



BIURO
RZECZNIKA PRAW OBYWATELSKICH

Warszawa, 22.07.2016

Zastępca Rzecznika Praw Obywatelskich
Krzysztof Olkowiec

WZF.7050.1.2016.TO

Wg rozdzielnika

Szanowny Panie Generale

na podstawie art. 13 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz.U. z 2014 r. poz. 1648 ze zm.) uprzejmie proszę o informację na temat działań podejmowanych w celu przeciwdziałania zjawisku mobbingu i dyskryminacji (w tym molestowania i molestowania seksualnego) w stosunkach służbowych.

W szczególności proszę o udostępnienie Rzecznikowi kopii regulacji wewnętrznych (względnie projektów takich regulacji), dotyczących zasad i trybu zgłaszania przez funkcjonariuszy/żołnierzy informacji o nieprawidłowościach w relacjach służbowych oraz o dyskryminacji. W zainteresowaniu Rzecznika pozostają także dane dotyczące ilości prowadzonych postępowań związanych ze zjawiskiem mobbingu lub dyskryminacji (dyscyplinarnych, karnych, cywilnych i administracyjnych) oraz rozstrzygnięć tam zapadłych.

Z poważaniem
Krzysztof Olkowiec

Rozdzielnik:

1. **Pan gen. broni dr Mirosław Różański**, Dowódca Generalny Rodzajów Sił Zbrojnych
2. **Pan prof. dr hab. Piotr Pogonowski**, Szef Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego
3. **Pan płk Grzegorz Malecki**, Szef Agencji Wywiadu
4. **Pan płk Andrzej Pawlikowski**, Szef Biura Ochrony Rządu
5. **Pan Ernest Bejda**, Szef Centralnego Biura Antykorupcyjnego
6. **Pan nadbryg. Leszek Suski**, Komendant Główny Państwowej Straży Pożarnej
7. **Pan nadinsp. Jarosław Szymczyk**, Komendant Główny Policji
8. **Pan Marian Banaś**, Podsekretarz Stanu, Szef Służby Celnej
9. **Pan Piotr Bączek**, Szef Służby Kontrwywiadu Wojskowego
10. **Pan gen. Jacek Kitliński**, Dyrektor Generalny Służby Więziennej
11. **Pan gen. bryg. Andrzej Kowalski**, Szef Służby Wywiadu Wojskowego
12. **Pan ppłk Marek Łapiński**, Komendant Główny Straży Granicznej



RPW/55908/2016
Data: 2016-09-14

DOWÓDCA GENERALNY RODZAJÓW SIŁ ZBROJNYCH

ul. Żwirki i Wigury 103, 00-912 Warszawa 69
telefon: +48 261 825 750, fax: +48 261 825 480

www.dgrsz.mon.gov.pl

Warszawa, 02.09 2016 r.

BIURO RZECZNIKA
PRAW OBYWATELSKICH

WPL.

2016 -09- 14

ZASTĘPCA RZECZNIKA
PRAW OBYWATELSKICH

DOWÓDZTWO GENERALNE
RODZAJÓW SIŁ ZBROJNYCH

Pan Krzysztof OLKOWICZ

Nr. 55090/DG/2/16
12 WRZ. 2016

Al. Solidarności 77

XXII 00-912 Warszawa XXII

00-090 Warszawa

Dotyczy: informacji na temat działań podejmowanych w celu przeciwdziałania zjawisku mobbingu i dyskryminacji w stosunkach służbowych w Dowództwie Generalnym RSZ i jednostkach podległych.

Szanowny Panie

W odpowiedzi na pytanie zawarte w piśmie WZF.7050.1.2016.TO na temat działań podejmowanych w celu przeciwdziałania zjawisku mobbingu i dyskryminacji (w tym molestowania i molestowania seksualnego) w stosunkach służbowych informuję, że podstawowym dokumentem regulującym wewnętrznie przedmiotowe sprawy jest „Regulamin Ogólny Rodzajów Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej”, wprowadzony do użytku Decyzją Nr 445/MON Ministra Obrony Narodowej z dnia 30 grudnia 2013r. w sprawie wprowadzenia do użytku Regulaminu Ogólnego Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. Urz. Min. Obr. Nar. z 2013 r., poz. 398).

W związku z tym, przepisy powyższego dokumentu odnoszą się do wszystkich dziedzin życia wojskowego, w tym spraw związanych z przeciwdziałaniem zjawisku mobbingu i dyskryminacji (w tym molestowania i molestowania seksualnego) w stosunkach służbowych.

Dlatego też, unormowania zawarte w powyższym dokumencie obejmują zarówno odpowiedzialność nałożoną na przełożonych w zakresie tworzenia warunków służby zapewniających przestrzeganie prawa i dyscypliny, jak też obowiązki nałożone na żołnierzy w zakresie przestrzegania norm etycznych, norm

współzycia społecznego, zachowania nacechowanego godnością, taktem i poszanowaniem godności innych żołnierzy (art. 29 RO SZ). Zabronione jest w szczególności wyrażanie krytycznych opinii w obecności innych żołnierzy niższych stopniem oraz w obecności osób postronnych, a także powstrzymywanie się od używania słów i gestów wulgarnych oraz nieprzyzwoitych.

W sytuacjach nieuregulowanych przepisami regulaminu żołnierz zobowiązany jest zachowywać się w sposób zwyczajowo przyjęty, kierując się poczuciem karności, godności i zasadami dobrego wychowania, jak również zapisami „Kodeksu honorowego żołnierza zawodowego Wojska Polskiego”.

Na każdego żołnierza, w szczególności będącego przełożonym lub starszym stopniem, nałożono obowiązek przeciwdziałania mobbingowi.

Przepisy wewnętrzne regulują również zachowanie żołnierzy na terenach obiektów zajmowanych przez organy wojskowe, jak również obiektów koszarowych i zakwaterowania przejściowego jednostki wojskowej, na których to terenach zabronione jest przejawianie zachowań, które mają podtekst lub zamiar seksualny, tj. dotykania, komentarzy o podtekście erotycznym, stosunków seksualnych, prowokowania sposobem bycia lub strojem do zainteresowania swoją seksualnością, eksponowania faktu pozostawania w zażytych stosunkach z inną osobą (np. publiczne trzymanie się za ręce, całowanie, przytulanie). W Wojsku Polskim nie występuje zakaz nawiązywania i utrzymywania kontaktów pozasłużbowych pomiędzy żołnierzami różnych płci z poszczególnych korpusów kadry zawodowej. Brak jest również zakazów dotyczących służby wojskowej żołnierzy, będących małżeństwem. Wprost przeciwnie, zastosowane są unormowania wspierające małżeństwa wojskowe, poprzez zapisy § 27 *Rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 9 września 2014 r. w sprawie trybu wyznaczania żołnierzy zawodowych na stanowiska służbowe i zwalniania z tych stanowisk* (Dz. U. z 2014 r., poz. 1292), mówiącego o tym, że żołnierzy zawodowych pozostających w związku małżeńskim z innym żołnierzem zawodowym wyznacza się na stanowiska służbowe, w miarę możliwości, w tym samym garnizonie lub w miejscowościach pobliskich.

Odnosnie kwestii dotyczących zasad i trybu zgłaszania przez żołnierzy informacji o nieprawidłowościach w relacjach służbowych oraz dyskryminacji, przepisy regulaminu stanowią, że w sytuacji, gdy żołnierz uzna, że był wobec niego stosowany mobbing, może wystąpić z pisemną skargą do przełożonego, a przed

złożeniem pisma może podejmować działania zmierzające do polubownego rozwiązania sporu. W tym zakresie Regulamin Ogólny RSZ nie wyłącza odpowiedzialności prawnej za czyny wymierzone przeciwko innej osobie na podstawie ogólnie obowiązujących przepisów prawa. Ponadto, prawem każdego żołnierza jest przedstawienie spraw służbowych, osobistych, w tym także skarg, wniosków i zażaleń przełożonemu osobiście i w wyznaczonym czasie tak, aby w przypadku spraw pilnych żołnierz mógł przedstawić swoją sprawę do dowódcy jednostki wojskowej i zostać przez niego wysłuchanym w ciągu jednego dnia. Jeżeli sprawa wymaga wyjaśnienia i ma wpływ na przebieg służby żołnierza, załatwienie sprawy powinno nastąpić w terminie do czternastu dni. Uregulowane są także kwestie dotyczące zasad odwoływania się od decyzji dowódcy jednostki wojskowej do przełożonego wyższego szczebla.

Szczegółowe uregulowania regulaminowe są podstawą działań podejmowanych w celu przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w stosunkach służbowych. W sprawach związanych z ewentualnymi skargami stosowane są unormowania wynikające z Kodeksu postępowania administracyjnego, w związku z faktem, iż prawo do powszechnego składania skarg, wniosków i petycji jest instytucją konstytucyjną. W Dowództwie Generalnym RSZ stosowane są także unormowania prawne, wynikające z *Decyzji Nr 250/MON Ministra Obrony Narodowej z dnia 26 czerwca 2015 r. w sprawie organizacji w resorcie obrony narodowej systemu skargowo – wnioskowego* (Dz. Urz. Min. Obr. Nar. z 2015 r., poz. 192 i 310).

Jednocześnie informuję, że w Dowództwie Generalnym RSZ i w jednostkach podległych w I półroczu 2016 r. prowadzono 2 postępowania dyscyplinarne w sprawach, które można powiązać ze zjawiskiem mobbingu i dyskryminacji, ponieważ dotyczyły zwracania się do innych żołnierzy w sposób nieakceptowalny społecznie. Jeden przypadek dotyczył podoficera, który w toku postępowania dyscyplinarnego został ukarany naganą, drugi przypadek – szeregowego zawodowego, ukaranego upomnieniem oraz podaniem informacji o ukaraniu do wiadomości innych żołnierzy. Aktualnie toczą się także sprawy:

- podejrzenie nadużywania stosunku zależności służbowej i mobbingu przez oficera starszego;
- podejrzenie poniżania i znieważania podwładnych przez oficera młodszego;
- podejrzenie znęcania się psychicznego i fizycznego nad podwładną przez podoficera.

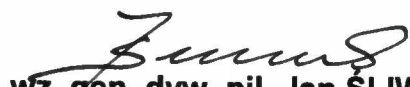
Sprawy prowadzone są przez właściwe prokuratury i placówki Żandarmerii Wojskowej.

Powyższa odpowiedź dotyczy informacji, będących w kompetencjach DG RSZ. Jednocześnie nadmieniam, że w przedmiocie dyskryminacji czy molestowania więcej informacji prawdopodobnie mogłaby udzielić Pełnomocnik Ministra Obrony Narodowej do Spraw Wojskowej Służby Kobiet oraz Koordynator do Spraw Równego Traktowania w resorcie obrony narodowej, w gestii których leżą sprawy związane z równouprawnieniem i równym traktowaniem żołnierzy, niezależnie od płci.

Załącznik 1:

Zał. 1 - Kodeks honorowy żołnierza zawodowego Wojska Polskiego.

Z wyrazami szacunku


wz. gen. dyw. pil. Jan ŚLIWKA



RZECZNIK PRAW OBYWATELSKICH

Adam Bodnar

Warszawa, 26/06/2017

WZF.7050.1.2016.TO

Pan
gen. dyw. Jarosław Mika

Dowódca Generalny
Rodzajów Sił Zbrojnych

Wielce Szanowny Panie Dowódcu Generalny,

nawiązując do pisma z dnia 22 lipca 2016 r. w sprawie przeciwdziałania zjawisku mobbingu i dyskryminacji w stosunkach służbowych, w załączeniu, przesyłam projekt raportu Rzecznika Praw Obywatelskich – „Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w służbach mundurowych. Analiza i zalecenia”, obejmującego przegląd istniejących regulacji wewnętrznych oraz podejmowanych przez poszczególne służby mundurowe działań profilaktycznych.

Działając na podstawie art. 17b ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz.U. z 2017 r. poz. 958) zamierzam w tym zakresie wydać zalecenia. Mam jednak świadomość, iż przygotowane propozycje zaleceń mogą nie uwzględniać specyfiki poszczególnych służb mundurowych, jej uwarunkowań organizacyjnych bądź innych okoliczności, które nie są mi znane.

Dlatego uznałem za stosowne, że przed ogłoszeniem i opublikowaniem oficjalnych rekomendacji zwrócę się raz jeszcze do Pana Generała z uprzejmą prośbą o zapoznanie się z raportem. Będę jednocześnie zobowiązany za zgłoszenie ewentualnych uwag do dnia 10 lipca 2017 r.

Załącz. 1

Z wyrazami szacunku,



RPW/41058/2017 P
Data:2017-07-12



**DOWÓDCA GENERALNY
RODZAJÓW SIŁ ZBROJNYCH**

BIURO RZECZNIKA
PRAW OBYWATELSKICH
WPL 2017 -07- 12
ZAL. NR

Warszawa, dn. 06.07. 2017 r.



**DOWÓDZTWO GENERALNE
RODZAJÓW SIŁ ZBROJNYCH**

Nr 416491 DG12117

10 LIP 2017

XV 00-912 Warszawa XV

**RZECZNIK
PRAW OBYWATELSKICH**

Pan Adam BODNAR

Al. Solidarności 77

00-090 Warszawa

Dotyczy: raportu na temat przeciwdziałania zjawisku mobbingu i dyskryminacji w służbach mundurowych

Przemiłny Panie!

W odpowiedzi na pismo Nr WZF.7050.1.2016.TO z dnia 26.06.2017 r., zawierające raport Rzecznika Praw Obywatelskich „Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w służbach mundurowych. Analiza i zalecenia.”, po analizie przedmiotowego dokumentu – nie wnoszę uwag do raportu.

z pozdrowieniami,
gen. dyw. Jarosław MIKA

kmr ppor. Agata WIKTORSKA (261 826 206)

05.07.2017 r.

T-9/11

1018/117/OKS



**BIURO
RZECZNIKA PRAW OBYWATELSKICH**

Warszawa, 22.07.2016

**Zastępca Rzecznika Praw Obywatelskich
Krzysztof Olkowicz**

WZF.7050.1.2016.TO

Wg rozdzielnika

Szanowny Panie Profesorze

na podstawie art. 13 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz.U. z 2014 r. poz. 1648 ze zm.) uprzejmie proszę o informację na temat działań podejmowanych w celu przeciwdziałania zjawisku mobbingu i dyskryminacji (w tym molestowania i molestowania seksualnego) w stosunkach służbowych.

W szczególności proszę o udostępnienie Rzecznikowi kopii regulacji wewnętrznych (względnie projektów takich regulacji), dotyczących zasad i trybu zgłaszania przez funkcjonariuszy/żołnierzy informacji o nieprawidłowościach w relacjach służbowych oraz o dyskryminacji. W zainteresowaniu Rzecznika pozostają także dane dotyczące ilości prowadzonych postępowań związanych ze zjawiskiem mobbingu lub dyskryminacji (dyscyplinarnych, karnych, cywilnych i administracyjnych) oraz rozstrzygnięć tam zapadłych.

*Z poważaniem
Krzysztof Olkowicz*



RPW/50845/2016 P
Data: 2016-08-25

RZECZPOSPOLITA POLSKA

Warszawa, dnia 23 sierpnia 2016 r.

Zastępca Szefa
Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego
pplk Norbert LOBA

BIURO RZECZNIKA
PRAW OBYWATELSKICH

WPL. 2016-08-25

ZAL. NR

K-26408/2016

Egz. nr 1

Zastępca Rzecznika Praw Obywatelskich
Pan Krzysztof OLKOWICZ

Szanowny Panie Rzeczniku!

W odpowiedzi na pismo z dnia 22 lipca 2016 r., nr WZF.7050.1.2016.TO, w sprawie udzielenia informacji na temat działań podejmowanych w celu przeciwdziałania zjawisku mobbingu i dyskryminacji (w tym molestowania i molestowania seksualnego) w stosunkach służbowych, przedstawiam co następuje.

Dyrektor Biura Kadr Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego pismem z dnia 18 listopada 2015 r., nr K-Z-32297/2015 (pismo o klauzuli ZASTRZEŻONE) w odpowiedzi na pismo Dyrektora Zespołu Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego Biura Rzecznika Praw Obywatelskich z dnia 6 listopada 2015 r., nr III.7050.7.2014.TO, przesłał kopię przepisów obowiązujących w Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, które regulują kwestie związane z mobbingiem i dyskryminacją w ABW. Przepisy te obowiązują do chwili obecnej.

Zgodnie z informacją przedstawioną w powyższym piśmie w ABW toczył się proces legislacyjny, który miał na celu wprowadzenie w drodze decyzji Szefa ABW „Procedury w sprawie o naruszenia zasady równego traktowania”. Projekt ww. procedury stanowił załącznik do powyższego pisma. W chwili obecnej pragnę poinformować, że po przeprowadzeniu wewnętrznych analiz oraz dogłębnej ocenie sytuacji, prace nad powyższym projektem zostały wstrzymane. Wprowadzenie w ABW takiej procedury nie znajduje bowiem uzasadnienia z uwagi na fakt, że aktualnie obowiązujące przepisy w pełni zabezpieczają prawa funkcjonariuszy i pozwalają na efektywne wyjaśnianie ewentualnych przypadków mobbingu i dyskryminacji.

Ponadto należy podkreślić, że na dzień dzisiejszy w ABW nie odnotowano występowania zjawiska mobbingu i dyskryminacji wobec pełniących służbę funkcjonariuszy. Nie odnotowano również wobec powyżej grupy osób spraw karnych, administracyjnych, cywilnych oraz postępowań dyscyplinarnych dotyczących zjawiska mobbingu i dyskryminacji.

Natomiast z powództwa byłych funkcjonariuszy ABW wszczęte zostały przed sądem cywilnym dwie sprawy, z czego nadal toczy się tylko jedna z tych spraw. Sprawa która jest obecnie zakończona toczyła się w 2009 r. i nie została merytorycznie rozpatrzona, bowiem sąd zwrócił pozew stronie powodowej z uwagi na nieopłacenie wpisu.

Wyk. w 2 egz.:

Egz. nr 1 – Zastępca RPO – Krzysztof Olkowicz

Egz. nr 2 – a/a

13237

p.o. ZASTĘPCA/DYREKTORA
Biura Kadr
Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego
ppor. Marcin ZREDA

2 *[signature]*
ZASTĘPCA SZEFA
Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego
pplk Norbert LOBA

Strona 1 z 1



RZECZNIK PRAW OBYWATELSKICH

Adam Bodnar

Warszawa, 26/06/2017

WZF.7050.1.2016.TO

Pan
Prof. dr hab. Piotr Pogonowski

Szef
Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego

Wielce Szanowny Panie Ministrze,

nawiązując do pisma z dnia 22 lipca 2016 r. w sprawie przeciwdziałania zjawisku mobbingu i dyskryminacji w stosunkach służbowych, w załączeniu, przesyłam projekt raportu Rzecznika Praw Obywatelskich – „Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w służbach mundurowych. Analiza i zalecenia”, obejmującego przegląd istniejących regulacji wewnętrznych oraz podejmowanych przez poszczególne służby mundurowe działań profilaktycznych.

Działając na podstawie art. 17b ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz.U. z 2017 r. poz. 958) zamierzam w tym zakresie wydać zalecenia. Mam jednak świadomość, iż przygotowane propozycje zaleceń mogą nie uwzględniać specyfiki poszczególnych służb mundurowych, jej uwarunkowań organizacyjnych bądź innych okoliczności, które nie są mi znane.

Dlatego uznałem za stosowne, że przed ogłoszeniem i opublikowaniem oficjalnych rekomendacji zwrócę się raz jeszcze do Pana Profesora z uprzejmą prośbą o zapoznanie się z raportem. Będę jednocześnie zobowiązany za zgłoszenie ewentualnych uwag do dnia 10 lipca 2017 r.

Załącz. 1

2 wyrazami szacunku,

Bodnar



RZECZPOSPOLITA POLSKA

Szef

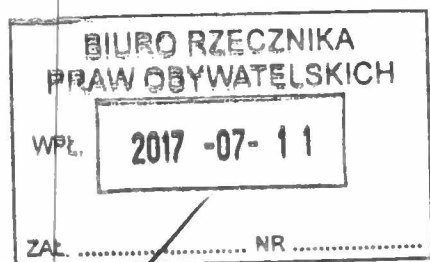
Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego

Prof. dr hab. Piotr Pogonowski

Warszawa, dnia 7 lipca 2017 r.

K-17730/2017

Egz. nr 1



Rzecznik Praw Obywatelskich

Pan Adam BODNAR

W odpowiedzi na pismo z dnia 26 czerwca 2017 r., nr WZF.7050.1.2016.TO, dotyczące projektu raportu Rzecznika Praw Obywatelskich - „Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w służbach mundurowych. Analiza i zalecenia” uprzejmie informuję, że nie zgłaszam uwag do ww. raportu.

Doceniając merytoryczny wkład ww. opracowania oraz jego obszerność, pragnę zauważyć, że w odniesieniu do Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego nadal aktualne pozostaje stanowisko przedstawione w piśmie z dnia 23 sierpnia 2016 r., nr K- 26408/2016. Brak jest bowiem podstaw do wprowadzenie w Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego procedury regulującej kwestie związane z mobbingiem i dyskryminacją.

Wprowadzenie w ABW takiej procedury nie znajduje bowiem uzasadnienia z uwagi na fakt, że aktualnie obowiązujące przepisy w pełni zabezpieczają prawa funkcjonariuszy i pozwalają na efektywne wyjaśnianie ewentualnych przypadków mobbingu i dyskryminacji.

Zgodnie z zaleceniami

SZEF
Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego
Prof. dr hab. Piotr POGONOWSKI

Wyk. w 2 egz.:

Egz. nr 1 – RPO – Adam Bodnar

Egz. nr 2 – a/a



BIURO
RZECZNIKA PRAW OBYWATELSKICH

Warszawa, 22.09.2016

Zastępca Rzecznika Praw Obywatelskich
Krzysztof Olkiewicz

WZF.7050.1.2016.TO

Wg rozdzielnika

Szanowny Panie Petkowiaku

na podstawie art. 13 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz.U. z 2014 r. poz. 1648 ze zm.) uprzejmie proszę o informację na temat działań podejmowanych w celu przeciwdziałania zjawisku mobbingu i dyskryminacji (w tym molestowania i molestowania seksualnego) w stosunkach służbowych.

W szczególności proszę o udostępnienie Rzecznikowi kopii regulacji wewnętrznych (względnie projektów takich regulacji), dotyczących zasad i trybu zgłaszania przez funkcjonariuszy/żołnierzy informacji o nieprawidłowościach w relacjach służbowych oraz o dyskryminacji. W zainteresowaniu Rzecznika pozostają także dane dotyczące ilości prowadzonych postępowań związanych ze zjawiskiem mobbingu lub dyskryminacji (dyscyplinarnych, karnych, cywilnych i administracyjnych) oraz rozstrzygnięć tam zapadłych.

