



**Materiał na posiedzenie  
Rady Ochrony Pracy**

**Wsparcie działań prowadzących  
do redukcji niekorzystnego  
oddziaływania czynników  
psychospołecznych  
na pracowników:  
mobbing i dyskryminacja,  
bezpieczeństwo pracy**

Warszawa, wrzesień 2024 r.

## Spis treści

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. Wstęp .....</b>   | <b>3</b>  |
| <b>2. Działalność kontrolno-nadzorcza.....</b>                                  | <b>6</b>  |
| <b>3. Wyniki kontroli dotyczące mobbingu i dyskryminacji, w tym skargi.....</b> | <b>11</b> |
| <b>4. Zagrożenie psychospołeczne w kontekście bezpieczeństwa pracy .....</b>    | <b>20</b> |
| <b>5. Działania wspierające pracodawców i pracowników. ....</b>                 | <b>25</b> |
| 5.1. Program profilaktyczny .....   | 25        |
| 5.2. Poradnictwo .....  | 29        |
| <b>6. Podsumowanie .....</b>  | <b>32</b> |

## 1. Wstęp

Współczesne środowisko pracy, pomimo postępów w zakresie ochrony praw pracowniczych, wciąż naraża pracowników na liczne psychospołeczne czynniki szkodliwe. Zjawiska takie jak mobbing, dyskryminacja oraz molestowanie, w tym molestowanie seksualne, są poważnymi problemami, które negatywnie wpływają na zdrowie psychiczne pracowników, atmosferę pracy oraz efektywność organizacji.

Ustawodawca w art. 94<sup>3</sup> § 2 Kodeksu pracy definiuje mobbing jako działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Istota zachowań mobbingowych zawiera się w ich wielokrotności i rozciągnięciu w czasie. By wypełnić przesłankę długotrwałości nie wystarczy jednorazowy akt poniżenia pracownika, konieczna jest ich powtarzalność, pewna systematyczność. Z kolei uporczywość – w odróżnieniu od długotrwałości – prócz wielokrotności zachowania sprawcy w określonym przedziale czasowym, wskazuje na nasilenie jego złej woli, podkreśla nieustępliwość i szczególnie negatywne nastawienie psychiczne mobbera do ofiary.

Mobbing dotyczy wyłącznie istniejącej relacji pracowniczej (w odróżnieniu od dyskryminacji, która może występować już na etapie rekrutacji). Jest to o tyle uzasadnione, że kontakt z kandydatem do pracy ma zazwyczaj charakter incydentalny, co z oczywistych względów wyłącza możliwość zaistnienia dwóch podstawowych przesłanek mobbingu, tj. uporczywości i długotrwałości nękania lub zastraszania. Nigdy też działania sprawcy nie miałyby na celu izolowania lub wyeliminowania ofiary z zespołu współpracowników, gdyż podejmowane byłyby względem osoby, która do zespołu nie należy.

Formułując definicję kodeksową mobbingu ustawodawca nie poprzestał na ogólnym wskazaniu rodzaju bezprawnych zachowań sprawcy (nękanie lub zastraszanie), lecz poszerzył ją o cele, do osiągnięcia których sprawca może zmierzać i skutki, jakie te zachowania miałyby wywołać. Co istotne, uznanie określonego zachowania za mobbing nie wymaga ani stwierdzenia po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu (zamiaru), ani wystąpienia skutku (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2023 r., sygn. I PSKP 8/22).

Zachowanie sprawcy nie musi polegać wyłącznie na działaniu, może przybrać bowiem postać zaniechania, np. gdy pracodawca wbrew ciężającej na nim powinności nie dostarcza pracownikowi zadań do wykonania, pozostawiając go beczynnym mimo zgłaszanej gotowości do pracy.

Według Heinza Leymanna, pioniera badań nad mobbingiem, zachowania mobbingowe można uporządkować w pięciu głównych kategoriach:

- 1) **Ograniczenie komunikacji:** Obejmuje sytuacje, w których ofierze uniemożliwia się swobodną komunikację z innymi, np. poprzez celowe przerywanie rozmów, ignorowanie, izolowanie lub zakazywanie kontaktów.
- 2) **Negatywne relacje społeczne:** Przejawia się w wykluczaniu ofiary z życia społecznego w miejscu pracy, np. przez unikanie rozmów, wyłączenie z działań zespołowych czy celowe unikanie jej obecności.
- 3) **Naruszanie wizerunku:** Działania mające na celu podważenie reputacji pracownika, takie jak rozsiewanie plotek, krytykowanie, ośmieszanie lub przypisywanie błędów, których nie popełnił.
- 4) **Ataki na pozycję zawodową:** Obejmują sytuacje, w których pracownikowi odbiera się odpowiedzialność, przydziela zadania poniżej jego kwalifikacji lub utrudnia wykonanie obowiązków zawodowych.
- 5) **Uderzenie w zdrowie:** Najbardziej destrukcyjna forma mobbingu, która zawiera działania prowadzące do pogorszenia zdrowia psychicznego i fizycznego ofiary, np. przez celowe narażenie na stres, obciążenie nadmiernymi obowiązkami czy celowe wprowadzanie w błąd.

O ile Kodeks pracy określa mobbing jako działania **długotrwałe i uporczywe**, o tyle w ujęciu psychologicznym większy nacisk kładzie się na skutki jakie mogą wywoływać niewłaściwe (nawet jednorazowe) zachowania, które znalazły się na liście Leymanna.

Wymaga bowiem podkreślenia, że te same zachowania ze strony przełożonego lub współpracowników mogą wywołać odmienny skutek w zależności od stopnia wrażliwości poszczególnych osób. To, co jeden pracownik uznaje za dopuszczalne i w pełni akceptowalne, dla drugiego może być przyczyną poważnego stresu, a nawet prowadzić do istotnego pogorszenia jego stanu zdrowia. Dla uznania określonego zachowania za mobbing w art. 94<sup>3</sup> § 2 Kp wymagane jest zatem stwierdzenie, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione jako wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94<sup>3</sup> § 2 Kp. Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika (M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych–Żywicka, M. Zieleniecki, *Kodeks pracy z komentarzem*, Fundacja Gospodarcza, 2004, wyd. IV, do art. 94<sup>3</sup>).

Stosownie do art. 94<sup>3</sup> § 1 Kodeksu pracy pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.

Zgodnie z definicją kodeksową dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku prawem zakazanych przyczyn był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. O tym rodzaju dyskryminacji mówimy np. w przypadku odmowy awansu lub zwolnienia pracownika z pracy w związku z wyznawaną przez niego religią; typowania na szkolenia umożliwiające podnoszenie kwalifikacji zawodowych i przez to awans zawodowy wyłącznie osób pełnosprawnych, z pominięciem osoby niepełnosprawnej; uporczywego pomijania osoby homoseksualnej w ścieżce awansu zawodowego; odmowy udziału w szkoleniu doskonalącym osoby w wieku przedemerytalnym. Natomiast dyskryminacja pośrednia zachodzi wówczas, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka zabronionych przyczyn [np. zaniżanie stawki godzinowego wynagrodzenia osobom pracującym w niepełnym wymiarze czasu pracy, jeśli kobiety dominują w tej grupie zatrudnionych – *orzeczenie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości z dnia 31 marca 1981 r. w sprawie J.P.Jenkins v Kingsgate (Clothing Productions) Ltd. (Case 96/80)*], chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

Za przejaw dyskryminowania, poza działaniem polegającym na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady, ustawodawca uznaje niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie). Z kolei molestowanie seksualne, stanowiące dyskryminowanie ze względu na płeć, to każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.

Próbując rozpatrywać powyższe definicje kodeksowe określające niedozwolone zachowania, jak również zachowania z listy Leymanna, w aspekcie psychologicznym i społecznym, właściwsze wydaje się używanie sformułowania „**niepożądanych zachowań**” w środowisku pracy, które określa szereg zachowań w relacjach między ludźmi), wpływających negatywnie na dobrostan psychiczny pracowników oraz na atmosferę w środowisku pracy.

## 2. Działalność kontrolno-nadzorcza

Prawo i obowiązek rozpatrywania indywidualnych skarg zawierających zarzut mobbingu lub dyskryminacji w stosunku pracy wynika z przepisów *ustawy* z dnia 13 kwietnia 2007 r. o *Państwowej Inspekcji Pracy* (Dz.U. z 2024 r. poz. 97, z późn. zm.), w myśl art. 1 ww. ustawy Państwowa Inspekcja Pracy jest bowiem organem powołanym do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy.

Stwierdzenie podczas kontroli w zakładzie pracy mobbingu lub dyskryminacji jest bardzo trudne. Po pierwsze – ze względu na **treść składanych skarg**. Zarzuty w nich zawarte są zwykle określone w sposób ogólny, bardzo enigmatyczny, hasłowy, bez wskazania konkretnych zachowań pracodawcy. Po drugie – z uwagi na **brak dowodów** potwierdzających opisywane praktyki – oraz po trzecie – **chęć zachowania anonimowości przez skarżących**. W postępowaniu kontrolnym przedmiotem zainteresowania inspektorów pracy pozostają jedynie okoliczności obiektywne, związane bezpośrednio z naruszeniem przepisów prawa pracy, możliwe do zweryfikowania poprzez dostępne inspektorowi środki dowodowe. Powyższe powoduje, że większość przypadków nie jest możliwa do rozstrzygnięcia przez inspektorów pracy. Drogą dochodzenia roszczeń z tego tytułu od pracodawców jest wszczęcie i przeprowadzenie stosownego postępowania przed właściwym sądem pracy. Zgodnie z obowiązującymi przepisami ocena, czy w danym przypadku wystąpiła dyskryminacja pracownika bądź mobbing i czy powstało roszczenie o wypłatę odszkodowania lub zadośćuczynienia, należy bowiem do sądu pracy, który w tym zakresie prowadzi postępowanie dowodowe.

Prowadzący kontrolę w zakresie mobbingu w pierwszej kolejności ustala, **czy pracodawca opracował wewnętrzne procedury antymobbingowe** (w przypadku braku takich rozwiązań może skierować wniosek w wystąpieniu o ich opracowanie), a jeśli tak, to czy skarżący z nich skorzystał. Inspektor pracy dla rozpoznania zjawiska mobbingu może skorzystać z **badania ankietowego**. Użycie ankiety przez inspektora pracy jest dopuszczalne wyłącznie za zgodą i wiedzą podmiotu kontrolowanego, przy zapewnieniu wymogów anonimowości osób, które ankiety będą wypełniały. Badanie ankietowe może być wykonane jedynie przez kontrolującego, wykluczona w tym zakresie jest pomoc ze strony osób lub struktur podległych bezpośrednio pracodawcy. Ankieta nie jest środkiem dowodowym stanowiącym podstawę do wydania środków prawnych na jej podstawie, ale może być przyczynkiem do przeprowadzenia innych środków dowodowych dostępnych prawem przez kontrolującego.

