

X kadencja



KANCELARIA SEJMU

Biuro Komisji Sejmowych

PEŁNY ZAPIS PRZEBIEGU POSIEDZENIA

■ **KOMISJI DO SPRAW
KONTROLI PAŃSTWOWEJ
(NR 52)
z dnia 3 czerwca 2025 r.**

Pełny zapis przebiegu posiedzenia Komisji do Spraw Kontroli Państwowej (nr 52)

3 czerwca 2025 r.

Komisja do Spraw Kontroli Państwowej, obradująca pod przewodnictwem posła **Marka Sawickiego (PSL-TD)**, przewodniczącego Komisji, zrealizowała następujący porządek dzienny:

– informacja głównego inspektora pracy na temat zagrożeń psychospołecznych w środowisku pracy w świetle działań nadzorczo-kontrolnych oraz prewencyjnych Państwowej Inspekcji Pracy.

W posiedzeniu udział wzięli: **Urszula Langer** zastępczyni głównego inspektora pracy wraz ze współpracownikami.

W posiedzeniu udział wzięli pracownicy Kancelarii Sejmu: **Tadeusz Cieśluk** i **Tadeusz Oset** – z sekretariatu Komisji w Biurze Komisji Sejmowych.

Przewodniczący poseł Marek Sawicki (PSL-TD):

Dzień dobry państwu.

Otwieram posiedzenie Komisji do Spraw Kontroli Państwowej.

Stwierdzam kworum oraz przyjęcie protokołów poprzednich posiedzeń Komisji wobec niewniesienia do nich zastrzeżeń.

Czy są uwagi do porządku dziennego dzisiejszego posiedzenia? Nie widzę. Stwierdzam, że porządek dzienny został przyjęty.

Serdecznie witam panią Urszulę Langer, zastępcę głównego inspektora pracy, panią Halinę Tulwin i Ewę Młynarczyk.

Szanowni państwo, bardzo proszę panią minister o przedstawienie informacji.

Zastępczyni głównego inspektora pracy Urszula Langer:

Dzień dobry.

Proszę państwa, tematem naszego przygotowanego wystąpienia jest skrócona wersja informacji, którą przekazaliśmy państwu przed dzisiejszym spotkaniem – informacja głównego inspektora pracy na temat zagrożeń psychospołecznych w środowisku pracy w świetle działań nadzorczo-kontrolnych oraz prewencyjnych Państwowej Inspekcji Pracy. Ja postaram się syntetycznie ten materiał państwu zreferować, tak żeby uwypuklić najważniejsze kwestie i przekazać, czym PIP w tym obszarze się zajmuje.

Proszę państwa, współczesne środowisko pracy pomimo postępów w zakresie ochrony praw pracowniczych wciąż naraża pracowników na liczne szkodliwe psychospołeczne czynniki. Zjawiska takie jak mobbing, dyskryminacja czy molestowanie, w tym molestowanie seksualne, są poważnymi problemami, które negatywnie wpływają na zdrowie psychiczne pracowników, atmosferę pracy oraz efektywność całej organizacji. Stąd też istotnym jest, aby zagrożeń psychospołecznych nie bagatelizować, lecz traktować je na równi z zagrożeniami fizycznymi, chemicznymi i biologicznymi.

W związku z tym, że zarówno mobbing, jak i dyskryminacja są regulowane przepisami Kodeksu pracy, to podlegają kompetencjom kontrolno-nadzorczym PIP. Inspektor pracy ma zatem uprawnienie do kontrolowania, czy pracodawca wywiązuje się z ustawowo nałożonych na niego obowiązków przeciwdziałania tym negatywnym zjawiskom. Biorąc pod uwagę zakres pojęcia „przeciwdziałanie”, czynności kontrolne inspektora pracy zmierzają zarówno do ustalenia czy wystąpiły działania bądź zachowania mogące wypełniać znamiona mobbingu albo dyskryminacji, jak również czy pracodawca w ramach działań prewencyjnych zapewnił warunki pozwalające zapobiegać tym zjawiskom. Sprawdzeniu podlega również realizacja obowiązku udostępnienia pracownikom tekstu przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu.

