



ZASTĘPCA
GŁÓWNEGO INSPEKTORA PRACY

Leszek Zajac

GKW-180-4604-36(2)/15
dot.: BPS/043-75-3249-GIP/15

Warszawa, dnia 14 lipca 2015r.

hh88 10.07.15
7

2949

17.07.15

Borusewicz

Pan
Bogdan Borusewicz
Marszałek Senatu
Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

W nawiązaniu do pisma z dnia 1 czerwca 2015 roku, znak: BPS/043-75-3249-GIP/15, przekazującego w załączeniu tekst oświadczenia senatorów: Andrzeja Pająka i Macieja Klimy, dotyczącego wniosku o przeprowadzenie czynności kontrolnych w zakresie prawnej ochrony pracy, w szczególności w zakresie sygnalizowanych domniemych zjawisk o charakterze mobbingu i dyskryminacji w miejscu pracy w „Polskim Radiu” S. A., uprzejmie informuję:

Inspektor pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie, w dniach: 18, 23 i 24 czerwca 2015 roku przeprowadził czynności kontrolne u wspomnianego pracodawcy.

Analiza treści wewnątrzzakładowego źródła prawa pracy (regulaminu pracy) wykazała, że określono w nim obowiązki pracodawcy w zakresie przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji (§ 5 regulaminu pracy) oraz wskazano uprawnienia pracownika, u którego zachowania o charakterze mobbingu wywołały rozstrój zdrowia lub na skutek którego pracownik rozwiązał umowę o pracę (§ 8 regulaminu pracy).

W toku kontroli okazano inspektorowi pracy dokumenty dotyczące czterech spraw, które toczyły się w sądzie pracy na skutek powództw wniesionych przez pracowników przeciwko „Polskiemu Radiu” S.A. Ustalono, że jedna ze spraw zakończyła się ugodą przed sądem, pozostałe trzy natomiast pozostają nadal w toku, przy czym jedna z nich aktualnie w instancji odwoławczej.

Ponadto kontrolującemu okazano dokumenty trzech postępowań w zakresie przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy rozpatrywanych w ramach procedury wewnątrzzakładowej. W żadnej ze spraw nie stwierdzono zaistnienia zjawiska mobbingu w miejscu pracy, przy czym w przypadku jednej ze spraw członek tzw. komisji antymobbingowej złożył do akt sprawy zdanie odrębne. Stan faktyczny jednej tylko sprawy rozpatrywanej przez komisję antymobbingową pokrywał się ze stanem faktycznym sprawy

wniesionej do sądu pracy na skutek powództwa pracownika. Również tylko w jednym przypadku z rozpatrywanych spraw, wskazano polecenie zrzeczenia się przez pracownika części wymiaru czasu pracy, jako zdarzenie wywołujące mobbing i miało to miejsce w Programie IV „Polskiego Radia” S.A.

Wymienione w oświadczeniu senatorskim osoby zostały przez kontrolującego przesłuchane w charakterze świadka i tak:

- Pani Bogumiła P – świadczy usługi na podstawie umowy o współpracę. Nie podlegają jej pracownicy, obecnie przebywa na emeryturze i w ramach umowy cywilnoprawnej przygotowuje audycje. Zgodnie z oświadczeniem nigdy nie prowadziła audycji odebranej innemu pracownikowi, jak również nie posiada wiedzy w zakresie występowania mobbingu i dyskryminacji w miejscu pracy;

- Pani Joanna S – jest Kierownikiem Redakcji Literackiej Programu II Polskiego Radia. Do jej obowiązków należy między innymi zapewnienie audycji w programie. Propozycje treści audycji przyjmuje od pracowników na cotygodniowych spotkaniach. Wstępny projekt programu przedstawia Radzie Programowej, która zatwierdza ostateczną treść programu. Sporadycznie może w nagłych wypadkach wystąpić sytuacja, gdy dana audycja prowadzona jest przez inną osobę niż pierwotnie wyznaczona. Powyższe stany faktyczne wynikają z nagłych sytuacji życiowych, przede wszystkim z powodu braku dyspozycyjności pracownika. Problem zmniejszenia wymiaru czasu pracy według jej wiedzy dotyczył jednego pracownika z jej komórki. Ostatecznie jednak warunki umowy o pracę nie zostały zmienione, pracownik aktualnie nie świadczy pracy z powodu niezdolności do pracy. Nikt z pracowników Jej podległych nie zgłaszał istnienia mobbingu lub dyskryminacji w miejscu pracy. Sprawa pracownika o którym wspomniała związana była z kwestiami organizacyjnymi i w jej ocenie nie oznacza stosowania mobbingu lub dyskryminacji;