Z poważaniem
Krzysztof Olkiewicz



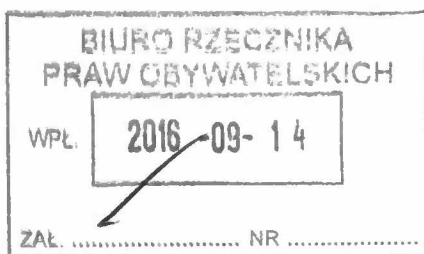
**SZEF
AGENCJI WYWIADU**

Warszawa, dnia 2016-09-12



Egzemplarz nr 1

L. dz. WZF.7050.1.2016 /2016



RZECZNIK PRAW OBYWATELSKICH
Pan dr Adam BODNAR

Szanowny Panie Adamie,

W odpowiedzi na pismo L.dz. WZF.7050.1.2016.TO z dnia 22 lipca 2016 roku, uprzejmie informuję, iż kwestie przeciwdziałania zjawiskom mobbingu oraz dyskryminacji w stosunkach służbowych funkcjonariuszy Agencji Wywiadu nie zostały dotychczas uregulowane w wewnętrznych aktach normatywnych Agencji Wywiadu.

Należy jednakże zauważyć, iż w celu przeciwdziałania powyższemu zjawiskom, w odniesieniu do funkcjonariuszy Agencji Wywiadu, można zwrócić uwagę na niżej wymienione powszechnie obowiązujące w systemie prawnym Rzeczypospolitej Polskiej przepisy.

W pierwszej kolejności wskazać należy treść § 4 pkt 11 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 sierpnia 2003 r. w sprawie udzielania wyróżnień i przeprowadzania postępowań dyscyplinarnych wobec funkcjonariuszy Agencji Wywiadu (Dz. U. z 2013 r. poz. 1420), który stanowi, że naruszeniem dyscypliny służbowej, za które funkcjonariusz ponosi odpowiedzialność dyscyplinarną, jest umyślne naruszenie dóbr osobistych innego funkcjonariusza w czasie pełnienia służby.

Zauważyć jednocześnie należy, że za dobra osobiste, o których mowa w ww. przepisie, zgodnie z art. 23 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2016 r. poz. 380, z późn. zm.), uważa się w szczególności zdrowie, wolność, cześć, swobodę sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnicę korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukową, artystyczną, wynalazczą i racjonalizatorską.

Ponadto, w celu przeciwdziałania przedmiotowym zjawiskom, mogą znaleźć również zastosowanie przepisy ustawy z dnia 24 maja 2002 r. o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu (Dz. U. 2015 r. poz. 1929, z późn. zm.), m.in. art. 44 pkt 3 tej ustawy, który stanowi, że służbę w Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego albo w Agencji Wywiadu może pełnić osoba wykazująca nieskazitelną postawę moralną, obywatelską i patriotyczną.

Ponadto, zgodnie z art. 47 ust. 1 tego aktu normatywnego, przed podjęciem służby funkcjonariusz Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego albo Agencji Wywiadu składa ślubowanie według następującej roty: *„Ja, obywatel Rzeczypospolitej Polskiej, świadom podejmowanych obowiązków funkcjonariusza Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego (Agencji Wywiadu), ślubuję: służyć wiernie Narodowi, chronić ustanowiony Konstytucją Rzeczypospolitej Polskiej porządek prawny, strzec bezpieczeństwa Państwa i jego obywateli, nawet z narażeniem życia. Wykonując powierzone mi zadania, ślubuję pilnie przestrzegać prawa, dochować wierności konstytucyjnym organom Rzeczypospolitej Polskiej, przestrzegać dyscypliny służbowej oraz wykonywać rozkazy i polecenia przełożonych. Ślubuję strzec tajemnicy prawnie chronionej, honoru, godności i dobrego imienia służby oraz przestrzegać zasad etyki zawodowej”*.

Zgodnie z treścią art. 79 ust. 1 ww. ustawy, funkcjonariusz jest obowiązany dochować obowiązków wynikających z rotacji złożonego ślubowania.

Zauważyć również należy, iż w chwili obecnej w Biurze Prawnym Agencji Wywiadu trwają prace legislacyjne nad projektem zarządzenia Szefa Agencji Wywiadu w sprawie wprowadzenia w Agencji Wywiadu „Zasad etyki zawodowej funkcjonariusza Agencji Wywiadu”, które znajdują się już na ostatnim etapie uzgodnień. W treści przedmiotowego projektu można znaleźć zapisy odnoszące się, między innymi, do kwestii ochrony funkcjonariusza Agencji Wywiadu przed zjawiskami mobbingu lub dyskryminacji.

Dla przykładu można wskazać na treść art. 6 załącznika nr 1 (zatytułowanego „Zasady etyki zawodowej funkcjonariusza Agencji Wywiadu”) przedmiotowego projektu zarządzenia, który stanowi, że funkcjonariusz Agencji Wywiadu nie może wykorzystywać zajmowanego stanowiska służbowego do osiągania jakichkolwiek prywatnych korzyści materialnych lub osobistych, ani zachowywać się w sposób wskazujący na chęć uzyskania takich korzyści. Projekt art. 12 przedmiotowego aktu normatywnego stanowi, że funkcjonariusz Agencji Wywiadu w swoim postępowaniu przejawia poszanowanie praw i godności osoby oraz

prezentuje postawę wykluczającą wszelkie uprzedzenia, w tym rasowe, narodowościowe, światopoglądowe i polityczne. Zgodnie natomiast z projektowaną treścią art. 17 ww. aktu, przełożony funkcjonariusza Agencji Wywiadu powinien swoim zachowaniem dawać podwładnym przykład nienagannego, zgodnego z prawem zachowania, w szczególności nie może nadużywać stanowiska ani pełnionej funkcji w celu poniżenia podwładnych lub stosowania wobec nich wszelkich przejawów dyskryminacji. Na koniec można zwrócić również uwagę na treść projektowanego art. 22, zgodnie z którym, w sytuacjach nieuregulowanych przepisami prawa lub nieujętych w „Zasadach etyki zawodowej funkcjonariusza Agencji Wywiadu” funkcjonariusz Agencji Wywiadu powinien kierować się zasadami współżycia społecznego oraz rotą złożonego ślubowania, stanowiąc dla innych przykład praworządności oraz prezentując swym działaniem najwyższe wartości moralne.

Jednocześnie informuje, iż w Agencji Wywiadu nie są prowadzone żadne postępowania związane ze zjawiskiem lobbingu lub dyskryminacji.

Z poważaniem
[Podpis]

Wykonano w 2 egzemplarzach:

Egz. nr 1 – biuro Rzecznika Praw Obywatelskich

Egz. nr 2 – a/a

Wykonawca: V306



RZECZNIK PRAW OBYWATELSKICH

Adam Bodnar

Warszawa, 26/06/2017

WZF.7050.1.2016.TO

Pan
Piotr Krawczyk

Szef Agencji Wywiadu

Wielce Szanowny Panie Ministrze,

nawiązując do pisma z dnia 22 lipca 2016 r. w sprawie przeciwdziałania zjawisku mobbingu i dyskryminacji w stosunkach służbowych, w załączeniu, przesyłam projekt raportu Rzecznika Praw Obywatelskich – „Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w służbach mundurowych. Analiza i zalecenia”, obejmującego przegląd istniejących regulacji wewnętrznych oraz podejmowanych przez poszczególne służby mundurowe działań profilaktycznych.

Działając na podstawie art. 17b ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz.U. z 2017 r. poz. 958) zamierzam w tym zakresie wydać zalecenia. Mam jednak świadomość, iż przygotowane propozycje zaleceń mogą nie uwzględniać specyfiki poszczególnych służb mundurowych, jej uwarunkowań organizacyjnych bądź innych okoliczności, które nie są mi znane.

Dlatego uznałem za stosowne, że przed ogłoszeniem i opublikowaniem oficjalnych rekomendacji zwrócę się raz jeszcze do Pana Ministra z uprzejmą prośbą o zapoznanie się z raportem. Będę jednocześnie zobowiązany za zgłoszenie ewentualnych uwag do dnia 10 lipca 2017 r.

Załącznik 1

Z wyrazami szacunku,



BIURO
RZECZNIKA PRAW OBYWATELSKICH

Warszawa, 22.07.2016

Zastępca Rzecznika Praw Obywatelskich
Krzysztof Olkowicz

WZF.7050.1.2016.TO

Wg rozdzielnika

Szanowny Panie Rzeczniku

na podstawie art. 13 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz.U. z 2014 r. poz. 1648 ze zm.) uprzejmie proszę o informację na temat działań podejmowanych w celu przeciwdziałania zjawisku mobbingu i dyskryminacji (w tym molestowania i molestowania seksualnego) w stosunkach służbowych.

W szczególności proszę o udostępnienie Rzecznikowi kopii regulacji wewnętrznych (względnie projektów takich regulacji), dotyczących zasad i trybu zgłaszania przez funkcjonariuszy/żołnierzy informacji o nieprawidłowościach w relacjach służbowych oraz o dyskryminacji. W zainteresowaniu Rzecznika pozostają także dane dotyczące ilości prowadzonych postępowań związanych ze zjawiskiem mobbingu lub dyskryminacji (dyscyplinarnych, karnych, cywilnych i administracyjnych) oraz rozstrzygnięć tam zapadłych.

Z poważaniem
Krzysztof Olkowicz



BIURO OCHRONY RZĄDU

Tel. (+48 22) 606 50 00

Tel. (+48 22) 606 51 01

Tel. (+48 22) 606 51 36

Fax (+48 22) 606 51 40

ul. Podchorążych 38, 00-463 Warszawa, www.bor.gov.pl, e-mail kancelaria@bor.gov.pl

Warszawa, dnia 12. 08. 2016 r.

GSB - 974... /2016

BIURO RZECZNIKA PRAW OBYWATELSKICH	
WPL.	2016 -08- 18
ZAL.	NR

Egz. nr 1



RPW/49434/2016 P
Data:2016-08-18

Pan Krzysztof Olkowicz

Zastępca Rzecznika Praw Obywatelskich

BIURO RZECZNIKA PRAW OBYWATELSKICH

Szanowny Panie Ministrze,

W nawiązaniu do pisma nr WZF.7050.1.2016.TO z dnia 22 lipca 2016 roku dotyczącego informacji na temat działań podejmowanych w celu przeciwdziałania zjawisku mobbingu i dyskryminacji w stosunkach służbowych, przedstawiam stanowisko Biura Ochrony Rządu w sprawie.

Mając na względzie fakt, iż Biuro Ochrony Rządu jest formacją uzbrojoną i umundurowaną, w której obowiązują szczególnego rodzaju stosunki służbowe, właściwe dla formacji mundurowych, w celu stworzenia funkcjonariuszom warunków służby wolnych od naruszeń ich dóbr osobistych i zniwelowania wszelkich przejawów zachowań nieetycznych Szef Biura Ochrony Rządu wprowadził w dniu 25 stycznia 2006 roku Zarządzenie Nr 2/2006 Szefa BOR w sprawie zasad etyki zawodowej funkcjonariuszy Biura Ochrony Rządu (kopia w załączeniu). W zarządzeniu wskazuje się, iż obowiązkiem wszystkich funkcjonariuszy jest przestrzeganie zasad etycznych, szacunek dla praw człowieka oraz dbałość o dobro służby. Zobowiązuje się funkcjonariuszy do przestrzegania zasady, że dobro publiczne oraz charakter wykonywanych zadań służbowych wykluczają możliwość powstania związków między interesem publicznym i prywatnym. W ww. zarządzeniu podnosi się kwestie dotyczące przestrzegania przez funkcjonariuszy zasady okazywania wzajemnej pomocy w celu efektywnego wykonywania zadań służbowych, jak również zobowiązuje się przełożonych do

zapewnienia podległym funkcjonariuszom jak najlepszych warunków wykonywania zadań, rozwoju zawodowego, i kształtowania pozytywnych wzorców współżycia społecznego.

Ww. Zarządzenie Nr 2/2006 Szefa BOR zostało wzmocnione zapisami Zarządzenia nr 43/2014 Szefa BOR z dnia 12 grudnia 2014 roku w *sprawie organizacji, zasad i celów działalności służbowej w zakresie bezpieczeństwa wewnętrznego w Biurze Ochrony Rządu*, w którym nadano każdemu funkcjonariuszowi prawo zgłoszenia do komórki właściwej do spraw bezpieczeństwa wewnętrznego informacji o podejrzeniu naruszenia dyscypliny służbowej. Przedmiotowa regulacja pozwala na zachowanie anonimowości źródła informacji w przypadku złożenia przez nie stosownego zastrzeżenia danych.

Ponadto, w celu wyeliminowania zdarzeń niepożądanych, przeprowadzono w formacji analizę przepisów prawa powszechnie obowiązującego oraz regulacji wewnętrznych kluczowych dla równego traktowania, takich jak: wynagrodzenia, nagrody, awanse, szkolenia i nabór do służby. Wprowadzono regulacje ograniczające poziom uznaniowości dotyczący powyższych kryteriów.

W reakcji na problem wydłużania się okresu aktywności zawodowej funkcjonariuszy BOR, w przygotowywanym projekcie ustawy o zmianie ustawy o Biurze Ochrony Rządu wykreślono przepisy, które obligują do zwolnienia funkcjonariusza ze służby ze względu na wiek lub stwarzają taką możliwość – w art. 35 ustawy o BOR (Dz. U. z 2014 poz.170 i 502).

Przeprowadzono także analizę występowania zagrożeń prowadzących do nierównego traktowania i rozpoznanie mechanizmów ich powstawania. Efektem tych działań było wdrożenie do systemu szkoleń, na różnych etapach doskonalenia zawodowego BOR, zagadnień przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi, co miało odzwierciedlenie w wydanym Zarządzeniu Nr 60/2015 Szefa BOR z dnia 28 sierpnia 2015 roku w *sprawie wprowadzenia Strategii równego traktowania w Biurze Ochrony Rządu*.

Jednocześnie uznając, iż edukacja jest najważniejszym elementem wpływającym na przestrzeganie zasady równego traktowania, narzędziem decydującym o zmianie postaw i przekonań oraz podnoszącym poziom świadomości społecznej i upowszechnianie wiedzy, przeprowadzono cykl szkoleń, z wykorzystaniem podmiotów zewnętrznych, dla kadry kierowniczej BOR, w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi, ukierunkowanych na sposoby rozwiązywania sytuacji konfliktowych w relacji : przełożony-podwładny, a także w relacjach pomiędzy współpracownikami.

Poza tym, w trakcie bieżących i okresowych odpraw kadry kierowniczej BOR z podległymi funkcjonariuszami i pracownikami omawiane są wyniki kontroli zarządczej na poszczególnych szczeblach hierarchii służbowej oraz zapisy zawarte w Zarządzeniu Nr 2/2006 Szefa BOR z dnia 25.01.2006r. w *sprawie etyki zawodowej funkcjonariuszy Biura Ochrony Rządu*, jak również sprawy z zakresu dyscypliny, ze szczególnym uwzględnieniem przypadków

niepożądanych zachowań dyskryminacyjnych, z podkreśleniem bezwzględnej konieczności szybkiej reakcji w celu zniwelowania nieprawidłowości i wprowadzania mechanizmów zaradczych.

W szkoleniach wszystkich grup funkcjonariuszy BOR zaplanowano w ramach bloku zajęć edukacyjnych dotyczących wybranych zagadnień psychologicznych, cykliczne wykłady, połączone z emisją filmów promocyjnych propagujących zasady równego traktowania. Są to działania prowadzone w oparciu możliwości Służby Zdrowia Biura Ochrony Rządu, w tym Pracowni Psychologicznej.

W latach 2013-2015 zgodnie z działaniami Pełnomocnika do spraw równego traktowania w służbach mundurowych podległych ministrowi właściwemu do spraw wewnętrznych oraz w ramach działania Zespołu Opiniodawczo-Doradczego przy Pełnomocniku Rządu ds. Równego Traktowania, w formacji powołano koordynatora Programu Rządowego, następnie Pełnomocnika ds. równego traktowania oraz wprowadzono Zarządzenie Nr 9/2014 Szefa BOR z dnia 24 lutego 2014 roku w sprawie wprowadzenia *Procedury antydyskryminacyjnej i antymobbingowej w Biurze Ochrony Rządu*. Zawieszenie funkcji Pełnomocnika przy MSWiA oraz działań wymienionego Zespołu spowodowało wygaśnięcie funkcji Pełnomocnika w formacji. Sprawy z zakresu dyskryminacji i mobbingu rozpatrywane są w trybie skargowym. W strukturze formacji istnieje komórka organizacyjna powołana do rozpatrywania spraw z zakresu bezpieczeństwa wewnętrznego, skarg i wniosków. W zakres funkcjonowania tej komórki mogą wchodzić sprawy karne związane ze zjawiskiem mobbingu i dyskryminacji (w tym molestowania i molestowania seksualnego) w stosunkach służbowych w kwestiach uregulowanych odpowiedzialnością dyscyplinarną funkcjonariusza, zgodnie z art. 116 ustawy z dnia 16 marca 2001 r. o Biurze Ochrony Rządu (Dz. U. z 2016 r. poz. 552, 904 i 960) oraz ewentualne zjawiska towarzyszące tym czynom powodujące naruszenie dyscypliny służbowej zgodnie z art. 117 ust. cyt. ustawy.

Należy podkreślić, iż w ramach działalności koordynatora i Pełnomocnika zarejestrowano 3 przypadki zgłoszone przez funkcjonariuszy, w żadnym z nich nie potwierdzono zgłaszanych zarzutów dyskryminacji i mobbingu. W przypadkach tych, wskazywano na zaistnienie w przeszłości konfliktu interpersonalnego. Zaś analiza zgromadzonych materiałów nie pozwoliła na potwierdzenie zgłaszanych przez funkcjonariuszy nieprawidłowości, dotyczących ich gorszego traktowania od pozostałych funkcjonariuszy w formacji. Większość wymienionych spraw związana była z niezrozumieniem przez funkcjonariuszy, specyfiki stosunku administracyjno-prawnego podległości służbowej a także istoty służby w formacji.

Na podstawie posiadanego rejestru spraw dyscyplinarnych oraz czynności wyjaśniających z zakresu dyscypliny służbowej można było przyjąć, że w przypadku 3 spraw,

które w sposób pośredni łączą się z wskazaną tematyką, przeprowadzone czynności służbowe nie potwierdziły naruszenia dyscypliny służbowej.

W Biurze Ochrony Rządu nie potwierdzono zgłoszeń dotyczących podejrzenia naruszenia zasady równego traktowania, rozumianego zgodnie z ustawą z dnia 3 grudnia 2010 r. *o wdrożeniu niektórych przepisów UE w zakresie równego traktowania* (Dz. U. Nr 54, poz. 1700 z późn. zm.).

Warto zauważyć, iż zhierarchizowana struktura organizacyjna formacji daje możliwość odwołania się do wyższego przełożonego i złożenia skargi. Funkcjonariusz zaś powinien mieć świadomość, że jego zachowanie, jak również efektywność wykonywanych zadań mają korzystnie wpływać na dobro służby i wizerunek formacji. Zatem rozliczanie podwładnych z efektów ich służby jest jednym z podstawowych uprawnień każdego przełożonego, a korzystanie z tego narzędzia jest przejawem zwykłego władztwa i dbałością o właściwy poziom wykonywanych zadań służbowych. Dodatkowo, nie każde nie przychylenie się do prośby funkcjonariusza można nazwać dyskryminacją lub mobbingiem, ponieważ przełożony nie mógłby realizować nałożonych zadań służbowych. Przełożony zobowiązany jest do zabezpieczenia w pierwszej kolejności interesu służbowego, a dopiero w dalszym etapie może uwzględnić interes prywatny funkcjonariusza. Charakter służby wymaga dyspozycyjności, to zaś wyłącza stosowania zasady równego traktowania i po prostu szacunku dla drugiego człowieka.

Podejmowane w BOR działania mają na celu kształtowanie i propagowanie postaw etycznych funkcjonariuszy oraz podnoszenie świadomości zagrożeń związanych z nierównym traktowaniem. Działania te realizowane są m. in. poprzez zastosowanie w procesie sprawowania kontroli zarządczej zasad klarownego i wyraźnego podziału kompetencji i zakresów obowiązków na poszczególnych stanowiskach, jak również stworzenie jasnych dla wszystkich, sposobów i dróg podejmowania decyzji i przepływu informacji.

Obecnie trwają dwa procesy sądowe w sprawach cywilnych o mobbing i dyskryminację.

Podsumowując, należy pamiętać, że Biuro Ochrony Rządu jest formacją mającą za zadanie ochronę osób, obiektów i urządzeń. Jednym z podstawowych warunków wykonywania powyższych celów statutowych jest dyspozycyjność i zdyscyplinowanie jej funkcjonariuszy. Granice tej dyspozycyjności określa ustawa o Biurze Ochrony Rządu i wydane na jej podstawie akty wykonawcze. Administracyjno-prawny charakter stosunku służbowego funkcjonariusza (w odróżnieniu od stosunku pracy, którego istotną cechą jest równorzędność stron) zapewnia przełożonemu właściwemu w sprawach osobowych możliwość władczego i jednostronnego kształtowania istotnych składników tego stosunku w granicach przewidzianych w pragmatyce służbowej. Mianowanie będące źródłem stosunku służbowego następuje na podstawie dobrowolnego zgłoszenia się do służby. Funkcjonariusz podejmujący służbę w Biurze Ochrony

Rządu, w sposób oczywisty godzi się z wynikającymi z tej służby ograniczeniami, a także uprawnieniami przełożonych do względnej dowolności w kształtowaniu stosunku służbowego. Konsensusu wymaga jedynie zdecydowanie o przyjęciu do służby, a nie ustalenie warunków jej pełnienia. Przełożony ma władzę jednostronnego kształtowania stosunku służbowego w ramach prowadzonej przez siebie polityki kadrowej, zapewniającej należyte funkcjonowanie formacji. Przełożeni, stawiając funkcjonariuszom określone zadania, wymagają od podwładnych nie tylko terminowości, ale także uczciwości, lojalności i rzetelności w wypełnianiu nałożonych obowiązków służbowych. Właśnie za tę gotowość i poddanie się rygorowi służby państwo polskie w sposób szczególny zabezpiecza potrzeby funkcjonariuszy, którzy posiadają m. in. przywileje socjalne, emerytalne, itp.

Jednocześnie pragnę podkreślić, iż wysoce cenię dotychczasowe wysiłki Rzecznika Praw Obywatelskich w roli strażnika wolności i praw człowieka i obywatela, w szczególności w sprawach dotyczących przeciwdziałania nierównemu traktowaniu w sferze publicznej i zwalczania dyskryminacji.

Z tym większą satysfakcją, powitałem inicjatywę ujednolicenia zasad i trybu zgłaszania przez funkcjonariuszy/żołnierzy informacji o nieprawidłowościach w relacjach służbowych oraz o dyskryminacji i mobbingu, w regulacjach wewnętrznych formacji mundurowych.

Załączników: 1. na 1. str. – kopia Zarządzenia Nr 2/2006 Szefa BOR w sprawie zasad etyki zawodowej funkcjonariuszy Biura Ochrony Rządu – tylko adresat

Z wyrazami szacunku

**SZEF
BIURA OCHRONY RZĄDU**



wz. ppłk Tomasz KĘDZIERSKI

Wyk. w 2 egz.
Egz. nr 1 - adresat
Egz. nr 2 - ad acta
Wykonał: E.W. (22 6065151)



RZECZNIK PRAW OBYWATELSKICH

Adam Bodnar

Warszawa, 26/06/2017

WZF.7050.1.2016.TO

Pan
gen. dr Tomasz Miłkowski

Szef
Biura Ochrony Rządu

Wielce Szanowny Panie Ministrze,

nawiązując do pisma z dnia 22 lipca 2016 r. w sprawie przeciwdziałania zjawisku mobbingu i dyskryminacji w stosunkach służbowych, w załączeniu, przesyłam projekt raportu Rzecznika Praw Obywatelskich – „Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w służbach mundurowych. Analiza i zalecenia”, obejmującego przegląd istniejących regulacji wewnętrznych oraz podejmowanych przez poszczególne służby mundurowe działań profilaktycznych.