Co do zasady czynności kontrolne w omawianym zakresie podejmowane są w wyniku skarg składanych do PIP. Kilka istotnych informacji w tym zakresie – liczba skarg, w których pojawia się zarzut mobbingu lub dyskryminacji, jest w skali wszystkich skarg wpływających do naszego urzędu stosunkowo niewielka. Ogólna liczba skarg, którą zarejestrowaliśmy w roku ubiegłym, to – tak jak państwo widziecie – ponad 43 tys., w tym 78,5 tys. zdefiniowanych problemów skargowych, wśród których zaledwie 3% stanowiły skargi dotyczące mobbingu lub dyskryminacji. Mamy taką refleksję w kolejnym już roku, że często zarzut mobbingu, który pojawia się w skardze, jest niewłaściwie wskazywany przez osobę skarżącą. Działania lub zachowania pracodawców bądź współpracowników, które w skargach są opisywane jako mobbing, w wielu przypadkach nie wypełniają znamion określonych w jego definicji. Najczęściej pod pojęciem mobbingu osoby skarżące definiują i wskazują zachowania, które raczej wynikają z braku kultury osobistej, nieprzestrzegania zasad współżycia społecznego, czy zdarzenia, które mają charakter incydentalny, jednorazowy, sporadyczny – stąd nie wpisują się w definicję mobbingu. Jeżeli chodzi o skargi dotyczące dyskryminacji, to najczęściej pojawiały się zarzuty dotyczące dyskryminacji w zakresie kształtowania wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia – na przykład nieprzyznanie nagrody, nieprzyznanie lub zaniżenie podwyżki czy innego świadczenia wypłacanego pracownikom, dyskryminacja przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą czy przy typowaniu do udziałów w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe. Rejestrowaliśmy także skargi, gdzie wskazywano na dyskryminację przy nawiązywaniu lub rozwiązywaniu stosunku pracy – tutaj kryteria to zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze, płeć, wiek lub niepełnosprawność. W wielu przypadkach osoby składające skargę nie potrafiły wskazać, jakie kryterium miało przesądzać o zastosowaniu tych działań dyskryminacyjnych. Brak jasno sprecyzowanego przedmiotu skargi oraz lakoniczność tego opisu, jak również niemożność zweryfikowania zgłaszanych przypadków dyskryminacji na podstawie obiektywnych kryteriów często były podstawowym elementem, który utrudniał lub uniemożliwiał inspektorom uznanie czyli rozstrzygnięcie zasadności bądź braku zasadności tych zarzutów.

Skargi w zakresie mobbingu i dyskryminacji stanowią istotny element, który stwarza pewne trudności przy ich rozpatrywaniu. Stwierdzenie podczas kontroli, że w zakładzie doszło do zjawiska mobbingu lub że mamy do czynienia z dyskryminacją, jest niezwykle trudne i co do zasady jest kwestią sporną. Po pierwsze – taką trudność dla inspektorów pracy stanowi już sama treść składanych skarg. Te skargi zwykle zawierają zarzuty, w których osoba zgłaszająca posługuje się bardzo ogólnymi pojęciami, używa jedynie haseł zamiast szczegółowego, dość precyzyjnego opisu zaistniałych zdarzeń, bez wskazywania właśnie konkretnych zachowań osoby, którą wskazuje na potencjalnego mobbera, czy osoby, która dopuszcza się dyskryminacji. Po drugie – często w tych zgłoszeniach brak jest wskazania, jakie dowody mogłyby świadczyć o tym, że twierdzenia zawarte w skardze dadzą się zweryfikować i potwierdzić. I trzeci, bardzo istotny, element, który utrudnia inspektorom załatwianie tych spraw i rozpatrywanie tych skarg, to bardzo często powtarzająca się potrzeba zachowania anonimowości osoby zgłaszającej. Tak jak w odniesieniu do zdecydowanej większości innych zarzutów inspektorzy są w stanie rozpatrywać je nawet w odniesieniu do osób, których nie ujawniają w toku kontroli, to ta tematyka mobbingowa i dyskryminacyjna nie daje tych możliwości. Zatem w większości przypadków inspektorzy pracy nie mogą ustalić, czy faktycznie doszło do wystąpienia mobbingu lub dyskryminacji. Drogą dochodzenia roszczeń w zakresie mobbingu i dyskryminacji jest zatem często droga przed sądem. Sąd ocenia, czy w konkretnym stanie faktycznym doszło do wystąpienia zjawiska mobbingu, czy zatem osoba, która występuje z takim powództwem, ma uzasadnione roszczenie o odszkodowanie lub zadośćuczynienie. Dodam tylko, że ustalenia poczynione przez inspektorów pracy niejednokrotnie stanowią istotny materiał dowodowy w takich postępowaniach.

