Rada Główna
Związku Zawodowego
Prokuratorów i Pracowników Prokuratury
Rzeczypospolitej Polskiej

Prokuratura Krajowa
ul. Postępu 3, 02-676 Warszawa, tel. 883-922-286
internet: www.prokuratura-zz.pl e-mail: biuro@prokuratura-zz.pl

RG 56.2026
dot. 1001-1.070.1.2026

Warszawa, dnia 20 października 2026 roku

Biuro Prezydialne
Prokuratury Krajowej

OPINIA

do projektu Polityki przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji, molestowaniu, molestowaniu seksualnemu oraz zachowaniom niepożądanym w pracy i załączników nr 1–9

W związku z przedłożeniem do zaopiniowania projektu Polityki przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji, molestowaniu, molestowaniu seksualnemu oraz zachowaniom niepożądanym w pracy wraz z załącznikami Związek Zawodowy Prokuratorów i Pracowników Prokuratury Rzeczypospolitej Polskiej przedstawia następujące stanowisko.

I. Uwagi ogólne

Związek negatywnie opiniuje przedłożony projekt w obecnym brzmieniu. Podzielamy pilną konieczność wprowadzania jednolitych zasad przeciwdziałania naruszeniom godności w powszechnych jednostkach organizacyjnych prokuratury. Wynika ona wprost z nowoprzyjętych regulacji.

Nie możemy jednak zaakceptować rozwiązań, które pozostawiają w jawnej sprzeczności z kierunkiem zmian, a stwarzać w praktyce będą jedynie pozory realizacji Polityki antymobbingowej w powszechnych jednostkach prokuratury. W przedstawionym projekcie to kierownictwo jednostki będzie miało zasadniczy wpływ na przyjęcie zgłoszenia, obsadę komisji, przebieg wyjaśniania sprawy oraz ocenę wykonania zaleceń, także wówczas, gdy zarzuty dotyczą osób pełniących funkcje kierownicze.

Na aprobatę zasługują objęcie projektem różnych postaci zachowań niepożądanych, dopuszczenie zgłoszeń anonimowych, zakaz działań odwetowych również w przypadku niepotwierdzenia zarzutów, udział eksperta zewnętrznego oraz finansowanie mediacji przez pracodawcę. Rozwiązania te wymagają zachowania. Nie usuwają jednak zasadniczych braków gwarancyjnych, wynikających w szczególności z formalnego obowiązku przedstawienia dowodów wraz ze zgłoszeniem, przekazywania skargi dotyczącej kierownika jego zastępcy, braku stałego udziału organizacji związkowych w komisji i braku niezależnego trybu weryfikacji jej ustaleń.

W ocenie Związku punktem odniesienia przy ocenie projektowanej regulacji musi pozostawać rzeczywista sytuacja pracownika. Osoba zależna służbowo od przełożonego, którego zachowania kwestionuje, powinna mieć możliwość uzyskania niezwłocznej ochrony, skorzystania z wybranego przedstawiciela związku zawodowego, przedstawienia swojej relacji bez nadmiernych wymagań formalnych oraz uzyskania dostępu do materiału niezbędnego do dochodzenia praw. Przyjęcie Polityki nie może prowadzić do przeniesienia na pracownika ciężaru organizowania postępowania ani na organizację związkową odpowiedzialności za wykonanie obowiązków pracodawcy.

Podstawę oceny stanowią obowiązki poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika, przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi oraz zapewnienia bezpiecznych warunków pracy, wynikające w szczególności z art. 11^1, art. 11^2, art. 18^3a–18^3e, art. 94, art. 94^3 i art. 207 Kodeksu pracy. Znaczenie dla udziału organizacji związkowych mają art. 1, 4, 7, 23, 26, 28, 30 i 34 ustawy o związkach zawodowych. Reprezentacja indywidualna wymaga poszanowania wyboru pracownika oraz właściwości zakładowej lub międzyzakładowej organizacji związkowej.

Należy zarazem rozróżnić przepisy obowiązujące w dniu opracowania opinii od ogłoszonej ustawy z 19 czerwca 2026 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. poz. 1046), wchodzącej w życie 5 listopada 2026 r. Przewidziany w niej tryb ustalenia odrębnego regulaminu obejmuje uzgodnienia ze stroną związkową, nie ustanawia jednak bezwzględnego weta związku. Po 30 dniach bez uzgodnienia pracodawca może ustalić regulamin z uwzględnieniem elementów uzgodnionych. Uzgodnienie modelu na szczeblu krajowym nie zastępuje wymaganych prawem czynności u poszczególnych pracodawców. Zatem przedłożony projekt tworzący „model postępowania" nie może zastąpić uzgodnień w poszczególnych jednostkach.

Termin dostosowania regulacji wewnętrznych do nowelizacji upływa 5 maja 2027 r. Nie zwalnia on z wykonywania bieżących obowiązków ochronnych. Przewidziane w projekcie odsunięcie części obowiązków szkoleniowych o rok nie znajduje uzasadnienia z punktu widzenia celu regulacji.

W odniesieniu do prokuratorów konieczne jest uwzględnienie art. 101 i art. 130 Prawa o prokuraturze oraz ustawowego rozdziału kompetencji. Komisja nie może przejmować uprawnień kadrowych, dyscyplinarnych ani procesowych właściwych organów. Z drugiej strony szczególny charakter stosunku służbowego nie uzasadnia ograniczenia dostępności pomocy i rzetelnego wyjaśnienia zgłoszenia. Akt wprowadzający powinien określać właściwą podstawę i zakres działania poszczególnych organów.

Przedstawione poniżej postulaty dotyczą także dodatkowych gwarancji, które powinny zostać ustanowione w regulacji wewnętrznej. Związek nie utożsamia każdej luki projektowej z naruszeniem przepisu ustawy. Negatywna ocena wynika również z tego, że projekt nie zapewnia dostatecznie skutecznej realizacji obowiązków ochronnych. Znaczenie rzeczywistych działań prewencyjnych podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z 3 sierpnia 2011 r., I PK 35/11. Orzeczenie to należy uwzględniać z poszanowaniem stanu prawnego, w którym zostało wydane, bez wywodzenia z samego przyjęcia procedury automatycznego zwolnienia pracodawcy z odpowiedzialności.

W ocenie Związku istotnym mankamentem przedstawionego projektu jest niewystarczające uwzględnienie problematyki świadomego i systematycznego kształtowania właściwej kultury organizacyjnej, stanowiącej jeden z podstawowych czynników determinujących jakość środowiska pracy oraz charakter relacji zawodowych.

Projekt, pomimo deklaracji zawartych w jego preambule oraz przewidzianych działań szkoleniowych i diagnostycznych, koncentruje się przede wszystkim na rozwiązaniach o charakterze formalnym i proceduralnym, związanych z identyfikowaniem zachowań niepożądanych, przyjmowaniem zgłoszeń, prowadzeniem postępowań wyjaśniających oraz podejmowaniem działań naprawczych.

Nie kwestionując potrzeby ustanowienia skutecznych mechanizmów ochronnych, należy podkreślić, że rzeczywiste przeciwdziałanie mobbingowi, dyskryminacji i innym zachowaniom niepożądanym powinno polegać przede wszystkim na tworzeniu takich warunków organizacyjnych, które ograniczają ryzyko ich występowania.

Współczesne nauki o zarządzaniu wskazują, że zachowania członków organizacji kształtowane są nie tylko przez formalnie ustanowione normy i procedury, lecz również przez utrwalone wartości, przekonania, wzorce postępowania oraz codzienne praktyki zarządzania.

Zgodnie z koncepcją kultury organizacyjnej Edgara H. Scheina należy odróżnić wartości deklarowane przez organizację od rzeczywistych, utrwalonych sposobów jej funkcjonowania. Samo ustanowienie zasad poszanowania godności, równego traktowania i wzajemnego szacunku nie gwarantuje ich przestrzegania, jeżeli nie znajdują one odzwierciedlenia w codziennych zachowaniach kadry kierowniczej i pracowników.

O rzeczywistej kulturze organizacyjnej świadczy bowiem przede wszystkim sposób sprawowania funkcji kierowniczych, komunikowania się z pracownikami, podejmowania i uzasadniania decyzji, oceniania pracy, rozwiązywania konfliktów oraz reagowania na zgłaszane problemy.

Możliwe jest zatem stworzenie rozbudowanego systemu przeciwdziałania mobbingowi, który pozostanie mało skuteczny, jeżeli w codziennej praktyce organizacyjnej tolerowane będą niewłaściwe sposoby komunikowania się, arbitralność decyzji, lekceważenie pracowników czy nadużywanie zależności służbowej. Zgodnie ze współcześnie ukształtowanymi zasadami zarządzania prawidłowe funkcjonowanie zespołów wymaga stworzenia warunków umożliwiających otwarte sygnalizowanie problemów, przedstawianie odmiennych stanowisk oraz zgłaszanie nieprawidłowości bez obawy przed upokorzeniem, ośmieszeniem lub nieuzasadnionymi negatywnymi konsekwencjami.

W tym kontekście należy podkreślić, że brak zgłoszeń dotyczących zachowań niepożądanych nie musi świadczyć o prawidłowym funkcjonowaniu jednostki organizacyjnej. Może również wynikać z niewystarczającego poziomu zaufania do przełożonych lub obawy przed konsekwencjami służbowymi.

Problematyka kultury organizacyjnej ma szczególne znaczenie w prokuraturze, której funkcjonowanie opiera się na hierarchiczności i podporządkowaniu służbowym.

Zasady te są uzasadnione charakterem ustawowych zadań prokuratury i koniecznością zapewnienia sprawnego wykonywania jej funkcji. Nie powinny jednak prowadzić do utrwalania niewłaściwych wzorców relacji interpersonalnych, nadmiernego dystansu władzy czy ograniczania możliwości otwartego komunikowania problemów zwłaszcza, że polityka antymobbingowa ma dotyczyć wszystkich grup pracowników zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych prokuratury.

Należy wyraźnie odróżnić hierarchię kompetencji i odpowiedzialności służbowej od zasad poszanowania godności osób wykonujących pracę w prokuraturze. Każda osoba wykonująca pracę w prokuraturze, niezależnie od zajmowanego stanowiska, pełnionej funkcji czy zakresu posiadanych kompetencji, powinna mieć zapewnione poszanowanie godności, podmiotowości i kwalifikacji zawodowych.

Właściwa kultura organizacyjna nie stanowi przy tym przeciwieństwa dyscypliny służbowej ani skutecznego zarządzania. Przeciwnie, powinna sprzyjać realizacji ustawowych zadań prokuratury poprzez wzmacnianie profesjonalizmu, odpowiedzialności, współpracy i wzajemnego zaufania.

Szczególną odpowiedzialność za jej kształtowanie powinna ponosić kadra kierownicza, której rola nie może sprowadzać się wyłącznie do egzekwowania obowiązków służbowych i reagowania na ujawnione nieprawidłowości. Powinna obejmować także aktywne kształtowanie właściwych relacji zawodowych, rozwijanie konstruktywnej komunikacji, przeciwdziałanie eskalacji konfliktów oraz identyfikowanie i eliminowanie niewłaściwych praktyk zarządzania.

Przedstawiony postulat znajduje również uzasadnienie w kierunku zmian przyjętych ustawą z dnia 19 czerwca 2026 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. z 2026 r. poz. 1046), wchodzącą w życie 5 listopada 2026 r. Nowelizacja wyraźnie akcentuje konieczność systematycznego przeciwdziałania zachowaniom niepożądanym, a nie wyłącznie reagowania na stwierdzone nieprawidłowości.

Zgodnie z nowym brzmieniem art. 94^3 § 1 Kodeksu pracy pracodawca jest zobowiązany do systematycznego przeciwdziałania mobbingowi, w szczególności poprzez działania prewencyjne, wykrywanie mobbingu, właściwe reagowanie na jego wystąpienie, a także podejmowanie działań naprawczych i zapewnianie wsparcia osobom nim dotkniętym.