Badanie skargi związanej z mobbingiem czy dyskryminacją dopuszcza możliwość **przesłuchania skarżącego lub świadka**. Inspektor pracy informuje wówczas o możliwości wykorzystania dokumentacji pokontrolnej w postępowaniu sądowym, jeżeli skarżący

zdecyduje się wnieść powództwo do sądu. Na żądanie sądu kontrolujący przedstawia dokumentację z kontroli lub uczestniczy w postępowaniu w charakterze świadka na okoliczność ustaleń, jakie poczynił w trakcie prowadzonego postępowania kontrolnego.

Ograniczone kompetencje inspektorów pracy w zakresie zwalczania mobbingu/dyskryminacji znajdują odzwierciedlenie w kwestii stosowanych środków prawnych. Zgodnie z obowiązującymi przepisami ocena, czy w danym wypadku wystąpił mobbing/dyskryminacja i czy powstało roszczenie o wypłatę odszkodowania lub zadośćuczynienia, należy do sądu pracy. W sprawach tych nie jest możliwe stosowanie przez inspektorów pracy sankcji przewidzianych w przepisach o wykroczeniach przeciwko prawom pracowników, nie przewidziano także możliwości wydawania decyzji administracyjnych. Jedyny środek prawny, jaki inspektor pracy może zastosować, to **wystąpienie** pokontrolne. W myśl art. 11 pkt 8 *ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy* w razie stwierdzenia naruszenia przepisów prawa pracy właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy są uprawnione do skierowania wystąpienia lub wydania polecenia, w sprawie ich usunięcia, a także wyciągnięcia konsekwencji w stosunku do osób winnych.

Należy pamiętać, iż inspektor pracy jako organ Państwowej Inspekcji Pracy, nie został ustawowo umocowany do rozstrzygania spraw spornych. Trudności w dokonaniu wiążących i bezspornych ustaleń w tym obszarze wynikają z faktu, iż do wykazania ewentualnych naruszeń nie wystarczają dowody z dokumentów, które w największym stopniu są wykorzystywane przez inspektorów pracy. Uzyskiwane w trakcie czynności kontrolnych oświadczenia lub zeznania zwykle są kwestionowane przez drugą stronę sporu – bez uprawnienia do dokonywania swobodnej oceny dowodów inspektorzy pracy pozbawieni są możliwości wiążącego ustalenia na ich podstawie faktów. Świadcami w sprawach tego typu są zazwyczaj inni pracownicy, którzy w obawie o miejsce pracy nie są chętni do współpracy. W ramach czynności kontrolnych inspektor pracy może sprawdzić, czy pracodawca opracował wewnętrzne procedury antymobbingowe lub czy udostępnił pracownikom tekst przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewnił dostęp do tych przepisów w inny przyjęty w danym zakładzie sposób, nie ma natomiast uprawnień do stwierdzenia w sposób wiążący, że działania pracodawcy w indywidualnych przypadkach wyczerpują znamiona mobbingu/dyskryminacji, nie może także żądać od pracodawcy wypłacenia pracownikowi należnego z tego tytułu odszkodowania czy zadośćuczynienia.

Informując skarżących o dokonanych w trakcie kontroli ustaleniach, inspektorzy pracy najczęściej pouczają ich o możliwości wystąpienia do sądu pracy z powództwem o zasądzenie stosownego odszkodowania od pracodawcy. Inspektor pracy może występować w procesie w charakterze pełnomocnika pracownika (art. 465 § 1 k.p.c.), może również stanowić źródło dowodowe.

W kontrolach **dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich**, celem działań kontrolno-nadzorczych jest ujawnianie przypadków powierzania pracownikom pracy bez zawarcia umowy o pracę w formie pisemnej lub bez potwierdzenia warunków umowy o pracę na piśmie w wymaganym terminie oraz niedopełnienia obowiązku dokonania zgłoszenia osób pracujących do ubezpieczenia społecznego (w sytuacjach, w których jest to wymagane). W tego rodzaju kontrolach kwestia dyskryminacji przy nawiązaniu stosunku pracy badana jest m.in. w kontekście przepisu art. 123 *ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 475 z późn. zm.), który za wykroczenie przeciw prawom osób wykonujących pracę zarobkową uznaje odmowę zatrudnienia kandydata na wolnym miejscu zatrudnienia lub miejscu przygotowania zawodowego z uwagi na zastosowanie niedozwolonego kryterium (ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, pochodzenie etniczne, wyznanie lub orientację seksualną). Najczęściej, w praktyce, temat ten jest rozpoznawany przez inspektorów pracy wtedy, gdy zachodzi podejrzenie stosowania niedozwolonych praktyk przez przedsiębiorców, w tym także na podstawie skarg i sygnałów o możliwych nieprawidłowościach. Ustalenia dokonane wówczas w toku działań kontrolnych stanowią podstawę do podjęcia odrębnego postępowania – w sprawie o popełnione wykroczenie, w którym inspektor pracy występuje w charakterze oskarżyciela publicznego.

Kontrola legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców to zadanie kontrolne inspekcji pracy, w ramach którego dokonuje się całościowego zbadania zagadnień z zakresu powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom. Celem kontroli jest wyeliminowanie jak największej liczby przypadków nielegalnego powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom i naruszania ich praw pracowniczych. W toku kontroli uwzględniane są zagadnienia dotyczące legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców, a także problematyka praw pracowniczych cudzoziemców. W tym ostatnim obszarze działania inspektorów pracy obejmują weryfikację przestrzegania **zasady równego traktowania cudzoziemców w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia – w porównaniu z obywatelami polskimi**. Czynności kontrolno-nadzorcze prowadzone są w ramach kontroli realizowanych zgodnie z programem działania PIP (tzw. kontrole tematyczne), a także w następstwie kierowanych do Państwowej Inspekcji Pracy skarg, informacji i sygnałów o występujących nieprawidłowościach.

Katalog podmiotów podlegających kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, zgodnie z art. 13 pkt 2 i 3 *ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy* (Dz.U. z 2024 r. poz. 97 z późn. zm.) obejmuje:

- podmioty świadczące usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego oraz pracy tymczasowej w rozumieniu art. 18 ust. 1 *ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* – w zakresie przestrzegania obowiązków, o których mowa w art. 10 ust. 1 pkt 3 lit d i e ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy;
- podmioty, o których mowa w art. 18c *ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* – w zakresie przestrzegania warunków określonych w art. 19c, art. 19d, art. 19fa, art. 19ga, art. 85 ust. 2 i art. 85a tej ustawy.

Na podstawie art. 10 ust. 1 pkt 3 lit d i e *ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy* inspektorzy pracy Państwowej Inspekcji Pracy sprawdzają dopełnienie obowiązku dokonania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia działalności, której prowadzenie jest uzależnione od uzyskania wpisu oraz **warunki prowadzenia agencji zatrudnienia**, określone w *ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, jak również przestrzeganie określonych warunków przez podmioty, o których mowa w art. 18c, w ramach zadania realizowanego na podstawie art. 10 ust. 1 pkt 3 lit f ustawy.

W obszarze związanym z działalnością agencji zatrudnienia kwestie równego traktowania i niedyskryminacji badane są przez inspektorów pracy między innymi w toku następujących kontroli tematycznych:

- przestrzegania przez agencje zatrudnienia przepisów *ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*;
- agencji pracy tymczasowej i pracodawców użytkowników – w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania pracowników tymczasowych.

Wśród warunków świadczenia usług agencji zatrudnienia badaniu podlega zasada, o której mowa w art. 19c ustawy, zgodnie z którą agencja zatrudnienia oraz podmioty, o których mowa w art. 18c, nie mogą dyskryminować ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie, ani ze względu na przynależność związkową osób, dla których poszukują zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej.

Kwestia respektowania zakazu dyskryminacji, zgodnie z przyjętą metodyką, każdorazowo badana jest w ramach kontroli przestrzegania przez agencję zatrudnienia przepisów *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*.

W razie stwierdzenia, w wyniku przeprowadzonych kontroli, naruszeń zakazu dyskryminacji, inspektorzy pracy, na podstawie art. 11 pkt 8 *ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy*, uprawnieni są do skierowania wystąpienia oraz wydawania polecenia w sprawie ich usunięcia. Wobec osób odpowiedzialnych za świadczenie usług z zakresu agencji zatrudnienia, w art. 121 ust. 3 *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*,

przewidziano **odpowiedzialność wykroczeniową**, zagrożoną karą grzywny nie niższą niż 3 000 zł.

Poza tym sankcję, w przypadku nierespektowania tego zakazu, stanowi możliwość **wykreślenia podmiotu z rejestru** agencji zatrudnienia przez organ rejestracyjny – marszałka województwa (art. 18m ust. 1 pkt 5 *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*), na podstawie powiadomienia, o którym mowa art. 37 ust. 3 pkt 1 *ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy*, skierowanego przez okręgowego inspektora pracy.

Dodatkowo, w **kontrolach agencji zatrudnienia**, świadczących usługę **pracy tymczasowej**, badaniu podlegają zagadnienia określone przepisami *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*, regulującej zasady *zatrudniania pracowników tymczasowych* przez pracodawcę będącego agencją *pracy tymczasowej* oraz zasady kierowania tych pracowników i osób niebędących pracownikami agencji *pracy tymczasowej* do wykonywania *pracy tymczasowej* na rzecz pracodawcy użytkownika, jak również Kodeksu pracy oraz innych aktów prawnych, wydanych na podstawie Kodeksu pracy.

Kontrolując przestrzeganie przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych, inspektorzy pracy sprawdzają, czy nie doszło do naruszenia **zakazu mniej korzystnego traktowania pracowników tymczasowych** – w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia – w porównaniu z pracownikami stałymi zatrudnionymi przez pracodawcę użytkownika na takim samym lub podobnym stanowisku pracy (art. 15 ust. 1 *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*).

Metodyka kontroli inspektora pracy w agencjach pracy tymczasowej ustala prowadzenie odrębnych postępowań kontrolnych, obejmujących zakresem **tych samych pracowników tymczasowych, równolegle** w dwóch podmiotach: w agencji zatrudnienia oraz u pracodawcy użytkownika.

W razie stwierdzenia naruszenia zasady równego traktowania pracowników tymczasowych w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia względem pracownika tymczasowego, w wyniku kontroli do kontrolowanych podmiotów kierowane są wystąpienia oraz wydawane polecenia w sprawie ich usunięcia.

### 3. Wyniki kontroli dotyczące mobbingu i dyskryminacji, w tym skargi

Liczba skarg, w których pojawia się zarzut mobbingu lub dyskryminacji jest stosunkowo nieduża na tle ogólnej liczby skarg składanych do Państwowej Inspekcji Pracy. Tytułem przykładu w 2023 roku do Państwowej Inspekcji Pracy wpłynęło łącznie **43,4 tys. skarg** zawierających prawie **75,7 tys. problemów skargowych**, wśród których zaledwie **3%** dotyczyło kwestii **mobbingu lub dyskryminacji**.

