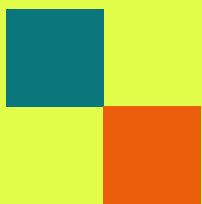


Skargi wpływające do PIP w ostatnich latach, uprawnienia PIP wobec wniesionej skargi

Fundacja HONESTE VIVERE



Śląskie Forum
Doradztwa
Antymobbingowego ____

Mobbing, jako forma przemocy psychicznej w miejscu pracy, stanowi poważne naruszenie praw pracowniczych, regulowane przede wszystkim przez przepisy Kodeksu pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 1465, z późn. zm.). Zgodnie z art. 94³ § 2 Kodeksu pracy, mobbing oznacza 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. Pracodawca jest zobowiązany do przeciwdziałania mobbingowi (art. 94³ § 1 Kodeksu pracy), a Państwowa Inspekcja Pracy (PIP) pełni w tym zakresie funkcję kontrolną i doradczą. Niniejsza analiza, oparta na oficjalnych sprawozdaniach PIP oraz danych statystycznych, omawia trendy w liczbie skarg, uprawnienia PIP oraz proponowane zmiany legislacyjne, z uwzględnieniem kontekstu pandemii COVID-19 i jej wpływu na relacje pracownicze.

Statystyczna analiza skarg wpływających do PIP

W latach 2020–2024 liczba skarg ogólnych wpływających do PIP utrzymywała się na poziomie 40–50 tys. rocznie, z lekkim spadkiem w okresie postpandemicznym. Skargi te obejmują szeroki zakres naruszeń prawa pracy, w tym wynagrodzenia, czas pracy oraz bezpieczeństwo i higienę pracy. Kontrole inicjowane na podstawie skarg stanowiły średnio 35–41% wszystkich działań PIP, z zasadnością potwierdzoną w około 32% przypadków.

Szczególną uwagę zwraca wzrost skarg dotyczących mobbingu, które stanowią 3–5% ogółu, lecz ich liczba systematycznie rośnie. Dane PIP wskazują na następujące trendy w liczbie problemów mobbingowych (przedmiotów skargowych):

ROK	PROBLEMY	ZASADNE	NIEZASADNE	NIEMOŻLIWE DO USTALENIA
2020	1893	77	390	1426
2021	2094	155	449	1490
2022	2230	160	507	1563
2023	1771	104	426	1241
2024	1888	BRAK DANYCH	BRAK DANYCH	BRAK DANYCH
TABELA: ŹRÓDŁO: SPRAWOZDANIA PIP				

Niska zasadność skarg (5–7%) wynika często z niespełnienia kryteriów definicji mobbingu – skarżący mylą go z jednorazowymi konfliktami lub brakiem kultury osobistej.

W 2023 r. udzielono 829 porad prawnych w zakresie mobbingu, a w 2024 r. liczba ta wzrosła, co wskazuje na rosnącą świadomość prawną pracowników. Tendencja wzrostowa po 2020 r. wiąże się z pandemią, która nasiliła problemy psychospołeczne w pracy, szczególnie w sektorach kultury, rekreacji i handlu.

Podstawa prawna i uprawnienia PIP

Państwowa Inspekcja Pracy, działając na podstawie ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 1060, z późn. zm.), posiada uprawnienia kontrolne w zakresie przeciwdziałania mobbingowi. Inspektor pracy może skontrolować, czy pracodawca wywiązuje się z obowiązku przeciwdziałania mobbingowi (art. 94³ § 1 Kodeksu pracy), w tym istnienia i skuteczności procedur wewnętrznych (obecne w 56% firm). W razie podejrzenia przestępstwa (złośliwe lub uporczywe naruszanie praw pracownika – art. 218 § 1a Kodeksu karnego), PIP zgłasza sprawę do prokuratury (ok. 9% przypadków w 2023 r.).

Procedura obsługi skargi obejmuje:

- 1. Przyjęcie skargi:** Możliwe zgłoszenie anonimowe (pisemnie, elektronicznie, telefonicznie lub osobiście), z terminem rozpatrzenia do 1 miesiąca (art. 11 ust. 1 ustawy o PIP).
- 2. Weryfikacja:** Przeprowadzenie kontroli, w tym anonimowych ankiet antymobbingowych, zbieranie dowodów (relacje świadków, dokumenty), bez pełnego postępowania dowodowego.
- 3. Środki prawne:** Wydanie zaleceń lub nakazów (art. 11 ust. 7 ustawy o PIP), które mogą służyć jako dowód w postępowaniu sądowym o odszkodowanie (minimum równowartość minimalnego wynagrodzenia – art. 94³ § 4 Kodeksu pracy) lub zadośćuczynienie za rozstrój zdrowia (art. 445 Kodeksu cywilnego).
- 4. Ograniczenia:** PIP nie orzeka o istnieniu mobbingu (kompetencja sądu pracy), nie nakłada sankcji karnych za mobbing ani nie reprezentuje pracownika. Anonimowość skarżących (tylko 41% ujawnia się) utrudnia weryfikację.

Ograniczenia obecnych regulacji i propozycje zmian

Obecne przepisy nie przewidują sankcji za brak procedur antymobbingowych, co ogranicza skuteczność PIP. W wielu przypadkach (ok. 70%) skargi kończą się jako "niemożliwe do ustalenia" z powodu braku dowodów lub nieprecyzyjnej definicji mobbingu. PIP proponuje nowelizację Kodeksu pracy, w tym wprowadzenie nowej definicji mobbingu, obowiązku procedur we wszystkich przedsiębiorstwach oraz wzmocnienie roli prewencyjnej. Takie zmiany mogłyby zmniejszyć niską zasadność skarg i poprawić ochronę pracowników, szczególnie w kontekście zagrożeń psychospołecznych podkreślanych przez Głównego Inspektora Pracy.

Wnioski końcowe

Analiza statystyk PIP wskazuje na rosnący problem mobbingu, wymagający wzmocnienia instrumentów prawnych. Pracownicy powinni zbierać dowody i korzystać z wewnętrznych procedur, a w razie potrzeby wnosić sprawy do sądu pracy, wykorzystując ustalenia PIP. Proponowane zmiany legislacyjne mogą przyczynić się do skuteczniejszej ochrony praw pracowniczych, zgodnie z dyrektywami UE w zakresie zdrowia psychicznego w pracy.

HONESTE VIVERE FUNDACJA

Zadanie „Śląskie Forum Doradztwa Antymobbingowego” sfinansowano ze środków Narodowego Instytutu Wolności - Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego w ramach rządowego programu wspierania rozwoju organizacji poradniczych na lata 2022-2033.