Szczególnego znaczenia nabiera również nowy art. 94 pkt 2c Kodeksu pracy, który odnosi obowiązek pracodawcy do przeciwdziałania naruszeniom godności i innych dóbr osobistych pracownika, między innymi w obszarze właściwej komunikacji w miejscu pracy, pozycji pracownika w zespole, sposobu oceny efektów jego pracy oraz poszanowania statusu zawodowego i kwalifikacji.

Są to obszary bezpośrednio związane z kulturą organizacyjną, stylem zarządzania i codziennymi relacjami zawodowymi.

Podobny kierunek wynika z przepisów dotyczących systematycznego przeciwdziałania naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz obowiązku określenia reguł, procedur i częstotliwości działań w zakresie przeciwdziałania naruszeniom praw pracowniczych.

W ocenie Związku przywołane regulacje przemawiają za przyjęciem kompleksowego modelu przeciwdziałania zachowaniom niepożądanym, obejmującego nie tylko mechanizmy zgłaszania i wyjaśniania naruszeń, lecz również świadome i systematyczne kształtowanie właściwej kultury organizacyjnej.

Należy przy tym podkreślić, że nowelizacja nie nakazuje wprost przyjęcia określonego modelu kultury organizacyjnej. Jednak wynikające z niej obowiązki prewencyjne trudno będzie skutecznie realizować bez odpowiedniego oddziaływania na sposób zarządzania, jakość komunikacji, wzajemne relacje zawodowe, poczucie sprawiedliwego traktowania oraz poziom zaufania w organizacji.

W związku z powyższym uważamy za konieczne uzupełnienie projektu Polityki o odrębną część poświęconą kształtowaniu właściwej kultury organizacyjnej, obejmującą w szczególności:

- określenie podstawowych wartości i standardów pożądanej kultury organizacyjnej prokuratury, w tym zasad wzajemnego szacunku, profesjonalizmu, współpracy, sprawiedliwego traktowania i odpowiedzialności;
- wskazanie obowiązków kadry kierowniczej w zakresie kształtowania właściwego środowiska pracy, budowania zaufania, zapewnienia konstruktywnej komunikacji oraz wczesnego rozpoznawania i rozwiązywania konfliktów;
- rozwijanie kompetencji kierowniczych, w szczególności w zakresie zarządzania zespołem, komunikacji interpersonalnej, motywowania pracowników, udzielania informacji zwrotnej i przeciwdziałania niewłaściwym praktykom zarządzania;
- wprowadzenie mechanizmów promowania pożądanych postaw i zachowań organizacyjnych, a nie wyłącznie identyfikowania i eliminowania zachowań zakazanych;
- prowadzenie okresowych badań klimatu organizacyjnego, obejmujących między innymi poziom zaufania do przełożonych, jakość komunikacji, poczucie sprawiedliwego traktowania, współpracę w zespołach oraz możliwość bezpiecznego zgłaszania problemów;
- powiązanie wyników badań klimatu organizacyjnego z konkretnymi działaniami doskonalącymi, za których realizację odpowiadałyby właściwe osoby kierujące jednostkami i komórkami organizacyjnymi, przy jednoczesnym zapewnieniu oceny skuteczności podejmowanych działań;
- zasadne byłoby również uporządkowanie konstrukcji Polityki poprzez wyraźne wyodrębnienie trzech wzajemnie uzupełniających się obszarów: kształtowania właściwej kultury organizacyjnej, zapobiegania zachowaniom niepożądanym oraz reagowania na ujawnione nieprawidłowości.

Takie rozwiązanie pozwoliłoby odejść od dominującego w projekcie podejścia proceduralno-reaktywnego na rzecz kompleksowego systemu ochrony godności osób wykonujących pracę w prokuraturze, uwzględniającego zarówno mechanizmy interwencyjne, jak i rzeczywiste przyczyny powstawania zachowań niepożądanych. Podkreślenia wymaga, że skuteczność polityki antymobbingowej nie powinna być oceniana przede wszystkim przez liczbę przeprowadzonych szkoleń, sporządzonych raportów czy rozpatrzonych zgłoszeń, lecz przez rzeczywistą jakość środowiska pracy, poziom zaufania, sposób wykonywania funkcji kierowniczych oraz zdolność organizacji do zapobiegania nieprawidłowościom.

Celem Polityki nie powinno być bowiem wyłącznie stworzenie skutecznego systemu rozpatrywania skarg, ale przede wszystkim kształtowanie takiego środowiska pracy, w którym przyczyny ich powstawania będą systematycznie eliminowane. Dopiero połączenie świadomego kształtowania kultury organizacyjnej, odpowiedzialnego zarządzania, rzeczywistych działań prewencyjnych oraz skutecznych procedur ochronnych może zapewnić trwałą poprawę jakości środowiska pracy w powszechnych jednostkach organizacyjnych prokuratury.

II. Szczegółowe uwagi do projektu Polityki

1. Zakres ochrony i definicje (§ 1–2)

Zastrzeżenia Związku budzi regulacja zawarta w § 1 ust. 2–5 oraz § 10 ust. 2–3. Projekt nie zapewnia ochrony byłych pracowników, jak również osób świadczących pracę na innej podstawie niż mianowanie, umowa o pracę lub w związku z odbywaniem aplikacji prokuratorskiej. Ogranicza też rozpoznawanie wcześniejszych zdarzeń zakończonych przed wejściem Polityki w życie.

Związek proponuje wprowadzenie następującego postanowienia: „Z ochrony i możliwości dokonania zgłoszenia korzystają również byli pracownicy, osoby delegowane, praktykanci, stażyści oraz osoby wykonujące pracę na innej podstawie, w zakresie zdarzeń związanych z pracą w prokuraturze. Ustanie zatrudnienia, delegacji albo pełnienia funkcji nie powoduje umorzenia postępowania. Dopuszczalne jest zgłaszanie zachowań zaistniałych przed wejściem w życie Polityki; nowe gwarancje proceduralne stosuje się także w sprawach niezakończonych".

Zastrzeżenia Związku budzi regulacja zawarta w § 2 pkt 1–11 oraz § 6. Pracownik ma opisać zdarzenia, a nie udowodnić ustawowe znamiona mobbingu. Pojedyncze upokorzenie, molestowanie lub odwet także mogą wymagać natychmiastowej interwencji.

Związek proponuje wprowadzenie następującego postanowienia: „Komisja ocenia opisane zdarzenia pod kątem wszystkich naruszeń objętych Polityką niezależnie od nazwy użytej przez zgłaszającego. Niespełnienie przesłanek mobbingu nie zwalnia z oceny dyskryminacji, molestowania, molestowania seksualnego oraz innego zachowania niepożądanego. Stwierdzenie konfliktu, brak rozstroju zdrowia albo brak wyraźnego sprzeciwu osoby narażonej nie uzasadniają odmowy wszczęcia postępowania. Osobą zgłaszającą jest każda osoba przekazująca informację o możliwym naruszeniu, także dotyczącym innej osoby".

Należy ujednolicić definicje zgłaszającego i osoby narażonej, dodać dyskryminację do definicji czynników ryzyka oraz uwzględnić odwet za działalność związkową i wspieranie innych osób. Nie wolno utożsamiać każdej różnicy zdań lub zgodnego z prawem nadzoru służbowego z mobbingiem; należy badać sposób, kontekst i rzeczywiste uzasadnienie działania.

2. Działania prewencyjne (§ 3)

Zastrzeżenia Związku budzi regulacja zawarta w § 3 ust. 1–16 i § 10 ust. 1. Szkolenia co dwa lata wyłącznie dla chętnych i jednoroczne odroczenie części obowiązków nie zapewnią objęcia ochroną prewencyjną osób, które najbardziej jej potrzebują. Stwarzają faktycznie jedynie pozór podejmowania działań prewencyjnych.

Związek proponuje wprowadzenie następującego postanowienia: „Szkolenie podstawowe jest obowiązkowe dla wszystkich osób objętych Polityką i odbywa się w czasie pracy. Powtarza się je co najmniej raz na pół roku, a dla kierowników również przed objęciem funkcji lub w ciągu 30 dni od objęcia funkcji. Aktualnie zatrudnieni odbywają pierwsze szkolenie w ciągu 40 dni od wdrożenia. Program, ewaluację oraz kryteria wyboru prowadzących uzgadnia się ze stroną związkową".

„Badanie ryzyka prowadzi się co najmniej raz na pół roku i dodatkowo po istotnym sygnale zagrożenia. Obejmuje ono obciążenie pracą, występujące wakaty, zastępstwa, przepracowane nadgodziny, kryteria podziału spraw i nagród, delegacje, sposób nadzoru i dostęp do narzędzi pracy. Do stwierdzonych problemów przypisuje się środki, terminy i skutki finansowe. Wsparcie psychologiczne jest dobrowolne i poufne; pracodawca nie otrzymuje treści konsultacji ani diagnozy".

Należy wyraźnie badać naciski na określony wynik czynności procesowej, instrumentalne oceny, wizytacje i odbieranie spraw, przy poszanowaniu legalnego nadzoru. Szkolenie z radzenia sobie ze stresem nie zastępuje zmniejszenia nadmiernego obciążenia lub zmiany sposobu zarządzania. Nie da się oceniać skuteczności i efektywności polityki i narzędzi ewentualną samą niską liczbą skarg.

3. Przyjmowanie zgłoszeń i sprawy dotyczące kierownictwa (§ 4–6)

Zastrzeżenia Związku budzi regulacja zawarta w § 4 ust. 2–3. Samo wskazanie kolejnego szczebla hierarchii w strukturze prokuratury jako adresata zgłoszenia może nie będzie wystarczające dla zabezpieczenia praw osoby narażonej, gdy zachodzą powiązania między sprawcą a adresatem zgłoszenia. Ponadto takie uregulowanie jest bezprzedmiotowe w sytuacji, gdy zdarzenia zaistniały w różnych jednostkach prokuratury.

Związek proponuje wprowadzenie następującego postanowienia: „Zgłoszenia przyjmuje również niezależny punkt obsługi prowadzony przez zewnętrznego operatora wybranego w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi. Zgłoszenie można złożyć bezpośrednio lub za pośrednictwem przedstawiciela związku, pisemnie, elektronicznie albo ustnie do protokołu. Nie wymaga ono uprzedniego zawiadomienia bezpośredniego przełożonego. Błędny wybór adresata powoduje przekazanie zgłoszenia właściwemu podmiotowi, z zachowaniem pierwotnej daty wpływu i poufności. Potwierdzenie odbioru przekazuje się w ciągu 2 dni roboczych, jeżeli istnieje możliwość kontaktu".

Zastrzeżenia Związku budzi regulacja zawarta w § 4 ust. 4–5. Wymóg przedstawienia dowodów jako warunek formalny uprzywilejowuje pracodawcę, który dysponuje dokumentacją i systemami. Pozostawienie zgłoszenia bez biegu bez wezwania do uzupełnienia może całkowicie pozbawić pracownika ochrony, sprzeczne jest z intencją wprowadzonych przepisów.

Związek wnosi o nadanie § 4 ust. 4–5 następującego brzmienia: „Zgłoszenie powinno zawierać opis znanych zgłaszającemu okoliczności pozwalających rozpoznać problem. Dane osób, czas i miejsce podaje się w zakresie możliwym do ustalenia; dopuszczalne są daty przybliżone. Wskazanie lub załączenie dowodów jest fakultatywne. Brak dowodów, pełnych danych sprawcy, precyzyjnej daty, podpisu albo kwalifikacji prawnej nie stanowi samodzielnej podstawy pozostawienia zgłoszenia bez rozpoznania. Przyjmujący pomaga uzupełnić informacje i w razie potrzeby wyznacza co najmniej 7 dni roboczych, z możliwością przedłużenia ze względu na stan zdrowia. W tym czasie zabezpiecza się dostępny materiał dowodowy".