#### Zarzuty dotyczące dyskryminacji w skargach kierowanych do PIP:

| rok  | liczba przedmiotów skargowych dotyczących dyskryminacji | zasadność przedmiotów skargowych dotyczących <b>dyskryminacji</b> |              |                         |
|------|---|---|--------------|-------------------------|
|      |   | zasadnych   | bezzasadnych | niemożliwa do ustalenia |
| 2020 | 633   | 44  | 188          | 401                     |
| 2021 | 677   | 81  | 246          | 350                     |
| 2022 | 817   | 110   | 265          | 442                     |
| 2023 | 758   | 52  | 310          | 396                     |

#### Zarzuty dotyczące mobbingu w skargach kierowanych do PIP:

| rok  | liczba przedmiotów skargowych dotyczących mobbingu | zasadność przedmiotów skargowych dotyczących <b>mobbingu</b> |              |                         |
|------|--|--|--------------|-------------------------|
|      |  | zasadnych  | bezzasadnych | niemożliwa do ustalenia |
| 2020 | 1893   | 77   | 390          | 1426                    |
| 2021 | 2094   | 155  | 449          | 1490                    |
| 2022 | 2230   | 160  | 507          | 1563                    |
| 2023 | 1771   | 104  | 426          | 1241                    |

Liczba podnoszonych przez skarżących przedmiotów skargowych dotyczących dyskryminacji/mobbingu spadła w roku 2020 – pierwszym roku pandemii, by w kolejnych latach stopniowo osiągnąć wcześniejszy poziom.

Analiza skarg, w których zawarty był zarzut **mobbingu**, wskazuje, że często jest on **niewłaściwie wskazywany przez skarżących**. Działania lub zachowania pracodawców bądź współpracowników opisywane przez skarżących w większości przypadków nie wypełniały definicji mobbingu określonej w Kodeksie pracy. Najczęściej pod pojęciem mobbingu błędnie rozumiane były zachowania wynikające raczej z braku kultury osobistej,

nieprzestrzegania zasad współżycia społecznego, a także zdarzenia o charakterze jednorazowym lub sporadycznym. Zachowania pracodawców w niektórych przypadkach mogły faktycznie stanowić zachowania bezprawne, wykraczające poza uprawnienia władcze pracodawcy, jednak nie kwalifikowały się jako mobbing w rozumieniu przepisów prawa pracy. Należy jednak zaznaczyć, że mogły zostać uznane za naruszenie dóbr osobistych pracownika.

Z kolei przedmiotem skarg w zakresie **dyskryminacji** były najczęściej zarzuty dotyczące:

- dyskryminacji przy **kształtowaniu wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia** (m.in. przy przyznawaniu nagród, premii, podwyżek),
- dyskryminacji przy **awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą**,
- dyskryminacji przy **typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe**,
- dyskryminacji przy **nawiązywaniu lub rozwiązywaniu stosunku pracy** (ze względu na zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, płeć, wiek lub niepełnosprawność).

W wielu przypadkach składający skargę nie potrafili wskazać, choćby w sposób orientacyjny, kryterium lub przyczyny o charakterze dyskryminacyjnym, które miałyby prowadzić do nierównego traktowania w zatrudnieniu. Brak jasno sprecyzowanego przedmiotu skargi oraz lakoniczność opisu, jak również niemożność zweryfikowania zgłaszanych przypadków dyskryminacji na podstawie obiektywnych kryteriów, często nie pozwalały na potwierdzenie zasadności zarzutów i wydanie środków prawnych.

W 2023 r. wprowadzono nowy temat skargowy, którego celem było rozpoznanie w jaki sposób pracodawcy realizują obowiązek przeciwdziałania mobbingowi wynikający z art. 94<sup>3</sup> § 1 Kodeksu pracy. Badaniem objęto pracodawców, u których przeprowadzono kontrole w następstwie skargi dotyczącej mobbingu. Przedmiotem badania było m.in. ustalenie najczęściej stosowanych form przeciwdziałania mobbingowi. Jednocześnie inspektor pracy miał możliwość zastosowania podczas kontroli anonimowej *ankiety do badania środowiska pracy*. Należy zaznaczyć, że w przypadku, gdy inspektor proponował przeprowadzenie rozpoznania zjawiska mobbingu z pomocą poniższej ankiety, **jedynie 44% pracodawców wyraziło na to zgodę**.

Analiza kontroli przeprowadzanych w następstwie skarg, których przedmiotem były zachowania lub działania o charakterze mobbingu, wskazuje, że tylko 41% skarżących wyraziło zgodę na ujawnienie, że kontrola przeprowadzana jest w następstwie dokonanego zgłoszenia.

**Najczęściej spotykane formy przeciwdziałania mobbingowi przez pracodawców, u których przeprowadzono kontrole skargowe dotyczące mobbingu obrazuje poniższa tabela:**

| <b>Badane zagadnienie</b>   | <b>Odsetek</b> |
|---|----------------|
| opracowanie polityki przeciwdziałania mobbingowi  | <b>56,2</b>    |
| szkolenia (wykłady, warsztaty) pracowników  | <b>23,2</b>    |
| szkolenia (wykłady, warsztaty) kadry zarządzającej  | <b>24,0</b>    |
| opracowanie procedury postępowania (rozpatrywania skarg) na wypadek wystąpienia zjawiska mobbingu | <b>55,1</b>    |
| wyznaczenie osoby pełnomocnika ds. przeciwdziałania mobbingowi                                    | <b>21,5</b>    |
| inne formy przeciwdziałania mobbingowi  | <b>16,2</b>    |

Należy wskazać, że do innych form przeciwdziałania mobbingowi należy m.in.: powołanie komisji antymobbingowej, wprowadzenie kodeksu etycznego określającego zasady zachowania w pracy, wprowadzenie wewnętrznych badań ankietowych w zakładzie pracy z zachowaniem anonimowości uczestników badania, możliwość telefonicznego zgłoszenia mobbingu na specjalnie wyznaczony numer telefonu.

Podkreślenia wymaga, że tylko 19% skarżących skorzystało z wewnątrzzakładowej procedury postępowania opracowanej na wypadek wystąpienia zjawiska mobbingu.

W latach 2020-2023 wśród skarg, które wpłynęły do Państwowej Inspekcji Pracy w **obszarze legalności zatrudnienia obywateli polskich**, odnotowano takie, których przedmiotem była dyskryminacja przy nawiązaniu lub rozwiązaniu stosunku pracy, jak również odmowa zatrudnienia kandydata na wolnym miejscu zatrudnienia lub miejscu przygotowania zawodowego ze względu na kryteria dyskryminacyjne.

**Liczba skarg, których przedmiotem była dyskryminacja przy nawiązaniu lub rozwiązaniu stosunku pracy lub odmowa zatrudnienia w obszarze legalności zatrudnienia obywateli polskich w latach 2020-2023**

| <b>Przedmiot skargi</b>  | <b>Liczba skarg</b> |                 |                |                |
|--|---------------------|-----------------|----------------|----------------|
|  | <b>2020 r.</b>      | <b>2021 r.</b>  | <b>2022 r.</b> | <b>2023 r.</b> |
| Dyskryminacja przy nawiązywaniu lub rozwiązywaniu stosunku pracy   | 11 <sup>1</sup>     | 22 <sup>1</sup> | 23             | 12             |
| Odmowa zatrudnienia kandydata na wolnym miejscu zatrudnienia lub miejscu przygotowania zawodowego (wykroczenie z art. 123 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy) | -                   | -               | 1              | 1              |
| <b>Łącznie</b>   | <b>11</b>           | <b>22</b>       | <b>24</b>      | <b>13</b>      |

<sup>1</sup> W tym w jednej skardze zawarte zostały dwie przestanki

**Liczba problemów z zakresu dyskryminacji zawartych w skargach z uwzględnieniem zasadności ich zgłoszenia, w obszarze legalności zatrudnienia obywateli polskich w latach 2020-2023**

| Rok            | Zasadność skargi |                         |                   |                   |
|----------------|------------------|-------------------------|-------------------|-------------------|
|                | Bezzasadna       | Niemożliwa do ustalenia | Zasadna częściowo | Zasadna w całości |
| 2020 r.        | 2                | 10                      | -                 | -                 |
| 2021 r.        | 12               | 7                       | 1                 | 3                 |
| 2022 r.        | 10               | 9                       | -                 | 5                 |
| 2023 r.        | 7                | 5                       | -                 | 1                 |
| <b>Łącznie</b> | <b>31</b>        | <b>31</b>               | <b>1</b>          | <b>9</b>          |

**Liczba problemów z zakresu dyskryminacji przy nawiązywaniu lub rozwiązywaniu stosunku pracy oraz odmowy zatrudnienia zawartych w skargach z obszaru legalności zatrudnienia obywateli polskich w latach 2020-2023**

| Przedmiot skargi   | Liczba przedmiotów skargi |         |         |         |
|--|---------------------------|---------|---------|---------|
|  | 2020 r.                   | 2021 r. | 2022 r. | 2023 r. |
| Odmowa zatrudnienia kandydata na wolnym miejscu zatrudnienia lub miejscu przygotowania zawodowego (wykroczenie z art. 123 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy) | -                         | -       | 1       | 1       |
| Dyskryminacja przy nawiązywaniu lub rozwiązywaniu stosunku pracy – ze względu na <b>płeć</b>   | 2                         | 4       | 9       | -       |
| Dyskryminacja przy nawiązywaniu lub rozwiązywaniu stosunku pracy – ze względu na <b>wiek</b>   | 1                         | 5       | 2       | 1       |
| Dyskryminacja przy nawiązywaniu lub rozwiązywaniu stosunku pracy – ze względu na <b>niepełnosprawność</b>  | -                         | 3       | 1       | 2       |
| Dyskryminacja przy nawiązywaniu lub rozwiązywaniu stosunku pracy – ze względu na <b>rasę, pochodzenie etniczne, narodowość</b>   | 2                         | 2       | 1       | 2       |
| Dyskryminacja przy nawiązywaniu lub rozwiązywaniu stosunku pracy – ze względu na <b>wyznanie, religię</b>  | -                         | 1       | 1       | -       |
| Dyskryminacja przy nawiązywaniu lub rozwiązywaniu stosunku pracy – ze względu na <b>przynależność związkową</b>  | 1                         | -       | 1       | -       |
| Dyskryminacja przy nawiązywaniu lub rozwiązywaniu stosunku pracy – ze względu na <b>przekonania polityczne</b>   | -                         | 1       | -       | -       |
| Dyskryminacja przy nawiązywaniu lub rozwiązywaniu stosunku pracy – ze względu na <b>zatrudnienie w pełnym/niepełnym wymiarze czasu pracy</b>   | -                         | 1       | 1       | -       |

|   |           |           |           |           |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Dyskryminacja przy nawiązywaniu lub rozwiązywaniu stosunku pracy – ze względu na <b>zatrudnienie na czas określony/nieokreślony</b> | 1         | -         | 2         | -         |
| Dyskryminacja przy nawiązywaniu lub rozwiązywaniu stosunku pracy – <b>inne</b>  | 5         | 6         | 5         | 7         |
| <b>RAZEM</b>  | <b>12</b> | <b>23</b> | <b>24</b> | <b>13</b> |

W okresie poddanym analizie (lata 2020-2023), w ramach prowadzonych kontroli, inspektorzy pracy badali kwestie przestrzegania zasady równego traktowania i niedyskryminacji w dostępie do zatrudnienia. Naruszenia przepisów prawa w tym zakresie stwierdzono podczas **7** kontroli. W związku z ujawnionymi w ramach **2** kontroli nieprawidłowościami, inspektorzy pracy skierowali wobec osób podejrzanych o popełnienie wykroczenia wnioski do sądu o ukaranie (łącznie **8** wniosków), natomiast w następstwie **5** kontroli wobec osób winnych popełnienia wykroczenia zastosowano środki oddziaływania wychowawczego.