Mając świadomość wagi omawianej problematyki, dokonaliśmy też pewnej zmiany ewaluacji dotychczasowego podejścia do kontroli, które zajmują się zjawiskiem mobbingu. W wyniku licznych konsultacji wewnątrz urzędu powstała kompleksowa metodyka przeprowadzania takich kontroli, szczegółowo określająca zasady i tryb postępowania inspektora, który rozpatruje skargi mobbingowe. Jeżeli pracodawca, realizując obowiązek przeciwdziałania mobbingowi, opracował wewnętrzne procedury antymobbingowe lub antydyskryminacyjne, inspektor pracy bada, czy skarżący korzystali z tej ścieżki wewnątrzzakładowej. Inspektor pracy dla rozpoznania, czy w danym stanie faktycznym doszło do wystąpienia zachowań mobbingowych, może skorzystać z anonimowego badania ankietowego. Co warto podkreślić – użycie takiej ankiety przez inspektora pracy jest dopuszczalne wyłącznie za zgodą podmiotu kontrolowanego, przy zachowaniu

wymogów anonimowości. Inspektor pracy w każdym konkretnym przypadku, mając już pewną wiedzę z treści skargi czy ze wstępnych ustaleń, decyduje, czy taka ankieta będzie odpowiednim narzędziem do rzetelnego ustalenia stanu faktycznego. Co też istotne – zgodnie z metodyką inspektorzy stosują zasadę, że badanie ankietowe przeprowadza wyłącznie osoba prowadząca kontrolę, tak aby struktury pracodawcy, które w takich sytuacjach są podmiotem tego badania, nie brały bezpośredniego udziału w takim badaniu. Sama ankieta nie jest środkiem dowodowym. To jest narzędzie dla inspektora pracy dla pełnego, rzetelnego, kompleksowego zbadania danej sytuacji. Wyniki takiego badania zostają zawarte w protokole pokontrolnym i dopiero na bazie tych ustaleń kompleksowych, uwzględniających również wyniki ankiety, są podejmowane dalsze kroki.

Badanie skargi związanej z mobbingiem lub dyskryminacją dopuszcza możliwość skorzystania przez inspektora pracy z przesłuchania skarżącego lub innej osoby w charakterze świadka. Inspektor pracy informuje wówczas osobę skarżącą o możliwości wykorzystania dokumentacji pokontrolnej w postępowaniu sądowym, jeżeli skarżący zdecyduje się takie powództwo przed sądem złożyć. Na żądanie sądu kontrolujący przedstawia dokumentację z kontroli lub – jeżeli taka jest wola stron w postępowaniu – uczestniczy w nim w charakterze świadka na okoliczność ustaleń, jakie poczynił w trakcie prowadzonego postępowania kontrolnego.