Zastrzeżenia Związku budzi regulacja zawarta w § 4 ust. 5–6 oraz § 6 ust. 1 pkt 1. Projekt przyznaje adresatowi zgłoszenia, a więc kierownik jednostki uprawnienie do pozostawienia zgłoszenia bez nadania dalszego biegu, jeżeli w jego ocenie nie zostaną spełnione warunki formalne zgłoszenia, co z uwagi na potencjalny konflikt interesów i możliwe powiązania powinno być wykluczone. Jedynym organem uprawnionym do rozpoznania w jakikolwiek sposób zgłoszenia powinna być bezstronna komisja.

Związek proponuje wprowadzenie następującego postanowienia: „Każde zgłoszenie jest rejestrowane i przekazywane Komisji. Kierownik jednostki nie dokonuje oceny wiarygodności zgłaszającego ani zasadności zarzutów. Zakończenie sprawy bez pełnego postępowania jest dopuszczalne wyłącznie wtedy, gdy po wyjaśnieniu wątpliwości opis nie pozostaje w żadnym związku z zakresem Polityki albo dotyczy sprawy już rzetelnie zbadanej i nie zawiera nowych okoliczności. W drugim przypadku Komisja weryfikuje niezależność i zakres poprzedniego badania. Rozstrzygnięcie wymaga uzasadnienia i pouczenia o prawie odwołania".

Należy wykreślić kategorię „oczywiście bezzasadne" także z raportowania oraz osobno wykazywać sprawy poza zakresem, niepotwierdzone po badaniu, niewyjaśnione wskutek braku dostatecznych dowodów oraz potwierdzone.

Zastrzeżenia Związku budzi regulacja zawarta w § 4 ust. 2 pkt 3, 5 i 7, ust. 6 oraz w powiązanych przepisach § 5 i § 9. Zgłoszenie, w którym sprawcą ma być kierownik jednostki, jest kierowany do jego zastępcy sprawia, że pozostaje ono w bezpośrednim otoczeniu zawodowym sprawcy, co rodzi uzasadnione wątpliwości co do wymogu zachowania poufności oraz potencjonalnych negatywnych konsekwencji dla zgłaszającego.

Związek proponuje wprowadzenie następującego postanowienia: „Jeżeli zgłoszenie dotyczy kierownika jednostki, jego zastępcy, kilku członków kierownictwa albo osoby mogącej wpływać na obsadę lub pracę Komisji, czynności organizacyjne przejmuje właściwy nieobjęty konfliktem organ wyższego stopnia. Nie przekazuje on sprawy do zastępcy osoby wskazanej w zgłoszeniu. Sprawę wyjaśnia skład specjalny złożony z trzech niezależnych ekspertów zewnętrznych i dwóch osób desygnowanych przez stronę związkową, niebędących w służbowej zależności od osoby objętej zgłoszeniem. Kierownik i jego zastępcy nie wybierają członków tego składu, nie zatwierdzają jego ustaleń i nie kontrolują akt".

W sprawie dotyczącej Prokuratora Krajowego należy przewidzieć uruchomienie tego trybu przez Prokuratora Generalnego lub inny prawidłowo umocowany, nieobjęty konfliktem organ. Samo zarządzenie PK nie może nakładać nowych obowiązków na PG; odpowiednie rozwiązanie trzeba zawrzeć we właściwym akcie prawnym.

4. Ochrona osoby zgłaszającej i przeciwdziałanie odwetowi (§ 4, § 7 i § 9)

Zastrzeżenia Związku budzi regulacja zawarta w § 4 ust. 9–10, § 7 ust. 11 i § 9 ust. 4. Projekt wspomina o niezwłocznym zabezpieczeniu w przepisie o mediacji, ale nie ustanawia trybu postępowania ani obowiązujących terminów. Niekiedy natychmiastowa interwencja nie może być uzależniona od przeprowadzenia właściwego postępowania i wydania zaleceń.

Związek proponuje wprowadzenie następującego postanowienia: „Od chwili wpływu zgłoszenia pracodawca zapewnia ocenę ryzyka i, nie później niż w ciągu 48 godzin, wdraża adekwatne środki ochronne albo doręcza uzasadnienie odmowy ich zastosowania, a w sytuacji nagłej - niezwłocznie. Oceny dokonuje dyżurny ekspert niepozostający w zależności służbowej od uczestników postępowania. Środki mogą obejmować zmianę osoby wydającej polecenia, ograniczenie kontaktu, zmianę organizacji pracy, zabezpieczenie komunikacji, pomoc prawną i psychologiczną".

„Zmiana miejsca pracy, jednostki lub rozkładu czasu pracy osoby narażonej, zastosowana jako środek jej ochrony, wymaga jej zgody i nie może prowadzić do negatywnych konsekwencji zagrożonego".

Zastrzeżenia Związku budzi regulacja zawarta w § 4 ust. 9–10. Zakaz ma charakter deklaratywny, albowiem brak jest mechanizmów zabezpieczających przed działaniami odwetowymi.

Związek proponuje wprowadzenie następującego postanowienia: „Zakazane są działania, groźby i próby działań odwetowych, w tym pogorszenie warunków zatrudnienia, nieuzasadnione zakończenie delegacji, instrumentalna zmiana referatu lub zakresu obowiązków, nadmierne obciążenie, pozbawienie zadań, pomijanie przy szkoleniach i awansie, krzywdzące opinie oraz bezpodstawne inicjowanie postępowań. Ochrona obejmuje również osoby pomagające, pełnomocników i osoby powiązane narażone na działania odwetowe. Niepotwierdzenie zarzutu, cofnięcie zgłoszenia ani odmowa mediacji nie znoszą tej ochrony".

„W ciągu postępowania i przez 12 miesięcy po jego zakończeniu niekorzystna decyzja dotycząca osoby chronionej wymaga uprzedniego pisemnego wskazania przyczyn oraz niezależnej kontroli ryzyka działań odwetowych. Na jej wniosek uczestniczy w niej wybrany przedstawiciel Związku. W procedurze wewnętrznej, po uprawdopodobnieniu związku niekorzystnego działania ze zgłoszeniem, pracodawca przedstawia przyczyny uzasadniające decyzję. Do zakończenia kontroli, nie dłużej niż przez 5 dni roboczych, wstrzymuje się wykonanie decyzji w zakresie, w jakim pozwalają na to przepisy.".

5. Powoływanie komisji, jej niezależność i reprezentacja pracownika (§ 5)

Zastrzeżenia Związku budzi regulacja zawarta w § 5 ust. 1–9 i 16–17. Projekt nie gwarantuje stałego miejsca przedstawicielom organizacji związkowej. Po bezskutecznym upływie krótkich

terminów pracodawca zastępuje wybór pracowniczy inspektorem BHP, osobą z kierownictwa lub kadr. Osoba zewnętrzna nie ma jasno określonego, wspólnego trybu wyboru.

Związek proponuje wprowadzenie następującego postanowienia: „Komisja w składzie zwykłym liczy pięć osób: dwóch członków desygnowanych przez uprawnione organizacje związkowe, jednego członka wskazanego przez osobę narażoną, jednego członka wskazanego przez pracodawcę i niezależnego eksperta zewnętrznego pełniącego funkcję przewodniczącego. Kandydat pracowniczy lub związkowy nie może pochodzić spoza jednostki, w której wystąpił mobbing lub inne niedozwolone zachowania. Pracodawca powołuje wskazanych kandydatów, a odmowa może wynikać wyłącznie z uzasadnionej przesłanki wyłączenia członka. Nie wolno obsadzić miejsca pracowniczego ani związkowego decyzją pracodawcy".

Daje to stronie pracowniczej wpływ na obsadę trzech z pięciu miejsc. Nie zwalnia członków z bezstronności. Przy zgłoszeniach anonimowych lub braku indywidualnego wskazania trzecie miejsce pracownicze obsadza się według uprzednio przyjętej rotacji z puli wybranej przez pracowników, bez udziału pracodawcy w wyborze.

Rozstrzygnięcie końcowe powinno wymagać co najmniej trzech głosów w pełnym pięcioosobowym składzie, z udziałem prawidłowo wyznaczonych zastępców. Nieobecność członka nie może pozwalać na przejęcie jego miejsca przez pracodawcę. Przy kilku zgłaszających brak wspólnego kandydata rozwiązuje się rotacją lub losowaniem spośród ich kandydatów; każda osoba zachowuje własnego pełnomocnika i odrębne prawo do odwołania.

Organizacje związkowe powinny wcześniej uzgodnić rotację swoich dwóch miejsc i ich zastępców. Przy braku porozumienia stosuje się losowanie spośród zgłoszonych kandydatów, z równym udziałem uprawnionych organizacji. Gdy organizacji jest kilka, co do zasady miejsca obejmują przedstawiciele dwóch różnych organizacji. ZZPiPP RP zachowuje niezależnie prawo reprezentowania indywidualnego pracownika, który powierzy mu obronę. Nie należy ustanawiać ustawowo nieuzasadnionego monopolu jednego związku.

Zastrzeżenia Związku budzi regulacja zawarta w § 2 pkt 14, § 5 ust. 2 pkt 3 i ust. 16 oraz załącznik nr 9. Sam brak zatrudnienia w prokuraturze nie wyklucza zależności od pracodawcy. Osoba stale reprezentująca go w sporach pracowniczych nie powinna rozstrzygać takich skarg.

Związek proponuje wprowadzenie następującego postanowienia: „Listę ekspertów, wymagania kwalifikacyjne, kolejność losowania oraz zasady wynagradzania uzgadnia się ze stroną związkową przed przyjęciem zgłoszeń. Ekspert ujawnia powiązania zawodowe, finansowe i osobiste z uczestnikami i jednostkami prokuratury z ostatnich trzech lat. Wyłączona jest osoba reprezentująca pracodawcę w danej sprawie, doradzająca w zdarzeniach objętych zgłoszeniem lub pozostająca w zależności podważającej bezstronność. Wynagrodzenie nie zależy od wyniku postępowania. Zmiana eksperta w toku sprawy wymaga udokumentowanej podstawy i zachowania uzgodnionego trybu".

Lista nie może ograniczać się do nazw firm; należy wskazać osoby faktycznie wykonujące zadanie. Zespół powinien łącznie posiadać kompetencje z prawa pracy, prowadzenia rozmów

z osobami pokrzywdzonymi i oceny ryzyka psychospołecznego. Eksperta wybiera się z zatwierdzonej puli przez losowanie z udziałem strony związkowej.

Uwagi dotyczą braku regulacji reprezentacji pracownika w § 4–9 oraz treści § 7 ust. 6 pkt 2. Projekt wymienia pełnomocnika prokuratury przy mediacji, ale nie przewiduje analogicznego uprawnienia pracownikowi.

Związek proponuje wprowadzenie następującego postanowienia: „Osoba narażona, zgłaszający i osoba, której zachowania dotyczy zgłoszenie, mogą korzystać z wybranego przedstawiciela związku, adwokata, radcy prawnego lub osoby zaufanej. Pełnomocnik pracownika jest dopuszczany do przygotowania zgłoszenia przez czynności wyjaśniające i mediację aż do kontroli wykonania zaleceń. Może składać wnioski, pytania, zastrzeżenia i odwołanie, uzyskiwać doręczenia oraz dostęp do akt w granicach umocowania. Nie może być jednocześnie członkiem Komisji w tej samej sprawie. Odmowa jego udziału wymaga konkretnej podstawy prawnej, uzasadnienia i podlega kontroli odwoławczej".

Należy zapewnić płatny czas niezbędny do udziału pracownika, świadków i reprezentanta czynnościach postępowania oraz rzeczywiste zmniejszenie bieżącego obciążenia zadaniami służbowymi. Członkowi komisji należy zapewnić czas również na zapoznanie się z aktami i przygotowanie rozstrzygnięcia, nie tylko na udział w samym posiedzeniu. Należy zabezpieczyć środki w budżecie na pomoc prawną i psychologiczną.