Trzeba przy tym pamiętać, że najczęstszy problem, z jakim stykają się inspektorzy Państwowej Inspekcji Pracy, który wiąże się z nieprzestrzeganiem przepisów o niedyskryminacji w dostępie do zatrudnienia dotyczy **niewłaściwie sformułowanych ogłoszeń o pracy**, które w swojej treści zawierają niedozwolone kryteria doboru kandydatów do objęcia określonego stanowiska czy funkcji (np. adresowane do osób o określonej płci czy wieku, narodowości lub do osób o określonej zdolności psychofizycznej). Należy mieć jednocześnie na uwadze, że samo sformułowanie takiego ogłoszenia przez przedsiębiorcę poszukującego kandydatów na wolne stanowisko pracy nie stanowi o wypełnieniu znamion wykroczenia stypizowanego w treści art. 123 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. O ile zastosowanego w doborze kryterium nie da się uzasadnić żadnymi obiektywnymi okolicznościami i będzie ono uznane za dyskryminujące, inspektor pracy ma możliwość zobowiązania kontrolowanego podmiotu do usunięcia stwierdzonych uchybień i do zaniechania podobnych praktyk w przyszłości poprzez wniosek profilaktyczny w wystąpieniu, wydany w trybie art. 11 pkt 8 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy.

Dla wystąpienia wykroczenia wskazanego w art. 123 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy niezbędne jest **ustalenie konkretnego pokrzywdzonego działaniem sprawcy**, tj. ujawnienie osoby, której odmówiono zatrudnienia na wolnym miejscu zatrudnienia lub miejscu przygotowania zawodowego z uwagi na zastosowanie niedozwolonego kryterium o charakterze dyskryminacyjnym. W wielu przypadkach sprawa tego rodzaju ma charakter sporny i wymaga rozstrzygnięcia na drodze postępowania sądowego.

Kontrola **legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców** to zadanie kontrolne PIP, w ramach którego dokonuje się całościowego

zbadań zagadnień z zakresu powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom. Celem kontroli jest wyeliminowanie jak największej liczby przypadków nielegalnego powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom i naruszania ich praw pracowniczych. W toku kontroli uwzględniane są zagadnienia dotyczące legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców, a także problematyka praw pracowniczych cudzoziemców. W tym ostatnim obszarze działania inspektorów pracy obejmują weryfikację przestrzegania **zasady równego traktowania cudzoziemców w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia – w porównaniu z obywatelami polskimi**.

Czynności kontrolno-nadzorcze prowadzone są w ramach kontroli realizowanych zgodnie z programem działania PIP (tzw. kontrole tematyczne), a także w następstwie kierowanych do Inspekcji Pracy skarg, informacji i sygnałów o występujących nieprawidłowościach.

W latach 2020 – 2023 wśród skarg wpływających do Państwowej Inspekcji Pracy temat dyskryminacji i mobbingu pojawił się w 177 przypadkach. Przedmiotem skargi był najczęściej mobbing. (177 przypadków), następnie dyskryminacja przy kształtowaniu wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia ze względu na rasę, pochodzenie etniczne, narodowość (24 przypadki) oraz dyskryminacja przy nawiązywaniu lub rozwiązywaniu stosunku pracy ze względu na rasę, pochodzenie etniczne, narodowość (19 przypadków).

### Liczba problemów z zakresu dyskryminacji i mobbingu zawartych w skargach cudzoziemców w latach 2020-2023

| Przedmiot skargi  | Liczba przedmiotów skargi |         |         |         |
|---|---------------------------|---------|---------|---------|
|   | 2020 r.                   | 2021 r. | 2022 r. | 2023 r. |
| Nieprzestrzeganie zakazu dyskryminacji przez agencje zatrudnienia oraz podmioty, o których mowa w art. 18c ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w tym dyskryminacja osób, dla których podmioty te poszukują zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej – ze względu na <b>rasę, pochodzenie etniczne, narodowość</b> | 2                         | 2       | -       | -       |
| Odmowa zatrudnienia kandydata na wolnym miejscu zatrudnienia lub miejscu przygotowania zawodowego (wykroczenie z art. 123 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy) – ze względu na <b>rasę, pochodzenie etniczne, narodowość</b>  | -                         | -       | -       | 3       |
| Dyskryminacja przy nawiązywaniu lub rozwiązywaniu stosunku pracy – ze względu na <b>pleć</b>  | -                         | -       | -       | 2       |
| Dyskryminacja przy nawiązywaniu lub rozwiązywaniu stosunku pracy – ze względu na <b>wiek</b>  | -                         | 1       | -       | 1       |
| Dyskryminacja przy nawiązywaniu lub rozwiązywaniu stosunku pracy – ze względu na <b>rasę, pochodzenie etniczne, narodowość</b>  | 2                         | 3       | 9       | 5       |

|  |           |           |           |            |
|--|-----------|-----------|-----------|------------|
| Dyskryminacja przy nawiązywaniu lub rozwiązywaniu stosunku pracy – ze względu na <b>wyznanie, religię</b>  | -         | -         | -         | 1          |
| Dyskryminacja przy nawiązywaniu lub rozwiązywaniu stosunku pracy – <b>inne</b>   | 1         | -         | 3         | 1          |
| Dyskryminacja przy kształtowaniu wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia – ze względu na <b>pleć</b>   | -         | -         | -         | 2          |
| Dyskryminacja przy kształtowaniu wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia – ze względu na <b>rasę, pochodzenie etniczne, narodowość</b>               | 6         | 2         | 2         | 14         |
| Dyskryminacja przy kształtowaniu wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia – ze względu na <b>zatrudnienie na czas określony/nieokreślony</b>          | -         | 1         | -         | -          |
| Dyskryminacja przy kształtowaniu wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia – ze względu na <b>zatrudnienie w pełnym/niepełnym wymiarze czasu pracy</b> | 1         | -         | -         | -          |
| Dyskryminacja przy kształtowaniu wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia – <b>inne</b>   | 1         | -         | -         | 12         |
| Dyskryminacja przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą – ze względu na <b>rasę, pochodzenie etniczne, narodowość</b>                    | -         | -         | 5         | -          |
| Dyskryminacja przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą – <b>inne</b>  | -         | 1         | -         | -          |
| Dyskryminacja przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe – ze względu na <b>rasę, pochodzenie etniczne, narodowość</b>               | 1         | -         | -         | -          |
| Dyskryminacja przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe – <b>inne</b>   | -         | -         | 2         | -          |
| Mobbing  | 32        | 28        | 40        | 77         |
| <b>RAZEM</b>   | <b>46</b> | <b>38</b> | <b>22</b> | <b>118</b> |

Kontrole legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców realizowane są – co do zasady – podczas każdej kontroli podmiotu, w którym stwierdzono wykonywanie pracy cudzoziemcom spoza obszaru UE/EOG lub Szwajcarii. Przedmiotem tych postępowań są m.in. kwestie równego traktowania cudzoziemców w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia w porównaniu z obywatelami polskimi.

W 2023 r. inspektorzy pracy objęli badaniem w zakresie tego zagadnienia ponad 18 tys. cudzoziemców (w 2022 r. 16,7 tys. cudzoziemców). Nieprawidłowości stwierdzono wobec 210 cudzoziemców, co stanowi 1,16% ogółu badanych (w 2022 r. wobec 149 cudzoziemców, 0,89% badanych). W latach 2022-2023 najwyższy odsetek nieprawidłowości z zakresu równego traktowania cudzoziemców, tj. 2,4% ogółu kontrolowanych cudzoziemców odnotowano w mikroprzedsiębiorstwach (zatrudniających do 9 osób).

W latach 2020 – 2023 do Państwowej Inspekcji Pracy wpłynęły **43 skargi** dotyczące problematyki dyskryminacji **w ramach usług świadczonych przez agencje zatrudnienia i w związku z nieprzestrzeganiem praw pracowników tymczasowych**, obejmujące swoim przedmiotem naruszenie jednego lub więcej kryteriów dyskryminacji.

**Liczba problemów z zakresu dyskryminacji, zgłoszonych w skargach skierowanych do Państwowej Inspekcji Pracy, w okresie od 2020 do 2023 r.**

| Przedmiot skargi   | Rok  | Liczba przedmiotów skarg łącznie | Zasadne | Bezzasadne | Brak możliwości ustalenia zasadności przedmiotu skargi |
|--|------|----------------------------------|---------|------------|--|
| Nieprzestrzeganie zakazu dyskryminacji przez agencje zatrudnienia oraz podmioty, o których mowa w art. 18c ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, względem osób, dla których podmioty te poszukują zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej – ze względu na <b>pleć</b>                                   | 2020 | 2                                | -       | 1          | 1  |
|  | 2021 | 8                                | 1       | 3          | 4  |
|  | 2022 | 4                                | 1       | 1          | 2  |
|  | 2023 | 10                               | 1       | 2          | 7  |
| Nieprzestrzeganie zakazu dyskryminacji przez agencje zatrudnienia oraz podmioty, o których mowa w art. 18c ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, względem osób, dla których podmioty te poszukują zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej – ze względu na <b>wiek</b>                                   | 2020 | 3                                | -       | 2          | 1  |
|  | 2021 | 0                                | -       | -          | -  |
|  | 2022 | 2                                | -       | 1          | 1  |
|  | 2023 | 2                                | -       | 1          | 1  |
| Nieprzestrzeganie zakazu dyskryminacji przez agencje zatrudnienia oraz podmioty, o których mowa w art. 18c ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, względem osób, dla których podmioty te poszukują zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej – ze względu na <b>rasę, pochodzenie etniczne, narodowość</b> | 2020 | 2                                | -       | 1          | 1  |
|  | 2021 | 2                                | -       | -          | 2  |
|  | 2022 | 0                                | -       | -          | -  |
|  | 2023 | 1                                | -       | 1          | -  |
| Nieprzestrzeganie zakazu dyskryminacji przez agencje zatrudnienia oraz podmioty, o których mowa w art. 18c ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, względem osób, dla których podmioty te poszukują zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej – ze względu na <b>niepełnosprawność</b>                      | 2020 | 1                                | -       | 1          | -  |
|  | 2021 | 0                                | -       | -          | -  |
|  | 2022 | 2                                | -       | 1          | 1  |
|  | 2023 | 0                                | -       | -          | -  |
| Nieprzestrzeganie zakazu dyskryminacji przez agencje zatrudnienia oraz podmioty, o których mowa w art. 18c ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, względem osób, dla których podmioty te poszukują zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej – ze względu na <b>przynależność związkową</b>                | 2020 | 3                                | 1       | 2          | -  |
|  | 2021 | 0                                | -       | -          | -  |
|  | 2022 | 1                                | -       | 1          | -  |
|  | 2023 | 1                                | -       | 1          | -  |

W analizowanym okresie nieprawidłowości związane z nieprzestrzeganiem ww. zakazu ujawniono:

- w 2020 r. – w 7 skontrolowanych agencjach zatrudnienia;
- w 2021 r. – w 9 agencjach;
- w 2022 r. – w 1 agencji;

- w 2023 r. – w 4 agencjach.