Działając na podstawie art. 17b ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz.U. z 2017 r. poz. 958) zamierzam w tym zakresie wydać zalecenia. Mam jednak świadomość, iż przygotowane propozycje zaleceń mogą nie uwzględniać specyfiki poszczególnych służb mundurowych, jej uwarunkowań organizacyjnych bądź innych okoliczności, które nie są mi znane.

Dlatego uznałem za stosowne, że przed ogłoszeniem i opublikowaniem oficjalnych rekomendacji zwrócę się raz jeszcze do Pana Generała z uprzejmą prośbą o zapoznanie się z raportem. Będę jednocześnie zobowiązany za zgłoszenie ewentualnych uwag do dnia 10 lipca 2017 r.

Załącznik 1

Z wyrazami szacunku,
Bodnar



**BIURO
RZECZNIKA PRAW OBYWATELSKICH**

Warszawa, 22.07.2016

**Zastępca Rzecznika Praw Obywatelskich
Krzysztof Olkiewicz**

WZF.7050.1.2016.TO

Wg rozdzielnika

Szanowny Panie Ministrze

na podstawie art. 13 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz.U. z 2014 r. poz. 1648 ze zm.) uprzejmie proszę o informację na temat działań podejmowanych w celu przeciwdziałania zjawisku mobbingu i dyskryminacji (w tym molestowania i molestowania seksualnego) w stosunkach służbowych.

W szczególności proszę o udostępnienie Rzecznikowi kopii regulacji wewnętrznych (względnie projektów takich regulacji), dotyczących zasad i trybu zgłaszania przez funkcjonariuszy/żołnierzy informacji o nieprawidłowościach w relacjach służbowych oraz o dyskryminacji. W zainteresowaniu Rzecznika pozostają także dane dotyczące ilości prowadzonych postępowań związanych ze zjawiskiem mobbingu lub dyskryminacji (dyscyplinarnych, karnych, cywilnych i administracyjnych) oraz rozstrzygnięć tam zapadłych.

*Z poważaniem
Krzysztof Olkiewicz*



BIURO RZECZNIKA
PRAW OBYWATELSKICH

WPL.

2016 -08- 22



RPW/49871/2016 P
Data:2016-08-22

RZECZPOSPOLITA POLSKA

SZEF CENTRALNEGO
BIURA ANTYKORUPCYJNEGO

Warszawa, 17 sierpnia 2016 r.

Egz. nr 1

Ernest Bejda

A- 523/16

Rzecznik Praw Obywatelskich

Pan dr Adam Bodnar

Szanowny Panie Rzeczniku

odpowiadając na Pana pismo sygn. WZF.7050.1.2016.TO z dnia 22 lipca 2016 r. w sprawie działań podejmowanych w Centralnym Biurze Antykorupcyjnym mających na celu przeciwdziałanie zjawisku mobbingu i dyskryminacji w tym molestowania, uprzejmie informuję, że:

Dbając o atmosferę służby i pracy, a tym samym kształtując środowisko wolne od zjawisk niepożądanych, w Centralnym Biurze Antykorupcyjnym prowadzone są działania zmierzające do wdrożenia procedury mającej zapobiegać mobbingowi, dyskryminacji oraz molestowania.

Wprowadzanie stosownych procedur poprzedzone jest działaniami profilaktycznymi pozwalającymi budować właściwe relacje międzyludzkie, a także umiejętności rozpoznawania i eliminowania działań niepożądanych. Właściwe kształtowanie i budowanie świadomości w zakresie należytej kultury organizacyjnej a zarazem eliminowanie funkcjonujących stereotypów, stanowi fundament dla wdrażanej w Centralnym Biurze Antykorupcyjnym procedury, mającej na celu szybkie i skuteczne rozpoznanie, a następnie rozwiązanie zaistniałych sytuacji problemowych.

Dlatego też, systematycznie organizowane są dla całej kadry kierowniczej Biura oraz dla przyszłych mediatorów i członków *Komisji do spraw rozpatrywania skarg na działania noszące znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania*, warsztaty szkoleniowe na temat zjawisk niepożądanych. Cykl tegorocznych szkoleń, zakończony zostanie w IV kwartale warsztatami dedykowanymi po raz kolejny całej kadry kierowniczej.

Dodatkowo, do harmonogramu wewnętrznego szkolenia podstawowego włączona już została tematyka związana z efektywnym rozwiązywaniem konfliktów w służbie/pracy oraz zapobieganiem zjawiskom noszącym znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania. Od 2017 r. na podstawie nowych programów szkoleń, wszyscy funkcjonariusze i pracownicy uczestniczący nie tylko w szkoleniu podstawowym, ale również specjalistycznym oraz doskonalącym, będą brali udział w obowiązkowych warsztatach z ww. zakresu.

W załączeniu przesyłam, opracowany projekt w sprawie wprowadzenia procedury zapobiegania zjawiskom noszącym znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania w Centralnym Biurze Antykorupcyjnym. Procedura zostanie wdrożona po zakończeniu ww. szkolenia dla kadry kierowniczej Biura.

Załącznik: 1/9 str. (tylko adresat)

Projekt procedury – 9 str.

Wykonano w 2 egz.

Egz. nr 1 – adresat

Egz. nr 2 – aa.

2 przesłane
Szef
Centralnego Biura Antykorupcyjnego
Ernest Bejda



RZECZNIK PRAW OBYWATELSKICH

Adam Bodnar

Warszawa, 26/06/2017

WZF.7050.1.2016.TO

Pan
Ernest Bejda

Szef
Centralnego Biura Antykorupcyjnego

Wielce Szanowny Panie Ministrze,

nawiązując do pisma z dnia 22 lipca 2016 r. w sprawie przeciwdziałania zjawisku mobbingu i dyskryminacji w stosunkach służbowych, w załączeniu, przesyłam projekt raportu Rzecznika Praw Obywatelskich – „Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w służbach mundurowych. Analiza i zalecenia”, obejmującego przegląd istniejących regulacji wewnętrznych oraz podejmowanych przez poszczególne służby mundurowe działań profilaktycznych.

Działając na podstawie art. 17b ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz.U. z 2017 r. poz. 958) zamierzam w tym zakresie wydać zalecenia. Mam jednak świadomość, iż przygotowane propozycje zaleceń mogą nie uwzględniać specyfiki poszczególnych służb mundurowych, jej uwarunkowań organizacyjnych bądź innych okoliczności, które nie są mi znane.

Dlatego uznałem za stosowne, że przed ogłoszeniem i opublikowaniem oficjalnych rekomendacji zwrócę się raz jeszcze do Pana Ministra z uprzejmą prośbą o zapoznanie się z raportem. Będę jednocześnie zobowiązany za zgłoszenie ewentualnych uwag do dnia 10 lipca 2017 r.

Załącznik 1

Z wyrazami szacunku,
Bodnar



BIURO RZECZNIKA PRAW OBYWATELSKICH	
WPL.	2017 -07- 14
ZAL.	12 NR



RZECZPOSPOLITA POLSKA
SZEFE CENTRALNEGO
BIURA ANTYKORUPCYJNEGO

Ernest Bejda

A- 399/17

Warszawa, dnia 10 lipca 2017 r.

Egz. nr

Rzecznik Praw Obywatelskich

Pan dr Adam Bodnar

Szanowny Panie Rzeczniku

odpowiadając na Pana pismo sygn. WZF.7050.1.2016.TO z dnia 26 czerwca 2017 r. dotyczące projektu raportu „Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w służbach mundurowych. Analiza i zalecenia”, chciałbym odnieść się do treści zawartej ww. dokumencie w kontekście kierowanego przeze mnie Centralnego Biura Antykorupcyjnego.

Podjęcie przez Pana próby przeglądu istniejących regulacji wewnętrznych oraz podejmowanych przez poszczególne służby działań profilaktycznych w zakresie działań niepożądanych, stanowi wartość dodaną dla ich usystematyzowania i ujednolicenia we wszystkich służbach mundurowych.

Chciałbym zauważyć, że profilaktyka działań niepożądanych oraz ustanowienie procedur w tym zakresie, stanowi istotny element budowania właściwej atmosfery służby i pracy oraz kultury organizacyjnej w Centralnym Biurze Antykorupcyjnym.

Analizując przesłany dokument, chciałbym wnieść o uzupełnienie jego treści o niżej wskazane elementy, leżące we właściwości Centralnego Biura Antykorupcyjnego.

str. 12

W dniu 17 listopada 2016 r. zostało opublikowane zarządzenie nr 32/16 Szefa CBA w sprawie *w sprawie wprowadzenia w Centralnym Biurze Antykorupcyjnym procedury zapobiegania zjawiskom noszącym znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania* (Dz. Urz. z 2016 r., poz. 35), które weszło w życie w dniu 1 stycznia 2017 r. Dodatkowo w dniu 21 lutego 2017 r. opublikowane zostało zarządzenie nr 8/17 Szefa CBA *zmieniające zarządzenie w sprawie wprowadzenia w Centralnym Biurze Antykorupcyjnym procedury zapobiegania zjawiskom noszącym znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania* (Dz. Urz. z 2017 r., poz. 8).

W związku z powyższym, proszę o uzupełnienie o ww. informacje treści dokumentu przy przywoływaniu akt wewnętrznych regulujących procedury działań niepożądanych w Centralnym Biurze Antykorupcyjnym.

str. 13

Opisując czynnik profesjonalny odnoszący się do zasady profesjonalizmu w Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, proszę o dodanie zwrotu „*oraz możliwość powołania eksperta*”. Powyższe wynika z §28 ust. 2 zarządzenia nr 32/16: „*W przypadku spraw wymagających wiedzy specjalistycznej, prze-*

wodniczący Komisji, na wniosek przewodniczącego Zespołu Orzekającego, może powołać eksperta. Dodatkowo, będzie to spójne z informacją zawartą na str. 20 dokumentu, odnoszącą się do składu Komisji w Centralnym Biurze Antykorupcyjnym.

str. 19

Proszę o uzupełnienie wskazanych w dokumencie regulacji: „§36-44”, dodatkowo o „§1 ust. 2 i §20” w aspekcie mediacji, ugody i postępowaniem polubownym w Centralnym Biurze Antykorupcyjnym.

str. 20

Pierwsze zdanie opisujące skład Komisji w Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, proszę o wykreślenie i wpisanie treści o brzmieniu: „nie mniej niż 10 osób w tym co najmniej 7 funkcjonariuszy i 3 pracowników”. Powyższe wynika z §1 ust. 2 lit. a zarządzenia nr 8/17.

str. 22

Pierwsze zdanie opisujące katalog osób niemogących być członkiem Komisji, proszę o wykreślenie i zastąpienie następującą treścią: „członkiem Komisji nie może być osoba, wobec której wydano opinię o zaistnieniu okoliczności noszących znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania, osoba uznana sądownie za sprawcę mobbingu, dyskryminacji lub molestowania, funkcjonariusz ukarany prawomocnym orzeczeniem dyscyplinarnym, pracownik, wobec którego zastosowano karę upomnienia lub nagany, kierownik jednostki organizacyjnej oraz jego zastępca.” Powyższe wynika z §1 ust. 2 lit. b zarządzenia nr 8/17.

str. 24

Całość informacji dotyczącej niejawności prac Komisji w Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, proszę zmienić na następujące brzmienie: „(§45) - członek Komisji, psycholog, mediator nie mogą ujawniać faktów i okoliczności związanych z rozpoznawanymi skargami i wnioskami oraz innymi informacjami powziętymi w związku z pracami Komisji. Dodatkowo, strony są obowiązane zachować w tajemnicy fakty, o których dowiedziały się w związku z prowadzeniem mediacji”.

str. 33

W celu uzupełnienia informacji dotyczącej odwróconego ciężaru dowodowego w Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, proszę o dodanie podstawy prawnej - §27 ust. 3 oraz zdania o następującej treści: „Członkowie Zespołu Orzekającego mają w ramach rozpoznawania skargi prawo dostępu do wszelkich informacji, danych, dokumentów i innych materiałów związanych z funkcjonowaniem danej jednostki organizacyjnej CBA, w tym zawartych na elektronicznych nośnikach informacji, jak również do wykonywania z nich kopii, odpisów, wyciągów, zestawień lub wydruków, z zachowaniem przepisów o ochronie informacji niejawnych. Dodatkowo, Przewodniczący Zespołu Orzekającego ma prawo żądać od funkcjonariuszy i pracowników informacji oraz wyjaśnień w celu przeprowadzenia rzetelnego postępowania dowodowego”.

str. 37

W pkt 2.2. Szkolenie podstawowe, w drugim akapicie dotyczącym Centralnego Biura Antykorupcyjnego, w zdaniu pierwszym, proszę o wykreślenie słowa „już” oraz dodanie zdania drugiego o treści: „Dodatkowo, harmonogram wewnętrznego szkolenia podstawowego zawiera szkolenie z zakresu etyki zawodowej i praw człowieka oraz psychoedukacji. Każda osoba przyjęta do służby i pracy zapoznawana jest z procedurą dotyczącą zapobiegania zjawiskom noszącym znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania, po czym oświadczenie o takim zapoznaniu – potwierdzone własnoręcznym podpisem, włączane jest do akt osobowych”.

str. 38

W akapicie 3 dotyczącym szkolenia kadry kierowniczej w Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, proszę o zmianę wyrażenia „jest” na wyrażenie „było”.

str. 39

W drugim akapicie dotyczącym szkolenia funkcjonariuszy w służbie stałej w Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, w pierwszym zdaniu – proszę o wykreślenie zwrotu „*będą brali*” i zastąpienie go wyrażeniem „*biorą*”. Ponadto, proszę o dodanie zdania drugiego o następującej treści: „*Dodatkowo, funkcjonariusze i pracownicy obligatoryjnie zapoznawani są z procedurą dotyczącą zapobiegania zjawiskom noszącym znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania, po czym oświadczenie o takim zapoznaniu – potwierdzone własnoręcznym podpisem, włączane jest do akt osobowych. Funkcjonariusze i pracownicy uczestniczą w warsztatach z zakresu umiejętności konstruktywnego i efektywnego rozwiązywania konfliktów, efektywnej komunikacji oraz radzenia sobie ze stresem*”.

str. 41

W pierwszym akapicie dotyczącym szkolenia specjalistycznego dla członków komisji i mediatorów w Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, proszę o dodanie ostatniego zdania o brzmieniu: „*Istotność prowadzenia szkoleń w tym zakresie została podkreślona w §18, zgodnie z którym: „Szef CBA zapewnia szkolenia i superwizje dla mediatorów oraz członków Zespołów Orzekających nie rzadziej niż dwa razy do roku. Szkolenia prowadzone są przez doświadczonych wykładowców – psychologów, mediatorów, biegłych sądowych, którzy dodatkowo mają wiedzę z zakresu środowiska w którym funkcjonują służby mundurowe*”.

str. 58

W 4 zdaniu dotyczącym dokumentacji postępowania dowodowego, proszę w ocenie Centralnego Biura Antykorupcyjnego wziąć pod uwagę §27 ust. 3, który w bardzo szerokim zakresie umożliwia dostęp do dokumentacji potrzebnej do przeprowadzenia pełnej czynności dowodowej: „*członkowie Zespołu Orzekającego mają w ramach rozpoznawania skargi prawo dostępu do wszelkich informacji, danych, dokumentów i innych materiałów związanych z funkcjonowaniem danej jednostki organizacyjnej CBA, w tym zawartych na elektronicznych nośnikach informacji, jak również do wykonywania z nich kopii, odpisów, wyciągów, zestawień lub wydruków, z zachowaniem przepisów o ochronie informacji niejawnych*”. Zatem członkowie Zespołu Orzekającego mają pełny dostęp do wszelkiej dokumentacji niezbędnej do przeprowadzenia rzetelnego postępowania dowodowego.

Załączniki: 2/12 str.

1. Zarządzenie nr 32/16 Szefa CBA z dnia 17 listopada 2016 r. – 10 str.
2. Zarządzenie nr 8/17 Szefa CBA z dnia 21 lutego 2017 r. – 2 str.

2 wykreślenia
Sze
Centralnego Biura Antykorupcyjnego
Ernest Bejda

Wykonano w 2 egz.
Egz. nr 1 – adresat
Egz. nr 2 – aa.



**BIURO
RZECZNIKA PRAW OBYWATELSKICH**

Warszawa, 22.07.2016

**Zastępca Rzecznika Praw Obywatelskich
Krzysztof Olkiewicz**

WZF.7050.1.2016.TO

Wg rozdzielnika

Szanowny Panie Generale

na podstawie art. 13 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz.U. z 2014 r. poz. 1648 ze zm.) uprzejmie proszę o informację na temat działań podejmowanych w celu przeciwdziałania zjawisku mobbingu i dyskryminacji (w tym molestowania i molestowania seksualnego) w stosunkach służbowych.

W szczególności proszę o udostępnienie Rzecznikowi kopii regulacji wewnętrznych (względnie projektów takich regulacji), dotyczących zasad i trybu zgłaszania przez funkcjonariuszy/żołnierzy informacji o nieprawidłowościach w relacjach służbowych oraz o dyskryminacji. W zainteresowaniu Rzecznika pozostają także dane dotyczące ilości prowadzonych postępowań związanych ze zjawiskiem mobbingu lub dyskryminacji (dyscyplinarnych, karnych, cywilnych i administracyjnych) oraz rozstrzygnięć tam zapadłych.

*Z poważaniem
Krzysztof Olkiewicz*



**KOMENDANT GŁÓWNY
PAŃSTWOWEJ STRAŻY POŻARNEJ**

Warszawa, 25 sierpnia 2016 r.

BK-I-110/120/16

BIURO RZECZNIKA PRAW OBYWATELSKICH	
WPŁ.	2016 -08- 31
ZAL.	NR

**Pan
Krzysztof OLKOWICZ**

**Zastępca Rzecznika Praw
Obywatelskich**

Dot.: działań podejmowanych przez KG PSP w celu przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji

W nawiązaniu do pisma z 22 lipca 2016 r., znak WZF.7050.1.2016.TO dotyczącego działań podejmowanych w celu przeciwdziałania zjawisku mobbingu i dyskryminacji w Państwowej Straży Pożarnej, przedstawiam następujące stanowisko w sprawie.

W Komendzie Głównej Państwowej Straży Pożarnej, zgodnie z Programem Zarządzania Zasobami Ludzkimi w KG PSP została opracowana i zatwierdzona w dniu 29 maja 2013 r. Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa, z którą zostali zapoznani wszyscy pracownicy. Ponadto we wrześniu 2014 r. w siedzibie urzędu zostało przeprowadzone szkolenie pt.: „Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji oraz przestrzeganie zasad równouprawnienia w miejscu pracy/służby”. Celem szkolenia było kształtowanie świadomości oraz rozwijanie umiejętności niezbędnych do realizacji zadań z obszaru profilaktyki przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji. W szkoleniu wzięło udział ok. 300 pracowników KG PSP.

Następnie, zatwierdzoną w dniu 17 czerwca 2014 r. „Procedurą antymobbingową i antydyskryminacyjną w jednostkach organizacyjnych Państwowej Straży Pożarnej”, Komendant Główny Państwowej Straży Pożarnej wprowadził do stosowania we wszystkich jednostkach organizacyjnych PSP wymienioną Procedurę w celu przeciwdziałania zjawisku mobbingu i dyskryminacji (kopia w załączeniu).

Zgodnie z Procedurą, za przeciwdziałanie zjawiskom mobbingu i dyskryminacji w jednostkach organizacyjnych PSP odpowiedzialni są kierownicy tych jednostek. Są oni również, jako pracodawcy, odpowiedzialni za prawidłową realizację postanowień procedury oraz postępowanie w zakresie wyjaśniania zjawisk o charakterze niepożądanym, występujących w relacjach pomiędzy podległymi

strażakami i pracownikami. Od rozstrzygnięć przyjętych w postępowaniu wskazanym w Procedurze nie przysługują odwołania do wyższych przełożonych.

Przewidzianą w tym przepisie wewnętrzną formą kontroli jest, ujęte w § 5 ust. 3 Procedury, zobowiązanie kierowników jednostek organizacyjnych PSP do przedstawiania i przekazywania raz do roku przełożonemu wyższego szczebla informacji o realizacji Procedury.

W powyższym trybie, do Komendy Głównej Państwowej Straży Pożarnej, do chwili obecnej wpłynęło 21 takich informacji od komendantów wojewódzkich PSP i komendantów szkół PSP.