Zastrzeżenia Związku budzi regulacja zawarta w § 5 ust. 10–12 oraz załącznik nr 4. Katalog nie obejmuje zależności służbowej, wcześniejszego doradzania kierownictwu, obrony jednej ze stron ani gdy istnieje uzasadniona wątpliwość co do bezstronności.

Związek proponuje wprowadzenie następującego postanowienia: „Wyłączeniu podlega także osoba pozostająca w bezpośredniej zależności służbowej lub ekonomicznej od uczestnika, współdecydująca o kwestionowanym działaniu, reprezentująca uczestnika, wcześniej prowadząca mediację w sprawie albo taka, której inne relacje wywołują uzasadnioną wątpliwość co do bezstronności. Każdy członek ujawnia te okoliczności przed pierwszą czynności oraz niezwłocznie po ich wystąpieniu w toku postępowania. Uczestnik oraz jego pełnomocnik mogą złożyć wniosek o wyłączenie. Rozstrzyga go niezależny skład odwoławczy w ciągu 3 dni roboczych".

6. Poufność i uprawnienia uczestników (§ 5, § 8 i § 9)

Zastrzeżenia Związku budzi regulacja zawarta w § 5 ust. 14–15 oraz załącznik nr 5. Zobowiązanie do zachowania w tajemnicy wszelkich informacji i korzystania z nich wyłącznie w toku postępowania jest nadmiernie szerokie.

Związek proponuje wprowadzenie następującego postanowienia: „Poufność chroni prywatność uczestników i prawidłowy tok postępowania. Nie wyłącza ujawnienia informacji w zakresie niezbędnym do uzyskania pomocy wybranego przedstawiciela związku zawodowego, profesjonalnego pełnomocnika, lekarza lub psychologa, dochodzenia i obrony praw przed sądem, dokonania prawnie dopuszczalnego zawiadomienia właściwego organu, w tym PIP, ani wykonania obowiązku ustawowego. Osoby korzystające z pomocy nie muszą uzyskiwać na to zgody pracodawcy. Nie uchyla to tajemnic chronionych ustawowo ani praw

osób trzecich. Zgodne z prawem korzystanie z tych uprawnień nie może stanowić podstawy odpowiedzialności ani niekorzystnego traktowania".

Zastrzeżenia Związku budzi regulacja zawarta w § 5 ust. 22, § 8 i § 9 ust. 7–8 oraz załączniki nr 6–8. Pismo pracodawcy o wyniku nie zastępuje dostępu do materiału, na którym wynik oparto.

Związek proponuje wprowadzenie następującego postanowienia: „Osoba narażona oraz osoba, której zachowania dotyczy zgłoszenie, i ich umocowani pełnomocnicy mają dostęp do akt w zakresie potrzebnym do ochrony praw, w tym prawo otrzymania kopii i spisu materiału dowodowego. Ograniczenie musi mieć konkretną podstawę, zakres i uzasadnienie, a w razie konieczności stosuje się anonimizację danych lub sporządza się wyciąg z dokumentu".

„Przed końcowym rozstrzygnięciem uczestnicy otrzymują istotne ustalenia i co najmniej 7 dni roboczych na odniesienie się do nich. Osoba składająca wyjaśnienia otrzymuje dotyczący jej protokół i może w ciągu 7 dni roboczych zgłosić sprostowanie, uzupełnienie lub zastrzeżenia, które dołącza się do akt. Odmowa podpisu z uzasadnionymi uwagami nie stanowi naruszenia obowiązków pracowniczych".

7. Mediacja (§ 7)

Zastrzeżenia Związku budzi regulacja zawarta w § 7 oraz § 8 ust. 1 i § 9 ust. 1. Trzy dni robocze na wyrażenie zgody może okazać się zbyt krótki dla przeprowadzenia rzetelnej oceny zasadności wyrażenia takiej zgody. § 7 ust. 8 przewiduje obowiązek podjęcia działań prewencyjnych oraz monitorowania sytuacji w jednostce lub komórce organizacyjnej.

Związek proponuje wprowadzenie następującego postanowienia: „Mediacja jest fakultatywna. Odmowa lub wycofanie zgody nie mogą powodować negatywnych konsekwencji dla osoby narażonej. Uczestnik otrzymuje co najmniej 7 dni roboczych na decyzję oraz możliwość konsultacji z wybranym przedstawicielem związku lub prawnikiem. Mediatora akceptują uczestnicy; nie może on następnie badać tej sprawy jako członek Komisji. Zawarcie ugody nie wyłącza badania przez Komisję narażenia na mobbing, dyskryminację, molestowanie, molestowanie seksualne lub zachowania niepożądane innych osób i realizacji obowiązków pracodawcy. Niewykonanie ugody lub ujawnienie kolejnych zachowań powoduje wznowienie postępowania zainicjowanego pierwotnym zgłoszeniem".

„Sprawy, w których doszło do przemocy, gróźb lub molestowania seksualnego kieruje się do mediacji jedynie na wniosek osoby narażonej; wymaga ona odrębnej oceny bezpieczeństwa i wyraźnej..".

Przedmiotem ugody nie mogą być oświadczenia skutkujące ustaniem zatrudnienia, wyłączeniem ustawowych uprawnień oraz ogólnego zrzeczeniem się wszystkich aktualnych i mogących powstać w przyszłości roszczeń oraz prawa do wynagrodzenia.

8. Postępowanie dowodowe, dokumentacja i terminy (§ 8)

Zastrzeżenia Związku budzi regulacja zawarta w § 8 ust. 2 i 4 w zakresie, w jakim nie przewidują obowiązku natychmiastowego zabezpieczenia dowodów, w sytuacji, gdy istnieje ryzyko jego utraty (np. korespondencja elektroniczna).

Związek proponuje wprowadzenie następującego postanowienia: „Niezwłocznie po zgłoszeniu identyfikuje się zagrożone utratą dowody. W ciągu 24 godzin od ustalenia takiego ryzyka właściwy administrator zabezpiecza dostępne dane i wstrzymuje ich usuwanie w niezbędnym zakresie. Obejmuje to w szczególności korespondencję służbową, historię przydziału i odbierania spraw, obciążenie referatu, polecenia, grafiki, oceny i dokumenty kadrowe. Dokumentuje się pochodzenie materiału, datę zabezpieczenia, zakres i osoby mające do nich dostęp".

„Komisja może występować bezpośrednio do właściwych jednostek lub komórek organizacyjnych o materiały niezbędny do wyjaśnienia sprawy. Odpowiedź lub uzasadnioną informację o przeszkodzie w jego przekazaniu przesyła się w ciągu 5 dni roboczych. Odmowa powinna zawierać podstawę prawną i uzasadnienie. W uzasadnionych przypadkach udostępnia się materiału częściowo, w formie zanonimizowanej lub wyciągu. Materiały podlegające udostępnieniu nie powinny być uprzednio przekazywane osobie objętej zgłoszeniem".

W odniesieniu do akt sprawy karnej należy zachować wymagania z art. 156 k.p.k. i zapewnić ochronę tajemnic ustawowych.

Zastrzeżenia Związku budzi regulacja zawarta w § 6 oraz § 8 ust. 2–4. Dowody należy zbierać z urzędu, zwłaszcza gdy pracownik nie może ich uzyskać i winien być to obowiązek Komisji.

Związek proponuje wprowadzenie następującego postanowienia: „Komisja bada całokształt zdarzeń, ich powtarzalność, kontekst, zależność służbową oraz dokumentację pozostającą u pracodawcy. Sam brak bezpośredniego świadka opisywanych zachowań nie wyklucza możliwości przeprowadzenia innych dowodów o charakterze pośrednim. Oddalenie wniosku dowodowego wymaga wskazania podstawy faktycznej oraz uzasadnienia.

Od 5 listopada 2026 r. art. 18^3f k.p. obejmie także wewnętrzne postępowania o naruszenie zasady równego traktowania: pracownik uprawdopodobnia naruszenie, a pracodawca wykazuje, że go nie popełnił. Projekt musi uwzględniać tę okoliczność.

Osobę, której zachowania dotyczy zgłoszenie, należy poinformować o zarzutach w zakresie umożliwiającym ustosunkowanie się do nich oraz zapewnić możliwość przedstawienia dowodów i odniesienia się do istotnych ustaleń.

Zastrzeżenia Związku budzi regulacja zawarta w § 8 ust. 5 oraz § 9 ust. 10. Natychmiastowe usunięcie nagrania po podpisaniu protokołu pozbawia pracownika możliwości wykazania ewentualnych nieścisłości. Sztywny okres trzech lat od zamknięcia sprawy może nie odpowiadać okresowi wymagalności roszczeń ani trwaniu sporu.

Związek proponuje wprowadzenie następującego postanowienia: „Nagranie stanowi załącznik do protokołu. Narzędzie transkrypcyjne nie może wykorzystywać treści do trenowania modeli, przekazywać jej nieuprawnionym podmiotom, oceniać wiarygodności zeznań i wyjaśnień oraz generować propozycji sposobu zakończenia sprawy. Transkrypcja jest weryfikowana przez Komisję oraz uczestników czynności."

„Akta postępowania prowadzonego na podstawie Polityki podlegają odrębnemu harmonogramowi przechowywania, zgodnemu z przepisami archiwalnymi i ustalonemu przy udziale inspektora ochrony danych oraz, w wymaganym zakresie, właściwego archiwum.

Okres ustala się z uwzględnieniem niezbędności, kategorii archiwalnej, terminów roszczeń oraz powiązanych postępowań. Przed zniszczeniem umożliwia uprawnionemu uczestnikowi uzyskanie ich kopii. W razie sporu lub prawnie uzasadnionej potrzeby zabezpieczenia dowodu wstrzymuje się ich zniszczenie".

Dla danych przetwarzanych w odrębnej procedurze ustawowej sygnalistów należy stosować jej własne reguły retencji, w tym art. 8 ust. 8–10; nie można ich dowolnie wydłużać Polityką.

Zastrzeżenia Związku budzi regulacja zawarta w § 5 ust. 1, § 6 ust. 1, § 7 ust. 5 i § 8 ust. 7–11. Terminy do powoływanie komisji, dokonania przez nią oceny wstępnej i ewentualne zawieszenie postępowania z powodu usprawiedliwionej nieobecności ostatniej osoby, która ma być przesłuchana powodują niepotrzebne wydłużenie czasu prowadzonego postępowania.

Związek proponuje wprowadzenie następującego postanowienia: „Komisję powołuje się w ciągu 7 dni roboczych od wpływu zgłoszenia. Termin wskazania kandydata wynosi 5 dni roboczych od doręczenia pouczenia. Postępowanie wraz z oceną wstępną i mediacją kończy się w ciągu 60 dni kalendarzowych od pierwszego wpływu zgłoszenia.

„Nieobecność uczestnika nie wstrzymuje biegu postępowania. W razie możliwości przeprowadza się czynność w drodze wideokonferencji".

9. Zakończenie postępowania, kontrola ustaleń i wykonanie zaleceń (§ 9)

Zastrzeżenia Związku budzi regulacja zawarta w § 6 i § 9 w zakresie, w jakim nie przewiduje środka odwoławczego od decyzji komisji o zakończeniu postępowania jako oczywiście bezzasadnego, wydania sprawozdania końcowego z zaleceniami oraz umorzenia postępowania.

Związek proponuje wprowadzenie następującego postanowienia: „Uczestnik, którego praw dotyczy rozstrzygnięcie, może w ciągu 14 dni od doręczenia uzasadnienia złożyć odwołanie od decyzji kończącej postępowanie. Skarga na bezczynność nie jest ograniczona terminem. Środek rozpoznaje inny pięcioosobowy skład, z trzema niezależnymi ekspertami zewnętrznymi i dwoma członkami desygnowanymi przez związki zawodowe, które nie brały udziały w orzekaniu w pierwszej instancji oraz nie pozostają w zależności służbowej od osób będących uczestnikami postępowania.