Ograniczone kompetencje inspektorów pracy w zakresie zwalczania mobbingu i dyskryminacji znajdują też odzwierciedlenie w kwestii stosowanych środków prawnych. W sprawach kontroli mobbingowych w tej tematyce inspektorzy nie mogą stosować sankcji przewidzianych w przepisach o wykroczeniach, bo czyny z tego zakresu nie są ujęte w katalogu wykroczeń. Nie ma również możliwości wydawania decyzji administracyjnych w tym zakresie. Jedyne środki prawne to wnioski w wystąpieniach pokontrolnych. Należy pamiętać, że inspektor pracy jako organ PIP nie został ustawowo umocowany do rozstrzygania spraw spornych. Trudności w dokonywaniu wiążących i bezspornych ustaleń w tym obszarze wynikają z faktu, iż do wykazania ewentualnych naruszeń nie wystarczą dowody z dokumentów, które w największym stopniu są wykorzystywane przez inspektorów pracy. Uzyskiwane w trakcie czynności kontrolnych oświadczenia bądź zeznania są zwykle kwestionowane przez drugą stronę. Tak jak wspomniałam – są to trudne kontrole, w których najczęściej ten spór jest kwestią oczywistą. Informując skarżących o ustaleniach dokonanych w trakcie kontroli, inspektorzy najczęściej pouczają również o możliwości wystąpienia do sądu pracy z powództwem o zasądzenie stosownego odszkodowania lub zadośćuczynienia od pracodawcy. Inspektor może występować również w takim procesie w charakterze pełnomocnika pracownika, może również – jak już wspomniałam – stanowić źródło dowodowe.

Proszę państwa, w 2024 r., kontynuując temat skargowy, którego celem było rozpoznawanie, w jaki sposób pracodawcy realizują obowiązek przeciwdziałania mobbingowi, inspektorzy pracy uzyskali informacje, które państwu prezentujemy. Badaniem objęto pracodawców, u których przeprowadzano kontrole w następstwie skarg mobbingowych, a przedmiotem badania było m.in. ustalenie, jakie są najczęściej stosowane przez pracodawców formy przeciwdziałania mobbingowi. Jednocześnie inspektorzy pracy mieli możliwość stosowania w trakcie kontroli ankiet badania środowiska pracy – w tych kontrolach ten instrument był stosowany. Zaznaczam, że jedynie 42% ze skontrolowanych podmiotów wyraziło zgodę na przeprowadzenie takiej ankiety. Analiza kontroli przeprowadzonych w następstwie skarg, których przedmiotem były zachowania o charakterze mobbingowym, wskazuje, że tylko 45% osób zgłaszających takie zarzuty wyraziło zgodę na ujawnienie, że kontrola prowadzona jest w następstwie skargi – to jest ten najważniejszy element, który de facto uniemożliwia takie rzetelne ustalenie stanu faktycznego. Najczęściej spotykane formy przeciwdziałania mobbingowi przedstawia tabela, którą państwu prezentujemy. Mamy tutaj oczywiście takie formy jak: opracowane polityki przeciwdziałania mobbingowi, procedura postępowania w przypadku wpłynięcia wewnątrz organizacji skargi mobbingowej, inne narzędzia, takie jak szkolenia czy wyznaczenie osoby – tzw. męża zaufania – która ma stanowić wsparcie dla osób, które czują się obiektem zachowań mobbingowych. Wśród innych form przeciwdziałania, które zaprezentowaliśmy w ostatnim wierszu, możemy wskazać na przykład: powoływanie komisji antymobbingowych czy wprowadzanie kodeksów etyki wewnątrzorganizacyjnej jako narzędzia, które ma realizować to zadanie prewencyjne. Podkreślenia wymaga również ustalone przez inspektorów pracy zjawisko, iż co do zasady osoby zgłaszające skargi nie korzystają z tych wewnętrznych narzędzi, które oferują pracodawcy. Z naszych danych wynika, że zaledwie 16% osób składających skargi skorzystało z wewnętrznej procedury antymobbingowej, która jest oferowana przez pracodawców.