W okresie obowiązywania Procedury antymobbingowej w jednostkach organizacyjnych Państwowej Straży Pożarnej przeprowadzono:

- KW PSP Wrocław – prowadzono 1 postępowanie związane ze zjawiskiem mobbingu, które zakończyło się wydaniem postanowienia komisji antymobbingowej o umorzeniu postępowania w związku z wycofaniem przez poszkodowanego zgłoszenia w sprawie mobbingu. Prowadzono 3 postępowania wobec funkcjonariuszy, które związane były ze zjawiskiem dyskryminacji. W jednym przypadku planowane jest wyznaczenie kolejnego terminu posiedzenia komisji antydyskryminacyjnej na wrzesień 2016 r. W drugim przypadku komisja antydyskryminacyjna w protokole końcowym ustaliła, że zawiadomienie poszkodowanego o dyskryminacji jest nieuzasadnione. W trzecim przypadku poszkodowany wniósł pozew o dyskryminację w zatrudnieniu i wyrównanie wynagrodzenia do Rejonowego Sądu Pracy w Kłodzku. W czerwcu 2014 r. zapadł wyrok oddalający powództwo. W listopadzie 2014 r. Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Świdnicy oddalił apelację powoda od wyroku sądu I instancji. W październiku 2015 r. Sąd Najwyższy w Warszawie wydał postanowienie o odmowie przyjęcia rozpoznania skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego,

- KW PSP Lublin – 1 prowadzone postępowanie związane ze zjawiskiem mobbingu. Poszkodowany skierował pozew do Sądu Rejonowego IV Wydział Pracy w Białej Podlaskiej o zadośćuczynienie i odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. W dniu 30 grudnia 2015 r. prawomocnym wyrokiem (sygn. Akt IV P 132/14 Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy w Białej Podlaskiej po rozpoznaniu sprawy oddalił powództwo, oddalił wniosek powoda o zasądzenie kosztów procesu i zasądził od powoda na rzecz Komendy Miejskiej PSP w Białej Podlaskiej kwotę 1800 zł. - tytułem zwrotu kosztów procesu,

- KW PSP Gorzów Wielkopolski – dwa postępowania w zakresie mobbingu i dyskryminacji. W pierwszym przypadku prowadzone w tej sprawie postępowanie drogą mediacji pomiędzy stronami oraz wyznaczonym mediatorem, zakończone zostało polubownym wyjaśnieniem zaistniałej sytuacji. W drugim przypadku zgłoszenie nastąpiło w postaci wypełnionego formularza, w którym wskazano zachowania, które miały miejsce w stosunku do skarżącego. Komisja po ocenie materiałów sprawy stwierdziła brak zasadności skargi o mobbing oraz zleciła komendantowi powiatowemu przeprowadzenie dodatkowego szkolenia dla

funkcjonariuszy PSP pełniących służbę w jednostce organizacyjnej w celu dokładnego omówienia definicji zjawiska mobbingu,

- KW PSP Łódź – 2 zgłoszenia o zjawisku mobbingu i dyskryminacji. Obydwa zgłoszenia wniosła ta sama osoba. Ponieważ wnioskodawca nie wyraził zgody na podjęcie mediacji w przedmiotowej sprawie, Łódzki Komendant Wojewódzki PSP w Łodzi powołał rozkazem komisję antymobbingową i antydyskryminacyjną do zbadania sprawy. W dalszym toku sprawy wnioskodawca nie stawiał się na wyznaczone przez komisję spotkania. Po wyczerpaniu możliwości dalszego działania ze względu na ignorowanie przez wnioskodawcę komisji, postępowanie zostało zakończone bez wydania orzeczenia. Komisja stwierdziła, z uwagi na to, że w Sądzie Pracy prowadzone jest postępowanie dotyczące tych samych zarzutów oparte na tych samych dowodach – prawomocny wyrok sądu będzie rozstrzygnięciem roszczenia,

- KW PSP Kraków - w 2015 r. prowadzone było 1 postępowanie w związku ze zgłoszeniem przez strażaka dyskryminacji przez Komendanta Powiatowego. Postępowanie prowadziła Komisja prowadzona przez Małopolskiego Komendanta Wojewódzkiego. W wyniku przeprowadzonego postępowania komisja nie stwierdziła faktu zaistnienia dyskryminacji,

- KW PSP Warszawa – odnotowano 1 zgłoszenie o zjawisku dyskryminacji w Komendzie Powiatowej PSP w Otwocku. Sprawa toczy się w sądzie,

- KW PSP Opole - 1 postępowanie wyjaśniające związane z zarzutem mobbingu. Powołana komisja antymobbingowa po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego uznała, że zgłoszone zachowania nie mogą być uznane za mobbing,

- KW PSP Gdańsk – wystąpiły 3 przypadki dotyczące mobbingu, wszystkie zostały umorzone przez komisję antymobbingową. Odnotowano 1 przypadek w sprawie dyskryminacji rozstrzygany przez sąd Rejonowy Gdańsk – Południe VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, który oddalił powództwo wykazując bezzasadność roszczenia,

- KW PSP Katowice - 1 postępowanie sądowe związane ze zjawiskiem dyskryminacji – wyrok w przedmiotowej sprawie zapadł w dniu 23 października 2015 r. przed Sądem rejonowym w Sosnowcu pod sygn. akt V P 203/14, w którym zostało oddalone roszczenie pieniężne o odszkodowanie pieniężne z tytułu dyskryminacji. Po wniesieniu odwołania od przedmiotowego wyroku do Sądu Okręgowego w Katowicach IX Wydział Pracy, sprawa zakończyła się wydaniem w dniu 22 marca 2016 r. wyroku (sygn. Akt. IX Pa 36/16) podtrzymującego wyrok Sądu I instancji. Obecnie wyrok jest prawomocny,

- KW PSP Kielce - 1 postępowanie w sprawie podejrzenia stosowania mobbingu, w prowadzonym postępowaniu nie potwierdziła postawionych funkcjonariuszowi zarzutów,

- KW PSP Olsztyn - 2 postępowania w sprawie podejrzenia stosowania mobbingu lub dyskryminacji. W jednym przypadku nastąpiło zwolnienie funkcjonariusza ze służby, w drugim przypadku powołana w celu wyjaśnienia zaistniałej sytuacji komisja antydyskryminacyjna w prowadzonym postępowaniu nie potwierdziła postawionych funkcjonariuszowi zarzutów,

- KW PSP Poznań - 3 postępowania w sprawie podejrzenia stosowania dyskryminacji w Komendzie Miejskiej PSP w Koninie, Komendzie Powiatowej w Krotoszynie i Rawiczu. Powołane komisje nie stwierdziły przesłanek mających znamiona dyskryminacji wobec funkcjonariuszy ww. komend. Prowadzono postępowanie w sprawie podejrzenia stosowania mobbingu w Komendzie Powiatowej PSP w Obornikach i Grodzisku Wielkopolskim. Powołane komisje stwierdziły wystąpienie zachowań mających znamiona mobbingu. W komendzie Miejskiej PSP w Poznaniu trwa postępowanie apelacyjne o mobbing emerytowanego strażaka ww. Komendy,

- KW PSP Szczecin – 1 postępowanie dyscyplinarne, które zostało zakończone przez komisję dyscyplinarną przy Zachodniopomorskim Komendancie Wojewódzkim PSP orzeczeniem uznania obwinionego funkcjonariusza niewinnym zarzucanych mu czynów. Przed sądem Okręgowym w Koszalinie toczyło się postępowanie cywilne o naruszenie dóbr osobistych - powództwo oddalono (sygn. Akt. I C 77/13),

- KG PSP – 1 postępowanie w sprawie podejrzenia stosowania mobbingu. Powołana w celu wyjaśnienia zaistniałej sytuacji komisja antymobbingowa w prowadzonym postępowaniu nie potwierdziła postawionych funkcjonariuszowi zarzutów,

- Szkoła Główna Służby Pożarniczej – 1 postępowanie prowadzone przed komisją antymobbingową i antydyskryminacyjną, sprawa dotyczyła podchorążego, który następnie skierował skargę do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w odpowiedzi na jego zwolnienie ze służby kandydackiej. Po rozpatrzeniu sprawy Sąd oddalił skargę,

- Szkoła Aspirantów PSP w Poznaniu – w roku 2015 do KG PSP wpłynęła 1 skarga w sprawie dyskryminacji oraz mobbingu – sprawa nadal jest prowadzona.

Ponadto informuję, że w Komendzie Głównej Państwowej Straży Pożarnej od dnia 2 kwietnia 2015 r. został wyznaczony Pełnomocnik Komendanta Głównego PSP do spraw równego traktowania. Od momentu jego powołania nie zgłaszano przypadków o charakterze mobbingu, dyskryminacji, molestowania itp.

Z poważaniem
Sa s/n

nadbryg. Leszek SUSKI

Załącznik

1. Procedura antymobbingowa i antydyskryminacyjna w jednostkach organizacyjnych Państwowej Straży Pożarnej.



RZECZNIK PRAW OBYWATELSKICH

Adam Bodnar

Warszawa,

26/06/2017

WZF.7050.1.2016.TO

Pan

gen. bryg. Leszek Suski

Komendant Główny

Państwowej Straży Pożarnej

Wielce Szanowny Panie Komendancie Główny,

nawiązując do pisma z dnia 22 lipca 2016 r. w sprawie przeciwdziałania zjawisku mobbingu i dyskryminacji w stosunkach służbowych, w załączeniu, przesyłam projekt raportu Rzecznika Praw Obywatelskich – „Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w służbach mundurowych. Analiza i zalecenia”, obejmującego przegląd istniejących regulacji wewnętrznych oraz podejmowanych przez poszczególne służby mundurowe działań profilaktycznych.

Działając na podstawie art. 17b ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz.U. z 2017 r. poz. 958) zamierzam w tym zakresie wydać zalecenia. Mam jednak świadomość, iż przygotowane propozycje zaleceń mogą nie uwzględniać specyfiki poszczególnych służb mundurowych, jej uwarunkowań organizacyjnych bądź innych okoliczności, które nie są mi znane.

Dlatego uznałem za stosowne, że przed ogłoszeniem i opublikowaniem oficjalnych rekomendacji zwrócę się raz jeszcze do Pana Generała z uprzejmą prośbą o zapoznanie się z raportem. Będę jednocześnie zobowiązany za zgłoszenie ewentualnych uwag do dnia 10 lipca 2017 r.

Załącznik 1

Z wyrazami szacunku,



RPW/45265/2017 P
Data: 2017-08-01



**KOMENDANT GŁÓWNY
PAŃSTWOWEJ STRAŻY POŻARNEJ**

Warszawa, 26 lipca 2017 r.

BK-III-0755/1-G17



**Pan
Adam Bodnar
Rzecznik Praw Obywatelskich**

**al. Solidarności 77
00-090 Warszawa**

Szanowny Panie,

Dot.: projektu raportu Rzecznika Praw Obywatelskich „Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w służbach mundurowych. Analiza i zalecenia”.

Odpowiadając na pismo znak WZF.7050.1.2016.TO z 26 czerwca 2017 r. dotyczącego przedstawienia projektu raportu Rzecznika Praw Obywatelskich pt. „Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w służbach mundurowych. Analiza i zalecenia” informuję, że z zainteresowaniem i atencją zapoznałem się z przygotowanym dokumentem. Raport w sposób kompleksowy przedstawia rozwiązania przyjęte w Państwowej Straży Pożarnej w zakresie przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji. Uwagi odnoszące się do obowiązującej w PSP „Procedury antymobbingowej i antydyskryminacyjnej w jednostkach organizacyjnych Państwowej Straży Pożarnej” wydają się zasadne.

Przedmiotowy raport należałoby uzupełnić o następujące informacje:

1. w punkcie 2.3. „We wrześniu 2014 r. w siedzibie Komendy Głównej PSP odbyło się szkolenie pt.: „Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji oraz przestrzeganie zasad równouprawnienia w miejscu pracy/służby”. W szkoleniu uczestniczyli dyrektorzy biur oraz naczelnicy wydziałów KG PSP”;
2. w punkcie 2.3. „We wrześniu 2014 r. Komenda Główna PSP zorganizowała szkolenie pt.: „Zarządzanie ryzykiem psychospołecznym w jednostkach Państwowej Straży Pożarnej”. Jego celem było doskonalenie umiejętności kadry kierowniczej PSP w zakresie zarządzania ryzykiem psychospołecznym środowisku pracy/służby, ze szczególnym uwzględnieniem problematyki agresji, mobbingu i dyskryminacji. Adresatami szkolenia byli zastępcy komendantów wojewódzkich (ds. operacyjnych) oraz zastępców komendantów szkół PSP”;

3. w punkcie 2.4. w czwartym akapicie zdanie „W szkoleniu wzięło udział ok. 300 pracowników KG PSP” należy zastąpić zdaniem „W szkoleniu wzięli udział wszyscy funkcjonariusze i pracownicy KG PSP”.

Zauważyć należy, że zalecenia sformułowane przez Rzecznika Praw Obywatelskich odnoszące się do poszczególnych obszarów profilaktyki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej służb mundurowych, co do zasady, są możliwe do zrealizowania w Państwowej Straży Pożarnej. Niektóre z nich będą wymagały zmian legislacyjnych w ustawie z 24 sierpnia 1991 r. (Dz. U. z 2017 r. poz. 1204), np.: wprowadzenie obowiązku przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, czy uzupełnienie przesłanek wszczęcia postępowania dyscyplinarnego (art. 115). Zauważyć należy, że obowiązek przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w jednostkach organizacyjnych PSP, pomimo, że nie został wprowadzony w przepisach prawa powszechnie obowiązującego, to wynika on wprost z wprowadzonej „Procedury”, w której został zawarty postulat, zgodnie z którym pracodawca nie akceptuje mobbingu i dyskryminacji oraz innych form przemocy psychicznej i fizycznej, a także im przeciwdziała. Ponadto, wydaje się, że postulaty sformułowane w punkcie 10. „Ochrona przed odwetem”, nie są w obecnej sytuacji prawnej możliwe do zrealizowania w Państwowej Straży Pożarnej i nie uwzględniają specyfiki pragmatyki służbowej w zakresie przeniesienia strażaka do innej jednostki organizacyjnej PSP. Instytucję przeniesienia regulują przepisy art. 37 c ustawy o Państwowej Straży Pożarnej, z których wynikają pewne ograniczenia, co do możliwości przeniesienia strażaka do innej jednostki organizacyjnej. W konsekwencji, może uniemożliwić to szybkie przeniesienie (czasowe bądź stałe) strażaka-naruszyciela do innej jednostki organizacyjnej PSP.

Zalecenie zawarte w punkcie 13. „Profilaktyka”, odnoszące się do wprowadzenia/utworzenia nowych stanowisk w jednostkach organizacyjnych PSP, merytorycznie odpowiedzialnych za bieżące monitorowanie, wyszkolenie i nieformalne konsultacje w zakresie przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, nie wydaje się rozwiązaniem optymalnym. Raczej należałoby rozważyć wprowadzenie dodatkowych zadań w ramach istniejących już struktur organizacyjnych jednostek. Rozwiązanie takie nie byłoby związane z długotrwałymi zmianami legislacyjnymi.

Odnosnie postulatu z punktu 14., tj. utworzenia bazy danych dla całej PSP, rejestrującej wszystkie skargi z zakresu mobbingu i dyskryminacji wydaje się być możliwy do realizacji po przeanalizowaniu możliwości informatycznych naszej formacji. Obecnie pełnomocnicy ds. równego traktowania z poszczególnych jednostek organizacyjnych PSP na bieżąco rejestrują zdarzenia mające przesłanki mobbingu bądź dyskryminacji w trybie rejestru skarg.

Wspomniane wszczęcie postępowania dyscyplinarnego wobec strażaka stosującego mobbing bądź dopuszczającego się dyskryminacji wobec innych funkcjonariuszy lub pracowników cywilnych wymaga zmian w zapisach *Zasad etyki zawodowej funkcjonariuszy Państwowej Straży Pożarnej* wprowadzonych w 2014 r.

Biorąc pod uwagę przedłożony raport Rzecznika Praw Obywatelskich jestem przekonany, że obowiązująca w Państwowej Straży Pożarnej *Procedura*

antymobbingowa i antydyskryminacyjna w jednostkach organizacyjnych PSP z 17 czerwca 2014 r. wymaga nowelizacji. Zadanie to, wraz z cyklem szkoleń dla kadry dowódczej PSP oraz pracowników cywilnych będzie jednym z priorytetowym wyzwań Zespołu Opiniotawczo-Doradczego współpracującego z pełnomocnikiem Komendanta Głównego PSP ds. równego traktowania w Państwowej Straży Pożarnej.

Z poważaniem
Saski

gen. brygadier Leszek SUSKI



**BIURO
RZECZNIKA PRAW OBYWATELSKICH**

Warszawa, 22.07.2016

**Zastępca Rzecznika Praw Obywatelskich
Krzysztof Olkowicz**

WZF.7050.1.2016.TO

Wg rozdzielnika

Szanowny Panie Generale

na podstawie art. 13 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz.U. z 2014 r. poz. 1648 ze zm.) uprzejmie proszę o informację na temat działań podejmowanych w celu przeciwdziałania zjawisku mobbingu i dyskryminacji (w tym molestowania i molestowania seksualnego) w stosunkach służbowych.

W szczególności proszę o udostępnienie Rzecznikowi kopii regulacji wewnętrznych (względnie projektów takich regulacji), dotyczących zasad i trybu zgłaszania przez funkcjonariuszy/żołnierzy informacji o nieprawidłowościach w relacjach służbowych oraz o dyskryminacji. W zainteresowaniu Rzecznika pozostają także dane dotyczące ilości prowadzonych postępowań związanych ze zjawiskiem mobbingu lub dyskryminacji (dyscyplinarnych, karnych, cywilnych i administracyjnych) oraz rozstrzygnięć tam zapadłych.

*Z poważaniem
Krzysztof Olkowicz*



Policijni
Pełnomocnicy
ds. Ochrony
Praw Człowieka

KOMENDA GŁÓWNA POLICJI



RPW/49694/2016 P
Data: 2016-08-19

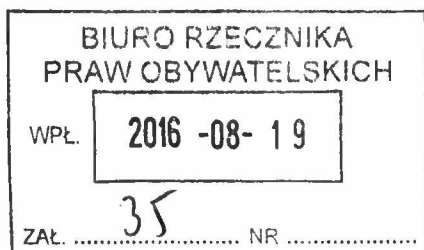
Pełnomocnik Komendanta Głównego ds. Ochrony Praw Człowieka

ZESPÓŁ DS. OCHRONY PRAW CZŁOWIEKA GABINET KOMENDANTA GŁÓWNEGO POLICJI

ul. Puławska 148/150, 02-514 Warszawa; tel. (22) 60 122 58; kom. 785 202 225; fax (22) 60 131 36; e-mail: krzysztof.laszkiwicz@policja.gov.pl

L.dz. Gpc-.....*448/707/16*

Warszawa, dnia 17 sierpnia 2016 r.



Pan

ptk Krzysztof Olkowicz

Zastępca Rzecznika Praw Obywatelskich

Stanisław Rzecznik

W nawiązaniu do pisma WZF.7050.1.2016.TO z dnia 22 lipca 2016 roku w sprawie działań podejmowych w Policji na rzecz przeciwdziałania zjawisku mobbingu, dyskryminacji, w tym wszelkich form molestowania, pragnę na wstępie zapewnić Pana Rzecznika, że zagadnienie to jest priorytetem w zarządzaniu personelem na wszystkich szczeblach kierowania.

Można stanowczo stwierdzić, że w wielu systemowych i praktycznych rozwiązaniach polska Policja jest prekursorem licznych innowacyjnych rozwiązań, dostrzeganych również przez instytucje międzynarodowe.

Policja jako pierwsza i jedyna w Europie ustanowiła w 2004 roku instytucję pełnomocników ds. ochrony praw człowieka odpowiedzialnych za przestrzeganie praw człowieka, etyki zawodowego oraz równego- niedyskryminującego traktowania.

Wyspecjalizowana kadra Biura Spraw Wewnętrznych KGP oraz rozbudowanego pionu kontroli w całej Policji stanowi gwarancję szybkiej i skutecznej reakcji przeciwko wcześniej rozpoznany lub zgłoszony patologiom organizacyjnym.

Od 2013 roku wdrażano w całej Policji z zasięgiem do jednostek szczebla powiatowego procedury antydyskryminacyjne oraz antymobbingowe. Zakresem swojego działania objęły wszystkich funkcjonariuszy oraz pracowników cywilnych Policji.

Tematyka stanowi element stałej edukacji środowiskowej, która ma wymiar warsztatowy, seminaryjny, czy też konferencyjny. Każda jednostka Policji prowadzi w tym zakresie działania edukacyjno- prewencyjne. Przeprowadzona przez Pełnomocnika KGP analiza zagadnienia nie wykazała bierności w tym obszarze.

Policijni pełnomocnicy ds. ochrony praw człowieka oraz policyjni psychologowie pełnią dyżury pomocowe, których celem jest zapewnienie szybkiego i profesjonalnego kontaktu potencjalnym ofiarom mobbingu, nierównego traktowania, molestowania.

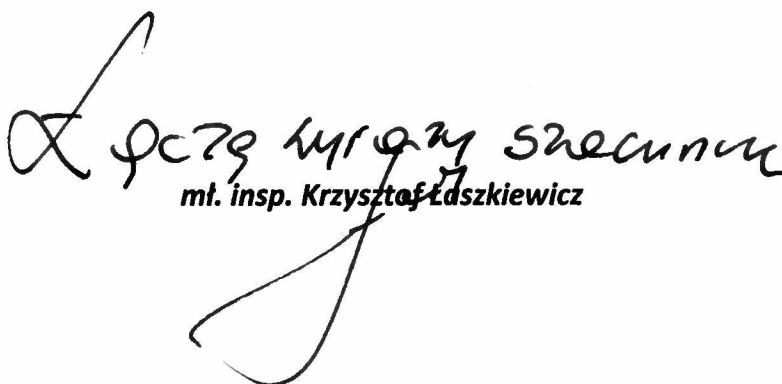
Poniższa tabela obrazuje dane z monitoringu przeprowadzonego w poszczególnych jednostkach za rok 2016.

2016 rok Postępowania zakończone oraz w toku	Mobbing	Nierówne traktowanie	Mobbing i nierówne traktowanie	Molestowanie seksualne
Postępowanie dyscyplinarne	1	0	0	0
Postępowanie prokuratorskie	1	0	1	0
Postępowanie sądowe	3	0	0	0
Postępowanie w oparciu o procedury wewnętrzne	13	7	5	0
Przypadki potwierdzone	0	0	0	0

Procedury antymobbingowe oraz antydyskryminacyjne wdrożone w całej Policji zostały opracowane jako wzorce- modele przez zespoły eksperckie, przy konsultacji pozarządowych organizacji, a następnie wdrożone według tożsamego lub zbliżonego schematu w jednostkach Policji. Z uwagi na tę okoliczność przesyłam Panu Rzecznikowi procedury stosowane w KGP, powielone w jednostkach niższego szczebla. W przypadku dostrzeżenia takiej potrzeby dostarczone zostaną procedury z losowo wybranych lub wskazanych przez Rzecznika, jednostek Policji.

Przedmiotowy dokument nie stanowi kompleksowego przeglądu działań, gdyż te były oraz będą przedmiotem rocznej oceny przesyłanej do Biura Rzecznika.

Korzystając z okazji pragnę serdecznie podziękować Panu Rzecznikowi za dostrzeżenie potrzeby systemowych działań w opisanym obszarze.


mł. insp. Krzysztof Ładzkiewicz



RZECZNIK PRAW OBYWATELSKICH

Adam Bodnar

Warszawa, 26/06/2017

WZF.7050.1.2016.TO

Pan
nadinsp. dr Jarosław Szymczyk

Komendant Główny Policji

Wielce Szanowny Panie Komendancie Główny,

nawiązując do pisma z dnia 22 lipca 2016 r. w sprawie przeciwdziałania zjawisku mobbingu i dyskryminacji w stosunkach służbowych, w załączeniu, przesyłam projekt raportu Rzecznika Praw Obywatelskich – „Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w służbach mundurowych. Analiza i zalecenia”, obejmującego przegląd istniejących regulacji wewnętrznych oraz podejmowanych przez poszczególne służby mundurowe działań profilaktycznych.

Działając na podstawie art. 17b ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz.U. z 2017 r. poz. 958) zamierzam w tym zakresie wydać zalecenia. Mam jednak świadomość, iż przygotowane propozycje zaleceń mogą nie uwzględniać specyfiki poszczególnych służb mundurowych, jej uwarunkowań organizacyjnych bądź innych okoliczności, które nie są mi znane.

Dlatego uznałem za stosowne, że przed ogłoszeniem i opublikowaniem oficjalnych rekomendacji zwrócę się raz jeszcze do Pana Generała z uprzejmą prośbą o zapoznanie się z raportem. Będę jednocześnie zobowiązany za zgłoszenie ewentualnych uwag do dnia 10 lipca 2017 r.

Załącznik 1

2 wyrazami szacunku,

Bodnar

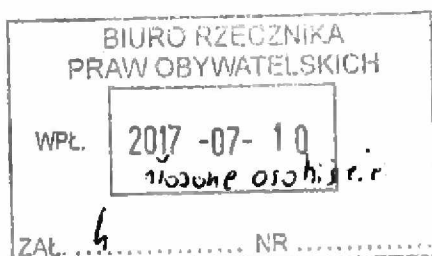


RPW/40489/2017 P
Data: 2017-07-10

KOMENDANT GŁÓWNY POLICJI

Gpc - 459/442/17

Warszawa, dn. 10.07.2017.



Pan

dr Adam Bodnar

Rzecznik Praw Obywatelskich

Szanowny Panie Rzeczniku,

Nawiązując do pisma WZF.7050.1.2016.TO z 26 czerwca 2017 r. w sprawie projektu raportu Rzecznika Praw Obywatelskich „Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w służbach mundurowych. Analiza i zalecenia” chciałbym uprzejmie podziękować za przesłanie projektu do konsultacji.

Obowiązujące w Policji procedury wewnętrzne regulują kwestie postępowania w przypadku wystąpienia niepożądanych zachowań w środowisku policyjnym, wyczerpujących znamiona mobbingu lub dyskryminacji.

Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom sygnalizowanym przez związek zawodowy policjantów, a także mając na względzie informacje na temat przypadków sytuacji konfliktowych zaistniałych w Policji, podjęte zostały działania, mające na celu doskonalenie wewnętrznych relacji w służbie i pracy w Policji. Wewnętrznej analizie zostały poddane procedury antymobbingowe i antydyskryminacyjne.

1 marca 2017 r. powołałem Zespół do opracowania wewnętrznej polityki antykonfliktowej, skierowanej na prewencję zachowań konfliktowych oraz określającej sposoby reagowania na podejrzenie występowania zakłóceń w relacjach interpersonalnych, w tym mobbingu, nierównego traktowania, konfliktu interpersonalnego. Opracowana przez Zespół, Wewnętrzna Polityka Antykonfliktowa KGP zawierać będzie zagadnienia działań interwencyjnych i szkoleniowych, ukierunkowanych na przeciwdziałanie niewłaściwym zachowaniom w środowisku służby i pracy oraz algorytmy postępowania w sytuacjach problemowych. Polityka powinna zostać wdrożona w Komendzie Głównej Policji w IV kwartale bieżącego roku, następnie zostanie rozesłana do innych jednostek organizacyjnych Policji w ramach tzw. dobrych praktyk. Wprowadzenie przedmiotowej Polityki ma na celu także uporządkowanie

wspomnianych wyżej, obecnie funkcjonujących w Policji rozwiązań, w tym przeciwdziałanie powielania procedur i narzędzi do badania relacji w środowisku pracy i reagowania na ich naruszenie. Jednocześnie informuję, że w aktualnym stanie prawnym nie jest możliwe przyjęcie jednolitej procedury antymobbingowej i antydyskryminacyjnej w jednostkach Policji, jak i ich przyjęcie dla wszystkich funkcjonariuszy i pracowników Policji.

Analiza przesłanego projektu raportu Rzecznika niewątpliwie ukierunkuje działania wyżej wspomnianego Zespołu. Należy zgodzić się z zasadami, jakimi powinno się charakteryzować postępowanie wyjaśniające w sprawach o mobbing lub dyskryminację, tj. niezależnością, profesjonalizmem, obiektywizmem, terminowością, legalnością i dbałością o właściwą dokumentację działań. Pragnę zapewnić, że choć nie wszystkie wskazane cechy zostały ujęte literalnie w policyjnych procedurach, to praktyka prowadzonych czynności zawsze odpowiadała ich istocie.

Odnosząc się do treści projektu raportu Rzecznika chciałbym zwrócić uwagę na używane w nim pojęcie *skargi*. Uzasadnione wydaje się zasygnalizowanie, że pojęcie to nie dotyczy skargi w rozumieniu art. 227 kodeksu postępowania administracyjnego. Zgłoszenia dotyczące zjawiska mobbingu lub dyskryminacji rozpatrywane są w innym trybie niż w ramach postępowania skargowego, opartego na przepisach Działu VIII kpa. W przypadku wpływu do kierownika jednostki Policji korespondencji zawierającej informacje w omawianym zakresie, niezależnie od zatytułowania tej korespondencji, winny jej być nadawany bieg zgodnie z przyjętą procedurą antydyskryminacyjną bądź antymobbingową.

W zakresie danych zawartych w dziale IV raportu „Profilaktyka w zakresie przeciwdziałania zjawisku mobbingu i dyskryminacji” zasadnym jest przekazanie informacji uzupełniających. W ramach szkoleń kadry kierowniczej, od 2011 r. prowadzone są we wszystkich jednostkach Policji zajęcia warsztatowe dla kadry kierowniczej pn. „Prawa człowieka w zarządzaniu Policją”. Aktualnie prowadzone są prace nad reaktywacją programu „System Wczesnej Interwencji” w nowej, zmodyfikowanej formule dostosowanej do aktualnych oczekiwań, potrzeb oraz możliwości. Wstępujący do Policji niezwłocznie zapoznawani są z zasadami etyki zawodowej policjanta. Szkolenia z etyki zawodowej oraz pożądanych postaw zawodowych stanowią stały komponent działań profilaktycznych. Jako dobrą praktykę należy wskazać projekt KWP w Poznaniu, gdzie policjanci, już na początku rozpoczęcia służby, otrzymują poradnik pt. „Ja, Policjant z zasadami”, natomiast w KWP z siedzibą w Radomiu młodzi policjanci objęci są programem pn. „Witajcie w Policji”.

Na szczególną uwagę zasługuje fakt opracowania w 2017 r. zmian w programie Szkolenia Zawodowego dla Absolwentów Szkół Wyższych. W programie zawarte są między innymi zagadnienia zasad etycznych i wartości w służbie, w tym tematyki identyfikacji dylematów etycznych i sposobów ich rozstrzygania, postaw etycznych promowanych w służbie, a także elementy psychologii w zarządzaniu oraz komunikacji, z uwzględnieniem metod zapobiegania i zwalczania patologii w organizacji, w tym mobbingu. Istotnym działaniem profilaktycznym są także coroczne pisma ogólne przekazywane jednostkom Policji, polecające zapoznanie wszystkich funkcjonariuszy i pracowników Policji, ze szczególnym uwzględnieniem osób nowo przyjętych do służby i pracy, z procedurami antymobbingowymi i antydyskryminacyjnymi. Psychologowie policyjni prowadzą działalność szkoleniową i interwencyjną w zakresie przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, problematyki konfliktów i sposobów ich rozwiązywania, zapoznają z procedurami antydyskryminacyjnymi i antymobbingowymi. Psychologowie przeprowadzają także badania środowiska pracy, w tym badania atmosfery pracy i diagnozy sytuacji konfliktowych. Nadmienić także należy, że psychologowie policyjni oferują systematyczną pomoc psychologiczną w sytuacjach indywidualnych, skierowaną do wszystkich funkcjonariuszy i pracowników Policji, a której zakres jest dostosowywany do potrzeb osoby zgłaszającej problem.

Zasadnym jest także przekazanie uzupełnienia do informacji w zakresie zaleceń w obszarze działań profilaktycznych (dział VI, pkt 13 raportu). Nieformalne konsultacje z osobami pokrzywdzonymi lub osobami będącymi świadkami naruszeń o znamionach mobbingu lub dyskryminacji są realizowane przez wszystkich policyjnych pełnomocników ds. ochrony praw człowieka. Zadanie „udzielania konsultacji policjantom i pracownikom wykonującym zadania w komórkach i jednostkach organizacyjnych Policji w zakresie dostrzeżonych uchybień i nieprawidłowości w działaniach Policji w obszarze ochrony praw człowieka, realizacji zasady równego traktowania i etyki zawodowej” zawarte zostało w zatwierdzonym przeze mnie w 2016 r. *„Modelu funkcjonowania policyjnych pełnomocników ds. ochrony praw człowieka, ustanowionych przy komendantach wojewódzkich (Stołecznym) Policji oraz przy Komendancie Centralnego Biura Śledczego Policji”*, który stanowi wystandardyzowany katalog zadań realizowanych na samodzielnych stanowiskach policyjnych pełnomocników ds. ochrony praw człowieka lub przez zespoły ds. ochrony praw człowieka w KWP, KSP i CBŚP.

Odnosząc się do możliwości dopuszczenia złożenia skargi anonimowej dot. zjawiska mobbingu i dyskryminacji, omówionej w dziale V raportu „Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w służbach mundurowych w wymiarze międzynarodowym”, należy uznać

za słusze umożliwienie procedowania takiej formy zgłoszenia w procedurach. Zastrzec jednak należy, że w takich przypadkach zakres podejmowanych działań winien być uzależniony od skonkretyzowania przez anonimowego autora zgłoszenia osób i faktów, których dotyczy zgłoszenie, w kontekście wiarygodności tych informacji, możliwości ich weryfikacji i z uwzględnieniem konieczności poszanowania autorytetu przełożonego.

Uwagi do poszczególnych zaleceń Rzecznika przedstawionych w dziale VI projektu Raportu zostały przedstawione w formie tabelarycznej, stanowiąc załącznik do pisma.

Pragnę zapewnić Pana Rzecznika o braku akceptowalności niewłaściwych oraz nieetycznych zachowań w środowisku policyjnym, zarówno w relacjach międzypracowniczych, jak i relacjach podległości służbowej. Dbłość o zapewnienie środowiska służby/pracy, wolnego od zachowań niepożądanych podwładnych i przełożonych, jest dla mnie szczególnie istotna. Każdy, nawet najmniejszy przejaw niewłaściwego i nieprofesjonalnego zachowania funkcjonariusza i pracownika Policji, zakłócającego relacje interpersonalne, w tym zachowania o cechach mobbingu, nierównego traktowania, molestowania, molestowania seksualnego, konfliktu interpersonalnego traktowany jest w kategoriach jakościowych. Przypadki te dają natomiast każdorazowo asumpt do intensyfikacji działań redukcyjnych i korygujących, w tym weryfikacji istniejących rozwiązań oraz poszukiwania nowych narzędzi i metod. Chciałbym podkreślić, że uwagi i sugestie zawarte w przesłanym projekcie raportu zostaną poddane wewnętrznym konsultacjom i dodatkowej analizie w ramach prac Zespołu do opracowania wewnętrznej polityki antykonfliktowej w Komendzie Głównej Policji.

Chciałbym również wyrazić zainteresowanie zapoznaniem się z kompleksowymi dokumentami oraz rozwiązaniami w zakresie przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy/służby przyjętymi w innych służbach mundurowych, które zostały poddane analizie przez Rzecznika. Możliwość wymiany doświadczeń i dobrych praktyk funkcjonujących w innych służbach, także w służbach innych państw oraz zapoznanie z opiniami ekspertów i środowiska naukowego w tym zakresie, w formie spotkania lub w drodze wymiany korespondencji, byłaby w mojej ocenie niezwykle cenna.

z wyrazami szacunku

nadinsp. dr Jarosław Szymczyk

KOMENDANT GŁÓWNY POLICJI

z upoważnienia

PIERWSZY ZASTĘPCA
KOMENDANTA GŁÓWNEGO POLICJI

nadinsp. Andrzej SZYMCHYK

WNIOSKI I ZALECENIA RZECZNIKA PRAW OBYWATELSKICH
UWAGI KOMENDY GŁÓWNEJ POLICJI

Zalecenie	Uwagi
1. Droga sądowa w sprawach o mobbing i nierówne traktowanie	
Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji powinien wynikać z przepisów ustaw pragmatycznych poszczególnych służb mundurowych.	Policja nie posiada uprawnień inicjatywy ustawodawczej. Kompetencje w tym zakresie, odnośnie do Policji, posiada MSWiA.
Należy znowelizować ustawę z 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów UE w zakresie równego traktowania.	
2. Niezależność organu rozpatrującego skargi	
Zapewnienie maksymalnych gwarancji niezależności organu rozpatrującego skargi na mobbing i nierówne traktowanie .	W opinii Policji niezależność organu orzekającego (komisji wyjaśniającej, zespołu orzekającego) prowadzącego postępowanie wyjaśniające w sprawie o naruszenie może zostać zapewniona m.in. poprzez wyłączenie ze składu organu przełożonych podejrzanego o naruszenie oraz pokrzywdzonego, zakaz podejmowania prób wywierania wpływu na członków organów, objęcie ochroną członków organów przez negatywnymi konsekwencjami. Zalecenie wyznaczania do składu organu orzekającego osoby lub osób spoza terenu, na którym doszło do naruszenia budzi natomiast wątpliwości. Prowadzenie czynności wyjaśniających przez osoby z innego garnizonu Policji mogłoby mieć wówczas niekorzystny wpływ na niezwłoczność reakcji organu (konieczność przesłuchania świadków, rozmowa z osobą zgłaszającą, konieczność zebrania i zabezpieczenia dokumentacji). Wywarłaby niekorzystny wpływ na czas służby osób zaangażowanych w sprawę (nieobecność w służbie) oraz miałyby negatywny wpływ na planowanie sił i środków. Powodowałoby również znaczne skutki finansowe dla budżetu Policji. Ze względu na złożoność struktury organizacyjnej Policji wdrożenie rozwiązań b. Służby Celnej i CBA należy ocenić negatywnie.
Transpozycja do procedur poszczególnych służb rozwiązań przyjętych w b. Służbie Celnej i CBA.	

3. Profesjonalizm	
Zapewnienie doboru kompetentnej kadry oraz wyposażenia komisji w uprawnienia niezbędne do rzetelnego i wszechstronnego wyjaśnienia sprawy. Obowiązek uczestnictwa w szkoleniach dla członków komisji/mediatorów.	Brak uwag
4. Niezwłoczność	
Załatwienie skargi o mobbing/dyskryminację powinno być niezwłoczne.	Brak uwag
Niezbędne jest określenie terminu podjęcia i rozpatrzenia sprawy.	
5. Dokumentacja	
Organy rozpatrujące skargi o mobbing/dyskryminację powinny mieć zapewniony dostęp do wszelkiej niezbędnej dokumentacji oraz informacji i wyjaśnień potrzebnych do załatwienia sprawy. Procedury powinny zostać uzupełnione o przepisy kompetencyjne.	Brak uwag
Pragmatyka policyjna powinna zostać uzupełniona o normy prawne, np. obowiązek przeciwdziałania mobbingowi	Policja nie posiada uprawnień inicjatywy ustawodawczej. Kompetencje w tym zakresie, odnośnie do Policji, posiada MSWiA.
6. Legalność	
Możliwość przedstawiania dowodów, przesłuchania stron i świadków, oświadczeń uczestników postępowania, zapoznania się z całością akt postępowania, przedkładania wniosków o uzupełnienie materiału dowodowego. Możliwość udziału w postępowaniu pełnomocnika.	Brak uwag
7. Definicje	
Należy dostosować definicje przyjęte w wewnętrznych procedurach do definicji przyjętych w przepisach prawa powszechnie obowiązującego.	Brak uwag
8. Zgłoszenie	
Należy wprowadzić instrumenty prawne pozwalające na skuteczne wniesienie skargi, w tym przez świadka naruszenia.	Zasadnym wydaje się umożliwienie dokonania zgłoszenia również przez świadka naruszenia. Zaznaczyć jednak należy, iż dla dalszego procedowania niezbędna jest zgoda pokrzywdzonego.

9. Mediacja	
Należy wprowadzić możliwość polubownego załatwienia sprawy (z wyłączeniem spraw o molestowanie seksualne) oraz mechanizmy skutecznego egzekwowania zawartej ugody.	Brak uwag
10. Ochrona przez odwetem	
Ochrona przed odwetem powinna obejmować każde działanie, zaniechanie lub groźbę przeciwko funkcjonariuszowi, którego skutkiem jest lub może być jego pozycja w służbie.	Zasadnym wydaje się doprecyzowanie zalecenia, szczególnie w zakresie istoty ochrony (forma, zakres, czas obowiązywania środków szczególnych).
Ochroną powinni być objęci zgłaszający, przygotowujący zgłoszenie i inne osoby, np. świadkowie.	Podejmowanie radykalnych decyzji o przeniesieniu do innej jednostki Policji potencjalnego sprawcy naruszenia, na etapie sygnalizowanym przez Rzecznika, należy co do zasady uznać za przedwczesne.
Ochronie powinny podlegać osoby pomówione o niewłaściwe zachowanie.	Decyzje takie winny zostać poprzedzone zgromadzeniem rzetelnego, wiarygodnego i niebudzącego wątpliwości materiału dowodowego, pozwalającego na uznanie prawdopodobieństwa zasadności zgłoszenia.
Należy zapewnić możliwość szybkiego przeniesienia do innej jednostki po złożeniu skargi (stałego lub czasowego).	
11. Odpowiedzialność naruszydela	
Należy określić konsekwencje jakie poniesie sprawca mobbingu/dyskryminacji.	Zauważyć należy, iż w obowiązującym systemie prawnym istnieją instrumenty dotyczące odpowiedzialności karnej zarówno w przypadku dyskryminacji, jak i mobbingu.
Potwierdzenie stosowania mobbingu/dyskryminacji powinno być ustawową przesłanką odpowiedzialności dyscyplinarnej sprawcy.	W zakresie odpowiedzialności dyscyplinarnej naruszydela, w przypadku potwierdzenia zarzutu mobbingu lub dyskryminacji, obecne przepisy pozwalają wobec sprawcy wszcząć postępowanie dyscyplinarne z powodu naruszenia zasad etyki zawodowej.
	W zakresie zmian w ustawie- Policja nie posiada uprawnień inicjatywy ustawodawczej. Kompetencje w tym zakresie, odnośnie do Policji, posiada MSWiA.
12. Edukacja i ewaluacja	
Procedury powinny zawierać określenie form działań edukacyjnych i zapobiegawczych.	Brak uwag
Należy poddawać corocznie analizie zgłaszane skargi i procedury pod kątem ewentualnych zmian.	

13. Profilaktyka	
Wskazanie lub wprowadzenie stanowisk merytorycznie odpowiedzialnych za monitorowanie zjawiska, wyszkolenie, konsultacje.	Brak uwag
Włączenie problematyki mobbingu i dyskryminacji do procesów naboru i szkolenia.	
Opracowanie case studies na podstawie zgłaszanych skarg o mobbing/dyskryminację i stosowanie podczas działalności szkoleniowej.	
14. Bazy danych	
Stworzenie elektronicznej bazy danych o prowadzonych postępowaniach dyscyplinarnych w sprawach o mobbing/dyskryminację (liczba i rodzaj postępowań, sposób zakończenia).	W Policji obowiązuje zarządzenie nr 3 Komendanta Głównego Policji z dnia 6 lutego 2017 r. w sprawie metod i form prowadzenia sprawozdawczości w Policji (Dz. Urz. 2017 poz. 8) na podstawie którego zbierane są zestawienia, dotyczące liczby popełnionych przewinień dyscyplinarnych w rozbiciu na naruszenia dyscypliny służbowej, czyny wypełniające jednocześnie znamiona przestępstwa lub wykroczenia oraz nieprzestrzeganie etyki zawodowej. Wykazywana jest liczba przeprowadzonych rozmów dyscyplinujących, liczba wszczętych postępowań dyscyplinarnych oraz sposób ich zakończenia, a także przyczyny umorzenia postępowania dyscyplinarnego oraz liczba ukaranych policjantów.
Stworzenie systemu rejestracji informatycznej skarg.	W chwili obecnej ze względu na konieczność przeprowadzenia pogłębionej analizy dostępności i funkcjonalności systemów teleinformatycznych w Policji nie jest możliwe odniesienie się do treści zalecenia.



BIURO
RZECZNIKA PRAW OBYWATELSKICH

Warszawa, 22.07.2016

Zastępca Rzecznika Praw Obywatelskich
Krzysztof Olkiewicz

WZF.7050.1.2016.TO

Wg rozdzielnika

Szanowny Panie Ministrze

na podstawie art. 13 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz.U. z 2014 r. poz. 1648 ze zm.) uprzejmie proszę o informację na temat działań podejmowanych w celu przeciwdziałania zjawisku mobbingu i dyskryminacji (w tym molestowania i molestowania seksualnego) w stosunkach służbowych.

W szczególności proszę o udostępnienie Rzecznikowi kopii regulacji wewnętrznych (względnie projektów takich regulacji), dotyczących zasad i trybu zgłaszania przez funkcjonariuszy/żołnierzy informacji o nieprawidłowościach w relacjach służbowych oraz o dyskryminacji. W zainteresowaniu Rzecznika pozostają także dane dotyczące ilości prowadzonych postępowań związanych ze zjawiskiem mobbingu lub dyskryminacji (dyscyplinarnych, karnych, cywilnych i administracyjnych) oraz rozstrzygnięć tam zapadłych.

*Z poważaniem
Krzysztof Olkiewicz*



**RZECZPOSPOLITA POLSKA
MINISTERSTWO FINANSÓW
SZEFE SŁUŻBY CELNEJ**

Warszawa, 11 sierpnia 2016 r.



SC4.100.3.2016

BIURO RZECZNIKA PRAW OBYWATELSKICH	
WPL.	2016 -08- 17
ZAL.	NR

Pan

Krzysztof Olkowicz

Zastępca Rzecznika Praw Obywatelskich

Al. Solidarności

00-090 Warszawa

W odpowiedzi na Pana wystąpienie z 22 lipca 2016 r. znak WZF.7050.1.2016.TO dot. przekazania informacji na temat działań podejmowanych w celu przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji (w tym molestowania i molestowania seksualnego) w stosunkach służbowych, przedstawiam poniżej informację na temat rozwiązań funkcjonujących w Służbie Celnej w zakresie przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym (konflikt, mobbing, dyskryminacja, molestowanie).

W dniu 28 czerwca 2013 roku Szef Służby Celnej zatwierdził *Program zapobiegania zjawiskom niepożądanym w Służbie Celnej* (w załączeniu). Ideą *Programu* było podjęcie działań profilaktycznych ułatwiających rozwiązywanie konfliktów i przeciwdziałaniu zjawiskom noszącym znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania oraz innym niepożądanym zjawiskom w Służbie Celnej, oraz podjęcie działań mających na celu umożliwienie rozwiązywania konfliktów przed ich eskalacją.

W ramach *Programu zapobiegania zjawiskom niepożądanym w Służbie Celnej* została opracowana *Wewnętrzna procedura rozpatrywania spraw dotyczących konfliktów, w szczególności noszących znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania w Służbie Celnej*. Jest to sformalizowana, jednolita dla wszystkich jednostek organizacyjnych Służby Celnej, metodologia postępowania w przypadku powzięcia formalnej informacji o możliwości wystąpienia działań noszących znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania.



W celu realizacji założeń ww. *Programu* Szef Służby Celnej powołał na okres pięciu lat 32 osobową stałą Komisję, w której skład wchodzi funkcjonariusze lub pracownicy cywilni będący przedstawicielami wszystkich 16 izb celnych. Zasadą powoływania członków Komisji było wskazanie jednej osoby przez dyrektora każdej z izb oraz wskazanie jednej osoby wybranej przez funkcjonariuszy/pracowników każdej z izb w powszechnych, równych, tajnych i bezpośrednich wyborach. Taki skład Komisji zapewnia niezależność, obiektywizm i bezstronność w prowadzonych sprawach. Natomiast fakt powołania członków Komisji przez Szefa Służby Celnej wpływa na ich autorytet w środowisku.

Praca Komisji koordynowana jest przez wyznaczonego Przewodniczącego Komisji, do którego przekazywane są skargi na działania noszące znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania w Służbie Celnej.

Członkowie Komisji opracowali Regulamin Pracy Komisji i Zespołów Orzekających oraz standardy pracy.

Niezależnie od powołania Komisji Szef Służby Celnej powołał grupę psychologów oraz grupę mediatorów.

Do rozpatrywania poszczególnych spraw Przewodniczący Komisji powołuje trzyosobowy Zespół Orzekający składający się z przedstawiciela dyrektora izby celnej, przedstawiciela funkcjonariuszy oraz psychologa. W skład Zespołów Orzekających może być również powołany przedstawiciel związku zawodowego wskazanego przez każdą ze stron postępowania.

Członkowie Zespołów Orzekających są przedstawicielami innych izb celnych niż ta, której sprawa dotyczy. Tak konstruowane Zespoły Orzekające zapewniają bezstronność i obiektywizm ich członków, a także pogłębiają zaufanie stron postępowania oraz innych osób (choćby składających wyjaśnienia w sprawie), do Zespołów Orzekających i wydawanych przez nich opinii.