„Odwołanie od wyniku rozpoznaje się w ciągu 30 dni kalendarzowych; a wnioski o zabezpieczenie JAKIE ZABEZPIECZENIA?? w ciągu 48 godzin. Komisja odwoławcza może dokonać odrębnych ustaleń, utrzymywać w mocy zaskarżoną decyzję lub uchylić decyzję i przekazać sprawę do ponownego rozpoznania w innym składzie, jeżeli zachodzi potrzeba przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości

Prawo do złożenia zdania odrębnego jest już przewidziane w załączniku nr 8, jednak należy uregulować je wprost w treści Polityki.

Zastrzeżenia Związku budzi regulacja zawarta w § 9 ust. 1–2 i § 7 ust. 9. Należy mieć na uwadze, że cofnięcie zgłoszenie może wynikać z nacisku lub presji, w związku z czym obligatoryjne umorzenie postępowania w takim wypadku w sposób nieuzasadniony uprzywilejowuje sprawcę.

Związek proponuje wprowadzenie następującego postanowienia: „Cofnięcie zgłoszenia, ustanie zatrudnienia lub ugoda nie powodują zakończenia postępowania. Komisja ustala,

czy cofnięcie jest dobrowolne i czy istnieje potrzeba dalszych działań wobec zagrożenia dla tej osoby lub innych pracowników. W przypadku kontynuowania postępowania, osoba narażona ma prawo nie brać udziału w dalszych czynnościach przed komisją.

Zastrzeżenia Związku budzi regulacja zawarta w § 9 ust. 3–8 i 11 oraz załącznik nr 8. Projekt nakazuje realizację zaleceń niezwłocznie, ale wyznacza aż na to sześciomiesięczny termin. W połączeniu z zalecaniem jedynie „rozważenia" części działań osłabia to możliwość rozliczenia pracodawcy z niezwłocznego usunięcia zagrożenia.

Związek proponuje wprowadzenie następującego postanowienia: „Sprawozdanie z uzasadnieniem, oceną materiału, wykazem pominiętych dowodów, zaleceniami i zdaniami odrębnymi doręcza się bezpośrednio uprawnionym uczestnikom oraz ich pełnomocnikom w ciągu 3 dni roboczych, z koniecznymi, w razie potrzeby ze zanonimizowanymi danymi osób trzecich.

„Środki niezbędne dla bezpiecznej realizacji zadań stosuje się niezwłocznie. W ciągu 14 dni od doręczenia sprawozdania pracodawca przedstawia Komisji plan wykonania pozostałych zaleceń, odpowiedzialne osoby, finansowanie i terminy ich realizacji, co do zasady nie dłuższe niż 30 dni od doręczenia sprawozdania. Dłuższy termin realizacji wymaga uzasadnienia oraz Odmowa wykonania zalecenia wymaga wskazania podstawy faktycznej i prawnej.

W razie stwierdzenia podstaw odpowiedzialności karnej lub dyscyplinarnej materiały przekazuje się właściwemu organowi. Badaniu przez Komisję podlega także okoliczność, czy osoby odpowiedzialne w imieniu pracodawcy za przeciwdziałaniu mobbingowi w zakładzie pracy wiedząc o zachowaniach opisanych w zgłoszeniu, nie wywiązały się z tego obowiązku.

Zastrzeżenia Związku budzi regulacja zawarta w § 3 ust. 12–16 i § 9 ust. 11. Niedopuszczalnym jest, aby, aby wykonanie zaleceń oceniał ten sam kierownik, którego zaniedbania ujawniono.

Związek proponuje wprowadzenie następującego postanowienia: „Skuteczność działań ocenia się po 3, 6, 12 i, w sprawach podwyższonego ryzyka, 24 miesiącach, z udziałem osoby chronionej oraz na jej wniosek przedstawiciela Związku. Organizacje związkowe otrzymują kwartalne zestawienia zanonimizowanych danych o zgłoszeniach, terminach, zabezpieczeniach, odwołaniach i wykonaniu zaleceń. Mogą wnosić o kontrolę konkretnej nieprawidłowości systemowej, a pracodawca udziela uzasadnionej odpowiedzi w ciągu 14 dni".

Zastrzeżenia Związku budzi regulacja zawarta w § 1 ust. 5 oraz § 9 ust. 9. Pouczenie dopiero po zakończeniu wielomiesięcznej procedury może bowiem nadejść po upływie terminu odwołania od decyzji pracodawcy.

Związek proponuje wprowadzenie następującego postanowienia: „Po wpłynięciu zgłoszenia zgłaszający oraz osoba narażona niezwłocznie otrzymuje informację o pomocy organizacji społecznych i dostępnych drogach ochrony prawnej.

W szczególności trzeba wskazać 21-dniowy termin z art. 264 k.p. w sprawach nim objętych. Informacja powinna rozróżniać drogę sądową, zawiadomienie PIP, właściwy tryb służbowy

lub dyscyplinarny oraz zawiadomienie karne. Ustawa o ochronie sygnalistów nie obejmuje każdego zgłoszenia mobbingu, a jej zastosowanie trzeba ocenić odrębnie.

10. Wdrożenie i spójność regulacji (§ 10 i § 12)

Zastrzeżenia Związku budzi regulacja zawarta w § 10 oraz § 12, przede wszystkim odroczony obowiązek przeprowadzania szkoleń, a nadto uzgodnić numerację jednostek redakcyjnych Polityki oraz dokonać rozróżnienia odpowiedzialności pracodawcy od kompetencji organów prokuratury.

Związek proponuje wprowadzenie następującego postanowienia: „Polityka stanowi minimalny wspólny standard ochronny. Akty wewnętrzne poszczególnych jednostek prokuratury nie mogą ograniczać przewidzianych w niej gwarancji. Przed jej wdrożeniem zapewnia się wszelkie ku temu środki organizacyjne. Zmiany Polityki oraz załączników przeprowadza się w trybie właściwym dla ich ustanowienia, z zachowaniem ustawowych uprawnień związków zawodowych. Co najmniej raz w roku odbywa się wspólny przegląd skuteczności jej funkcjonowania i publikacja zanonimizowanego sprawozdania, które jest przekazywane do wiadomości wszystkim pracownikom".

Jeżeli dokument ten będzie regulaminem z art. 94^3a k.p. albo elementem regulaminu pracy, należy zachować właściwy tryb uzgadniania i ogłoszenia; nie wystarczy formuła wejścia w życie w dniu podpisania zarządzenia. Doraźne działania ochronne wynikające z obowiązków pracodawcy należy podejmować bez oczekiwania na zakończenie formalnego wdrożenia.

Niezależnie od uwag merytorycznych przedłożony tekst wymaga korekty legislacyjnej. Należy ujednolicić tytuł i nazwę Polityki, usunąć brak § 11, poprawić zapis § 1 ust. 3 oraz rozdzielić ustępy 1 i 2 w § 5. Konieczne jest także poprawienie oczywistych omyłek pisarskich, uporządkowanie odesłań, interpunkcji i oznaczeń jednostek redakcyjnych, a także zastąpienie wyrazu „ilość" wyrazem „liczba" tam, gdzie mowa o sprawach i zgłoszeniach.

Definicje w § 2 powinny rozróżniać szerszy standard ochrony wewnętrznej od ustawowych przesłanek roszczeń, bez sugerowania rozłączności poszczególnych postaci naruszeń. W definicji czynników ryzyka pominięto dyskryminację. Członkiem z prawem głosu musi pozostawać konkretna osoba fizyczna, a nie firma świadcząca usługę.

W § 3 ust. 4 należy usunąć powtórzenie dotyczące delegowania zadań i uporządkować program szkoleń. W § 5 ust. 2 i 21 powtórzono regulację upoważnień do przetwarzania danych, nie określając dostatecznie ról i zakresu dostępu. W ust. 19–20 trzeba odrębnie uregulować czas pracy pracowników i zasady wynagradzania ekspertów. Odesłanie w ust. 22 powinno obejmować zarówno protokół posiedzenia, jak i odrębny protokół wyjaśnień.

Ujednolicenia wymagają ponadto skutki ugody i ponownego podjęcia czynności określone w § 7–9, sposób liczenia terminów w § 8 oraz zakres odpowiedzialności adresatów zaleceń w § 9 ust. 5–8. W § 9 ust. 4 pkt 2 lit. f użyto niekompletnego sformułowania „wszczęcia na podstawie postępowania"; należy wskazać właściwy tryb i organ, któremu przekazywany jest materiał. Korekta redakcyjna nie może zastępować postulowanego wzmocnienia gwarancji proceduralnych.

III. Uwagi do załączników

1. Załącznik nr 1 – Ankieta

Załącznik wymaga zasadniczego przeprojektowania. Jego zaletą jest szeroki katalog zachowań i uwzględnienie relacji doświadczeń świadków. W obecnej postaci ankieta nie zapewnia jednak wiarygodnej anonimowości ani porównywalności odpowiedzi. Może zaniżać skalę problemu i ujawniać tożsamość odpowiadających. Wyniku ankiety nie wolno traktować jako rozstrzygnięcia o istnieniu albo braku mobbingu w indywidualnej sprawie.

Już część wprowadzająca formularza, poprzedzająca metryczkę, wymaga uzupełnienia. Nie wyjaśniono, kto zbiera i analizuje odpowiedzi, kto otrzyma dane źródłowe, jak długo będą przechowywane i czy można pominąć pytanie. W hierarchicznej instytucji samo polecenie wypełnienia może zostać odebrane jako obowiązek ujawnienia własnych doświadczeń.

Należy poprzedzić formularz krótką instrukcją o dobrowolności udziału i każdej odpowiedzi oraz zakazie kontroli indywidualnego uczestnictwa. Należy również rozdzielić badanie anonimowe od kanału składania skarg. Jeżeli zastosowana technologia pozwala przypisać odpowiedzi osobie, nie nazywać badania anonimowym i przed uruchomieniem zmienić konfigurację lub sposób zbierania odpowiedzi.

Nadmiernie rozbudowano pytania o jednostkę zatrudnienia, jednostkę wykonywania obowiązków, stanowisko i dziesięć przedziałów stażu, a także dalsze pytania o stanowisko w czasie zdarzeń. Zestawienie tych informacji może wskazać konkretną osobę, zwłaszcza delegowaną, asesora lub jedynego pracownika danej kategorii. Brak nazwiska nie jest równoznaczny z anonimowością.

Należy ograniczyć metryczkę do danych koniecznych dla zapewnienia prewencji, stosować szerokie kategorie i opcję odmowy odpowiedzi. Należy również ustanowić co najmniej dziesięcioosobowe grupy raportowania oraz dodatkową ocenę ryzyka identyfikacji; sam próg liczbowy nie stanowi gwarancji. Nie należy publikować małych komórek ani danych pozwalających odtworzyć je przez odejmowanie od sumy. W małych jednostkach należy łączyć wyniki na wyższym poziomie.

Korekty wymagają powtarzane pola „w okresie od … do …" oraz sposób kierowania do dalszych pytań po odpowiedziach przeczących. Brakuje jednego, z góry ustalonego okresu oraz wskazania, które pytania pomija osoba niedoświadczająca danego zachowania. Respondenci mogą opisywać różne okresy albo odpowiadać na niedotyczące ich pytania.

Należy przyjąć wspólny okres, przykładowo „ostatnie 12 miesięcy", z możliwością zaznaczenia krótszego zatrudnienia. Należy również dodać czytelne przejścia i opcje „nie dotyczy", „nie wiem" oraz „nie chcę odpowiadać". Nie należy ograniczać prawa zgłoszenia zdarzeń starszych niż okres ankiety.

Związek kwestionuje konstrukcję rozbudowanego pytania o uporczywe nękanie oraz pytania o dyskryminację „w rozumieniu przepisów kodeksu pracy". Osoba ankietowana może nie rozpoznawać prawnej nazwy zdarzenia, choć doświadcza konkretnych naruszeń. Pytanie łączące wiele zachowań nie pozwala ustalić, na którą część udzielono odpowiedzi.

