



**ZASTĘPCA  
GŁÓWNEGO INSPEKTORA PRACY**

Dariusz Mińkowski

Warszawa, 2023-05-30



UNP:GIP-23-32596

GIP-GPP.083.6.2023.2

**Pan  
Leszek Rymarowicz  
Prezes  
Stowarzyszenia Inspektorów Pracy  
Rzeczypospolitej Polskiej**

Odpowiadając na Państwa pismo z dnia 24 kwietnia 2023 r. w sprawie obowiązującej w Państwowej Inspekcji Pracy procedury umożliwiającej rozpatrywanie przez pracodawcę skarg dotyczących mobbingu i/lub dyskryminacji w sytuacji, gdy osobą wskazywaną jako sprawca mobbingu i/lub dyskryminacji jest okręgowy inspektor pracy i/lub zastępca okręgowego inspektora pracy, uprzejmie informuję:

Ustawodawca w art. 94<sup>3</sup> Kodeksu pracy zobowiązuje pracodawcę do przeciwdziałania mobbingowi, nie wskazując przy tym rodzaju działań, jakie powinny być podjęte, by zadośćuczynić wspomnianemu obowiązkowi. Decyzja co do sposobu realizacji powyższego obowiązku należy do pracodawcy – może być nim m. in. opracowanie i wprowadzenie u pracodawcy procedury antymobbingowej, ustalającej zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu u danego pracodawcy, w tym sposób procedowania w przypadku złożenia skargi przez pracownika poddanego mobbingowi.

Należy przy tym zaznaczyć, że pracownik poddany mobbingowi nie musi korzystać z procedury przewidzianej w wewnętrznej procedurze antymobbingowej, zwłaszcza gdy sprawcą jest pracodawca, lecz skorzystać z możliwości przewidzianych prawem pracy.

Odnosząc się do rozwiązań w tym zakresie przyjętych w Państwowej Inspekcji Pracy, w Głównym Inspektoracie Pracy obowiązuje Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa ustalona zarządzeniem nr 63/09 Głównego Inspektora Pracy z dnia 9 listopada 2009 r. w sprawie przeciwdziałania mobbingowi w Państwowej Inspekcji Pracy. Stosownie do § 2 zarządzenia okręgowi inspektorzy pracy zostali zobowiązani do ustalenia zasad przeciwdziałania mobbingowi w kierowanych przez siebie jednostkach.

Jednocześnie uprzejmie informuję, iż obecnie w Głównym Inspektoracie Pracy trwają końcowe prace (z udziałem przedstawicieli organizacji związkowych) związane z ustaleniem nowej procedury mającej na celu przeciwdziałanie zjawisku mobbingu, obejmującej zarówno pracowników Głównego Inspektoratu Pracy, jak i poszczególnych jednostek organizacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy. Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa określać będzie dokładną procedurę składania skarg, m. in. przewidując możliwość składania skarg dotyczących mobbingu do wybranej osoby (w tym spoza macierzystej jednostki organizacyjnej) spośród osób wyznaczonych do przyjmowania skarg. W skład Komisji prowadzącej postępowanie w sprawie zawiadomienia będzie wchodził przedstawiciel innej jednostki organizacyjnej niż ta, której dotyczy zawiadomienie. Nadzór nad realizacją Polityki będzie sprawował Główny Inspektor Pracy.

*Z poważaniem,*

Dariusz Mińkowski  
Z-ca Głównego Inspektora Pracy  
/-podpisano elektronicznie-/