



L.dz. / 24.04-2023

**Pani
Katarzyna Łażewska-Hrycko
Główny Inspektor Pracy
Warszawa**

W imieniu Stowarzyszenia Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej zwracam się do Pani Inspektor z uprzejmą prośbą o wskazanie, wynikającej z ustawowego obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi i/lub dyskryminacji, obowiązującej w Państwowej Inspekcji Pracy procedury umożliwiającej rozpatrywanie przez pracodawcę skarg w tym zakresie, w sytuacji kiedy osobą wskazywaną jako sprawca mobbingu i/lub dyskryminacji jest okręgowy inspektor pracy i/lub zastępca okręgowego inspektora pracy.

Analiza kilku przekazanych do naszego Stowarzyszenia obowiązujących w poszczególnych okręgowych inspektoratach pracy „procedur antymobbingowych” prowadzi do wniosku, iż sytuacji takich - niestety - dokumenty te nie ujmuje.

Zaznaczyć należy, iż w aktualnym stanie prawnym status pracodawcy w PIP posiadają poszczególne okręgowe inspektoraty pracy, a okręgowi inspektorzy pracy dokonują większości czynności prawnych wynikających ze stosunku pracy także w odniesieniu do osób wykonujących lub nadzorujących czynności kontrolne (inspektorów pracy).

Okręgowi Inspektorzy Pracy, a także ich zastępcy faktycznie zostali więc wyłączeni z funkcjonujących w PIP procedur antymobbingowych - pomimo, iż to właśnie w stosunku do tych osób formułowanych jest najwięcej uwag w tym obszarze, czego potwierdzeniem są bynajmniej niejednostkowe medialne doniesienia o mobbingu w PIP, czy toczące się względem PIP sprawy sądowe.

Jak się wydaje, prowadzone w takich sytuacjach wewnętrzne postępowania wyjaśniające (prowadzone przez Sekcję Kontroli Wewnętrznej GIP), nie ujęte w ramy zaakceptowanych przez pracowników PIP procedur, nie gwarantują wymaganej niezależności postępowania, obiektywizmu, a przede wszystkim oczywistej podmiotowości ofiary i wymaganego stopnia partycypacji strony pracowniczej – co promowane jest przez PIP w ramach programów „dobrych praktyk”, adresowanych przez PIP do...podmiotów zewnętrznych.

Opisany wyżej stan faktyczny wskazuje na wysoki stopień iluzoryczności ochrony antymobbingowej pracowników PIP egzekwowanej w oparciu o procedury wprowadzane przez poszczególne jednostki organizacyjne Państwowej Inspekcji Pracy. Trudno sobie np. wyobrazić, aby powoływany przez okręgowego inspektora pracy „rzecznik antymobbingowy”, będący podległym mu pracownikiem prowadził niezależne postępowanie w sprawie jego właśnie dotyczącej. Podobne uwagi sformułować można zapewne także w odniesieniu do osób sprawujących kierownicze stanowiska w GIP.

Sytuacja ta wymaga niezwłocznego podjęcia rozwiązań systemowych w skali całego Urzędu, do czego jesteśmy szczególnie zobowiązani nie tylko z racji zadań ustawowych nałożonych na Państwową Inspekcję Pracy, ale przede wszystkim z uwagi na oczekiwania społeczne i konieczność dawania dobrego przykładu wszystkim pracodawcom i organizacjom funkcjonującym na rynku pracy w Polsce.

Tradycyjnie uprzejmie prosimy o poinformowanie naszego Stowarzyszenia (na adres zarzad@siprp.pl), w terminie zgodnym z Kodeksem Postępowania Administracyjnego o sposobie rozpatrzenia niniejszego wniosku i podjętych w sprawie działaniach.

Kraków dnia 24.04.2023 r.

Z poważaniem,

PREZES
Leszek Rymarowicz
Leszek Rymarowicz