Proszę państwa, w kontekście omawianego dzisiaj tematu bardzo ważne zagadnienie – zagrożenia psychospołeczne w kontekście bezpieczeństwa pracy. W polskim prawodawstwie istnieją regulacje, które odnoszą się zasadniczo tylko pośrednio do zagadnień prewencji zagrożeń psychospołecznych w miejscu pracy – art. 66 i 68 konstytucji oraz wskazany wcześniej na slajdzie, przy definicji mobbingu, przepis, który zobowiązuje pracodawcę do przeciwdziałania mobbingowi. Natomiast bezpośrednie uwzględnienie uwarunkowań psychospołecznych wiążących się z wykonywaną pracą nastąpiło podczas nowelizacji Kodeksu pracy w związku z wprowadzeniem pracy zdalnej do naszego porządku prawnego. Na podstawie art. 67³¹ § 5 Kodeksu pracy przy ocenie ryzyka zawodowego pracownika wykonującego pracę zdalną uwzględnia się w szczególności uwarunkowania psychospołeczne tej pracy. Poza zagadnieniem pracy zdalnej jedynie w trzech rozporządzeniach mamy odniesienie wprost lub pośrednio do kwestii zagrożeń psychospołecznych. Są to przepisy rozporządzeń, które wdrażają przepisy dyrektyw europejskich – mowa tutaj o rozporządzeniu w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe, rozporządzeniu w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i karmiących dziecko piersią oraz rozporządzeniu w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac związanych z narażeniem na zranienie ostrymi narzędziami używanymi przy udzielaniu świadczeń zdrowotnych. Odwołując się do zagadnienia zagrożeń psychospołecznych, chciałabym podzielić się tym, że w 2024 r. przeprowadziliśmy 325 kontroli w zakresie pracy zdalnej, gdzie analizowaliśmy m.in. omawianą tematykę. Większość przeprowadzonych kontroli to były kontrole planowe, niewielki odsetek, bo niespełna 13%, były to kontrole skargowe. Tematyka skarg rzadziej się odnosi do zagrożeń wynikających z czynników psychospołecznych, ale uwzględnia również zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy.

Proszę państwa, działania PIP to nie tylko kontrole, ale również szeroko rozumiana prewencja. PIP od ponad dekadę także zajmuje się prewencją zagrożeń psychospołecznych w środowisku pracy. W trakcie licznych szkoleń i konferencji nasi eksperci przekazują wiedzę nie tylko na temat stresu, ale także innych zagrożeń psychospołecznych, inspirując pracodawców, jak również uczestniczących w szkoleniach pracowników do rozwijania tak istotnych umiejętności radzenia sobie ze stresem w pracy. Okręgowe inspektoraty pracy aktywnie uczestniczą m.in. w targach, a także same organizują liczne konferencje i seminaria. Podczas tych wydarzeń koordynatorzy tematu organizują stoiska informacyjne, na których udzielają porad, jak i dystrybuują nasze wydawnictwa, m.in. broszurę, którą mieliśmy przyjemność dziś państwu przekazać.

Ważnym zagadnieniem i obszarem naszego działania są działania wspierające w zakresie poradnictwa. Analizując liczbę porad z zakresu mobbingu można zauważyć ich wyraźny wzrost w ostatnim okresie. Wskazuje to na rosnącą liczbę osób, które dostrzegają, że zjawisko mobbingu i dyskryminacji jest patologią w środowisku pracy, i szukają wsparcia w celu ochrony swoich praw. Tematyka porad w zakresie mobbingu pozostaje niezmienna na przestrzeni lat wskazanych w tabeli. Obejmuje ona m.in. kwestie związane z tym, jak identyfikować mobbing, jak zbierać dowody, jak korzystać z procedur wewnątrzzakładowych oraz w jaki sposób i w jakim zakresie możliwe jest uzyskanie pomocy PIP w tych trudnych sytuacjach, a także w jaki sposób i w jakim zakresie możliwe jest dochodzenie roszczeń przed sądem pracy. Pomoc prawna obejmowała w przypadku wskazanych porad także doradztwo w zakresie możliwości zgłoszenia takiego zjawiska pracodawcy lub PIP, jeśli te działania wewnętrzne nie przyniosły oczekiwanego rezultatu. Należy także podkreślić na podstawie zebranego przez te kilka lat wyraźnego wzrostu zarówno porad w zakresie mobbingu, jak i też wzrostu skarg w tym obszarze doświadczenia, że niejednokrotnie pracownicy posługują się pojęciem mobbingu trochę na wyrost. Pracownicy pod hasłem „mobbing” rozumieją każdą jednorazową niekorzystną dla nich sytuację, na przykład taką, kiedy spotykają się z odmową ze strony pracodawcy na złożony wniosek, czy jakąkolwiek sytuację, w której czują się niekomfortowo w miejscu pracy. Zauważamy konieczność podejścia indywidualnego do każdego ze zgłoszeń. To są kontrole i porady, które staramy się kierować do tej konkretnej jednostki, która zgłasza się do inspekcji o pomoc.