Należy najpierw pytać o obserwowalne zachowania i ich okoliczności, następnie o częstotliwość, relację służbową i reakcję organizacji. Ewentualną samoocenę zjawiska

umieścić na końcu jako odrębną informację, bez odrzucania pozostałych odpowiedzi po zaznaczeniu „nie".

Blok dotyczący szczegółowych zachowań wymaga ujednolicenia skali odpowiedzi. Zdarzenia powracające co kilka tygodni mogą nie pasować ani do „stale", ani do potocznie rozumianego „incydentalnie". Oddzielne pytania o powtarzalność i incydentalność bez objaśnienia mogą dawać sprzeczne odpowiedzi.

Należy zastosować jedną, rozłączną skalę częstotliwości, np. „nigdy; jeden raz; kilka razy, rzadziej niż raz w miesiącu; co najmniej raz w miesiącu, rzadziej niż raz w tygodniu; co najmniej raz w tygodniu; trudno ocenić; wolę nie odpowiadać". Dla zdarzeń ciągłych dodać osobne pytanie o utrzymywanie się sytuacji. Nie należy utożsamiać punktacji ze spełnieniem przesłanek prawnych.

Nieprecyzyjnie sformułowano pytania o niemożliwe i nierealne zadania, przekazywanie wiadomości oraz zdjęć bez zgody, premie i kwestionowanie decyzji. Dwa określenia nierealnych zadań powtarzają tę samą treść. Przekazanie służbowej wiadomości bez odrębnej zgody nie musi stanowić naruszenia. Pominięcie w premii lub zmiana decyzji wymagają zbadania podstaw i kontekstu.

Należy pytać o poniżający sposób, nieuzasadnione różnicowanie, naruszenie prywatności albo brak rzeczowego uzasadnienia, a nie o sam fakt legalnej czynności służbowej. Należy również zachować pytania o presję na rezygnację z praw, groźby, izolowanie i upokarzającą krytykę. Należy również usunąć powtórzenia oraz doprecyzować pojęcia.

Skala obejmująca jednorazowe zdarzenie i przedział „od 1 tygodnia do 5 tygodni" jest niepełna. Nie ma odpowiedzi dla kilku zdarzeń w okresie krótszym niż tydzień. Jedna odpowiedź na wiele różnych zachowań zaciera ich odmienny przebieg.

Należy dodać okres krótszy niż tydzień i możliwość wskazania, że sytuacja nadal trwa. Należy również wyjaśnić, czy odpowiedź odnosi się do najpoważniejszego zachowania, czy całej sekwencji; nie wymuszać jednego czasu dla różnych spraw.

Pytania o stanowisko, relację służbową, płeć i jednostki występowania zdarzeń wymagają ograniczenia i uporządkowania. „Przełożony" obejmuje już bezpośredniego przełożonego; wizytator może równocześnie należeć do innej kategorii. Kombinacja odpowiedzi i wolnego opisu może identyfikować sprawę. W bloku seksualnym pytanie o osobę lub osoby przewiduje tylko dwie odpowiedzi bez jasnej wielokrotności.

Należy zachować przede wszystkim informację o zależności służbowej i możliwości wpływu na sytuację pracownika. Kategorie powinny być rozłączne i obejmować bezpośredniego przełożonego, innego przełożonego, współpracownika, podwładnego oraz osobę spoza jednostki. Należy umożliwić kilka wskazań, gdy odpowiedź dotyczy kilku osób. Pozostałe cechy zbierać tylko przy wykazanej potrzebie badawczej i bez obowiązku ich ujawniania.

Nie można zaakceptować sposobu przedstawienia możliwych reakcji na naruszenie, w szczególności alternatywy „NIE, pozostawiłam to bez reakcji" albo „NIE, złożyłam od razu pozew" w bloku dotyczącym dyskryminacji. Pominięto pomoc związku, prawnika, niezależnego kanału i właściwych organów. Brak skargi wewnętrznej nie oznacza bierności.

Należy dopuścić wielokrotny wybór podjętych działań, w tym pomoc związkową, konsultację prawną, zawiadomienie właściwego organu oraz świadomą decyzję o nieskładaniu skargi. Nie należy pytać o szczegóły strategii procesowej. Powody niezgłoszenia uzupełnić o zależność od osoby wskazanej w zgłoszeniu, brak bezpiecznego kanału, stan zdrowia i obawę o świadków.

Usunięcia wymagają odpowiedź „nie angażuję się w problemy innych osób" i określenie „napastnik". Pierwsza formuła przypisuje motywację, której ankieta nie ustaliła; druga przesądza ocenę osoby przed badaniem.

Należy używać neutralnych pytań „Czy podjęto działanie?" i „Co utrudniało reakcję?". Należy również dodać brak wiedzy, jak pomóc, ryzyko odwetu, wsparcie poza formalnym kanałem oraz respektowanie woli osoby narażonej. Nie należy wyprowadzać negatywnych konsekwencji z anonimowej deklaracji braku reakcji.

Uzupełnienia wymagają katalog przyczyn dyskryminacji oraz pytanie nr 32 o podział pracy, awans, płace i szkolenia. Formularz nie rozróżnia samej różnicy od jej bezprawnej przyczyny. Nie pyta wyraźnie o działalność związkową, korzystanie z pomocy związku, przypisywaną cechę lub powiązanie z inną osobą.

Należy pytać o niekorzystne traktowanie, możliwą przyczynę i znane uzasadnienie. Należy również uzupełnić obszar związkowy także o nieprzynależność, a katalog pozostawić otwarty. Należy również wyjaśnić przystępnie dyskryminację przez założenie i skojarzenie, z oznaczeniem stanu prawnego. Zróżnicowane obowiązki mogą mieć obiektywne uzasadnienie; sama odpowiedź nie dowodzi dyskryminacji.

Odrębnej korekty wymaga blok dotyczący molestowania seksualnego, obejmujący pytania o formy zachowania, tożsamość osoby i reakcję. Katalog niepożądanego dotyku i wypowiedzi jest użyteczny, ale ankieta nie zapewnia wyraźnej możliwości pominięcia całego bloku. Brakuje pytań o uzależnianie korzyści zawodowych od podporządkowania się zachowaniu i odwet za odmowę.

Należy poprzedzić blok informacją o możliwości pominięcia, dopisać wskazane zależności i zachowania w komunikacji elektronicznej. Brak wyraźnego protestu albo podporządkowanie się nie mogą być interpretowane jako zgoda czy brak naruszenia. Oddzielnie uwzględnić molestowanie niemające charakteru seksualnego. Należy również zapewnić kontakt do poufnej pomocy poza ankietą.

Związek wnosi o skreślenie pytania „Czy … rozważała Pani/Pan skierowanie pozwu przeciwko pracodawcy?". Informacja nie jest niezbędna do identyfikowania czynników ryzyka. W zestawieniu z metryczką może zniechęcać do szczerej odpowiedzi i ujawniać strategię ochrony praw.

Należy usunąć pytanie. Należy również zastąpić pytaniami o znajomość dostępnej pomocy, bariery jej uzyskania i zaufanie do niezależności procedury.

Zastrzeżenia budzą pytanie łączące pogorszenie zdrowia z pomocą medyczną oraz pytanie o korzystanie z pomocy psychologa. Jedno „tak/nie" nie rozstrzyga, czy zdrowie się pogorszyło, czy pomoc była dostępna i czy z niej skorzystano. Przy możliwości identyfikacji odpowiedź ujawnia dane szczególnej kategorii.

Należy usuwać dane medyczne zbędne dla celu badania. Ewentualne ogólne pytania o wpływ sytuacji na dobrostan i dostępność wsparcia uczynić odrębnymi, dobrowolnymi i bez diagnoz. Nie należy używać braku leczenia jako dowodu braku naruszenia. Przy danych identyfikowalnych trzeba ustalić podstawę z art. 6 i odpowiednią przesłankę z art. 9 RODO, a nie poprzestać na ogólnej zgodzie ankietowej.

W pytaniach nr 50–54 oraz powtarzanych ocenach reakcji pracodawcy nie zapewniono zrównoważonych skali odpowiedzi. Komunikację i atmosferę opisano dwiema odpowiedziami pozytywnymi i jedną negatywną; w części miejsc brakuje odpowiedzi neutralnej. Ocena interwencji nie przewiduje sprawy w toku, braku informacji ani skutecznej reakcji po nadmiernym opóźnieniu.

Należy stosować symetryczne skale od bardzo dobrej do bardzo złej z odpowiedzią neutralną i „nie dotyczy". Skuteczność i szybkość interwencji oceniać oddzielnie. Pytanie o satysfakcję zawodową nie powinno służyć do podważania wiarygodności zgłoszeń.

Należy wprost zbadać odwet, niezależność komisji, możliwość reprezentacji i skuteczność środków ochronnych.

Związek wnosi o uzupełnienie ankiety o następujące pytania: „Czy po zgłoszeniu lub udzieleniu pomocy innej osobie pogorszyła się Pani/Pana sytuacja zawodowa?"; „Czy można bezpiecznie zgłosić zachowanie kierownika?"; „Czy poinformowano o prawie korzystania z wybranego przedstawiciela związku?"; „Czy pomoc wymagała przeniesienia lub odejścia osoby zgłaszającej?"; „Czy zadania i terminy są możliwe do wykonania w dostępnym czasie i przy dostępnych zasobach?". Każde pytanie wymaga neutralnych odpowiedzi, opcji „nie dotyczy" i braku obowiązku podania szczegółów sprawy.

Zasadniczej korekty wymaga końcowy wyciąg z przepisów. Przedstawia brzmienie związane z nowelizacją wchodzącą w życie 5 listopada 2026 r., bez oznaczenia tej daty. Kończy art. 94^3 na § 9, pomijając dalsze gwarancje, w tym regułę oceny i roszczenia pracownika. Fragment § 4 dotyczący utrudniania funkcjonowania w pracy jest tekstowo uszkodzony: łączy słowa „efektów wykorzystania pracy" i „posiadanych wykonywania". [1, 3]

Należy wymienić wyciąg na sprawdzoną informację prawną z datą obowiązywania i źródłem urzędowym. Jeżeli cytuje się przepis, zachować jego dokładne brzmienie. Należy również dodać przystępne objaśnienie zakazu odwetu, ochrony osób wspierających, zasad dowodowych i drogi ochrony praw. Nie należy eksponować wyłącznie wyłączenia uzasadnionej krytyki bez równoległego przedstawienia uprawnień pracownika.

Należy poprawić m.in. „rezygnacji ze zgłoszenia niezgłoszenia", „powyższej 3 miesięcy", „Nie ma na ten temat zdania", powtórzone oznaczenie „g)" oraz niejednolitą numerację. Niektóre pytania naraz oceniają wystarczalność, skuteczność i ochronę, choć odpowiedzi mogą być różne.

Należy przeprowadzić pilotaż z udziałem wszystkich grup zawodowych i przedstawicieli związków. Należy również uzgodnić sposób kodowania przed badaniem, a nie po poznaniu wyników. Pracodawca otrzymuje dane zagregowane, strona związkowa także opis metodologii i ograniczeń. Niska frekwencja, brak skarg lub brak odpowiedzi nie oznaczają braku mobbingu.

Związek proponuje zamieszczenie na początku ankiety następującej informacji:

„Udział w badaniu i odpowiedź na każde pytanie są dobrowolne. Badanie dotyczy warunków pracy w oznaczonym okresie. Prosimy nie podawać nazwisk, sygnatur spraw ani szczegółów umożliwiających identyfikację osoby. Wyniki będą przedstawiane wyłącznie po sprawdzeniu, czy nie pozwalają identyfikować uczestników. Ankieta nie zastępuje zgłoszenia wymagającego indywidualnej pomocy. Informacja o niezależnym kanale zgłoszeń i pomocy związkowej jest udostępniona odrębnie. Odmowa udziału, pominięcie pytania i treść odpowiedzi nie mogą powodować negatywnych skutków".