Prowadzone na podstawie *Wewnętrznej procedury* postępowanie w sprawie skargi kończy się wydaniem opinii o zaistnieniu działań noszących znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania bądź ich braku, albo umorzeniem postępowania (w przypadku wycofania skargi, zawarcia ugody mediacyjnej przez strony postępowania albo jeśli postępowanie stało się bezprzedmiotowe z innych przyczyn).

Obowiązkiem członków Komisji oraz psychologów jest udział w cyklicznie organizowanych szkoleniach, które prowadzone są przez doświadczonych wykładowców – psychologów zajmujących się w praktyce problematyką mobbingu, dyskryminacji i molestowania, socjologów, prawników. Szkolenia oraz wypracowane standardy pracy gwarantują wysoki poziom profesjonalizmu oraz jednolitość orzecznictwa. Korzystano z wiedzy i doświadczenia niezależnych ekspertów zewnętrznych w przedmiotowej dziedzinie (np. biegłego sądowego w sprawach mobbingu, dyskryminacji i molestowania, czy socjologa, terapeuty).

Istotną rolą w profilaktyce w zakresie mobbingu, dyskryminacji i molestowania jest wprowadzenie w *Wewnętrznej Procedurze* instytucji mediacji jako jednej z najskuteczniejszych metod konstruktywnego rozwiązywania powstałych konfliktów. Korzyści z tego rozwiązania są nie do przecenienia zarówno dla organizacji, jak i jej członków. Tylko jako przykładowe można wskazać:

- 1) dla organizacji: budowanie właściwej atmosfery pracy, wspieranie pracowników w rozwiązywaniu sporów, zwiększenie prestiżu organizacji i poprawa jej wizerunku, zwiększenie poczucia bezpieczeństwa pracowników,
- 2) dla pracownika: możliwość trwałego i konstruktywnego rozwiązania konfliktów, wzrost motywacji do pracy, zwiększenie skuteczności pracy, oszczędność czasu, poprawa atmosfery.

Od powołania Komisji we wrześniu 2013 roku do grudnia 2015 roku do Komisji wpłynęły 33 skargi, w 10 przypadkach zgłoszonych skarg zawarto ugody mediacyjne. W wydanych opiniach nie stwierdzono co prawda żadnego przypadku mobbingu, dyskryminacji lub molestowania, ale wskazano wiele nieprawidłowości, które niezdiagnozowane mogłyby skutkować mobbingiem.

Program zapobiegania zjawiskom niepożądanym w Służbie Celnej został zaprezentowany na jednym z posiedzeń Zespołu Opiniodawczo-Doradczego Pełnomocnika Rządu Ds. Równego Traktowania „Kobiety W Służbach Mundurowych”, gdzie zyskał ogólne uznanie.

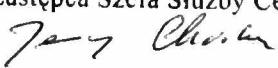
Rozwiązania funkcjonujące w Służbie Celnej w zakresie przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym, zostało zaprezentowane ponadto podczas międzynarodowej konferencji naukowej we Wrocławiu w ubiegłym roku, „Mediacje w sferze wewnętrznej. Remedium na uwarunkowania i konflikty systemowe”, na której zyskało pozytywne rekomendacje środowiska naukowego i prawniczego jako rozwiązanie skuteczne i nowoczesne.

Obecnie Służba Celna aktywnie współpracuje z Centralnym Biurem Antykorupcyjnym w zakresie wdrażania mechanizmów umożliwiających szybkie i skuteczne zapobieganie, rozpoznawanie oraz reagowanie na przypadku mobbingu czy dyskryminacji i w celu opracowania procedur antymobbingowych i antydyskryminacyjnych w Centralnym Biurze Antykorupcyjnym na wzór obowiązujących w Służbie Celnej.

Efekty prac Komisji i mediatorów dają podstawę do sformułowania twierdzenia, że wprowadzony *Program* spowodował reagowanie na konflikty pojawiające się w Służbie Celnej w najwcześniejszym stadium ich rozwoju i związku z tym spełnił przewidzianą mu rolę przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym.

Pomimo, że uruchomienie procedury nie wyłącza możliwości skorzystania z wniesienia sprawy na drogę sądową, z analizy sytuacji w czasie obowiązywania Procedury wynika, że funkcjonariusze/pracownicy nie kierują pozwów o naruszenie dóbr osobistych do sądów, decydując się na korzystanie z obowiązującej wewnętrznej procedury. Należy zaznaczyć, że w Służbie Celnej pełni służbę / pracuje ponad 14 500 osób, natomiast niewielki odsetek korzysta z drogi sądowej, co przedstawiono w załączniku do niniejszego pisma.

Załącznik 2 – jak w treści pisma

Z poważaniem
Z upoważnienia Szefa Służby Celnej
Zastępca Szefa Służby Celnej

insp. Jerzy Chrobak

Akceptacja Zastępcy Szefa Służby Celnej: Data:	
Akceptacja Dyrektora / Zastępcy Dyrektora Departamentu: Data:	
Opracowanie: imię i nazwisko pracownika Data:	Akceptacja Naczelnika Wydziału: Data:



RZECZNIK PRAW OBYWATELSKICH

Adam Bodnar

Warszawa,

26/08/2017

WZF.7050.1.2016.TO

Pan
Marian Banaś

Szef
Krajowej Administracji Skarbowej

Wielce Szanowny Panie Ministrze,

nawiązując do pisma z dnia 22 lipca 2016 r. w sprawie przeciwdziałania zjawisku mobbingu i dyskryminacji w stosunkach służbowych, w załączeniu, przesyłam projekt raportu Rzecznika Praw Obywatelskich – „Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w służbach mundurowych. Analiza i zalecenia”, obejmującego przegląd istniejących regulacji wewnętrznych oraz podejmowanych przez poszczególne służby mundurowe działań profilaktycznych.

Działając na podstawie art. 17b ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz.U. z 2017 r. poz. 958) zamierzam w tym zakresie wydać zalecenia. Mam jednak świadomość, iż przygotowane propozycje zaleceń mogą nie uwzględniać specyfiki poszczególnych służb mundurowych, jej uwarunkowań organizacyjnych bądź innych okoliczności, które nie są mi znane.

Dlatego uznałem za stosowne, że przed ogłoszeniem i opublikowaniem oficjalnych rekomendacji zwrócę się raz jeszcze do Pana Ministra z uprzejmą prośbą o zapoznanie się z raportem. Będę jednocześnie zobowiązany za zgłoszenie ewentualnych uwag do dnia 10 lipca 2017 r.

Załącznik 1

Z wyrazami szacunku,

Bodnar

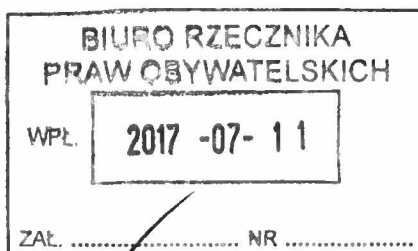


RZECZPOSPOLITA POLSKA
Ministerstwo Finansów
Szef Krajowej Administracji
Skarbowej

Warszawa, dnia 10 lipca 2017 r.



DLK2/RPW/84565/2017



Pan
Adam Bodnar
Rzecznik Praw Obywatelskich

W związku z pismem numer WZF.7050.1.2016.TO z dnia 26 czerwca 2017r., za którym został przesłany projekt raportu „Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w służbach mundurowych. Analiza i zalecenia”, poniżej przedstawiam uwagi i sugestie do przedmiotowego dokumentu.

1. W rozdziale 1.5. „Mediacja, ugoda, postępowanie polubowne” – w części dotyczącej Służby Celnej zawarto zapis „Procedura nie przewiduje możliwości polubownego załatwienia sprawy po rozpoczęciu prac Zespołu Orzekającego”. Obowiązująca w Służbie Celnej procedura, co prawda, nie zawiera zapisu, który wprost podkreślałby możliwość prowadzenia mediacji na każdym etapie postępowania skargowego, ale taka możliwość została przewidziana i wynika pośrednio z jej zapisów, np. § 18 ust. 1 mówi, że postępowanie mediacyjne prowadzone jest między innymi z inicjatywy przewodniczącego Zespołu Orzekającego, czyli w trakcie rozpatrywania skargi i na ten czas postępowanie w sprawie skargi jest zawieszane (§ 12 ust. 2).
2. W rozdziale 1.14 „Odpowiedzialność naruszydiciela w przypadku potwierdzenia dyskryminacji lub mobbingu” poruszona została kwestia świadomości naruszydiciela, co do konsekwencji, jakie mogą go spotkać w wyniku potwierdzenia zdarzeń opisanych w skardze. W Służbie Celnej przedmiotowe zagadnienie zostało wprost uregulowane w ustawie z dnia 27 sierpnia 2009 r. o Służbie Celnej (Dz.U.2009 Nr 168, poz. 1323 z późn. zm.) w art. 166, w którym ustawodawca wskazał wprost w pkt 11 stosowanie mobbingu, jako przesłankę do wszczęcia postępowania dyscyplinarnego w stosunku do funkcjonariuszy.
3. W rozdziale 1.15. „Profilaktyka, ewaluacja” w raporcie podkreślono doniosłość działań edukacyjnych, zapobiegawczych, w tym konieczność dokonywania corocznej analizy zgłaszanych skarg. W Służbie Celnej, co roku dokonywano takiej analizy, uwzględniając szeroki aspekt funkcjonowania procedury w organizacji, tj. dokonywano analizy zarzutów, profili skarżących i posądzanych o dokonywania działań niepożądanych, skutków mediacji, obszarów w kulturze organizacji, które wymagają wzmocnienia. Raporty były udostępniane wszystkim funkcjonariuszom i pracownikom Służby Celnej, poprzez ich umieszczanie na stronach intranetowych.
4. W rozdziale VI „Wnioski i zalecenia Rzecznika Praw Obywatelskich” w pkt 6 „Legalność” – prezentowane rozwiązania w Straży Granicznej oraz w Centralnym Biurze

Antykorupcyjnym występują również w procedurze Służby Celnej. Co do udziału profesjonalnego pełnomocnika w postępowaniu, w procedurze Służby Celnej zapewniono, na wniosek strony, możliwość udziału przedstawiciela związku zawodowego, który staje się członkiem Zespołu Orzekającego (§ 10 ust.3 i 4).

5. W rozdziale VI „Wnioski i zalecenia Rzecznika Praw Obywatelskich” w pkt 9 „Mediacja” w zaleceniach Rzecznik Praw Obywatelskich podkreśla, że procedury powinny zapewniać skuteczne wyegzekwowanie ugody. Ww. zalecenie występuje już w przyjętych w procedurze Służby Celnej rozwiązaniach. Zgodnie z § 9 ust. 4 i 5 strony w ugodzie mogą zawrzeć klauzulę dotyczącą jej monitorowania. W takim przypadku, w terminie do 6 miesięcy, mediator spotyka się ze stronami w celu potwierdzenia wykonania ugody. Jeżeli zostanie stwierdzone jej niewykonanie, skardze nadaje się bieg.
6. W rozdziale VI „Wnioski i zalecenia Rzecznika Praw Obywatelskich” w pkt 11 „Odpowiedzialność naruszydela” poruszona została kwestia konsekwencji dyscyplinarnych w przypadku potwierdzenia mobbingu lub dyskryminacji. Odniesienie do przedmiotowego zagadnienia zostało opisane w pkt 2 niniejszego pisma.

Jednocześnie informuję, że rozwiązania obowiązujące w Służbie Celnej w chwili obecnej są adoptowane do Krajowej Administracji Skarbowej.

SZEF KRAJOWEJ ADMINISTRACJI SKARBOWEJ

Marian Banaś



**BIURO
RZECZNIKA PRAW OBYWATELSKICH**

Warszawa, 22.07.2016

**Zastępca Rzecznika Praw Obywatelskich
Krzysztof Olkiewicz**

WZF.7050.1.2016.TO

Wg rozdzielnika

Szanowny Panie Ministrze

na podstawie art. 13 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz.U. z 2014 r. poz. 1648 ze zm.) uprzejmie proszę o informację na temat działań podejmowanych w celu przeciwdziałania zjawisku mobbingu i dyskryminacji (w tym molestowania i molestowania seksualnego) w stosunkach służbowych.

W szczególności proszę o udostępnienie Rzecznikowi kopii regulacji wewnętrznych (względnie projektów takich regulacji), dotyczących zasad i trybu zgłaszania przez funkcjonariuszy/żołnierzy informacji o nieprawidłowościach w relacjach służbowych oraz o dyskryminacji. W zainteresowaniu Rzecznika pozostają także dane dotyczące ilości prowadzonych postępowań związanych ze zjawiskiem mobbingu lub dyskryminacji (dyscyplinarnych, karnych, cywilnych i administracyjnych) oraz rozstrzygnięć tam zapadłych.

*Z poważaniem
Krzysztof Olkiewicz*



**SZEF
SŁUŻBY KONTRWYWIADU WOJSKOWEGO**



RPW/50284/2016 P
Data: 2016-08-24

Warszawa, dnia 19.08.2016.

Egz. poj.

DK wych/BP- 1279 13 08 2016 /.....

BIURO RZECZNIKA PRAW OBYWATELSKICH	
WPŁ.	2016 -08- 24
ZAL.	NR

Zastępca Rzecznika Praw Obywatelskich

Pan Krzysztof OLKOWICZ

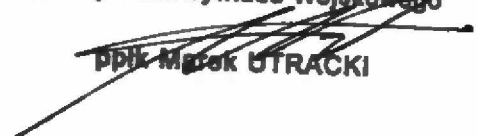
Stanisław Rzecznik

W odpowiedzi na pismo z dnia 22 lipca 2016 r., nr WZF.7050.1.2016.TO dotyczące informacji na temat działań podejmowanych w celu przeciwdziałania zjawisku mobbingu i dyskryminacji w stosunkach służbowych uprzejmie informuję, że w Służbie Kontrwywiadu Wojskowego sprawy takie procedowane są w ramach ogólnych uregulowań prawnych, które pozwalają skutecznie przeciwdziałać potencjalnym takim zachowaniom. Do tych uregulowań należy zaliczyć przede wszystkim instytucję działu VIII kodeksu postępowania administracyjnego „Skargi i wnioski”, oraz czynności wyjaśniające regulowane w ustawie z dnia 9 czerwca 2006 r. o służbie funkcjonariuszy Służby Kontrwywiadu Wojskowego oraz Służbie Wywiadu Wojskowego (Dz. U. 2014, poz. 1106 j.t.) oraz w ustawie z dnia 9 października 2009 r. o dyscyplinie wojskowej (Dz. U. 2016, poz. 772 j.t.).

Odnosząc się do pytania dotyczącego ilości prowadzonych postępowań związanych ze zjawiskiem mobbingu lub dyskryminacji oraz zapadłych rozstrzygnięć to informuję, że za okres ostatnich 5 lat w Służbie Kontrwywiadu Wojskowego toczyło się jedno postępowanie wyjaśniające, które zasadniczo zakresem obejmowało *sensu largo* nieprawidłowości w funkcjonowaniu komórki organizacyjnej SKW. Kwestie mobbingu w tym postępowaniu występowały tylko jako efekt uboczny i nie zostały potwierdzone w zakończonym postępowaniu wyjaśniającym.

W okresie tym toczyło się także jedno postępowanie skargowe *sensu stricto* dotyczące dyskryminacji w miejscu pracy byłego funkcjonariusza SKW, które nie potwierdziło ujętych w skardze zarzutów. W sprawie tej funkcjonariusz złożyła pozew do Sądu Rejonowego w Warszawie z żądaniem zasądzenia zadośćuczynienia za dyskryminację w miejscu pracy. Szef Służby Kontrwywiadu Wojskowego wniósł o oddalenie powództwa jako nieuzasadnionego. W chwili obecnej sprawa jest w toku rozpoznawania.

Innych sytuacji w zakresie zadanego pytania w Służbie Kontrwywiadu Wojskowego nie odnotowano.


ZASTĘPCA SZEFA
Służby Kontrwywiadu Wojskowego

ppik Marek UTRĄCKI

Sporz./Wyk. JK 1910

Egz. Poj. -a/a



RZECZNIK PRAW OBYWATELSKICH

Adam Bodnar

Warszawa, 26/06/2017

WZF.7050.1.2016.TO

Pan
Piotr Bączek

Szef
Służby Kontrwywiadu Wojskowego

Wielce Szanowny Panie Ministrze,

nawiązując do pisma z dnia 22 lipca 2016 r. w sprawie przeciwdziałania zjawisku mobbingu i dyskryminacji w stosunkach służbowych, w załączeniu, przesyłam projekt raportu Rzecznika Praw Obywatelskich – „Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w służbach mundurowych. Analiza i zalecenia”, obejmującego przegląd istniejących regulacji wewnętrznych oraz podejmowanych przez poszczególne służby mundurowe działań profilaktycznych.

Działając na podstawie art. 17b ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz.U. z 2017 r. poz. 958) zamierzam w tym zakresie wydać zalecenia. Mam jednak świadomość, iż przygotowane propozycje zaleceń mogą nie uwzględniać specyfiki poszczególnych służb mundurowych, jej uwarunkowań organizacyjnych bądź innych okoliczności, które nie są mi znane.

Dlatego uznałem za stosowne, że przed ogłoszeniem i opublikowaniem oficjalnych rekomendacji zwrócę się raz jeszcze do Pana Ministra z uprzejmą prośbą o zapoznanie się z raportem. Będę jednocześnie zobowiązany za zgłoszenie ewentualnych uwag do dnia 10 lipca 2017 r.

Załącz. 1

Z wyrazami szacunku,



SŁUŻBA KONTRWYWIADU WOJSKOWEGO
BIURO PRAWNE

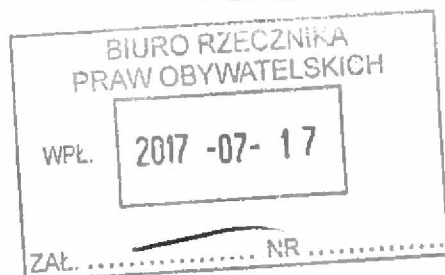


RPW/41938/2017 P
Data: 2017-07-17

BP-...wyk. 1336 /2017

11 LIP 2017

Warszawa, 11 LIP 2017 2017r.



Pan Adam Bodnar

Rzecznik Praw Obywatelskich

Stanowisko Rzecznika Praw Obywatelskich

W nawiązaniu do pisma z dnia 26 czerwca 2017 r., nr WZF.7050.1.2016.TO uprzejmie informuję, że z uwagi na obszerność otrzymanego projektu raportu Rzecznika Praw Obywatelskich – „Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w służbach mundurowych. Analiza i zalecania” stanowisko Służby Kontrwywiadu Wojskowego zostanie przekazane do dnia 18 lipca 2017 r.

24.07.2017

DYREKTOR BIURA PRAWNEGO
Służby Kontrwywiadu Wojskowego

Małgorzata LUBIŃSKA

Wyk. w 2 egz.

Egz. nr 1 – adresat

Egz. nr 2 – a/a



RPW/43766/2017 P
Data:2017-07-25

Egz. nr....



**SŁUŻBA KONTRWYWIADU WOJSKOWEGO
BIURO PRAWNE**

BP-.....1388...../2017
20 LIP 2017

Warszawa, 20 LIP 2017r.



Pan Adam Bodnar

Rzecznik Praw Obywatelskich

Szanowny Panie Prezencie,

W odpowiedzi na pismo z dnia 26 czerwca 2017 r., nr WZF.7050.1.2016.TO uprzejmie informuję, że Służba Kontrwywiadu Wojskowego (SKW) zapoznała się z projektem raportu Rzecznika Praw Obywatelskich – „Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w służbach mundurowych. Analiza i zalecania”.

SKW dostrzega podejmowane przez Rzecznika Praw Obywatelskich przedsięwzięcia mające zapobiegać niepożądanym zjawiskom w służbach mundurowych, zwłaszcza w tych służbach, gdzie jak wynika z raportu wystąpiło prawdopodobieństwo ziszczenia się zachowań o cechach mobbingu i dyskryminacji (Rzecznik Praw Obywatelskich był informowany o nieprawidłowościach przez samych zainteresowanych funkcjonariuszy).

Odnosząc uwagi wywiedzione w rzeczonym raporcie do SKW należy stwierdzić, że zjawisko mobbingu i dyskryminacji nie wystąpiło w Służbie.

Obowiązujące dotychczasowe unormowania pragmatyki służbowej oraz przepisy prawa powszechnie obowiązującego w tym zakresie okazały się w pełni wystarczające do przeciwdziałania mobbingowi lub dyskryminacji.

Wyk. w 2 egz.
Egz. nr 1 – adresat
Egz. nr 2 – a/a

[Signature]
DYREKTOR BIURA PRAWNEGO
Służby Kontrwywiadu Wojskowego
Małgorzata LUBIŃSKA



**BIURO
RZECZNIKA PRAW OBYWATELSKICH**

Warszawa, 22.01.2016

**Zastępca Rzecznika Praw Obywatelskich
Krzysztof Olkowicz**

WZF.7050.1.2016.TO

Wg rozdzielnika

Szanowny Panie Generale

na podstawie art. 13 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz.U. z 2014 r. poz. 1648 ze zm.) uprzejmie proszę o informację na temat działań podejmowanych w celu przeciwdziałania zjawisku mobbingu i dyskryminacji (w tym molestowania i molestowania seksualnego) w stosunkach służbowych.

W szczególności proszę o udostępnienie Rzecznikowi kopii regulacji wewnętrznych (względnie projektów takich regulacji), dotyczących zasad i trybu zgłaszania przez funkcjonariuszy/żołnierzy informacji o nieprawidłowościach w relacjach służbowych oraz o dyskryminacji. W zainteresowaniu Rzecznika pozostają także dane dotyczące ilości prowadzonych postępowań związanych ze zjawiskiem mobbingu lub dyskryminacji (dyscyplinarnych, karnych, cywilnych i administracyjnych) oraz rozstrzygnięć tam zapadłych.

*Z poważaniem
Krzysztof Olkowicz*



**DYREKTOR GENERALNY
SŁUŻBY WIĘZIENNEJ**

Warszawa, dnia 30 sierpnia 2016 r.

BKS- O72-10/16/2494

dot. WZF.7050.1.2016.TO



Pan

Krzysztof Olkowicz

Zastępca Rzecznika Praw Obywatelskich

Szanowny Panie Krzysztole

W nawiązaniu do pisma WZF.7050.1.2016.TO z dnia 22 lipca 2016 r. dotyczącego działań podejmowanych w celu przeciwdziałania zjawisku mobbingu i dyskryminacji w stosunkach służbowych, uprzejmie informuję, że ogólne zasady, na których powinno opierać się kształtowanie wzajemnych relacji pomiędzy funkcjonariuszami i pracownikami jednostek organizacyjnych Służby Więziennej podczas wykonywania przez nich obowiązków służbowych, w celu utrzymywania harmonijnego środowiska pracy i służby reguluje Zarządzenie Nr 32/2013 Dyrektora Generalnego Służby Więziennej z dnia 18 lipca 2013 r. w sprawie zapobiegania i przeciwdziałania zjawiskom mobbingu, dyskryminacji i molestowania w Służbie Więziennej. Powyższe zarządzenie również tworzy mechanizmy zapobiegania zjawiskom bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji, mobbingu i molestowania.