W 2025 r. każdy okręgowy inspektorat pracy zaplanował organizację konferencji, która porusza tematykę mobbingu i dyskryminacji, dla firm ze swojego regionu w ramach terytorialnej właściwości inspektoratu. Patronat nad cyklem tych konferencji poświęconych zagrożeniom psychospołecznym w środowisku pracy objęła wicemarszałek Sejmu pani Monika Wielichowska oraz minister rodziny, pracy i polityki społecznej doktor Agnieszka Dziemianowicz-Bąk. Na wyświetlanym slajdzie widzicie państwo ujęcie z majowej konferencji „Kultura pod presją”, którą

zorganizował Okręgowy Inspektorat Pracy w Szczecinie razem z Filharmonią im. Mieczysława Karłowicza w Szczecinie. W tym wydarzeniu wzięło udział blisko 700 osób. Równocześnie w 2025 r. zainicjowane zostały prace nad stworzeniem kodeksu dobrych praktyk w zakresie prewencji zagrożeń psychospołecznych w środowisku pracy. W ramach tej inicjatywy poszczególne jednostki organizacyjne gromadzą informacje o dobrych praktykach wdrażanych przez przedsiębiorców w ich regionach. Zebrane informacje, przygotowane według określonego wzoru, zostaną przesłane do Głównego Inspektoratu Pracy. Naszym celem jest stworzenie praktycznego kompendium wiedzy i inspiracji dla pracodawców, które zostanie zaprezentowane podczas grudniowej konferencji podsumowującej cały cykl.

Tytułem podsumowania – z przedstawionych analiz wynika, że zagrożenia psychospołeczne w środowisku pracy, takie jak mobbing, dyskryminacja czy stres zawodowy, stanowią istotne wyzwanie dla współczesnego rynku pracy. Mimo że skargi pracowników dotyczące tych zjawisk stanowią niewielki odsetek ogółu zgłoszeń do PIP, to ich waga, potencjalne skutki społeczne i zdrowotne są nie do przecenienia. W szczególności na uwagę zasługuje rosnąca rola działań informacyjnych, konferencji regionalnych oraz rozpoczęta w roku bieżącym praca nad kodeksem dobrych praktyk. Te działania dowodzą, że wzmacnianie kompetencji kadry zarządzającej i świadomości pracowników w zakresie zarówno prawnych, jak i psychospołecznych aspektów zatrudnienia może prowadzić do realnej poprawy warunków pracy i zapobiegania konfliktom. Jednocześnie wnioski z działalności kontrolnej PIP jasno pokazują, że obecne ramy prawne są niewystarczające. Konieczne są zmiany legislacyjne, m.in. doprecyzowanie definicji mobbingu w Kodeksie pracy, uznanie procedur antymobbingowych za obowiązkowe oraz wprowadzenie wykroczenia za brak takiej procedury. Te rozwiązania niewątpliwie pozwoliłyby inspektorom pracy na bardziej skuteczne niż obecnie działania wobec pracodawcy w celu wyegzekwowania ciążyących na nim obowiązków. Tylko kompleksowe podejście, łączące przepisy, edukację, kontrolę i promowanie dobrych praktyk, może skutecznie przeciwdziałać zjawiskom negatywnym, które wpływają na zdrowie psychiczne i funkcjonowanie pracowników w środowisku pracy.