Nieprawidłowości związane z nieprzestrzeganiem zakazu dyskryminacji dotyczyły w większości przypadków formułowania ofert pracy zawierających niedozwolone kryteria o charakterze dyskryminującym (płeć, wiek, narodowość). W następstwie stwierdzonych naruszeń inspektorzy pracy skierowali do skontrolowanych agencji **20 wniosków** w wystąpieniach pokontrolnych oraz **1 polecenie**, zobowiązując je do usunięcia ww. nieprawidłowości i do zaniechania niedozwolonych praktyk w przyszłości. O nieprawidłowościach w działaniu agencji powiadamiano także marszałków właściwych województw.

W sprawach dotyczących naruszania przez agencje zakazu dyskryminacji inspektorzy pracy skierowali **6 wniosków o ukaranie** osób winnych tych naruszeń do sądów, w związku z popełnieniem wykroczenia z art. 121 ust. 3 *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* oraz **1 pouczenie**.

W latach 2020 – 2023 do Państwowej Inspekcji Pracy wpłynęło **17 skarg** dotyczących problematyki **mniej korzystnego traktowania pracowników tymczasowych** w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi przez pracodawcę użytkownika na takim samym lub podobnym stanowisku pracy.

#### Liczba problemów dotyczących mniej korzystnego traktowania pracowników tymczasowych, zgłoszonych w skargach skierowanych do PIP w okresie od 2020-2023

| Przedmiot skargi   | Rok  | Liczba przedmiotów skarg łącznie | Zasadne | Bezzasadne | Brak możliwości ustalenia zasadności przedmiotu skargi |
|--|------|----------------------------------|---------|------------|--|
| Nieprzestrzeganie zakazu mniej korzystnego traktowania pracowników tymczasowych w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia - w porównaniu z pracownikami stałymi zatrudnionymi przez pracodawcę użytkownika na takim samym lub podobnym stanowisku pracy | 2020 | 3                                | -       | 2          | 1  |
|  | 2021 | 4                                | -       | 2          | 2  |
|  | 2022 | 5                                | 2       | 2          | 1  |
|  | 2023 | 5                                | 2       | 2          | 1  |

W analizowanym okresie (2020 – 2023) nieprawidłowości w tym zakresie ujawniono:

- w 2020 r. – w 1 agencji pracy tymczasowej i u 7 pracodawców użytkowników;
- w 2021 r. – w 5 agencjach pracy tymczasowej i u 28 pracodawców użytkowników;
- w 2022 r. – w 12 agencjach pracy tymczasowej i u 9 pracodawców użytkowników;
- w 2023 r. – w 9 agencjach pracy tymczasowej i u 11 pracodawców użytkowników.

W związku z ujawnionymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy zastosowali środki prawne, wynikające z *ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy*, kierując do kontrolowanych

podmiotów 132 wnioski w wystąpieniach (dotyczących ogółem 586 osób świadczących pracę tymczasową), w których zobowiązano je do usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości. W sprawach tych nie stosowano sankcji o charakterze wykroczeniowym.

#### 4. Zagrożenie psychospołeczne w kontekście bezpieczeństwa pracy

Zagrożenia psychospołeczne i stres związany z pracą należą do największych wyzwań w kontekście bezpieczeństwa i higieny pracy. Funkcjonowanie nowych technologii i dynamicznie zmieniający się w związku z ich stosowaniem świat pracy wymaga bieżącego monitorowania i analiz dotyczących zagrożeń psychospołecznych związanych z tym procesem.

W polskim prawodawstwie istnieją regulacje odnoszące się pośrednio do zagadnień prewencji zagrożeń psychospołecznych w miejscu pracy. Zawiera je przede wszystkim Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, art. 68 pkt 1 (*Każdy ma prawo do ochrony zdrowia*), art. 66 pkt 1 (*Każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy*). Ponadto o obowiązkach pracodawcy odnoszących się do kwestii psychospołecznych, związanych z zagrożeniami takimi jak mobbing czy nierówne traktowanie stanowią również art. 94<sup>3</sup> Kodeksu pracy (Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi) oraz rozdział IIa (Równe traktowanie w zatrudnieniu).

Bezpośrednie uwzględnienie uwarunkowań psychospołecznych, wiążących się z wykonywaną pracą, nastąpiło podczas nowelizacji Kodeksu pracy wprowadzającej do porządku prawnego możliwość pracy zdalnej. Na podstawie art. 67<sup>31</sup> § 5 Kodeksu pracy przy ocenie ryzyka zawodowego pracownika wykonującego pracę zdalną uwzględnia się w szczególności wpływ tej pracy na wzrok, układ mięśniowo-szkieletowy oraz uwarunkowania psychospołeczne tej pracy.

Ponadto w naszym kraju obowiązują jeszcze tylko trzy rozporządzenia, w których poruszono zagadnienia dotyczące czynników psychospołecznych lub obciążenia psychicznego pracowników. Rozporządzenia te transponują następujące dyrektywy:

- dyrektywa Rady 90/270/EWG w sprawie minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy pracy z urządzeniami wyposażonymi w monitory ekranowe;
- dyrektywa Rady 92/85/EWG w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią;
- dyrektywa Rady 2010/32/UE w sprawie wykonania umowy ramowej dotyczącej zapobiegania zranieniom ostrymi narzędziami w sektorze szpitali i opieki zdrowotnej zawartej między HOSPEEM a EPSU.

W rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe uwzględniono obowiązek, jaki powinien wykonać pracodawca, oceniając warunki pracy na stanowiskach pracy wyposażonych w monitory ekranowe. Zgodnie z § 5 tego rozporządzenia pracodawca jest obowiązany do przeprowadzania na stanowiskach pracy, wyposażonych w monitory ekranowe, oceny warunków pracy m.in. w aspekcie obciążenia psychicznego pracowników, wynikającego ze sposobu organizacji pracy.

Bardzo ogólnie kwestie zagrożeń psychicznych uwzględnia *rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią*, które w punkcie VIII załącznika wskazuje prace grożące ciężkimi urazami fizycznymi lub psychicznymi, jako prace wzbronione. W myśl tego rozporządzenia prace stwarzające ryzyko ciężkiego urazu fizycznego lub psychicznego, w tym gaszenie pożarów, udział w akcjach ratownictwa chemicznego, usuwanie skutków awarii, prace z materiałami wybuchowymi, prace przy uboju zwierząt hodowlanych oraz obsłudze rozplodników nie mogą być wykonywane przez tę grupę kobiet.

W odniesieniu do prac związanych z narażeniem na zranienie ostrymi narzędziami używanymi przy udzielaniu świadczeń zdrowotnych, na podstawie przepisów zawartych w § 3 i 5 *rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 6 czerwca 2013 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac związanych z narażeniem na zranienie ostrymi narzędziami używanymi przy udzielaniu świadczeń zdrowotnych*:

- przed wyborem środków, eliminujących lub ograniczających stopień narażenia na zranienia ostrymi narzędziami, pracodawca dokonuje oceny ryzyka zawodowego zranienia ostrym narzędziem oraz przeniesienia zakażenia w wyniku ekspozycji na krew lub inny potencjalnie zakaźny materiał biologiczny na danym stanowisku pracy, uwzględniając m.in. rodzaje wykorzystywanych do udzielania świadczeń zdrowotnych ostrych narzędzi, warunki pracy, sposób organizacji pracy, poziom kwalifikacji personelu, czynniki psychospołeczne i inne czynniki związane ze środowiskiem pracy;
- pracodawca, uwzględniając wyniki oceny ryzyka zawodowego podejmuje działania eliminujące lub ograniczające ryzyko wystąpienia zranień ostrymi narzędziami oraz zakażeń, obejmujące m.in. wdrożenie odpowiednich środków profilaktycznych uwzględniających organizację i warunki pracy, czynniki psychospołeczne oraz inne czynniki związane ze środowiskiem pracy.

Oprócz wspomnianych aktów prawnych wprowadzających ogólne obowiązki wobec pracowników, dotyczące uwarunkowań psychospołecznych, niekorzystne czynniki

psychospołeczne są jednym z czynników uwzględnianych przy przeprowadzaniu profilaktycznych badań lekarskich pracowników przez lekarzy medycyny pracy – na podstawie rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 607). We „Wskazówkach metodycznych w sprawie przeprowadzania badań profilaktycznych pracowników (załącznik nr 1 do rozporządzenia) uwzględniono następujące niekorzystne czynniki psychospołeczne:

- zagrożenia wynikające ze stałego dużego dopływu informacji i gotowości do odpowiedzi;
- zagrożenia wynikające z pracy na stanowiskach decyzyjnych i związanych z odpowiedzialnością;
- zagrożenia wynikające z narażania życia;
- zagrożenia wynikające z monotonii pracy;
- zagrożenia wynikające z organizacji pracy (praca pod presją czasu, nierównomierne obciążenie pracą, inne).

W polskich regulacjach prawnych nie ma natomiast przepisów odnoszących się bezpośrednio do zjawiska stresu zawodowego i sposobów ograniczania tego czynnika. Istniejące przepisy nie pozwalają także inspektorom pracy wprost egzekwować uwzględniania czynników psychospołecznych w działaniach podejmowanych przez pracodawców. Warto bowiem zauważyć, że zgodnie z rozporządzeniem w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy pracodawca realizuje obowiązek zapewnienia pracownikom bezpieczeństwa i higieny pracy, w szczególności przez zapobieganie zagrożeniom związanym z wykonywaną pracą, właściwą organizację pracy, stosowanie koniecznych środków profilaktycznych oraz informowanie i szkolenie pracowników.

Pracodawca powinien oceniać ryzyko zawodowe występujące przy wykonywanych pracach. Podczas tej oceny, zgodnie z obowiązującymi przepisami, uwzględnia się wszystkie czynniki środowiska pracy występujące przy wykonywanych pracach oraz sposoby wykonywania prac. Jednak definicja środowiska pracy zawarta w ww. rozporządzeniu nie uwzględnia czynników psychospołecznych – ponieważ przez „środowisko pracy” w myśl przepisu rozumie się warunki środowiska materialnego (określonego czynnikami fizycznymi, chemicznymi i biologicznymi), w którym odbywa się proces pracy. Prowadzi to do konkluzji, że konieczne jest stworzenie konkretnych wymagań prawnych i czytelne ujęcie w polskich przepisach zagadnień dotyczących zagrożeń psychospołecznych w miejscu pracy. W celu zapewnienia możliwości eliminowania zagrożeń psychospołecznych niezbędne są jasne, możliwe do zastosowania i egzekwowania wymagania prawne w tym zakresie.

Należy podkreślić, że wobec braku konkretnych wymagań dotyczących zagrożeń psychospołecznych, odnoszących się do ogółu pracowników, inspektorzy pracy egzekwują wyłącznie obowiązki określone prawnie m.in. w odniesieniu do pracowników wykonujących pracę zdalnie.