Funkcjonariusze i pracownicy wykonujący obowiązki w jednostkach organizacyjnych Służby Więziennej nie mogą być dyskryminowani bezpośrednio lub pośrednio ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na wymiar czasu i rodzaj zatrudnienia.

W celu zapobiegania wszelkim formom bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji, mobbingu lub molestowania, a także w celu utrzymywania

harmonijnego środowiska służby i pracy, kierownicy jednostek organizacyjnych Służby Więziennej powołali w podległych jednostkach komisje ds. relacji w środowisku pracy i służby, dalej zwanych „komisją”. W skład komisji powołano trzech członków, w tym osobę wskazaną przez właściwy zarząd okręgowy NSZZ Funkcjonariuszy i Pracowników Więziennictwa.

Do zadań komisji należy w szczególności:

1. prowadzenie w jednostce organizacyjnej monitoringu zjawisk w zakresie stosunków pracy, służby i relacji pomiędzy funkcjonariuszami i pracownikami, mający na celu wsparcie skutecznego wdrożenia polityki niedyskryminacji, przeciwdziałania mobbingowi i innym patologiom;
2. wyjaśnienie wszelkich okoliczności stwierdzonych przypadków dyskryminacji, mobbingu i molestowania i podjęcie decyzji odnośnie danego przypadku (zgłoszenia), zgodnie z przepisami prawa powszechnie obowiązującego i niniejszym zarządzeniem, przy zabezpieczeniu równego traktowania wszystkich stron.

W celu doprecyzowania niektórych zapisów wyżej powołanego zarządzenia oraz usprawnienia prac komisji aktualnie trwają prace nad nowym projektem zarządzenia Dyrektora Generalnego w przedmiotowej sprawie.

W załączeniu przesyłam dane dotyczące ilości prowadzonych postępowań związanych ze zjawiskiem mobbingu i dyskryminacji oraz kopię Zarządzenia Nr 32/2013 Dyrektora Generalnego Służby Więziennej z dnia 18 lipca 2016 r. w sprawie zapobiegania i przeciwdziałania zjawiskom mobbingu, dyskryminacji i molestowania w Służbie Więziennej.



gen. Jacek Kitliński



Wykonano w 2 egz.:

1. Adresat + 2 załączniki (1 i 5 str.)
2. a/a

rok	ilość pisemnych zgłoszeń dyskryminacji, mobbingu lub molestowania do przewodniczącego komisji ds. relacji w środowisku służby i pracy	ilość przypadków potwierdzenia przez komisję zdarzeń opisanych w zgłoszeniu (z kolumny 2)	ilość przypadków nie potwierdzenia przez komisję zdarzeń opisanych w zgłoszeniu (z kolumny 2)	w trakcie rozpatrywania (z kolumny 2)	ilość prowadzonych postępowań związanych ze zjawiskiem dyskryminacji, mobbingu lub molestowania (dyscyplinarnych, karnych, cywilnych i administracyjnych)	rozstrzygnięcia tam zapadłe (dot. kolumny 6)
1	2	3	4	5	6	7
1.08-31.12.2013	16	1	15		1	1 rozmowa dyscyplinująca
2014	22		22		2 (SR Wydział Pracy i Ubezp. Spół.)	1 oddalono powództwo 1 sprawa w toku
2015	33	2	31		2 1 (SR Wydział Pracy i Ubezp. Spół.)	2 kary dyscyplinarne 1 oddalono powództwo
1.01-12.08.2016	24		20	4		
łącznie	95	3	88	4	6	6



RZECZNIK PRAW OBYWATELSKICH

Adam Bodnar

Warszawa, 26/06/2017

WZF.7050.1.2016.TO

Pan
gen. Jacek Kitliński

Dyrektor Generalny
Służby Więziennej

Wielce Szanowny Panie Dyrektore Generalny,

nawiązując do pisma z dnia 22 lipca 2016 r. w sprawie przeciwdziałania zjawisku mobbingu i dyskryminacji w stosunkach służbowych, w załączeniu, przesyłam projekt raportu Rzecznika Praw Obywatelskich – „Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w służbach mundurowych. Analiza i zalecenia”, obejmującego przegląd istniejących regulacji wewnętrznych oraz podejmowanych przez poszczególne służby mundurowe działań profilaktycznych.

Działając na podstawie art. 17b ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz.U. z 2017 r. poz. 958) zamierzam w tym zakresie wydać zalecenia. Mam jednak świadomość, iż przygotowane propozycje zaleceń mogą nie uwzględniać specyfiki poszczególnych służb mundurowych, jej uwarunkowań organizacyjnych bądź innych okoliczności, które nie są mi znane.

Dlatego uznałem za stosowne, że przed ogłoszeniem i opublikowaniem oficjalnych rekomendacji zwrócę się raz jeszcze do Pana Generała z uprzejmą prośbą o zapoznanie się z raportem. Będę jednocześnie zobowiązany za zgłoszenie ewentualnych uwag do dnia 10 lipca 2017 r.

Załącznik 1

Z wyrazami szacunku,



DYREKTOR GENERALNY
Służby Więziennej

Warszawa, dnia 10 lipca 2017 r.

BSW.1667.2017

BIURO RZECZNIKA PRAW OBYWATELSKICH	
WPL.	2017 -07- 17
ZAL.	21 NR

Pan

Adam Bodnar

Rzecznik Praw Obywatelskich

Szanowny Panie Rzeczniku

W odpowiedzi na Pana pismo z dnia 26.06.2017 r. l.dz. WZF.7050.1.2016.TO (data wypływu: 3.07.2017 r.) uprzejmie dziękuję za przesłanie projektu raportu „Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w służbach mundurowych. Analiza i zalecenia” oraz stworzenie możliwości uzupełnienia rekomendacji o spostrzeżenia Służby Więziennej.

Przegląd istniejących w Służbie Więziennej regulacji wewnętrznych, moim zdaniem, należałoby uzupełnić o *regulamin Dyrektora Generalnego Służby Więziennej z dnia 18 października 2010 r. w sprawie zasad etyki zawodowej funkcjonariuszy i pracowników Służby Więziennej*. Określa on zasady etyki zawodowej, z uwzględnieniem ogólnych wartości i norm moralnych, zasad postępowania i zachowania się funkcjonariuszy, wzajemnych relacji oraz specyfiki zawodu.

Charakteryzując wewnętrzne procedury antymobbingowe w Służbie Więziennej należy, również wspomnieć, iż oprócz wskazanego w rozdziale III pkt. 1.4. zgłoszenia do przewodniczącego komisji ds. relacji w środowisku pracy, funkcjonariusze i pracownicy SW mają możliwość zgłaszania anonimowo nieprawidłowości na uruchomiony w 2015 r. numer telefonu 22 849.45.03. Sprawy zgłaszane anonimowo są weryfikowane przez Biuro Spraw Wewnętrznych CZSW.

Regulamin organizacyjny CZSW określa również, iż Biuro Spraw Wewnętrznych posiada kompetencje do prowadzenia działań profilaktycznych dotyczących występowania w Służbie Więziennej przypadków przekraczania uprawnień, nadużywania stanowisk, popełniania wykroczeń i przestępstw przez funkcjonariuszy i pracowników Służby Więziennej (§ 28 zarządzenia nr 32/15

Dyrektora Generalnego Służby Więziennej z dnia 02 lipca 2015 r.)

Przedstawione w rozdziale IV raportu programy szkoleniowe dla funkcjonariuszy i pracowników nie zawierają informacji dotyczących opracowanych w SW szkoleń. Nowo przyjęci funkcjonariusze w trakcie wstępnej adaptacji zawodowej kierowani są na podstawowe szkolenie - Kurs przygotowawczy dla pracowników i funkcjonariuszy SW, w trakcie którego realizowane są zagadnienia tematyczne „Zasady etyki zawodowej funkcjonariuszy i pracowników SW.”

Szkolenia specjalistyczne dla kadry kierowniczej z zakresu zarządzania również przewidują zajęcia o omawianej tematyce „Przeciwdziałanie mobbingowi i dbanie o równe traktowanie pracowników.

Działania profilaktyczne w zakresie przeciwdziałania zjawisku mobbingu i dyskryminacji cyklicznie realizowane są w trakcie odpraw służbowych z Dyrektorami Okręgowymi Służby Więziennej, a także przez poszczególne komórki organizacyjne CZSW w ramach organizowanych porad i szkoleń np. szkolenie dla mentorów.

W roku 2016 w Centralnym Ośrodku Szkolenia Służby Więziennej w Kaliszu odbyła się konferencja „Mediacja wczoraj, dziś i jutro. Praktyczne przykłady zastosowania mediacji”.

Służba Więzienna również posiada nieetatowego pełnomocnika Dyrektora Generalnego Służby Więziennej do spraw Ochrony Praw Człowieka i Równego Traktowania.

Zgodnie z zarządzeniem Nr 28 Dyrektora Generalnego Służby Więziennej z dnia 20.04.2017 r. w sprawie ustanowienia i zadań Pełnomocnika Dyrektora Generalnego Służby Więziennej do spraw Ochrony Praw Człowieka i Równego Traktowania pełnomocnik jest odpowiedzialny za promowanie, upowszechnianie i propagowanie praw człowieka i równego traktowania oraz dbanie o przestrzeganie standardów ich ochrony przez funkcjonariuszy i pracowników Służby Więziennej, zamieszczanie na stronie internetowej Służby Więziennej informacji dotyczących praw człowieka i równego traktowania, monitorowanie i koordynowanie działań Służby Więziennej w zakresie zaleceń krajowych i międzynarodowych organizacji i instytucji powołanych do ochrony praw człowieka oraz przestrzegania zasad równego traktowania funkcjonariuszy i pracowników Służby Więziennej, informowanie Dyrektora Generalnego Służby Więziennej o ewentualnych zagrożeniach przestrzegania praw człowieka i zasad równego traktowania.

Nawiązując do wniosków i zaleceń raportu (strona 53 raportu) pragnę zasygnalizować, iż w mojej ocenie, w Służbie Więziennej, poprzez regulacje zawarte

w art. 157 ustawy z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (tj. Dz.U. z 2017r., poz. 631 z póź. zm.) dot. obowiązków funkcjonariuszy (w zakresie przestrzegania zasad etyki zawodowej, które to zasady wprost dot. m.in. nakazu poszanowania praw i godności człowieka oraz przestrzegania zasady równego traktowania w toku wykonywania zadań służbowych w relacjach zarówno z osadzonymi jak i innymi funkcjonariuszami w szczególności podwładnymi, a także w odniesieniu do obowiązków położonych dot. nakazu przeciwdziałania praktykom mobbingowym - § 2, § 12 i § 15 regulaminu Dyrektora Generalnego Służby Więziennej z dnia 18 października 2010 r.) oraz w art. 230 w/wym. ustawy dot. odpowiedzialności dyscyplinarnej, obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi jest uregulowany przepisami ustawowymi.

Dodatkowo uprzejmie informuję, iż w chwili obecnej trwają w CZSW prace legislacyjne nad zmianą przepisów omawianego przez Pana Rzecznika zarządzenia nr 32 DGSW z dnia 18.07.2013 r. w sprawie zapobiegania i przeciwdziałania zjawiskom mobbingu, dyskryminacji i molestowania w Służbie Więziennej. Podczas formułowania ww przepisów rekomendowane w raporcie rozwiązania zostaną wzięte pod uwagę.



gen. Jacek Kitliński



Załączniki:

1. Regulamin nr 1/2010 Dyrektora Generalnego Służby Więziennej z dnia 18 października 2010 r. w sprawie zasad etyki zawodowej funkcjonariuszy i pracowników Służby Więziennej.
2. Zarządzenie nr 28 Dyrektora Generalnego Służby Więziennej z dnia 20.04.2017 r. w sprawie ustanowienia i zadań Pełnomocnika Dyrektora Generalnego Służby Więziennej do spraw Ochrony Praw Człowieka i Równego Traktowania.
3. Zarządzenia nr 32/15 Dyrektora Generalnego Służby Więziennej z dnia 2 lipca 2015 r. w sprawie zapobiegania i przeciwdziałania zjawiskom mobbingu, dyskryminacji i molestowania w Służbie Więziennej.



**BIURO
RZECZNIKA PRAW OBYWATELSKICH**

Warszawa, 22.07.2016

**Zastępca Rzecznika Praw Obywatelskich
Krzysztof Olkowicz**

WZF.7050.1.2016.TO

Wg rozdzielnika

Szanowny Panie Generale

na podstawie art. 13 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz.U. z 2014 r. poz. 1648 ze zm.) uprzejmie proszę o informację na temat działań podejmowanych w celu przeciwdziałania zjawisku mobbingu i dyskryminacji (w tym molestowania i molestowania seksualnego) w stosunkach służbowych.

W szczególności proszę o udostępnienie Rzecznikowi kopii regulacji wewnętrznych (względnie projektów takich regulacji), dotyczących zasad i trybu zgłaszania przez funkcjonariuszy/żołnierzy informacji o nieprawidłowościach w relacjach służbowych oraz o dyskryminacji. W zainteresowaniu Rzecznika pozostają także dane dotyczące ilości prowadzonych postępowań związanych ze zjawiskiem mobbingu lub dyskryminacji (dyscyplinarnych, karnych, cywilnych i administracyjnych) oraz rozstrzygnięć tam zapadłych.

*Z poważaniem
Krzysztof Olkowicz*



RZECZPOSPOLITA POLSKA

ZASTĘPCA SZEFA
SŁUŻBY WYWIADU WOJSKOWEGO
plk Paweł KACPRZAK

P-...1555.../2016

Warszawa, dnia 19 sierpnia 2016 r.

Egz. nr. 1.

BIURO RZECZNIKA PRAW OBYWATELSKICH	
WPL.	2016 -08- 23
ZAL.	NR

**ZASTĘPCA RZECZNIKA
PRAW OBYWATELSKICH**

Pan Krzysztof OLKOWICZ

Stanisław Pamiś

W odpowiedzi na pismo z dnia 22 lipca 2016 r. (Nr WZF.7050.1.2016.TO), dotyczące „działań podejmowanych w celu przeciwdziałania zjawisku lobbingu i dyskryminacji (w tym molestowania i molestowania seksualnego)”, uprzejmie informuję, co następuje.

Wskazać należy, iż w Służbie Wywiadu Wojskowego poza funkcjonariuszami SWW, służbę pełnią żołnierze zawodowi, stosownie do art. 22 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 11 września 2003 r. *o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych* (j. t. Dz. U. z 2014 r. poz. 1414, z późn. zm.), ponadto mogą być zatrudniani pracownicy, zgodnie z art. 23 ustawy z dnia 9 czerwca 2006 r. *o Służbie Kontrwywiadu Wojskowego oraz Służbie Wywiadu Wojskowego* (j. t. Dz. U. z 2014 r. poz. 253, z późn. zm.), zwanej dalej „ustawą o SKW oraz SWW”

Zasady nawiązywania stosunku służbowego, przebieg służby, korpusy i stopnie służbowe, obowiązki i prawa, uposażenie i inne świadczenia pieniężne oraz odpowiedzialność dyscyplinarną funkcjonariuszy Służby Wywiadu Wojskowego określają przepisy ustawy z dnia 9 czerwca 2006 r. *o służbie funkcjonariuszy Służby Kontrwywiadu Wojskowego oraz Służby Wywiadu Wojskowego* (j. t. Dz. U. z 2014r. poz. 1106, z późn. zm.) oraz akty wykonawcze wydane na podstawie upoważnień zawartych w tej ustawie oraz ustawie o SKW oraz SWW.

Natomiast, żołnierz zawodowy, na podstawie z art. 22 ust. 1 ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, jak wskazano powyżej, za jego pisemną zgodą, może pełnić zawodową służbę wojskową na stanowisku służbowym w Służbie Wywiadu Wojskowego. Żołnierza zawodowego wyznacza i zwalnia ze stanowiska służbowego, Szef SWW, na zasadach i w trybie określonym w ustawie o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, zgodnie z art. 49 ust. ustawy o SKW oraz SWW. Zawodową służbę wojskową żołnierza zawodowego na stanowisku służbowym w Służbie Wywiadu Wojskowego, w zakresie nieuregulowanym w ustawie o SKW oraz SWW, określają, stosownie do art. 46 ust. 1 ustawy o SKW oraz SWW, przepisy ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych.

W odniesieniu do pracowników, powyższe kwestie reguluje ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - *Kodeks pracy* (j.t. Dz. U. z 2014 r., poz. 1502, z późn. zm.) oraz akty wykonawcze. Ponadto, w SWW obowiązuje Regulamin Pracy w Służbie Wywiadu Wojskowego, stanowiący załącznik do zarządzenia Nr 43/2013 Szefa Służby Wywiadu Wojskowego z dnia 13 grudnia 2013 r. w sprawie wprowadzenia w Służbie Wywiadu Wojskowego „Regulaminu Pracy w Służbie Wywiadu Wojskowego” (Dz. Urz. Mon poz. 402), zwany dalej „Regulaminem”.

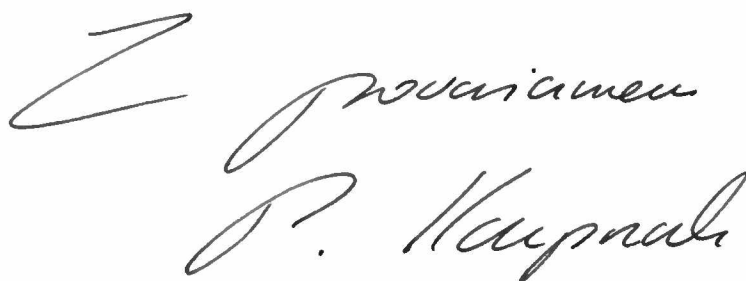
Stosownie do § 5 ust. 1 Regulaminu, pracodawca ma m.in. obowiązek stosować obiektywne, motywujące i sprawiedliwe kryteria oceny pracy pracowników oraz awansowania pracowników, umożliwiać pracownikom, w miarę posiadanych możliwości, podnoszenie kwalifikacji zawodowych, podejmować przedsięwzięcia ukierunkowane na poprawę warunków pracy, wpływać na kształtowanie zasad współżycia społecznego i przeciwdziałać mobbingowi. Natomiast, zgodnie z § 8 ust. 2 Regulaminu, pracownik obowiązany jest m.in. w prowadzonych postępowaniach równo traktować wszystkich uczestników, nie ulegając żadnym naciskom i nie przyjmując żadnych zobowiązań wynikających z pokrewieństwa, znajomości, pracy lub przynależności, właściwie odnosić się do przełożonych, współpracowników i innych osób, przestrzegać zasad współżycia społecznego i kultury osobistej, kształtować życzliwą atmosferę w miejscu pracy.

Ponadto, § 10 Regulaminu stanowi, iż pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Zgodnie z § 11 Regulaminu, pracownik, wobec którego pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania

w zatrudnieniu nie może być przyczyną niekorzystnego traktowania pracownika, ani powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec niego, a w szczególności stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.

Mając na uwadze, zakres wymienionych unormowań, a także, jak wskazano wyżej, iż w Służbie Wywiadu Wojskowego, pełnią służbę/wykonują pracę funkcjonariusze, żołnierze zawodowi oraz pracownicy, których uprawnienie i obowiązki służbowe określają różne akty prawne oraz fakt, iż stan osobowy SWW nie jest bardzo rozbudowany, w opinii Służby, nie zachodzi obecnie potrzeba wprowadzenia w życie szczegółowych regulacji w odniesieniu do poszczególnych grup osób wyznaczonych na stanowiska/zatrudnionych w przedmiotowym zakresie.

Jednocześnie pragnę dodać, iż w Służbie Wywiadu Wojskowego nie stwierdzono występowania sytuacji, o których mowa w przywołanym na wstępie piśmie.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "P. Karpinski". The signature is written in a cursive, flowing style.

Wykonano w 2 egz.

Egz. Nr 1 – Zastępca Rzecznika Praw Obywatelskich

Egz. Nr 2 – ad acta

Wykonał – P103



RZECZNIK PRAW OBYWATELSKICH

Adam Bodnar

Warszawa, 26/06/2017

WZF.7050.1.2016.TO

Pan
gen. bryg. Andrzej Kowalski

Szef
Służby Wywiadu Wojskowego

Wielce Szanowny Panie Ministrze,

nawiązując do pisma z dnia 22 lipca 2016 r. w sprawie przeciwdziałania zjawisku mobbingu i dyskryminacji w stosunkach służbowych, w załączeniu, przesyłam projekt raportu Rzecznika Praw Obywatelskich – „Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w służbach mundurowych. Analiza i zalecenia”, obejmującego przegląd istniejących regulacji wewnętrznych oraz podejmowanych przez poszczególne służby mundurowe działań profilaktycznych.

Działając na podstawie art. 17b ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz.U. z 2017 r. poz. 958) zamierzam w tym zakresie wydać zalecenia. Mam jednak świadomość, iż przygotowane propozycje zaleceń mogą nie uwzględniać specyfiki poszczególnych służb mundurowych, jej uwarunkowań organizacyjnych bądź innych okoliczności, które nie są mi znane.

Dlatego uznałem za stosowne, że przed ogłoszeniem i opublikowaniem oficjalnych rekomendacji zwrócę się raz jeszcze do Pana Generała z uprzejmą prośbą o zapoznanie się z raportem. Będę jednocześnie zobowiązany za zgłoszenie ewentualnych uwag do dnia 10 lipca 2017 r.

Załącznik 1

2 wyrazami szacunku,

Bodnar



**BIURO
RZECZNIKA PRAW OBYWATELSKICH**

Warszawa, 22.07.2016

**Zastępca Rzecznika Praw Obywatelskich
Krzysztof Olkowicz**

WZF.7050.1.2016.TO

Wg rozdzielnika

Szanowny Panie Rzeczniku

na podstawie art. 13 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz.U. z 2014 r. poz. 1648 ze zm.) uprzejmie proszę o informację na temat działań podejmowanych w celu przeciwdziałania zjawisku mobbingu i dyskryminacji (w tym molestowania i molestowania seksualnego) w stosunkach służbowych.

W szczególności proszę o udostępnienie Rzecznikowi kopii regulacji wewnętrznych (względnie projektów takich regulacji), dotyczących zasad i trybu zgłaszania przez funkcjonariuszy/żołnierzy informacji o nieprawidłowościach w relacjach służbowych oraz o dyskryminacji. W zainteresowaniu Rzecznika pozostają także dane dotyczące ilości prowadzonych postępowań związanych ze zjawiskiem mobbingu lub dyskryminacji (dyscyplinarnych, karnych, cywilnych i administracyjnych) oraz rozstrzygnięć tam zapadłych.

*Z poważaniem
Krzysztof Olkowicz*



RPW/49179/2016 P
Data: 2016-08-17



**ZASTĘPCA KOMENDANTA GŁÓWNEGO
STRAŻY GRANICZNEJ**

Warszawa, dnia 11 sierpnia 2016 r.

Egz. nr 1

KG NK - 7514/116

WZF

BIURO RZECZNIKA PRAW OBYWATELSKICH	
WPL.	2016 -08- 17
ZAL. <u>26</u>	NR

Pan Krzysztof Olkowicz

Zastępca Rzecznika Praw Obywatelskich

Szanowny Panie Rzeczniku.

