



FEDERACJA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH
PRACOWNIKÓW KULTURY I SZTUKI
00-871 Warszawa, ul. Żelazna 67 lok. 66
e-mail: federacja@fzzpkis.pl, tel. 22 629 85 80, 798 408 365



ZWIĄZEK ZAWODOWY
POLSKICH ARTYSTÓW MUZYKÓW ORKIESTROWYCH

Warszawa, 18.12.2024r.

Szanowna Pani
Hanna Wróblewska
Minister Kultury
i Dziedzictwa Narodowego

Szanowna Pani Minister,

w związku z zaobserwowanym przez ogólnopolskie organizacje związkowe: Federację Związków Zawodowych Pracowników Kultury i Sztuki oraz Związek Zawodowy Polskich Artystów Muzyków Orkiestrowych nasilaniem się występowania zjawiska mobbingu i dyskryminacji w instytucjach kultury i instytucjach artystycznych, apelujemy o podjęcie skutecznych i aktywnych działań mających na celu przeciwdziałanie i wyeliminowanie tych wielce niepokojących zdarzeń.

Zgodnie z art. 94³ kodeksu pracy (dalej k.p.), pojęcie mobbingu 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.

Przejawy zdefiniowanego powyżej zachowania w środowisku dyrektorów, kierowników i innych zwierzchników występują bardzo często i są przedmiotem zgłoszeń związkowców zatrudnionych w instytucjach kultury. Konsekwencją tych interwencji są zazwyczaj podejmowane wobec nich przez pracodawców działania odwetowe w postaci: nakładania kar porządkowych lub nagany, ograniczenia przyznawania dodatków do pensji i premii, zmniejszania wynagrodzenia, wysuwania bezpodstawnych zarzutów, do zwolnienia z pracy włącznie.

Związkowcy walczący o słuszne interesy pracowników są bardzo często w różny sposób dyskryminowani, najczęściej tak, by trudno było udowodnić związek przyczynowo - skutkowy pomiędzy działalnością, a nakładanymi karami porządkowymi czy próbami rozwiązywania stosunku pracy z rzekomych powodów dyscyplinarnych

Zgodnie z treścią wyroku Sądu Najwyższego z dnia 29.06.2005 r. I PK 290/2004 (OSNP 2006, nr 9-10, poz. 149, LEX nr 180260) zachowanie pracownika na stanowisku kierowniczym polegające na upokarzaniu współpracowników może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 kp). Mobbing w tym kontekście może więc stanowić dodatkową przyczynę odwołania w trybie art. 70 § 1 k.p. Pomimo to przyczynę odwołania dyrektora ze stanowiska na ogół stanowią kwestie ekonomiczne – naruszenia dyscypliny finansów publicznych, niegospodarność itd.

Innym przejawem szykanowania pracowników jest dyskryminacja płacowa objawiająca się przyznawaniem przez pracodawców podwyżek wynagrodzeń zasadniczych o charakterze waloryzacyjnym wybranym osobom i traktowaniem ich jak podwyżek motywacyjnych. Najczęściej charakter motywacyjny mają takie składniki wynagrodzenia jak dodatek motywacyjny, premia, nagroda, etc., a nie wynagrodzenie zasadnicze, które jest ekwiwalentem pieniężnym za wykonaną pracę. Pracownicy powinni być jednakowo traktowani i otrzymywać **obowiązkowo** waloryzację uposażenia przynajmniej na poziomie prognozowanej inflacji.

Zatrudnieni w instytucjach kultury **pozbawieni są prawa** do dodatkowego wynagrodzenia rocznego i godziwego wynagrodzenia zasadniczego, ale **mają prawo** do równego traktowania w zakresie warunków zatrudnienia i do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (art. 18^{3a} § 1 i art. 18^{3c} k.p.). Z tego względu na stanowiskach pracy, na których wykonywana jest praca jednakowego rodzaju, wynagrodzenie zasadnicze powinno być podobnej wysokości, aby uniknąć zarzutu dyskryminacji w zatrudnieniu, dotyczącego wynagrodzenia.

Zgodnie z art. 18^{3c} § 3 k.p. pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku. Z treści tego zapisu wynika, że wszystkie kryteria są zobiektywizowane. W treści przepisu nie wprowadzono kompetencji dla pracodawcy, który miałby prawo dokonywać weryfikacji rodzaju pracy pod kątem zróżnicowania wynagrodzeń pracowników wykonujących pracę tego samego rodzaju, a tak się niejednokrotnie zdarza.

Nieprawidłowości te powinny być zbadane przez Państwową Inspekcję Pracy w wyniku przeprowadzanej kontroli na wniosek pracowników bądź w ich imieniu związku zawodowego, który reprezentuje ich interesy. Jednak Państwowa Inspekcja Pracy - instytucja, której zadaniem jest wspieranie starań o polepszenie warunków pracy i weryfikowanie stosowania prawa pracy, bardzo często uchyla się od zajęcia wyraźnego stanowiska, a kontrole prowadzone przez nią są przewlekłe, wnioski niejednoznaczne i najczęściej wypełnione niepotrzebnym cytowaniem całych aktów prawnych.