- Pani Ewa S – świadczy usługi na podstawie umowy o współpracę. Nie podlegają jej pracownicy, obecnie przebywa na emeryturze i w ramach umowy cywilnoprawnej przygotowuje audycje. Nigdy nie prowadziła audycji odebranej innemu pracownikowi. Nie posiada wiedzy w zakresie istnienia mobbingu lub dyskryminacji w miejscu pracy;

- Małgorzata M – jest Dyrektorem Programu II Polskiego Radia od 2013 roku, wcześniej pełniła obowiązki na tym stanowisku oraz była zastępcą dyrektora. W zakres jej obowiązków wchodziła działalność kolegialna w ramach pracy Rady Programowej. Zeznała, że pracownicy sami proponują treść audycji, która jest następnie zatwierdzana przez Radę Programową. O jej akceptacji decyduje wiele czynników, takich jak forma realizacji, kompetencje, tematyka itp. Sytuacje, kiedy audycję prowadzi inna osoba niż pierwotnie do tego wyznaczona są sporadyczne i wynikają z przyczyn losowych. Zeznała że od 2007 roku nie prowadzi audycji autorskich. W Programie II tylko jeden pracownik otrzymał

propozycję zmniejszenia wymiaru czasu pracy do połowy, co było wynikiem braku jego dyspozycyjności oraz kompetencji w zakresie technicznym. Propozycja została odebrana przez wspomnianego z emocjonalnym wzburzeniem i od tamtego momentu nie świadczy pracy z powodu niezdolności do pracy wywołanej chorobą.

W toku kontroli poddano analizie akta osobowe pracownika (o którym wspomniało dwoje świadków), nie stwierdzono w nich istnienia dokumentu który wskazywałby na podjęcie działań w zakresie zmiany wymiaru czasu pracy.

Dokonując oceny obowiązujących dokumentów wewnątrzzakładowych analizą objęto również procedurę antymobbingową wprowadzoną do stosowania przez pracodawcę uchwałą nr 140/VI/2013 r. z dnia 31 grudnia 2013 roku. Ustalono w niej następujące zasady postępowania:

- wprowadzono zasadę monitorowania środowiska pracy;
- potencjalne zagrożenia winny być wskazywane w formie oficjalnych zawiadomień;
- zakazano działań i zachowań o charakterze odwetu na pracowniku, w związku ze zgłoszeniem przez niego mobbingu;
- każdorazowo w celu zbadania sprawy powoływany jest zespół, w którego skład wchodzi przedstawiciel organizacji związkowych;
- opisano tryb postępowania zespołu;
- ustalono, że badanie sprawy co do zasady winno się zamykać w ciągu 30 dni.

W toku kontroli analizie poddano akta osobowe losowo wybranych dziennikarzy z Programu II „Polskiego Radia” S.A. Stwierdzono, że:

- pracownicy potwierdzili na piśmie zapoznanie się z regulaminem pracy, tym samym zostali również zapoznani z przepisami o równym traktowaniu w zatrudnieniu;
- w aktach są oświadczenia o zapoznaniu się z procedurą antymobbingową;
- pracownicy otrzymali informacje w trybie art. 29 § 3 Kodeksu pracy oraz pisemne zakresy obowiązków.