W 2023 r. od czasu wejścia w życie nowelizacji Kodeksu pracy wprowadzającej wspomniane wcześniej przepisy dotyczące pracy zdalnej, inspektorzy pracy w ramach działań programowych **skontrolowali 293 zakłady pracy**, w których zatrudnieni pracownicy wykonywali pracę w tej formie. Warto podkreślić, że prowadzono kontrole zarówno w firmach sektora publicznego, jak i w firmach prywatnych. W przypadku 38% kontroli inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Najczęściej stwierdzane nieprawidłowości miały związek z oceną ryzyka zawodowego związanego z wykonywaniem pracy zdalnie. Niemniej braki dotyczące uwzględnienia przy tej ocenie wpływu pracy zdalnej na wzrok, układ mięśniowo-szkieletowy oraz uwarunkowań psychospołecznych dotyczyły 10% kontroli.

**Pomimo braku konkretnych wymagań prawnych odnoszących się w zakresie zagrożeń psychospołecznych do ogółu pracowników, PIP stara się uwzględniać problematykę związaną z zagadnieniami psychospołecznymi w swoich działaniach.**

W okresie od 1 maja do 30 listopada 2022 roku inspektorzy pracy z całej Polski podczas kontroli dotyczących badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy realizowali pilotażowy temat *Stres determinowany przez wybrane zagrożenia psychospołeczne, jako element wpływający na kondycję psychiczną poszkodowanego przed zaistnieniem wypadku przy pracy*.

Jego celem była próba zweryfikowania, w jakim stopniu zagrożenia psychospołeczne, w tym stres, wpływają na zaistnienie wypadku przy pracy i jaka jest skala tego zjawiska w wymiarze ogólnopolskim.

W 16. okręgowych inspektoratach pracy wypełniono łącznie 91 ankiet do tematu. W grupie 91 poszkodowanych w zbadanych wypadkach przy pracy, które zaistniały w 2022 roku, 5 poniosło śmierć, a 39 ciężkie obrażenia ciała. Z tego też względu w 81% przypadków pytania zostały zadane poszkodowanemu w wypadku. W pozostałych 19% odpowiedzi udzielała osoba trzecia, tj.: współpracownik – świadek zdarzenia, bezpośredni przełożony, właściciel firmy, przedstawiciel służby bhp, osoba z rodziny (żona, córka) itp.

Do 91 analizowanych wypadków doszło głównie podczas produkcji (45%), prowadzenia prac budowlanych – jak przebudowa, konserwacja obiektów budowlanych czy budowa nowych obiektów (20%) oraz podczas czyszczenia lub sprzątania – ręcznego albo

maszynowego (19%). Największa grupa poszkodowanych (34%) legitymowała się stażem pracy do jednego roku.

Prawie 15% badanych zwróciło uwagę na niestandardowe okoliczności przed zaistnieniem wypadku przy pracy, które wyprowadziły ich z równowagi i zestresowały. Wskazywali na sytuacje związane bezpośrednio z wykonywanymi czynnościami jak np.:

- brak wymaganych narzędzi niezbędnych do wykonywania pracy,
- awaria obsługi linii w dniu wypadku,
- trudne warunki wykonywania zadań,
- pośpiech w pracy (np. z uwagi na materiał podawany na linii produkcyjnej),
- trudności wynikające z relacji interpersonalnych (np. konflikty z klientami, wykonywanie pracy w jednym miejscu przez osoby z różnych krajów).

Wyniki badania pokazały, że około 25% ankietowanych zwracało uwagę na sytuacje w życiu prywatnym poszkodowanego, oceniając je jako ponadprzeciętnie stresujące i mogące mieć wpływ na zaistniałe zdarzenie wypadkowe.

Odnosząc się bezpośrednio do stresu w pracy, prawie co 3 ankietowany (28%) ocenił swoją pracę (bądź pracę poszkodowanego w sytuacji uzupełniania ankiety przez osobę trzecią) jako stresującą. Najczęściej wskazywany stresor w postaci tempa i ilości pracy pojawił się w 15 odpowiedziach. Związane z tymi ankietami ustalenia w zakresie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy wskazały, że 12 z nich zaistniało w miejscu produkcji przemysłowej, konserwacji maszyn lub magazynowania. Poszkodowanymi byli głównie mężczyźni (10 osób) w wieku 50+, z których tylko trzech miało staż pracy krótszy niż rok w tym zakładzie pracy. Do wypadków doszło głównie w wyniku pochwylenia przez maszynę ubrania oraz części ciała, uszkodzenia lub rozerwania materiału albo przebywania w strefie niebezpiecznej. Można wnioskować, że ma to związek z coraz wyższymi wymaganiami cywilizacyjnymi, które wymuszają na pracodawcach organizację pracy w szybszym tempie przy niejednokrotnie występujących problemach kadrowych.

Podsumowując wyniki, należy zaznaczyć, że stres jest wyzwaniem w wielu miejscach pracy. Odpowiedź na pytanie: „Czy i w jaki sposób stres odczuwany przez pracownika przyczynia się do wystąpienia wypadku przy pracy” wymagałaby dalszych dodatkowych badań, niewątpliwie jednak analiza ankiet pokazuje, że sytuacje problematyczne zarówno w pracy, jak i poza nią nie pozostają bez znaczenia, jeśli chodzi o funkcjonowanie pracownika w środowisku pracy.

## 5. Działania wspierające pracodawców i pracowników.

### 5.1. Program profilaktyczny

Państwowa Inspekcja Pracy, od 10 lat prowadzi program profilaktyczny „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”, który skierowany jest do znacznego grona odbiorców: pracodawców, pracowników, związków zawodowych oraz innych osób zainteresowanych.

Program realizowany jest kompleksowo we wszystkich okręgowych inspektoratach pracy, a podejmowane działania składają się z kilku ścieżek będących wsparciem dla pracodawców, których interesuje tematyka zagrożeń psychospołecznych, a przede wszystkim planujących działania naprawcze w swoich zakładach pracy.

Szkolenia są prowadzone metodą tradycyjną oraz w formie online. Dotyczą zagrożeń psychospołecznych związanych ze stresem, mobbingiem, dyskryminacją, nierównym traktowaniem, molestowaniem psychicznym, seksualnym, przemocą, agresją.

Szczególnie istotnym elementem przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji jest budowanie u pracowników świadomości związanej z poprawnym rozpoznawaniem i rozróżnianiem oraz przeciwdziałaniem niepożądanym sytuacjom. Szkolenia pozwalają pracownikom i pracodawcom szybko i skutecznie zdobyć wiedzę z tego zakresu.

Koordynatorzy tematu w okręgowych inspektoratach pracy w całej Polsce podejmują działania dotyczące promowania kodeksów etycznych oraz polityk antymobbingowych, w zakładach pracy i wspierają pracodawców i/lub przedstawicieli pracowników przy tworzeniu wewnętrznych procedur antymobbingowych.

W trakcie szkoleń koordynatorzy przekazują również wiedzę na temat stresu i innych zagrożeń psychospołecznych, inspirując pracodawcę, jak również uczestniczących w szkoleniu pracowników, do rozwijania umiejętności radzenia sobie ze stresem w pracy. Podmioty uczestniczące w programie bardzo cenią sobie to, że dzięki profesjonalnemu i obiektywnemu wsparciu pracowników inspekcji mają możliwość podniesienia świadomości pracowników w zakresie identyfikacji negatywnych zjawisk w zakładach pracy. Zauważają zasadność przekazania zatrudnionym podstawowej wiedzy, która pozwala im odróżnić mobbing od podejmowanych przez pracodawcę działań w granicach prawa, jak również od innych niepożądanych zjawisk jakich doświadczają w zakładzie pracy, w tym dyskryminacji.

Koordynatorzy wspierają także merytorycznie przedsiębiorstwa, które zainteresowane są przeprowadzeniem oceny stresogenności cech pracy przy użyciu *Skali Ryzyka Psychospołecznego* (dalej SRP – narzędzia przygotowanego przez Instytut Medycyny Pracy imienia prof. dra Jerzego Nofera w Łodzi). Pytania w ankiecie zawierają m.in. zagadnienia związane z molestowaniem seksualnym, dyskryminacją i mobbingiem. Po zakończeniu badania, ekspert PIP przygotowuje raport zawierający analizę sytuacji w przedsiębiorstwie

oraz dobre praktyki mające na celu poprawę psychospołecznych warunków pracy. Raport ten zostaje przekazany pracodawcy. Jeżeli stresor został wskazany przez więcej niż 50% uczestników anonimowego badania, pracodawca otrzymuje w specjalnie przygotowanym raporcie informacje o proponowanych działaniach naprawczych tak, aby mógł dopasować rozwiązanie do swoich potrzeb.

Dodatkowo pracodawca może zgłosić chęć przeprowadzenia ponownego badania stresogenności cech pracy ww. metodą. Wtedy zostaje przygotowany raport składający się z dwóch części – analizy sytuacji w przedsiębiorstwie oraz analizy porównawczej sytuacji wynikającej z obu badań.

Program przynosi dobre efekty i cieszy się dużym zainteresowaniem. Przeprowadzone działania spotykają się z pozytywnym przyjęciem zarówno ze strony pracowników, jak i pracodawców. W szkoleniach uczestniczą nie tylko pracodawcy i kadra kierownicza różnych branż, lecz także przedstawiciele służb BHP.

#### **Liczba szkoleń i ich uczestników**

| <b>Rok</b>                              | <b>2000</b> | <b>2021</b> | <b>2022</b> | <b>2023</b> |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Liczba szkoleń                          | 66          | 83          | 165         | 196         |
| Liczba osób uczestniczących w szkoleniu | 2357        | 3298        | 7150        | 8975        |

Jak widać powyżej liczba uczestników i szkoleń wzrasta z każdym rokiem.

Okręgowe inspektoraty pracy aktywnie uczestniczą m.in. w targach branżowych, targach pracy, targach edukacyjnych, a także same organizują konferencje i seminaria. Podczas tych wydarzeń koordynatorzy tematu organizują stoiska informacyjne, na których udzielają porad m.in. z zakresu mobbingu i dyskryminacji w miejscu pracy. Uczestnicy otrzymują bezpłatne publikacje PIP. Popularyzowanie treści programu profilaktycznego „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy” odbywa się również za pośrednictwem internetu, na portalach społecznościowych tj. Facebook, X.