Proszę państwa, na zakończenie chcielibyśmy państwa zaprosić do udziału w naszych konferencjach. Już 5 czerwca odbędzie się wydarzenie organizowane przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy pod tytułem „Pracować bez lęku – przeciwdziałanie mobbingowi w miejscu pracy”. Wydarzenie odbędzie się w auli Auditorium Novum Politechniki Bydgoskiej. Zachęcamy do udziału, bo te wydarzenia są transmitowane albo nagrywane i dostępne na naszym kanale YouTube. Dziękujemy państwu za uwagę.

Przewodniczący poseł Marek Sawicki (PSL-TD):

Dziękuję bardzo.

Otwieram dyskusję. Widzę, że pani poseł Bodnar się zgłasza. Proszę bardzo.

Poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Szanowny panie przewodniczący, Wysoka Komisjo, szanowne panie goście, bardzo dziękuję za ten raport. Chciałabym odnieść się do kwestii, która padła na samym końcu, a mianowicie nawiązując do tego, że MRPiPS pracuje obecnie nad ustawą dotyczącą mobbingu, myślę, że byłoby bardzo pożytecznym – chyba że to się już dzieje – jakby państwo się podzielili tym raportem z ministerstwem. Na ostatniej podkomisji stałej do spraw przedsiębiorczości ten temat był prezentowany, ponieważ pracodawcy – wszystkie organizacje biznesowe – mieli potrzebę podyskutowania z ministerstwem. Pamiętam, że jedną z podnoszonych kwestii była właśnie zmiana definicji mobbingu. O ile panie twierdziecie, że ona powinna być bardziej doprecyzowana, to pamiętam, że taką kontrowersję trochę zbudził pomysł na to, żeby z obecnej definicji jakby wyeliminować takie kryterium czy termin długofalowości, długotrwałości... Czyli mobbingiem można nazwać coś, co rzeczywiście jest długotrwałe. Od razu zwróciłam uwagę na to, co powiedziała pani pod koniec raportu, że wielu pracowników nazywa mobbing nawet po jakimś jednym incydencie, odmowie czy po jednym geście ze strony pracodawcy – już są skłonni nazywać to mobbingiem. Więc może warto by podjąć jakąś rozmowę, podzielić się tymi spostrzeżeniami po tych państwa analizach – widzę, że dogłębnych – i zwrócić uwagę na to, czy rzeczywiście zmienianie akurat tego fragmentu definicji jest adekwatne do tej sytuacji. Dziękuję bardzo.

Przewodniczący poseł Marek Sawicki (PSL-TD):

Dziękuję bardzo.

Kto następny chce zabrać głos w dyskusji? Bardzo proszę, pani poseł Koszutska.

Posel Urszula Koszutska (KO):

Dziękuję, panie przewodniczący.

Ja chciałam paniom podziękować za ten raport i za ten wniosek, który widzimy na końcu, że tylko kompleksowe działanie jest skuteczne. Myślę, że wszyscy się z tym zgadzamy, że potrzebna jest nam profilaktyka, edukacja, ale także konsekwencja w działaniu. Cieszy mnie też ten wniosek, że obecne ramy prawne są niewystarczające. Ja nie wiem, panie przewodniczący, czy nie powinniśmy tego wniosku gdzieś zanotować jako wniosek Komisji do odpowiednich służb, aby właśnie rozpatrzyli ten wniosek, który mamy w tym dzisiejszym raporcie – to jest jedno pytanie do pana przewodniczącego.

Jeszcze mam pytanie do pań, bo 5 czerwca jest konferencja, ale w Bydgoszczy. Jak to wygląda w innych województwach? Dziękuję bardzo.