Udowodnienie kwestii dyskryminacji pracowników czy mobbingu przed Sądami Pracy jest trudne i żmudne, dlatego niewiele związków zawodowych i pracowników decyduje się na obranie tej drogi.

W celu poprawy sytuacji proponujemy zastosowanie następujących rozwiązań:

- wdrożenie działań prewencyjnych,
- dokonanie zmian w przepisach prawnych,
- prowadzenie konstruktywnego dialogu społecznego.

Działania prewencyjne powinny polegać na uświadamianiu i organizowaniu wśród pracowników sektora kultury szkoleń i kampanii informacyjnych, rozpowszechniających cechy sylwetki mobbera i stosowane przez niego praktyki, wprowadzeniu w placówkach stosownych procedur antymobbingowych, opracowaniu form przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w postaci odpowiednich publikacji oraz programów edukacyjnych, prewencji, mediacji, ochrony, pomocy i walki z patologicznymi, niedozwolonymi i niewłaściwymi, nieetycznymi praktykami lub zachowaniami.

Niezwykle istotne będzie również wprowadzenie **zmian przepisów prawa regulujących kwestię zapobiegania mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy**, których propozycje przedstawiamy w załączeniu.

Kolejnym krokiem powinno być stworzenie **optymalnego modelu dialogu społecznego**, polegającego m.in. na reaktywowaniu Trójstronnego Zespołu Branżowego ds. Kultury i Mediów przy MKiDN (o które bezskutecznie staramy się już prawie dwa lata) i uzupełnieniu składu Rady ds. instytucji artystycznych (zdominowanej obecnie przez menedżerów kultury) o przedstawicieli związków zawodowych.

Pozostajemy z nadzieją na nawiązanie współpracy, wdrożenie w życie zaproponowanych rozwiązań, a także bezzwłoczne reagowanie na zgłoszenia o naruszeniach prawa i kontrolę działalności instytucji kultury.

Z poważaniem

PRZEWODNICZĄCA
Federacji ZZPKiS
Agnieszka Lachcik
Agnieszka Lachcik

Przewodniczący ZZ PAMO
Artur Gadzała
Artur Gadzała

W załączeniu :

1. Propozycje zmian prawnych regulujących kwestię zapobiegania mobbingowi w miejscu pracy.



FEDERACJA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH
PRACOWNIKÓW KULTURY I SZTUKI
00-871 Warszawa, ul. Żelazna 67 lok. 66
e-mail: federacja@fzpzpkis.pl, tel. 22 629 85 80, 798 408 365

Propozycje zmian prawnych regulujących kwestię zapobiegania mobbingowi w miejscu pracy

I. Ustawa o sygnalistach

Wprowadzenie do treści art. 3 ustawy z dnia 14.06.2024 r. *o ochronie sygnalistów* (Dz.U. poz. 928) dodatkowego zapisu, że naruszeniem prawa jest działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa, **dotyczące prawa pracy**.

Należy przypomnieć, że pierwotny tekst ww. ustawy, skierowany do prac parlamentarnych (druk sejmowy nr 317¹) w art. 3 pkt 1 zawierał regulację odnoszącą się do naruszeń prawa pracy, jednakże zapis ten w toku prac parlamentarnych został uchylony.

Działania niezgodne, lub zmierzające do obejścia prawa pracy, będą także dotyczyły działań związanych z dyskryminacją i mobbingiem.

Wykorzystanie uprawnień sygnalistów określonych w ww. ustawie pozwoli praktycznie ograniczyć praktyki mobbingujące w instytucjach kultury.

II. Kodeks pracy – polityka antymobbingowa, określenie sytuacji mobbera

1. Przepisy powszechnie obowiązującego prawa nie określają ani obowiązku wprowadzenia u pracodawcy polityki antymobbingowej, ani tworzenia komisji antymobbingowej, czy też trybu jej działania.

Z przepisów prawa wynika jedynie **ogólny obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi**, wskazany w treści art. 94(3) § 1 ustawy z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy (tj. Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 z późn. zm.) – dalej k.p.

2. Z powodu braku szczegółowych norm prawnych istnieje potrzeba wprowadzenia do treści art. 94(3) k.p. ogólnych przepisów wskazujących:

- zasady tworzenia polityki antymobbingowej,
- tworzenia komisji,
- określenia zasad proceduralnych.

Najważniejszym postulatem legislacyjnych w tym zakresie jest wprowadzenie kodeksowej zasady, że **w pracach komisji antymobbingowej i w procedurze antymobbingowej nie może brać udziału osoba podejrzana o stosowanie mobbingu**.

3. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3.08.2011 r., I PK 35/11 (OSNP 2012/19-20/238, LEX nr 1221058) stwierdził, że obowiązek przeciwdziałania mobbingowi polega na starannym działaniu, a pracodawca powinien w związku z tym przeciwdziałać mobbingowi w szczególności przez:

- szkolenie pracowników,
- informowanie o niebezpieczeństwie i konsekwencjach mobbingu,
- stosowanie procedur, które umożliwią wykrycie i zakończenie tego zjawiska.

Należy jednak podkreślić, że zastosowanie wykładni dokonanej przez Sąd Najwyższy jest związane z brakiem wskazań normatywnych (tj. braku zapisu ustawowego), określających obowiązki pracodawcy zmierzających do przeciwdziałania mobbingowi.

Ponadto należy zwrócić uwagę, że wyroki sądów (także Sądu Najwyższego, w tym uchwał Sądu Najwyższego w składzie 7 sędziów) w polskim systemie prawa **nie stanowią źródła prawa**, a więc źródła powszechnej obligacji, i wiążą tylko strony danego postępowania.

¹ <https://www.sejm.gov.pl/sejm10.nsf/druk.xsp?nr=317>



FEDERACJA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH
PRACOWNIKÓW KUTURY I SZTUKI

00-871 Warszawa, ul. Żelazna 67 lok. 66

e-mail: federacja@fzzpkis.pl, tel. 22 629 85 80, 798 408 365

III. Kodeks pracy – ciężar dowodowy po stronie pracodawcy

1. W postępowaniach sądowych o odszkodowanie z tytułu mobbingu podstawowy problem po stronie pracownika dotyczy udowodnienia wystąpienia mobbingu.

W przypadku mobbingu zastosowanie ma bowiem ogólna norma z art. 6 ustawy z dnia 23.04.1964 r. Kodeks cywilny (tj. Dz.U. z 2024 r. poz. 1061 ze zm.), a więc, że ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne.

W tym przypadku osobą tą jest pracownik poddany mobbingowi.

Udowodnienie mobbingu przez pracownika jest szczególnie procesowo uciążliwe ze względu na charakter mobbingu, który bardzo często ma miejsce jedynie w obecności osoby mobbingującej i osoby mobbingowanej, bez świadków.

Dla mobbowanego pracownika szczególnie utrudnione jest przeprowadzenie dowodu z zapisu obrazu, dźwięku albo obrazu i dźwięku (art. 308 k.p.c.), poprzez ogólną zasadę ochrony tajemnicy komunikowania się, która ustanawia legalność sporządzenia któregokolwiek z tych zapisów (czyli nagrania) od faktu uzyskania zgody osoby, która została nagrana, a więc w omawianym przypadku – osoby dokonującej mobbingu.

Jest to rozwiązanie procesowo oczywiście absurdalne i wymagające zmiany.

2. **Z tego względu do treści art. 94(3) k.p. należy wprowadzić zasadę, że to pracodawca udowadnia, że skutecznie przeciwdziałał mobbingowi.**

Będzie to odbiciem normy art. 18^{3b} § 1 in fine k.p., dotyczącej dyskryminacji, która przerzuca ciężar dowodu na pracodawcę.

Analogiczne rozwiązanie należy przyjąć w normie kodeksowej dotyczącej mobbingu.

Wówczas pracodawca chcąc się uwolnić od odpowiedzialności będzie musiał udowodnić, że skutecznie zapobiegał mobbingowi wobec pracownika. Konstrukcja odwrócenia ciężaru dowodu
zwolni
pracownika
z konieczności udowodnienia faktu jego mobbowania.

IV. Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy

Zmiany wymaga także zakres uprawnień inspektorów pracy umożliwiających podejmowanie skutecznych działań wobec pracodawcy w przypadku stwierdzenia mobbingu.

Zmiany wymaga przede wszystkim art. 11 (lub wprowadzenie odrębnej normy – np. art. 11c) ustawy dnia 13.04.2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (tj. Dz.U. z 2024 r. poz. 97 ze zm.) w zakresie:

- nakazania przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego i dowodowego w sprawie występowania dyskryminacji lub mobbingu w miejscu pracy;
- w przypadku stwierdzenia wystąpienia dyskryminacji lub mobbingu nakazania zaprzestania dokonywania dyskryminacji lub mobbingu;
- skierowania wystąpienia lub wydania polecenia, w razie stwierdzenia dyskryminacji lub mobbingu, w sprawie ich zaprzestania, a także wyciągnięcia konsekwencji w stosunku do osób winnych.

Wprowadzenie odrębnej normy prawnej, która będzie umożliwiała nakładanie mandatów w ramach Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia w sprawach w których stwierdzono dyskryminację lub mobbing.

Sporządził - Krzysztof Lisowski