Na podstawie okazanych dokumentów ustalono, że w ramach cywilnoprawnej umowy o współpracę w 2015 roku z Programem II „Polskiego Radia” współpracowało łącznie 25 byłych pracowników. Z zestawienia zatrudnienia w „Polskim Radiu” S.A. wynikają pewne zmiany w polityce kadrowej pracodawcy w zakresie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. Stan zatrudnienia wygląda następująco:

- w styczniu 2014 r. zatrudnionych – 1106; a w niepełnym wymiarze – 101;
- w październiku 2014 r. zatrudnionych 1092; a w niepełnym wymiarze – 99;
- w maju 2015 r. zatrudnionych 1092; a w niepełnym wymiarze – 122.

Tym samym od jesieni 2014 roku do chwili obecnej nastąpił wzrost liczby osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, przy takim samym stanie zatrudnienia ogólnego – wzrost o 23 przypadki, to około 20 %.

W przypadku Programu II „Polskiego Radia” S.A., stan ten wygląda podobnie, czyli stan zatrudnienia w tych samych okresach co ogólnie w podmiocie kontrolowanym bez zmian, identycznie przedstawia się stan w grupie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Z treści wyjaśnień złożonych przez Dyrektora Programu II „Polskiego Radia” wynika, że zasady propozycji antenowych są klarowne i znane podległym pracownikom, tematy są omawiane zespołowo, zasady wypłaty wynagrodzenia z tytułu świadczonej pracy są powszechnie znane i zgodnie z zasadami wyceny rynkowej usług dziennikarskich, w nagłych wypadkach sporadycznie może się zdarzyć, że program (audycję) może poprowadzić ktoś inny niż poprzednio wyznaczony i są to sytuacje nietypowe oraz że program i ramówki są ustalane kolegiąlnie.

W ocenie kontrolującego zebrany materiał nie potwierdza aby w kontrolowanym podmiocie występował problem zachowań mobbingowych lub wskazujących na dyskryminację, w szczególności nie wskazuje na powyższe treści zeznań osób przesłuchanych w charakterze świadków (wskazanych imiennie w treści oświadczenia senatorów). Wszelkie potencjalne zdarzenia, które w ocenie poszczególnych osób mogą nosić znamiona niewłaściwych poddawane są badaniu w przewidzianej w tym celu procedurze.

Kwestia polityki kadrowej polegającej na proponowaniu niektórym pracownikom zmian w umowie o pracę w zakresie wymiaru czasu pracy nie może zostać oceniona przez inspektora pracy jako zjawisko o charakterze mobbingu.

Odnośnie samej problematyki badania zjawisk mobbingowych dodać należy, że analiza przepisów w tym zakresie wskazuje wyraźnie na konieczność dokonania rozróżnienia elementów składowych działania lub zachowania pracodawcy, jako podmiotu zobowiązanego prawnie do określonych zachowań. W szczególności wyodrębnić wśród tych zachowań należy warstwę obiektywną, mającą bezpośredni związek z przestrzeganiem przez pracodawcę przepisów prawa, w tym szczegółowych regulacji wewnątrzzakładowych, kształtujących zasady nawiązywania, rozwiązywania stosunku pracy, awansowania czy warunków zatrudnienia. Druga z tych warstw – subiektywna, wymaga analizy zachowań pracodawcy oraz reakcji (odczuć) pracownika związanych z takimi zachowaniami – mając na względzie osobnicze elementy psychiki człowieka, jako podmiotu stosunku pracy, w tym również sposobu jego reakcji na te zachowania.

Organ administracyjny, jakim jest inspektor pracy, uprawniony w myśl przepisów prawa do nadzoru i kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy w ramach posiadanych kompetencji władny jest dokonać analizy zachowań i działania pracodawcy jedynie w obszarze pojęć zdefiniowanych jako obiektywna sfera działania i w tym obszarze dokonać ustaleń, o których wspomniałem wyżej. Pozostałe elementy zachowań pracodawcy,

mieszczące się w warstwie subiektywnej mogą być jedynie przedmiotem postępowania przed sądem pracy, jako jedynym organem władnym do władczego i arbitralnego rozstrzygnięcia sporów o roszczenia ze stosunku pracy, w szczególności z uwagi na swój ocenny i indywidualny charakter.

Z poważaniem