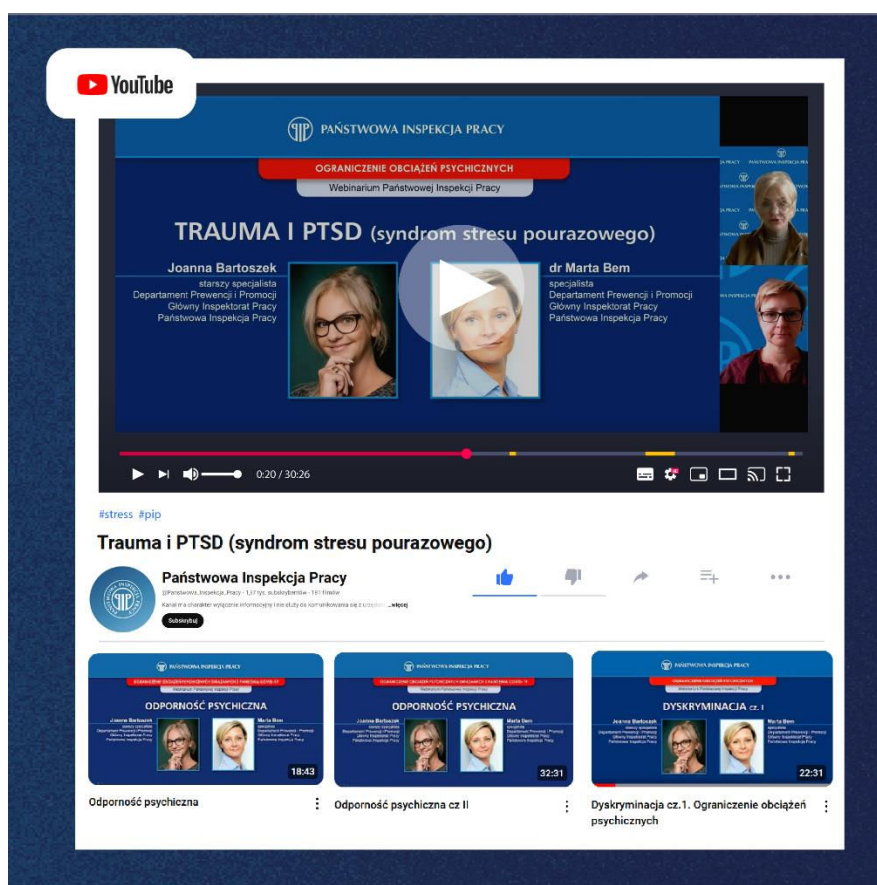
Przykładami konferencji, zorganizowanych w ostatnich latach przez PIP, w trakcie których poruszano opisywane zagadnienia, są: „Mobbing w pracy i co dalej?”, „Osoba niepełnosprawna w zatrudnieniu”, Psychospołeczne zagrożenia w miejscu pracy – ocena, profilaktyka, rozwiązywanie problemów”.

Okręgowe inspektoraty pracy edukują również przy okazji współpracy z lokalnymi mediami. Eksperti PIP udzielają wywiadów, biorą udział w audycjach i programach. Organizują także dyżury eksperckie dla widzów lub słuchaczy, podczas których odpowiadają na pytania pracodawców i pracowników, zapraszając jednocześnie do udziału w programie „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”.

Nasi eksperci wzięli udział m.in. w audycji „Bliższe spotkania” na antenie Radia Olsztyn, która poruszała problematykę mobbingu i dyskryminacji w środowisku pracy oraz przeciwdziałania tym zjawiskom. W Radiu Olsztyn udzieliliśmy wywiadu na temat negatywnych zjawisk psychospołecznych w środowisku pracy – mobbingu i dyskryminacji, występujących w województwie warmińsko-mazurskim. Eksperti PIP kilkakrotnie wypowiedzieli się na te tematy w audycjach Radia PIK.

Dobrym przykładem jest również artykuł w cotygodniowym dodatku do Gazety Olsztyńskiej Biznes Warmii i Mazur pt. Ekspert radzi, w której prezentowane są odpowiedzi na najbardziej nurtujące i najczęściej pojawiające się pytania dotyczące uprawnień pracowników i obowiązków pracodawców. Jeden z artykułów dotyczył negatywnych zjawisk psychospołecznych i nosił tytuł "Czy to co mnie spotkało to mobbing?"

We wskazanym wyżej okresie psycholodzy zatrudnieni w PIP zorganizowali cykl webinarów dotyczących: pracy zdalnej, budowania odporności psychicznej, dyskryminacji, a także traumy związanej z wojną w Ukrainie. Dyskryminacji w miejscu pracy poświęcono 2 spotkania. Nagrania zostały opublikowane na kanale YouTube Państwowej Inspekcji Pracy oraz umieszczone na stronie pip.gov.pl, a także w zakładce „webinary i podcasty” na stronie [www.streswpracy.pl](http://www.streswpracy.pl)



*Oferta materiałów edukacyjnych dostępna na kanale YouTube PIP*

Zagadnienia dotyczące przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji przybliżają bezpłatne publikacje Państwowej Inspekcji Pracy, które w formie papierowej są dystrybuowane przez okręgowe inspektoraty pracy. W wersji elektronicznej są dostępne na stronie [pip.gov.pl](http://pip.gov.pl) i na stronie programu profilaktycznego [www.streswpracy.pl](http://www.streswpracy.pl). Wśród wydawnictw można wymienić np. „Mobbing – Informator dla pracodawcy”, „Pracownik wobec mobbingu”, „Stres w pracy – Poradnik dla pracodawcy”, „Stres w pracy – Poradnik dla pracownika”.



#### *Wydawnictwa tematyczne PIP*

Podsumowując, program „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy” stanowi skuteczne wsparcie dla pracodawców w przeciwdziałaniu mobbingowi i dyskryminacji. Wzrastająca liczba szkoleń oraz porad prawnych wskazuje na rosnące zainteresowanie tymi tematami i potrzebę ciągłej edukacji w zakresie rozpoznawania i przeciwdziałania niepożądanym zjawiskom w miejscu pracy. Program nie tylko zwiększa świadomość pracowników i pracodawców, ale także dostarcza praktyczne narzędzia do radzenia sobie z zagrożeniami psychospołecznymi, co ma bezpośredni wpływ na poprawę warunków pracy w Polsce.

## 5.2. Poradnictwo

Analizując liczbę udzielanych porad z zakresu mobbingu można zauważyć zdecydowany wzrost ich liczby począwszy od 2020 roku do roku 2023. Wspomniany wzrost obrazują następujące liczby: w 2020 roku udzielono 1 440 porad z zakresu mobbingu, w 2021 roku udzielono 2 284 porad z zakresu mobbingu, w roku 2022 udzielono 2 806 porad z zakresu mobbingu, a następnie w 2023 roku udzielono 3 547 porad z zakresu mobbingu. Wzrost liczby udzielanych porad w przedmiotowym zakresie wydaje się być wynikiem powrotu – po okresie pandemii COVID-19 – do stacjonarnego wykonywania pracy, a w konsekwencji częstszych kontaktów osobistych w miejscu pracy.

### Liczba porad prawnych udzielonych przez pracowników PIP na przestrzeni lat 2020 – 2023

| Rok          | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|--------------|------|------|------|------|
| liczba porad | 1440 | 2284 | 2806 | 3547 |

Tematyka porad z zakresu mobbingu i dyskryminacji pozostaje jednak niezmienna na przestrzeni wskazanych powyżej lat.

Omawiając kwestię mobbingu należy zauważyć, że jest to najczęściej nadużywane przez pracowników pojęcie z zakresu prawa pracy. Pracownicy posługują się tym pojęciem dla opisanego każdorazowej sytuacji, w której spotykają się z odmową ze strony pracodawcy lub poleceniem służbowym, które kreuje dla nich sytuację niekomfortową. Doskonale ilustrują to przykłady, w których pracownicy skarżą się, że doznali mobbingu w pracy, ponieważ pracodawca nie udzielił im urlopu w podanym przez nich terminie, polecił pracę w godzinach nadliczbowych w związku ze zwiększoną liczbą zamówień, odmówił udzielenia dodatkowej przerwy na papierosa, nie wypłacił na czas wynagrodzenia z uwagi na wiadomą pracownikowi upadłość i związaną z nią niewypłacalność, wydał polecenie zachowania porządku w miejscu pracy itp. Podkreślić należy, że część pracowników dokonująca tego typu zgłoszeń w ogóle nie uwzględnia w swoim myśleniu i działaniu potrzeb, sytuacji, praw i celów drugiej strony stosunku pracy.

Podczas udzielania porad prawnych osobom sygnalizującym wystąpienie niepożądanych zachowań w miejscu pracy, często dostrzegalna jest trafność linii orzeczniczej Sądu Najwyższego.

Z drugiej strony zdarzają się szczególnie drastyczne przykłady mobbingu, szczególnie widoczne na poradach osobistych, kiedy zgłaszają się osoby dorosłe razem z rodzicami lub małżonkami i jak wynika z relacji osób bliskich pracownikom, mobbing przybrał postać

znęcania się nad pracownikiem i doprowadził do osobistej, życiowej katastrofy, gdyż te osoby w wyniku mobbingu nie są zdolne do normalnej egzystencji. Pracownicy ci podczas udzielania porady bardzo często milczą, będąc zupełnie niezdolnymi do przedstawienia samodzielnie swojej sprawy.

Z uwagi na wskazaną wcześniej różnorodność skarg, konieczne jest indywidualne i wnikliwe podejście do każdego przypadku. Jest to tym bardziej istotne, że znamy relację jedynie jednej strony stosunku pracy i nie mamy możliwości przeprowadzenia postępowania dowodowego w celu potwierdzenia stawianych zarzutów.

Przechodząc do zjawiska dyskryminacji należy zauważyć, że już często z treści rozmowy wynika, iż mamy do czynienia z nierównym traktowaniem, w szczególności w zakresie wynagradzania, a nie dyskryminacją, gdyż pracownicy nie są w stanie wskazać żadnej swojej cechy prawnie chronionej na podstawie której pracodawca dokonał dyferencjacji.

Natomiast najczęściej występującą postacią dyskryminacji jest dyskryminacja/nierówne traktowanie ze względu na rodzicielstwo. Potwierdzają to w zasadzie nie tylko zgłoszenia samych pracowników, ale zapytania telefoniczne komórek kadrowych, gdyż niemalże każdego dnia zdarzają się pytania kadrowych dotyczące rozwiązania stosunku pracy z pracownicą powracającą z urlopu rodzicielskiego. Z rozmów z pracownikami kadr wynika, iż nie mają żadnego powodu do zwalniania pracownicy powracającej z urlopu rodzicielskiego, a jedynym podwodem do rozwiązania stosunku pracy jest fakt, że pracownica urodziła dziecko. Powyższe zjawisko potwierdzają relacje samych pracowników. Dodać należy, że im więcej pracownica urodziła dzieci, tym większej doświadcza wrogości i tym większe prawdopodobieństwo, że doświadczy szykan w miejscu pracy. W większości przypadków już sam fakt zgłoszenia ciąży w miejscu pracy powoduje wytworzenie nieprzyjemnej atmosfery wobec pracownicy. Z drugiej jednak strony docierają do nas sygnały od samych pracodawców, że niektóre pracownice powracające z urlopu rodzicielskiego w przekonaniu, że z samego faktu, że są matkami, wynika szczególna ochrona dająca im poczucie całkowitej bezkarności, zaniedbują w sposób rażący swoje obowiązki, często celowo nie wykonują poleceń przełożonych, narażając przedsiębiorcę na szkodę.

Kolejną grupą szczególnie wrażliwą i podatną na działania niepożądane są osoby z niepełnosprawnością. Najliczniejsze zgłoszenia dotyczą zatrudniania pracowników niepełnosprawnych w firmach sprzątających. Dodać należy, że spotykają się one nie tylko z gorszym traktowaniem, lecz także z mobbingiem czy molestowaniem.