Instrukcję należy uzupełnić przed badaniem o rzeczywistą nazwę operatora oraz opis sposobu zachowania anonimowości ankiety. Nie można deklarować anonimowości bez technicznego i organizacyjnego jej zapewnienia.

2. Załącznik nr 2 – Raport

Załącznik wymaga istotnego rozszerzenia i ograniczenia danych identyfikujących. Podział na diagnozę, naprawę i monitoring należy zachować. Raport powinien umożliwiać kontrolę działań pracodawcy, a nie wyłącznie opis jego aktywności.

Część 1 raportu, dotycząca zachowań i czynników ryzyka, nie daje podstaw do oceny miarodajności wyników. Nie przewidziano liczby osób objętych badaniem, liczby odpowiedzi, poziomu uczestnictwa, okresu badania, braków odpowiedzi i ograniczeń interpretacji.

Należy dodać te dane oraz metodę agregacji. Procenty podawać z właściwym mianownikiem; oddzielać odpowiedzi na dane pytanie od wszystkich ankiet. Nie należy opisywać wyników dobrowolnej ankiety jako dokładnego odsetka wszystkich pracowników doświadczających naruszeń.

Formularz przewiduje jedynie cztery pozycje zachowań, trzy ryzyka i trzy zalecenia. Nie ma podstaw, aby ograniczać diagnozę do liczby wierszy. Przykłady działań koncentrują się na materiałach, szkoleniach i zakresach obowiązków.

Należy dopuścić dowolną liczbę uzasadnionych pozycji oraz obowiązkowo uwzględnić organizację pracy, obsadę, rozdział spraw, przeciążenie i zachowania kierownictwa. Zmiana zakresu zadań osoby narażonej nie może maskować odsuwania jej od pracy.

W części 2 raportu wadliwie ujęto pola dotyczące liczby i treści zgłoszeń uznanych za bezzasadne. Przekazywanie opisu sprawy zwiększa ryzyko identyfikacji i stygmatyzacji. Niepotwierdzone zgłoszenie nie jest równoznaczne z fałszywym oskarżeniem.

Należy skreślić pole „Treść zgłoszeń bezzasadnych". Należy również stosować zagregowane kategorie: poza zakresem; potwierdzone w całości lub części; niepotwierdzone; niewyjaśnione z powodu niedostatku materiału; w toku. Świadomie fałszywe zawiadomienie można wykazać odrębnie wyłącznie po osobnym, rzetelnym ustaleniu, bez opisów umożliwiających rozpoznanie osób.

Katalog danych liczbowych w części 2 raportu nie obejmuje istotnych etapów postępowania. Brakuje pozostawienia bez biegu, czasu oczekiwania na komisję, odmów zabezpieczenia i dostępu do akt, wniosków o wyłączenie, odwołań i przypadków odwetu.

Należy dodać te kategorie, czas od wpływu do pierwszej ochrony i zakończenia oraz sprawy przeterminowane. Należy również oddzielać liczbę spraw od liczby osób i zarzutów; określić

zasady liczenia spraw łączonych i kilku podstaw naruszenia. Brak danych oznaczać jako brak danych, a nie wskazywać, że nie było tego rodzaju spraw.

Nieuzasadniona jest dysproporcja między rozbudowanymi pozycjami dotyczącymi mediacji i ich przedłużania a pozostałymi danymi o przebiegu sprawy. Nie przewidziano analogicznej informacji o opóźnieniach badania dowodów, zawieszeniach i terminowości zaleceń. Liczba zawartych ugód nie przesądza o zapewnieniu skutecznej ochrony.

Należy wykazywać osobno dobrowolność udziału, czas mediacji, wykonanie uzgodnień i ponowne naruszenia. Odmowy mediacji nie ujmować jako braku współpracy pracownika. Równie szczegółowo należy mierzyć postępowanie wyjaśniająco-dowodowe i wdrażanie ochrony.

Związek kwestionuje przykład rozmowy dyscyplinującej wskazany pod zaleceniami naprawczymi. Nie wskazano, z kim i dlaczego ma być przeprowadzona. Może zostać skierowana bowiem do osoby zgłaszającej jako reakcja na samą skargę.

Należy również wymagać wskazania konkretnego ustalonego zachowania, celu działania i właściwej podstawy; konsekwencje służbowe stosuje uprawniony organ, a osobę narażoną wspierać, bez narzucania jej obowiązku „poprawy relacji" z osobą naruszającą prawa.

Części A i B w części 3 raportu wymagają uzupełnienia o dane pozwalające rozliczyć wykonanie zaleceń. Pola opisowe nie pokazują, kto odpowiada za działanie, czym je sfinansowano, kiedy upłynął termin i jakie dowody potwierdzają skuteczność.

Należy każdemu zaleceniu nadać identyfikator; wpisać odpowiedzialny organ lub komórkę, termin, zasoby, status, dowód wykonania i termin ponownej oceny. Należy również rozdzielić „wydano polecenie" od „zagrożenie ustało". Należy również dodać odnotowanie stanowiska związku oraz, w bezpiecznej formie, doświadczenia osób objętych pomocą.

Należy raport operacyjny o konkretnej sprawie udostępniać jedynie osobom i podmiotom uprawnionym. Nie należy przesyłać w zwykłym raporcie ankiet, danych zdrowotnych ani opisów pozwalających ustalić tożsamość ankietowanego.

Należy wprowadzić kwartalne zestawienie dla związków zawodowych i coroczną informację dla pracowników, obejmujące również opóźnienia i niewykonane zalecenia. Stanowisko związku, także krytyczne, dołączać bez redagowania przez kierownictwo. Nie należy utożsamiać tego uprawnienia z automatycznym dostępem wszystkich organizacji do akt każdej osoby. [4, 8–9]

Należy poprawić określenie „ilość zgłoszeń" na „liczbę zgłoszeń", mieszane oznaczenia przypisów i pominięcie molestowania w jednym z liczników osób zgłaszających. Należy również rozróżnić ustalenie komisji od prawomocnego orzeczenia sądu.

Raport powinien określać okres i metodę badania, sygnały ryzyka, obieg spraw i terminy, zastosowaną ochronę tymczasową, ustalenia i odwołania oraz przypadki odwetu. Powinien również przedstawiać wykonanie zaleceń, ocenę skuteczności, stanowisko związków i plan dalszych działań. Przy każdym zaleceniu należy wskazać odpowiedzialność za jego wykonanie, termin, finansowanie i potwierdzenie ich realizacji.

3. Załącznik nr 3 – Wzór zgłoszenia

Załącznik wymaga przebudowy w formularz ułatwiający zgłoszenie. Należy zachować dopuszczenie anonimowości i zgłoszenia przez inną osobę. Zgłoszenie niesporządzone na formularzu nie może być warunkiem wszczęcia sprawy ani testem umiejętności prawnych pracownika.

W tytule pominięto molestowanie niemające charakteru seksualnego. Wskazano wyłącznie prokuratora z § 4 ust. 2, bez bezpiecznej alternatywy dla zgłoszenia zachowania przełożonego. Tytuł powinien obejmować wszystkie zachowania i odwet. Należy wskazać niezależny punkt przyjmowania zgłoszeń, dopuścić ich przekazanie przez związek zawodowy oraz ustanowić obowiązek przekazania omyłkowo zaadresowanego zgłoszenia właściwemu podmiotowi.

Wymóg stanowiska, jednostki i komórki przy każdej osobie może być niemożliwy do spełnienia. Należy prosić o dane znane i niezbędne do identyfikacji; dopuścić opis funkcji, jeśli nazwisko nie jest znane. Dane kontaktowe oddzielić od opisu i ograniczyć ich udostępnianie do osób, które muszą się kontaktować.

Dane osoby, której dotyczy skarga złożona przez kogoś innego, występują przed opisem i ponownie na końcu. Ostatni nagłówek zawiera również błędy składniowe. Należy pozostawić jedno pole, umożliwić wskazanie kilku osób i wyjaśnić, że dalszy kontakt oraz ujawnienie ich danych wymagają ostrożności i oceny ryzyka. Nie należy żądać oświadczenia, że zgłaszający ma pełnomocnictwo osoby narażonej, aby samo zgłoszenie w ogóle przyjąć.

Nagłówek „WSKAZANIE DOWODÓW POTWIERDZAJĄCYCH ZGŁOSZENIE" jest skutkiem § 4 ust. 4–5 Polityki. Należy zastąpić go polem „Informacje o możliwych źródłach dowodów — jeżeli są znane; dołączenie materiałów jest dobrowolne". Należy również przewidzieć dokumenty znajdujące się u pracodawcy, świadków i dane zagrożone usunięciem. Samą relację pracownika trzeba zbadać, a nie odrzucać jako pozbawioną dowodów.

Polecenie określenia czasu i miejsca nie uwzględnia powtarzalności, komunikacji zdalnej i trudności pamięciowych. Należy dodać możliwość dat przybliżonych, opisu sekwencji i załącznika własnego. Nie należy wymagać samodzielnej kwalifikacji prawnej ani zaświadczenia lekarskiego.

W formularzu nie przewidziano pytania, czy zagrożenie trwa, czy osoba nadal podlega wskazanemu przełożonemu i czego potrzebuje obecnie. Należy dodać dobrowolne pola o pilnym ryzyku, bezpiecznym sposobie kontaktu, potrzebie oddzielenia od źródła zagrożenia oraz zabezpieczeniu danych. Nie należy uzależniać pomocy od ujawnienia diagnozy. Należy również uwzględnić możliwość zakazu kontaktowania się na służbowy numer lub w obecności przełożonego.

Należy umożliwić wskazanie wybranego przedstawiciela związku, prawnika lub osoby wspierającej i zakresu doręczeń. Na formularzu zamieścić krótką informację o ochronie przed odwetem, dalszych krokach, dostępie do protokołu, prawie do organów zewnętrznych i biegu terminów. Nie należy wymagać zgody pracodawcy na zasięgnięcie pomocy.

Wymóg podpisu dla zgłoszenia nieanonimowego może kolidować z dopuszczeniem zwykłej wiadomości elektronicznej. Należy wyjaśnić, że taki kanał nie wymaga papierowego

podpisu ani podpisu kwalifikowanego;. Należy również dołączyć informację o przetwarzaniu danych, odbiorcach i ograniczeniach poufności.

Formularz powinien umożliwiać opis zdarzeń własnymi słowami, wskazanie znanych osób i przybliżonego czasu oraz określenie, czy zagrożenie trwa i jakie działania są pilnie potrzebne. Informacje o możliwych źródłach dowodów i materiale wymagającym zabezpieczenia powinny być fakultatywne. Dane osoby zgłaszającej i osoby narażonej należy ograniczyć do niezbędnego, znanego zakresu, z zachowaniem możliwości anonimowego zgłoszenia. Odrębne pola powinny dotyczyć bezpiecznego kanału kontaktu, ograniczeń kontaktowania się oraz dobrowolnego wskazania reprezentanta lub osoby wspierającej. Całość wymaga informacji o prawach, ochronie danych i dalszym postępowaniu.

Związek proponuje zamieszczenie następującego pouczenia:

„Formularz ma charakter pomocniczy. Można przekazać zgłoszenie w innej dopuszczonej formie. Nie trzeba posiadać dowodów, znać dokładnych dat ani wskazywać przepisu. Brak pełnych danych nie wstrzymuje oceny zagrożenia. Potwierdzenie przyjęcia i numer sprawy nadaje przyjmujący zgłoszenie".

4. Załącznik nr 4 – Oświadczenie o bezstronności członka Komisji

Cel oświadczenia należy ocenić pozytywnie, jednak jego treść nie zapewnia dostatecznych gwarancji bezstronności. Należy zachować obowiązek niezależnej oceny oraz stwierdzenie, że członek komisji nie jest rzecznikiem interesów uczestnika. Rzecznikiem konkretnego pracownika jest jego odrębny reprezentant.