Przewodniczący poseł Marek Sawicki (PSL-TD):

Dziękuję bardzo. Myślę, że nie ma problemu, żeby sekretariat przygotował takie pismo przynajmniej do resortu pracy z uwzględnieniem wykorzystania takiego wniosku przy następnych pracach legislacyjnych.

Posel Wojciech Szarama (PiS):

Ale jakiego wniosku?

Przewodniczący poseł Marek Sawicki (PSL-TD):

On jest w raporcie na stronie 23.

Kto jeszcze chciałby zabrać głos w dyskusji? Nie widzę. Czy pani minister chciałaby odpowiedzieć? Bardzo proszę.

Zastępczyni głównego inspektora pracy Urszula Langer:

Dziękuję bardzo za pytania. W odniesieniu do pierwszego pytania – tak, proszę państwa, współpracujemy z ministerstwem. Projekt jest – że tak powiem – w trakcie zaawansowanych prac. Konsultowaliśmy jego pierwszą wersję i zgłosiliśmy wszystkie nasze uwagi, których mieliśmy, bazując na doświadczeniach, dosyć dużo. Stąd też wyrażamy absolutną gotowość do uczestniczenia w tych pracach do samego – że tak powiem – końca i jak najbardziej dzielimy się zarówno doświadczeniami, jak i też sugestiami, jak w naszej ocenie, z tej praktycznej strony, nowe rozwiązania mogą wpłynąć na poprawę warunków, poprawę jakości dla osób, które zmagają się z zjawiskiem mobbingu.

Odnosząc się do samej aktualnej definicji, tego kryterium długotrwałości – faktycznie, wszystkie nieostre sformułowania budzą pewne wątpliwości w konkretnych stanach faktycznych – czy już zostały spełnione, czy jeszcze musi upłynąć jakaś jednostka czasu, abyśmy mogli mówić o tym, że długotrwałość wystąpiła. Natomiast w aktualnym stanie, dopóki nie otrzymamy dostosowania nowej definicji, bazujemy – i sądy również konsekwentnie bazują – na dość już ukształtowanej linii orzecniczej w tym zakresie, więc rozstrzygnięcia w tych dzisiejszych sprawach sądowych, które toczą się i pewnie jeszcze do czasu wejścia w życie nowego, zmienionego przepisu będą się toczyć, radzą sobie z ustalaniem w konkretnych stanach faktycznych, czy ta długotrwałość już wystąpiła, czy nie. Natomiast z całą pewnością – i to warto podkreślić – precyzyjniejsza w tym zakresie definicja rozjaśni samym pracownikom rozstrzyganie, czy nawet te przykre sytuacje, z którymi zmagają się w pracy, wypełniają znamiona definicji, czy nie. Jak przedstawiłyśmy dziś – jest to istotny problem.

Odnosząc się do drugiego pytania – wszystkie informacje o wydarzeniach, które organizują poszczególne jednostki organizacyjne, są dostępne na naszej stronie internetowej w zakładce: wydarzenia. Wszystkie bieżące konferencje – nie tylko z tematyki związanej z naszym dzisiejszym tematem, ale wszystkie wydarzenia – są w tej zakładce dostępne. Dodam tylko, że okręgowe inspektoraty pracy organizują również konferencje, które skupiają się na innej tematyce, nie tylko związanej z zagrożeniami psychospołecznymi.

Przewodniczący poseł Marek Sawicki (PSL-TD):

Dziękuję bardzo.

Co do wniosku – myślę, że sekretariat skontaktuje się z panią poseł i przygotuje treść tego wniosku, tak żebyśmy na następnym posiedzeniu Komisji mogli go ewentualnie przyjąć i skierować dalej.

Wobec wyczerpania dyskusji dziękuję państwu za udział w posiedzeniu Komisji i stwierdzam, że Komisja zapoznała się z informacją głównego inspektora pracy.

Zamykam posiedzenie Komisji.