Coraz liczniej napływają do Państwowej Inspekcji Pracy sygnały o dyskryminacji związanej z obywatelstwem. Skarżą się przede wszystkim obywatele polscy na to, że są gorzej traktowani w miejscu pracy niż cudzoziemcy, głównie Ukraińcy. Polscy obywatele zgłaszają,

że często zostają nawet zwolnieni po wielu latach ciężkiej, nienagannej pracy, w celu zatrudnienia na to miejsce cudzoziemca.

Jak wynika z powyższego, również na tle zgłoszeń dotyczących dyskryminacji, z uwagi na zróżnicowanie poszczególnych stanów faktycznych, istnieje konieczność zachowania indywidualnego podejścia do każdej sprawy. Podobnie jak w przypadku mobbingu konieczne jest również zachowanie dużej wnikliwości i obiektywizmu, gdyż znamy relację tylko jednej strony sporu. Podczas zgłaszania powyższych zjawisk pracownicy pytają najczęściej: czy opisane zachowanie jest mobbingiem, co pracownik może zrobić w opisanej sytuacji, czy warto skorzystać z procedury antymobbingowej przewidzianej u pracodawcy, co Państwowa Inspekcja Pracy może zrobić w tej sprawie, jak uniknąć działań odwetowych po zgłoszeniu mobbingu w pracy, jakie dowody przedstawić w sądzie, czy wiadomości email i nagrania rozmów mogą służyć za dowód w sądzie, jak uzyskać pełnomocnika z urzędu, który będzie pracownika reprezentował przed sądem, czy mediacje z pracodawcą mają sens w opisanej sytuacji, jakich kwot można żądać z tytułu mobbingu i dyskryminacji przed sądem, czy konieczne będzie stawienie się osobiście, czy odbędzie się rozprawa, czy sąd wysłucha pracownika, czy wniesienie sprawy do sądu wiąże się z opłatami, jakie będą dla pracodawcy konsekwencje sprawy sądowej.

Osobom zgłaszającym się po porady zarówno osobiście, jak i dzwoniącym, udzielane są wyczerpujące odpowiedzi w tym zakresie. Pracownicy są informowani o kompetencjach Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie mobbingu i dyskryminacji oraz przysługujących im roszczeniach z faktu zaistnienia tych zjawisk w miejscu pracy na drodze sądowej. Pracownicy znajdujący się w kryzysie psychicznym informowani są ponadto o punktach i telefonach, gdzie można uzyskać nieodpłatnie poradę psychologiczną.

Podsumowując, w ostatnich latach nastąpił znaczący wzrost liczby porad prawnych udzielanych przez Państwową Inspekcję Pracy w zakresie mobbingu i dyskryminacji. Szczególnie zauważalny jest wzrost zgłoszeń dotyczących mobbingu, co może być wynikiem powrotu do pracy stacjonarnej po pandemii COVID-19. W wielu przypadkach pojęcie mobbingu jest jednak nadużywane przez pracowników, którzy mylą je z innymi formami dyskomfortu w miejscu pracy, wynikającymi z działań prawnie dozwolonych.

Zgłoszenia związane z dyskryminacją często dotyczą nierównego traktowania, zwłaszcza ze względu na rodzicielstwo, niepełnosprawność oraz obywatelstwo. Pojawiają się również skargi pracodawców na nadużywanie praw przez pracowników powracających z urlopu rodzicielskiego. Inspekcja zauważa konieczność indywidualnego podejścia do każdego zgłoszenia, co jest szczególnie ważne w sytuacjach, gdzie brakuje dowodów i mamy do czynienia jedynie z relacją jednej strony sporu.

## 6. Podsumowanie

Podsumowując warto jeszcze raz podkreślić, że zjawiska mobbingu i dyskryminacji stanowią poważne problemy w środowisku pracy, dlatego też istnieje potrzeba ciągłego i skutecznego reagowania na te zagrożenia. Niebagatelną rolę w tym zakresie pełni Państwowa Inspekcja Pracy, której zadaniem jest zapewnienie przestrzegania przepisów prawa pracy i ochrona praw pracowników. Jak zostało zaznaczone, możliwości Inspekcji w przeciwdziałaniu mobbingowi są jednak ograniczone, choć nie można zakładać, że sprowadzają się one wyłącznie do weryfikacji istnienia procedury antymobbingowej, czy poinstruowania pracownika o przysługującej mu drodze sądowej. W sytuacjach bowiem bezspornych, potwierdzonych zeznaniami świadków, inspektor pracy może uznać, że mobbing wystąpił i skierować do pracodawcy wystąpienie pokontrolne zawierające wniosek wyeliminowanie symptomów bądź zachowań noszących znamiona mobbingu (ewentualnie zastosować w tym zakresie polecenie).

Możliwości wypełniania zadań przez Państwową Inspekcję Pracy, także w zakresie egzekwowania przestrzegania przepisów dotyczących przeciwdziałania mobbingowi, mogłyby zostać poszerzone poprzez wprowadzenie pewnych zmian legislacyjnych w istniejących regulacjach prawnych.

W pierwszej kolejności należałoby doprecyzować definicję mobbingu zawartą w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p., by wyeliminować identyfikowanie z mobbingiem innych zdarzeń w stosunkach pracy, które podlegają odmiennej kwalifikacji prawnej, czy nadużywanie tego pojęcia przez pracowników, którzy posługują się nim dla opisu wszystkich niekomfortowych dla nich sytuacji w miejscu pracy oraz kwestionowania poleceń ze strony kierownictwa. Definicja ta zawiera bowiem zwroty niedookreślone i ocenne, co może powodować (i powoduje) różne interpretacje w diagnozowaniu zachowań mobbingowych. Aktualnie do doprecyzowania tych zwrotów wykorzystywane są poglądy doktryny i judykatury. Tymczasem przepisy prawa powinny być precyzyjne i jasne, w których nie ma miejsca na wątpliwości interpretacyjne i posilkowanie się orzecznictwem sądowym, zwłaszcza że jego poglądy ulegają zmianom. Tam, gdzie mamy do czynienia z niedoskonałością legislacyjną niezbędne jest jej usunięcie, a nie poszukiwanie dookreślenia w interpretacjach sądowych lub doktrynalnych.

I tak dla przykładu podkreśla się w doktrynie, że charakterystyczne cechy mobbingu, jakim jest uporczywość i długotrwałość działania sprawcy, mają charakter oceny, co może prowadzić do dużej dowolności w ocenie zjawiska mobbingu. Wątpliwości i rozbieżności wzbudza także ocena tego, czy podjęte działania mobbera muszą mieć charakter zamierzony i ukierunkowany na osiągnięcie właśnie takiego celu, czy też wystarczy tylko wykazać, że pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. Udowodnienie przez pracownika

charakteru działań sprawcy, a więc tego, że były one zamierzone i ukierunkowane na osiągnięcie celu opisanego w tym przepisie może być bardzo trudne, co sprawia, że uprawnienie do uzyskania zadośćuczynienia i odszkodowania z § 3 art. 94<sup>3</sup> k.p. niejednokrotnie bywa iluzoryczne.

Definicja mobbingu jest przy tym bardzo rozbudowana (nie zawsze potrzebnie). Na przykład nie wiadomo dlaczego ustawodawca dzieli działania lub zachowania mobbingowe na „dotyczące pracownika” lub „skierowane przeciwko pracownikowi”, skoro wystarczyło wprowadzenie jednej przesłanki w postaci zachowań dotyczących pracownika, zważywszy że każde zachowanie skierowane przeciwko pracownikowi jest jednocześnie zachowaniem, które go dotyczy. Rozbudowana i złożona definicja mobbingu oznacza, że wykazanie zaistnienia w danym stanie faktycznym wszystkich jego przesłanek stanowi duże wyzwanie.

Mimo tak rozbudowanej i złożonej definicji mobbingu orzecznictwo Sądu Najwyższego dodało jeszcze jedną przesłankę warunkującą jego wystąpienie. Stanowi ją obiektywna ocena zdarzeń, które zdaniem pracownika wyczerpują znamiona mobbingu. Została ona wprowadzona po to, aby wyeliminować przypadki uznania za mobbing zachowań w oparciu o subiektywne odczucia pracownika. Mobbing wystąpi zatem wówczas, jeżeli przeciętny obserwator uzna, że miał on miejsce. W związku z tym, że ta przesłanka nie wynika z brzmienia przepisu zawierającego definicję mobbingu może powstać wątpliwość, czy w drodze orzecznictwa Sądu Najwyższego można tworzyć przesłanki uzupełniające tę definicję ustawową. Wydaje się, że jest to kwestia, która również wymaga rozważenia przy zmianie definicji mobbingu.

Warto też zauważyć, że zachowanie mobbera często spełnia przesłanki przewidziane do zastosowania przepisu o dyskryminacji, której przejawem jest – w świetle art. 18 § 5 pkt. b) k.p. – molestowanie. Tymczasem ich rozróżnienie ma duże znaczenie, zwłaszcza z uwagi na odmienne sankcje. Dlatego też istnieje potrzeba zmiany i doprecyzowania definicji mobbingu.

Zasadne wydaje się także wzmocnienie roli Państwowej Inspekcji Pracy w zwalczaniu mobbingu. Mogłoby to nastąpić np. poprzez wprowadzenie obowiązku opracowania przez pracodawcę procedury antymobbingowej, a jej brak zakwalifikować jako wykroczenie. Pozwoliłoby to inspektorowi pracy na skuteczne zmotywowanie pracodawcy do wykonania tego obowiązku, co w dzisiejszym stanie prawnym nie jest możliwe. Warto też rozważyć konieczność uwzględnienia mobbingu, jako jednego z ważnych zagrożeń psychospołecznych w ramach oceny ryzyka zawodowego. Jest bowiem niewątpliwie zagrożeniem związanym z wykonywaną pracą, a jego wystąpienie może skutkować chorobą ofiary mobbingu. By uczynić działania inspektora pracy skuteczniejsze w tym zakresie niezbędne byłoby uzupełnienie definicji "środowiska pracy" o zagrożenia psychospołeczne, którymi bez wątpienia jest mobbing. Jest on bowiem czynnikiem, który może szkodzić zdrowiu psychicznemu i dobremu samopoczuciu pracownika.

Działania PIP mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji obejmują bezsprzecznie także działalność prewencyjną i poradnictwo. Konieczna jest więc kontynuacja programów edukacyjnych i kampanii świadomościowych, aby zwiększyć wiedzę pracowników na temat ich praw oraz sposobów radzenia sobie ze zjawiskami niepożądanymi w miejscu pracy. Pracownicy muszą być świadomi i nie bać się zgłaszać przypadków mobbingu i dyskryminacji. Niezbędne jest też zacieśnienie współpracy z pracodawcami, aby stworzyć bardziej przejrzyste i bezpieczne środowisko pracy. Pracodawcy powinni aktywnie przeciwdziałać tym zjawiskom poprzez wprowadzenie bardziej efektywnych i bezpiecznych mechanizmów zgłaszania przypadków mobbingu i dyskryminacji, by zapewnić pracownikom ochronę i wsparcie w sytuacjach kryzysowych. Służyć temu może wspomniana procedura antymobbingowa, co jest kolejnym argumentem za wprowadzeniem obowiązku jej opracowania oraz sankcji za jego niewypełnienie.