Nie wystarcza zapewnienie członka komisji o pomijaniu osobistych relacji. Członek nie powinien sam uznawać, że potrafi „pominąć" relację budzącą uzasadnione wątpliwości. Należy zastąpić tę formułę obowiązkiem ujawnienia relacji i poddania ich ocenie w trybie wyłączenia. Oświadczenie powinno odwoływać się do wszystkich przesłanek § 5 ust. 10, po ich rozszerzeniu, a nie jedynie do interesu osobistego lub finansowego.

Końcowe zapewnienie o braku interesu w wyniku sprawy ma zbyt wąski zakres. Nie obejmuje wprost zależności służbowej, udziału w kwestionowanych decyzjach, reprezentowania stron, wcześniejszej mediacji i publicznego przesądzenia sprawy. Należy dodać obowiązek ujawnienia tych okoliczności, stałej współpracy ekonomicznej oraz bliskiej relacji lub poważnego konfliktu z uczestnikiem. Sama znajomość zawodowa nie powinna automatycznie wyłączać wszystkich pracowników; potrzebna jest ocena jej charakteru i wpływu na niezależność.

Zmiany wymaga sformułowanie „wyłącznie w oparciu o przedstawione dowody i fakty". Zapis może wspierać pasywność, sprzeczną z możliwością działania z urzędu w § 8. Związek proponuje zastąpienie go sformułowaniem: „na podstawie całokształtu rzetelnie zebranego materiału, w tym dowodów pozyskanych z urzędu, z równym poszanowaniem prawa uczestników do swobodnej wypowiedzi.

Brakuje terminu złożenia oświadczenia oraz reakcji na późniejsze ujawnienie konfliktu. Oświadczenie powinno być składane przed udostępnieniem pełnych akt i ponawiane po zmianie kręgu uczestników. Nowe okoliczności wymagają niezwłocznego zgłoszenia.

Do rozpoznania wniosku osoba kwestionowana nie wykonuje czynności mogących naruszyć bezstronność.

W związku z powyższym zasadne jest wprowadzenie następującego oświadczenia:

„Zapoznałem/am się z przesłankami wyłączenia i kręgiem uczestników sprawy. Ujawniam w dołączonej informacji wszystkie znane mi okoliczności mogące budzić uzasadnione wątpliwości co do mojej bezstronności. Zobowiązuję się niezwłocznie uzupełniać tę informację. Moje ustalenia będą oparte na całokształcie rzetelnie zebranego materiału, niezależnie od podmiotu, który mnie wskazał. Nie będę przyjmować instrukcji dotyczących wyniku sprawy. Zgłoszę każdą próbę nacisku i umożliwię jej udokumentowanie. Nie łączę funkcji członka komisji z reprezentowaniem uczestnika tej sprawy".

Do oświadczenia należy dołączyć informację, czy występują konkretne przesłanki wyłączenia, ich opis i wynik niezależnej oceny. Ogólne zapewnienie nie może zastąpić tego sprawdzenia.

5. Załącznik nr 5 – Oświadczenie o zachowaniu tajemnicy

Związek nie akceptuje obecnego brzmienia oświadczenia. Zobowiązanie obejmuje wszystkie informacje i ogranicza ich użycie jedynie wtoku postępowania antymobbingowego.

W punktach 1–2 nadmiernie szeroko określono przedmiot zobowiązania, albowiem nie rozróżniono informacji o własnych doświadczeniach, danych innych osób, materiału uzyskanego z akt i informacji uprzednio znanych uczestnikowi.

Punkt 4 bezpodstawnie zawęża cel wykorzystania informacji, albowiem nie przewiduje chociażby sytuacji zgodnego z prawem wykorzystania informacji z postępowania antymobbingowego przez pracownika w celu dochodzenia swoich praw, a także kontroli działalności pracodawcy przez związki zawodowe.

Końcowe pouczenie o odpowiedzialności wymaga doprecyzowania i dostosowania do zróżnicowanych potencjalnych stanów faktycznych, w tym okoliczności, że nie wszyscy uczestnicy postępowania mogą być pracownikami pracodawcy, a także wskazania, że zgodne z prawem korzystanie z pomocy nie jest naruszeniem klauzul poufności.

Formularz powinien wskazywać numer sprawy i rolę uczestnika.

Związek wnosi o zastąpienie punktów 1–4 oraz końcowego pouczenia następującymi postanowieniami:

„1. Zobowiązuję się chronić dane osobowe innych uczestników i dokumentację udostępnioną mi w związku ze sprawą przed dostępem osób nieuprawnionych oraz używać ich jedynie w prawnie dopuszczalnym, niezbędnym zakresie.

2. Obowiązek poufności nie ogranicza korzystania z pomocy wybranego przedstawiciela związku zawodowego, profesjonalnego pełnomocnika, lekarza lub psychologa, dochodzenia i obrony praw przed sądem ani prawnie dopuszczalnego zawiadomienia właściwego organu, w tym Państwowej Inspekcji Pracy. Nie ogranicza wykonania obowiązków ustawowych. Skorzystanie z tych uprawnień nie wymaga zgody pracodawcy lub komisji.

3. Przekazuję wyłącznie informacje potrzebne do danego celu, z poszanowaniem tajemnic ustawowo chronionych i praw innych osób. Niniejsze oświadczenie nie uchyla szczególnych zasad dostępu do akt, tajemnicy postępowania ani innych ustawowych ograniczeń.

4. Mogę korzystać ze zgodnie z prawem uzyskanych kopii materiałów do ochrony swoich praw również po zakończeniu postępowania, zgodnie z obowiązującymi przepisami. Poufność nie wyłącza zgłoszenia działań sprzecznych z prawem osób trzecich na skutek udziału uczestnika w postępowaniu, w szczególności działań odwetowych oraz wywierania nacisków na uczestników postępowania i członków Komisji.

5. Zgodne z prawem korzystanie z wymienionych uprawnień nie stanowi naruszenia tego oświadczenia i nie może powodować niekorzystnego traktowania. Odpowiedzialność za bezprawne ujawnienie podlega ocenie na podstawie właściwych przepisów, z uwzględnieniem wszystkich okoliczności".

6. Załącznik nr 6 – Protokół z wyjaśnień

W ocenie Związku formularz nie zawiera elementów niezbędnych dla rzetelnego udokumentowania czynności mającej znaczenie dowodowe. Należy zachować możliwość odczytania, zgłoszenia uwag i omówienia poprawek, co jest niezbędne do wiernego odwzorowania przebiegu czynności i rzetelności treści protokołu.

Metryka protokołu jest niepełna, albowiem brak jest numeru sprawy, godzin rozpoczęcia i zakończenia, przerw, trybu zdalnego, pełnego wykazu uczestników i ich ról oraz oznaczenia komisji.

Formularz powinien zawierać także pole do wskazania, czy uczestnik został pouczony o jego prawach i obowiązkach, a także czy w czynności brał udział wybrany przedstawiciel związku zawodowego lub innej dopuszczonej osoby.

Należy wpisywać także oznaczenia przedstawionych dokumentów, wnioski dowodowe, uwagi pełnomocnika i decyzje o odmowie zadania pytania z uzasadnieniem.

Wadliwa jest kolejność pól: podpis po odczytaniu poprzedza miejsce na uwagi i poprawki. Układ ten nie daje pewności, czy podpis obejmuje później dopisaną treść. Zatwierdzenie określonej wersji protokołu powinno nastąpić dopiero po odczytaniu całości i wprowadzeniu wszystkich uzgodnionych poprawek. Późniejsze uwagi zachować jako podpisany i datowany załącznik, bez usuwania wersji poprzedniej. Należy również zapewnić 7 dni roboczych na dalsze zastrzeżenia zgodnie z postanowieniami Polityki.

Należy dodać miejsce na przyczynę odmowy podpisu, jeżeli uczestnik chce ją podać, oraz na informację o doręczeniu mu kopii.

Trzy stałe miejsca odpowiadają projektowanej komisji trzyosobowej. Przy proponowanym składzie pięcioosobowym trzeba zmienić formularz i jasno wskazać osoby uczestniczące w czynności.

7. Załącznik nr 7 – Protokół z posiedzenia Komisji

Załącznik wymaga rozszerzenia o kontrolę prawidłowości decyzji.

Należy wskazać obecność pełnomocników, osób wspierających, ekspertów, protokolanta i osób zaproszonych jedynie na część posiedzenia, z godzinami ich udziału.

Część „Ustalenia Komisji dotyczące dalszych czynności" jest zbyt ogólna. Ogólne punkty nie pozwalają ustalić, czy wniosek przyjęto, kto głosował i dlaczego go odrzucono. Należy osobno zapisywać każdy wniosek, decyzję, uzasadnienie, wynik głosowania i stanowiska odrębne.

Należy na każdym posiedzeniu odnotować ocenę aktualnego ryzyka, wykonanie zabezpieczeń osoby i dowodów, ewentualne sygnały działań odwetowych, upływ terminu sprawy oraz datę następnej czynności. Każde zadanie powinno mieć odpowiedzialną osobę i termin.

8. Załącznik nr 8 – Sprawozdanie końcowe Komisji

Załącznik wymaga istotnej przebudowy.

W pierwszych akapitach pozostawiono alternatywne odwołanie do zarządzenia Prokuratora Krajowego albo regulaminu pracy. Nie pozwala to ustalić, który akt rzeczywiście reguluje postępowanie. Należy wskazać konkretny akt, datę jego obowiązywania, akt powołania komisji, identyfikator sprawy, daty wpływu i zakończenia,

Zdanie następujące po opisie stanu faktycznego nadmiernie upraszcza możliwe wyniki badania. W jednej sprawie część zdarzeń może zostać potwierdzona, inne pozostać niewyjaśnione, a jeszcze inne naruszać godność bez spełnienia przesłanek mobbingu. Należy oceniać każdy zarzut i możliwą podstawę oddzielnie. Należy również rozróżnić potwierdzenie, brak potwierdzenia i niemożność dostatecznego ustalenia faktów.

Ogólne pole „UZASADNIENIE" nie określa standardu uzasadnienia ustaleń. Formularz nie zobowiązuje do wskazania, którym dowodom i dlaczego dano wiarę. Należy wymagać przyporządkowania ustaleń do materiału, oceny sprzeczności, odpowiedzi na istotne argumenty, listy pominiętych wniosków i powodów odmowy. Należy również ujawnić okoliczności utrudniające wyjaśnienie sprawy, w szczególności nieudostępnienie żądanych dokumentów przez pracodawcę.

Podział na zalecenia wobec osoby zgłaszającej, osoby wskazanej oraz „inne zalecenia" wywołuje wrażenie podjęcia próby „rozmycia" odpowiedzialności pracodawcy poprzez zaniechania wskazania wprost zaleceń kierowanych do niego zaleceń. Należy odrębnie ustalić, od kiedy kierownictwo wiedziało o problemie, jak zareagowało, czy zabezpieczyło dowody, czy dopuściło działania odwetowe i czy organizacja pracy sprzyjała naruszeniom.

Należy przy każdym zaleceniu wpisać cel, właściwy organ, sposób realizacji i termin oraz uwzględnić pięcioosobowy skład, jeśli przyjęty zostanie postulat Związku.

9. Załącznik nr 9 – Lista podmiotów zewnętrznych

Załącznik jest niekompletny i w przedstawionej postaci nie nadaje się do zastosowania. Przekazany plik zawiera jedynie oznaczenie załącznika i tytuł.

IV. Wnioski końcowe

Mając na uwadze powyższe zastrzeżenia, Związek wnosi o ponowne opracowanie projektu Polityki i załączników w sposób uwzględniający prawa pracowników oraz zapewnienie w wystarczającym zakresie udział organizacji związkowej w toku postępowania antymobbingowego.

Rada Główna oczekuje przedstawienia zmienionego projektu wraz z odniesieniem się do poszczególnych uwag i uzasadnieniem ewentualnej odmowy ich uwzględnienia, co jest warunkiem jego zaakceptowania.

Przewodniczący Rady Głównej
Związku Zawodowego Prokuratorów
i Pracowników Prokuratury RP