Odpowiadając na pismo nr VII.815.15.2014.JG z dnia 22 lipca 2016 r w sprawie informacji na temat działań podejmowanych w celu przeciwdziałania zjawisku mobbingu i dyskryminacji, uprzejmie informuje, że w 2014 r. weszła w życie decyzja nr 121 Komendanta Głównego Straży Granicznej z dnia 30 czerwca 2014 r. w sprawie wprowadzenia w Straży Granicznej procedury w sprawach o naruszenie zasady równego traktowania (Dz. Urz. KGSG z 2014 r. poz. 86), która znalazła miejsce w systemie wewnętrznych aktów prawnych jako formalne i praktyczne odniesienie do ustawowego obowiązku przeciwdziałania zjawiskom prawnie zabronionym, jakim jest nierówne traktowanie w stosunkach służbowych. Decyzją tą wprowadzono możliwość zgłaszania przełożonym właściwym w sprawach osobowych zachowań wypełniających znamiona nierównego traktowania określone w ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. Nr 254, poz. 1700 oraz z 2013 r. poz. 675) i obowiązek wyjaśniania takich zgłoszeń przez komisje powoływane przez przełożonych właściwych w sprawach osobowych. Natomiast w odniesieniu do pracowników Straży Granicznej procedurę antydyskryminacyjną i antydopingową wdrożono poprzez zmiany regulaminów pracy jednostek organizacyjnych Straży Granicznej w oparciu o przepisy ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania oraz przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.)¹.

¹ Odrębne uregulowania w stosunku do funkcjonariuszy i pracowników Straży Granicznej w obszarze nierównego traktowania w zatrudnieniu wynikają z treści art. 5 Kodeksu pracy oraz utrwalonej linii orzeczniczej sądów, w świetle których przepisy Kodeksu pracy (w tym art. 94³ dotyczący mobbingu) nie mają zastosowania do funkcjonariuszy Straży Granicznej, gdyż pozostają oni w niepracowniczym administracyjnym stosunku

Przepisy wyżej wskazanej decyzji poddano ewaluacji i w wyniku zgłoszonych propozycji przygotowano projekt zmian tej decyzji, który obecnie jest rozpatrywany w Biurze Prawnym Komendy Głównej Straży Granicznej.

W celu przeciwdziałania zjawisku dyskryminacji w stosunkach służbowych w Straży Granicznej podejmowane są także inne działania mające na celu przeciwdziałanie naruszeniom praw człowieka, obejmujące także zapobieganie dyskryminacji w stosunkach służbowych.

W celu eliminowania kandydatów do służby wykazujących niewłaściwe czy niepożądane postawy, pełnomocnicy do spraw ochrony praw człowieka i równego traktowania Straży Granicznej zostali zobowiązani do udziału we wstępnych rozmowach kwalifikacyjnych lub do przeprowadzenia szkolenia dla osób przeprowadzających nabór.

Decyzją nr 191 Komendanta Głównego Straży Granicznej z dnia 29 lipca 2006 r. zmieniającą decyzję nr 109 Komendanta Głównego Straży Granicznej z dnia 21 czerwca 2006 r. w sprawie regulaminu pracy komisji kwalifikacyjnej do przeprowadzania drugiego etapu postępowania kwalifikacyjnego w stosunku do kandydatów ubiegających się o przyjęcie do Straży Granicznej określono sposób oceniania kandydata, który podczas rozmowy kwalifikacyjnej wyraża postawy niepożądane dla służby odnoszące się do obowiązku przestrzegania praw człowieka i godności innych osób.

W 2016 r. uzupełniono „*Poradnik dla bezpośredniego przełożonego - Wprowadzenie nowego funkcjonariusza do służby*” poprzez nałożenie na bezpośredniego przełożonego obowiązku zorganizowania osobistego spotkania wprowadzanego do służby funkcjonariusza z pełnomocnikiem ds. ochrony praw człowieka i równego traktowania, którego zadaniem będzie wskazanie między innymi kluczowych aspektów w dziedzinie przestrzegania zasady równego traktowania w danym miejscu (środowisku) pełnienia służby (typowe obszary naruszeń, konsekwencje, realizacja procedury w sprawach o naruszenie zasady równego traktowania w Straży Granicznej itp.).

W celu kształtowania właściwych postaw funkcjonariuszy Straży Granicznej, także w stosunkach służbowych (pracowniczych), w ramach ich opiniowania służbowego opracowano dokument pt. „*Wskazówki dotyczące dokonywania bieżącej obserwacji funkcjonariuszy pod kątem ewentualnych negatywnych dla służby symptomów występujących w ich zachowaniu.*” Przeznaczony jest on dla kadry ośrodków szkolenia Straży Granicznej

zatrudnienia. Między innymi z tego powodu uchylona została decyzja nr 104 Komendanta Głównego Straży Granicznej z dnia 10 czerwca 2012 r. w sprawie wprowadzenia w Komendzie Głównej Straży Granicznej Wewnętrznej Procedury Antydopingowej, która miała zastosowanie zarówno do funkcjonariuszy, jak i pracowników, niezależnie od tego, że odnosiła się wyłącznie do funkcjonariuszy Komendy Głównej Straży Granicznej.

i ma być pomocny do określania negatywnych zachowań funkcjonariuszy Straży Granicznej przebywających na szkoleniach oraz reagowania i dokumentowania zaobserwowanych negatywnych zachowań. Ponadto, rozpoczęto prace nad poradnikiem dla przełożonego dotyczącym opiniowania funkcjonariuszy Straży Granicznej, którego zakładanym celem ma być ujednolicenie procesu opiniowania, w tym także w obszarze postaw funkcjonariuszy w odniesieniu do innych osób w relacjach wewnętrznych i zewnętrznych.

W połowie 2008 r. powołano nieetatowego pełnomocnika Komendanta Głównego Straży Granicznej do spraw Ochrony Praw Człowieka (1 osoba) oraz pełnomocników komendantów oddziałów Straży Granicznej (po jednej osobie) do spraw Ochrony Praw Człowieka. Z uwagi na inicjatywę Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania w 2011 r., pełnomocnicy stali się pełnomocnikami do spraw Ochrony Praw Człowieka i Równego Traktowania Straży Granicznej. Jedynie w Nadwiślańskim Oddziale Straży Granicznej rozdzielono funkcje Pełnomocnika Komendanta tego Oddziału do spraw Ochrony Praw Człowieka od funkcji Pełnomocnika do spraw Równego Traktowania. Najistotniejszymi zadaniami realizowanymi przez Pełnomocników, w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu są: prowadzenie działań profilaktycznych i edukacyjnych, monitorowanie sytuacji, doradztwo lub rozwiązywanie sytuacji konfliktowych, rozpatrywanie skarg lub zgłoszeń podejrzenia nierównego traktowania w zatrudnieniu (służbie lub pracy).

Na stronie intranetowej Straży Granicznej w zakładce *Równe traktowanie* zamieszczone są, między innymi, akty prawne, raporty, podręczniki do szkolenia oraz inne dokumenty dotyczące problematyki równego traktowania w zatrudnieniu (służbie i pracy).

W bieżącym roku został stworzony, w środowisku SharePoint, projekt bazy dyscyplinarnej, która pozwoli na gromadzenie danych odnośnie wszystkich postępowań dyscyplinarnych prowadzonych wobec funkcjonariuszy Straży Granicznej w związku z naruszeniem dyscypliny służbowej i zasad etyki służbowej, w tym również, jako wyodrębniona kategoria, zakwalifikowanych jako dyskryminacja w służbie. Powyższa baza, pozwoli na gromadzenie, a następnie uzyskiwanie informacji zarówno w zakresie ilości i rodzajów postępowań dyscyplinarnych prowadzonych w tych sprawach, jak również sposobu ich zakończenia (umorzenie, uniewinnienie, ukaranie – rodzaj orzeczonej kary). W chwili obecnej baza, o której mowa przechodzi testy techniczne. Zakłada się, że baza będzie prowadzona centralnie, natomiast dane będą rejestrować wszystkie jednostki organizacyjne Straży Granicznej.

Problematyka antydyskryminacyjna w zatrudnieniu jest zagadnieniem poruszonym w procesie szkolenia funkcjonariuszy Straży Granicznej.

W trakcie szkolenia podstawowego funkcjonariuszy Straży Granicznej, w ramach przedmiotu *Etyka zawodowa*, realizowane są tematy: *Poszanowanie godności w świetle praw człowieka oraz Etyczny wymiar relacji służbowych (naganne zachowania w służbie, zjawiska patologiczne w środowisku Straży Granicznej – alkohol, narkotyki, mobbing)*. W 2014 r. w szkoleniu tym uczestniczyło - 956, a w 2015 r. - 698 funkcjonariuszy Straży Granicznej. Natomiast w programie szkolenia w zakresie szkoły chorążych funkcjonariuszy Straży Granicznej, w ramach tematu „*Relacje interpersonalne w służbie*” prowadzone są zajęcia pn. „*Przeciwdziałanie mobbingowi*”. W latach 2014-2015 szkoleniem tym objęto odpowiednio 315 oraz 276 funkcjonariuszy Straży Granicznej.

Problematyka antydyskryminacyjna w zatrudnieniu jest także podejmowana podczas szkoleń specjalistycznych i kursów doskonalących, między innymi w ramach *Szkolenia specjalistycznego dla kadry kierowniczej i dowódczej Straży Granicznej*, w którym wzięło udział w latach 2013 -2015 łącznie 504 słuchaczy, kursu *Zarządzanie stresem - radzenie sobie z presją czasu i obciążeniem stresem zawodowym* (w latach 2013-2015 z kursu tego skorzystało 208 słuchaczy), kursu *Rozwiązywanie konfliktów w relacjach służbowych poprzez negocjacje i mediacje* (w 2015 r. w kursie tym wzięły udział 43 osoby), czy kursie *Stres w pracy kierowniczej i profilaktyka wypalenia zawodowego* (w 2015 r. w kursie tym uczestniczyło 39 funkcjonariuszy Straży Granicznej).

Problematyka równego traktowania w zatrudnieniu jest też podejmowana w tzw. szkoleniach lokalnych (szkolenia takie organizowane są w jednostkach organizacyjnych Straży Granicznej stosownie do potrzeb) prowadzonych przede wszystkim przez pełnomocników lub organizowanych przez nich z udziałem ekspertów, w tym zewnętrznych.²

Odnosząc się do kwestii ilości prowadzonych postępowań związanych ze zjawiskiem dyskryminacji informuję, że w 2013 r. zarzuty naruszenia zasady równego traktowania pojawiły się w dwóch skargach skierowanych do Komendanta Głównego Straży Granicznej.

W pierwsze z nich skarżąca funkcjonariuszka Centrum Szkolenia Straży Granicznej Straży Granicznej podnosiła - między innymi – zarzut naruszenia jej dóbr osobistych, cykliczne naruszanie i utrwalanie nierównego traktowania, w tym w związku ze sposobem wręczenia jej aktu mianowania na wyższy stopień. W wyniku przeprowadzonego postępowania skargę uznano za zasadną w części dotyczącej okoliczności wręczenia jej aktu mianowania, o czym została ona poinformowana zawiadomieniem o sposobie załatwienia skargi z dnia 16 października 2013 r.

² Przykładowo w Podlaskim Oddziale Straży Granicznej w szkoleniach antydyskryminacyjnych uczestniczyli prawie wszyscy zatrudnieni funkcjonariuszy i pracownicy tego Oddziału.

W drugiej skardze ob. RP podniósł zarzut dyskryminacji funkcjonariuszy-kobiet pełniących służbę w bezpośrednim kontakcie z umieszczonymi w ośrodku cudzoziemcami, tj. w Sekcji Ochrony Fizycznej Strzeżonego Ośrodka dla Cudzoziemców i Aresztu w Celu Wydalenia w Białymstoku. Skarga dotyczyła nieszanowania ich praw wynikających z macierzyństwa oraz pomijania w awansach. Przeprowadzone postępowanie skargowe nie potwierdziło zarzutów formułowanych przez skarżącego i skargę uznano za bezzasadną, o czym skarżący został poinformowany zawiadomieniem o sposobie załatwienia skargi z dnia 13 stycznia 2014 r.

Ponadto, w 2013 r. zarzut dyskryminującego faworyzowania w sprawach kadrowych przez kierownictwo jednej z komórek organizacyjnych Komendy Głównej Straży Granicznej niektórych podległych funkcjonariuszy został zawarty w skierowanym do Komendanta Głównego Straży Granicznej nie podpisanym piśmie. W celu zweryfikowania prawdziwości informacji, a także dokonania oceny transparentności podejmowanych przez kierownictwo ww. komórki organizacyjnej decyzji kadrowych została przeprowadzona kontrola, w wyniku której nie stwierdzono uchybień i nieprawidłowości w kontrolowanym obszarze, w tym odnoszących się do rzekomych zarzutów nierównego traktowania.

Zarzut nierównego traktowania ze względu na płeć został sformułowany w 2013 r. także w odwołaniach czterech funkcjonariuszek Straży Granicznej pełniących służbę w Strzeżonym Ośrodku dla Cudzoziemców i Areszcie w Celu Wydalenia Podlaskiego Oddziału Straży Granicznej w przedmiocie zwolnienia z zajmowanych stanowisk, przeniesienia i mianowania ich przez Komendanta Podlaskiego Oddziału Straży Granicznej na inne stanowiska w tej jednostce organizacyjnej. Zarzuty dotyczące nierównego traktowania odwołujących się nie znalazły potwierdzenia w toku postępowania odwoławczego.

W Podlaskim Oddziale Straży Granicznej prowadzone było w 2013 r. jedno postępowanie dyscyplinarne w sprawie mobbingu, w wyniku którego funkcjonariusz został ukarany upomnieniem. Ponadto w stosunku do jednego funkcjonariusza tego Oddziału prowadzone było postępowanie przygotowawcze w sprawie o mobbing zakończone umorzeniem ze względu na brak ustawowych znamion czynu zabronionego.

W 2014 r. rozpatrywana była jedna skarga dotycząca dyskryminacji w stosunkach służbowych. Wpłynęła ona do komendanta Nadwiślańskiego Oddziału Straży Granicznej. Pracowniczka Straży Granicznej wskazała, że przełożony i współpracownicy (w tym także funkcjonariusze) wyśmiewali się z jej osoby oraz jej umiejętności, a także deprecjonowali jej chęć do samokształcenia się. Skarga ta została uznana za bezzasadną.

Zgłoszenia podejrzenia nierównego traktowania w trybie decyzji nr 121 Komendanta Głównego Straży Granicznej w sprawie wprowadzenia w Straży Granicznej procedury

w sprawach o naruszenie zasady równego traktowania odnotowano w 2014 r. w następujących sprawach.

Do Komendanta Głównego Straży Granicznej wpłynęły trzy zgłoszenia podejrzenia naruszenia zasady równego traktowania.

W pierwszej sprawie, zgłaszający funkcjonariusz zawarł zarzuty wobec przełożonego dotyczące podejmowania przez niego czynności, które mają naruszać interes służby i wypełniać znamiona mobbingu. Powołana w tej sprawie komisja częściowo podzieliła argumenty zgłaszającego i w sprawozdaniu z 19 maja 2014 r. zawarła cztery zalecenia mające na celu rozwiązanie konfliktowej sytuacji. Zalecenia dotyczyły między innymi zakończenia procesu szkolenia zgłaszającego w celu uzyskania przez niego uprawnień do wykonywania lotów, wyznaczenia go do wykonywania lotów, jak też przeprowadzenia szkolenia w zakresie równego traktowania funkcjonariuszy komórki organizacyjnej, w której pełni służbę zgłaszający funkcjonariusz.

W dniu 18 września 2014 r. wpłynęło kolejne zgłoszenie podejrzenia nierównego traktowania złożone przez tego samego funkcjonariusza. Dotyczyło ono – jak wskazał zgłaszający - niezaprzestania nadużywania przez przełożonego stanowiska służbowego i eskalację negatywnych działań wskazujących na możliwość zaistnienia mobbingu. W tej sprawie Pełnomocnik Komendanta Głównego Straży Granicznej ds. Ochrony Praw Człowieka i Równego Traktowania rekomendował nie powoływanie komisji z uwagi na to, że byłoby to działanie przedwczesne. Zarzuty zawarte w części polemicznej nowego zgłoszenia o naruszenia zasady nierównego traktowania były przedmiotem prac komisji i co istotniejsze doprowadziły do sformułowania zaleceń mających na celu właśnie przeciwdziałanie nierównemu traktowaniu w lotnictwie Straży Granicznej, które były wówczas w toku ich realizacji. W konsekwencji Komendant Główny Straży Granicznej uznał, że rozwiązanie konfliktowej sytuacji powinno nastąpić poprzez realizację zaleceń komisji oraz niezwłoczne przeprowadzenie rozmowy kadrowej ze zgłaszającym funkcjonariuszem, podczas której należało odnieść się do stawianych przez niego zarzutów, jak też poinformować o sposobie realizacji zaleceń komisji, o których nie poinformowano zgłaszającego.

Trzecie zgłoszenie, które wpłynęło do Komendanta Głównego Straży Granicznej w 2014 r. dotyczyło zarzutu nadużywania przez przełożonego stanowiska służbowego i dyskryminowanie zgłaszającego. Komisja powołana w tej sprawie nie dopatrzyła się naruszenia zasady równego traktowania w sprawie będącej przedmiotem zgłoszenia. Uznała jednak, że powstała sytuacja świadcząca o zaburzeniach relacji pomiędzy zgłaszającym funkcjonariuszem, a jego przełożonym, co mogło wynikać z niejednoznaczności przepisów w zakresie wykonywania lotów oraz badań zdarzeń lotniczych i zaleciła ich doprecyzowanie.

Do komendanta Morskiego Oddziału Straży Granicznej wpłynęło w 2014 r. jedno zgłoszenie naruszenia zasady równego traktowania, które miało polegać na zróżnicowaniu uposażeń na porównywalnych stanowiskach służbowych. Zgłoszenie zostało uznane za oczywiście bezzasadne.

Zarzut nierównego traktowania (dyskryminowania przez przełożonego) był przedmiotem zgłoszenia także do komendanta Podlaskiego Oddziału Straży Granicznej. Zarzuty odnosiły się do dyskryminującego zachowania się przełożonego wobec podległej funkcjonariuszki polegającego na niestosownym zachowaniu się, w tym niewłaściwego werbalnego zwracania się do niej oraz bezzasadnej zmianie terminu urlopu. Powołana w tej sprawie komisja uznała zgłoszenie za zasadne w części. W związku z tym komendant Oddziału podjął działania mające na celu wyeliminowanie takich przypadków. Między innymi, z osobą, która została dopuściła się niewłaściwego zachowania przeprowadzono rozmowę kadrową, przeszkolono kadrę kierowniczą oraz rozpoczęto szkolenia wszystkich pracowników i funkcjonariuszy Podlaskiego Oddziału Straży Granicznej w zakresie równego traktowania. Ponadto, komendant Oddziału, na prośbę funkcjonariuszki, przeniósł ją na inne stanowisko służbowe.

Zgłoszenie podejrzenia nierównego traktowania przez bezpośredniego przełożonego, kierownika komórki organizacyjnej oraz samodzielnego referenta wpłynęło w 2014 r. również do komendanta Centrum Szkolenia Straży Granicznej w Kętrzynie. Nierówne traktowanie miało polegać między innymi na dysproporcji w zakresie obciążenia zadaniami poszczególnych pracowników oraz przyznawania premii i nagród, lekceważeniu zgłaszającej i wydawaniu jej poleceń wykraczających poza zakres jej obowiązków, jak również zatajeniu zachowań mobbingowych względem innego pracownika. Powołana w tej sprawie komisja uznała zgłoszenie za niezasadne.

Zgłoszenie podejrzenia nierównego traktowania było też przedmiotem prac komisji powołanej przez komendanta Śląsko-Małopolskiego Oddziału Straży Granicznej. Zarzuty sformułowane przez zgłaszającą pracowniczkę Straży Granicznej wobec jej przełożonego funkcjonariusza Straży Granicznej dotyczyły dyskryminującego w jej ocenie nałożenia tylko na nią obowiązku informowania o wyjściach z zakładu pracy oraz ogólnie złej atmosferze w pracy. Komisja nie potwierdziła zarzutów będących przedmiotem zgłoszenia.

Zarzut nierównego traktowania był przedmiotem zgłoszenia do komendanta Centralnego Ośrodka Szkolenia Straży Granicznej w Koszalinie. Zarzuty odnosiły się do dyskryminującego zachowania się przełożonego wobec podległej funkcjonariuszki w zakresie obciążenia jej obowiązkami i wynagradzania. W świetle ustaleń powołanej w tej sprawie komisji zgłoszenie uznano za bezzasadne.

W 2015 r. do Komendanta Głównego Straży Granicznej wpłynęło łącznie 4 skargi, których przedmiotem był zarzut dyskryminacji. W jednym przypadku skarżący wskazywał na zaistniałe nieprawidłowości w toku przeprowadzanego naboru do pracy w korpusie służby cywilnej (w ogłoszeniu o naborze nie było informacji o dodatkowych wymaganiach, które zostały określone dopiero podczas rozmowy telefonicznej ze skarżącym). Skarga w tym zakresie została uznana za zasadną.

Natomiast 3 pozostałe skargi, złożone przez tę samą funkcjonariuszkę Straży Granicznej, zawierały zarzut dyskryminacyjnego naruszenia przepisów *Procedury w sprawach o naruszenie zasady równego traktowania* poprzez niepowołanie przez przełożonego właściwego w sprawach osobowych komisji przewidzianej w tej *Procedurze* w terminie 7 dni, uniemożliwienie wskazania przez nią przedstawiciela do składu komisji oraz spowodowanie negatywnych konsekwencji w związku ze zgłoszeniem podejrzenia naruszenia zasady równego traktowania złożonych na podstawie ww. *Procedury*. Skarga w zakresie niepowołania komisji przez przełożonego właściwego w sprawach osobowych w sposób przewidziany w ww. *Procedurze* została uznana za zasadną.

Zarzut naruszenia zasady równego traktowania był przedmiotem rozpatrzenia przez Komendanta Głównego Straży Granicznej w związku z pismem pełnomocnika funkcjonariusza Placówki Straży Granicznej w Bobrownikach zatytułowanym „*Wezwanie do zaniechania działań noszących cechy mobbingu*”, w którym sformułował w stosunku do komendanta Podlaskiego Oddziału Straży Granicznej zarzut mobbingu polegający na nękanii funkcjonariusza poprzez bezpodstawne wszczęcie postępowania dyscyplinarnego, skreślenie z listy uczestników w kursie doskonalącym, wydanie decyzji o odmowie wydania poświadczenia bezpieczeństwa w zakresie dostępu do informacji niejawnych oznaczonych klauzulą „Poufne”, skierowanie do prokuratury zawiadomienia o możliwości popełnienia przez funkcjonariusza przestępstw, nie przyznanie funkcjonariuszowi zwiększenia dodatku służbowego za wykonywanie czynności dochodzeniowo-śledczych, powierzenie pełnienia obowiązków służbowych na stanowisku specjalisty Sekcji Obsługi Administracyjnej Cudzoziemców Strzeżonego Ośrodka dla Cudzoziemców w Białymstoku, wszczęcie czynności wyjaśniających w przedmiocie naruszenia dyscypliny służbowej polegającej na nie powiadomieniu przełożonego przez funkcjonariusza o zmianie adresu zamieszkania, nie wyrażenie zgody na podjęcie przez funkcjonariusza dodatkowego zajęcia zarobkowego poza służbą, prowadzenie w stosunku do funkcjonariusza czynności służbowych lub wyjaśniających w przedmiocie naruszenia dyscypliny służbowej polegającej na niepoinformowaniu o wyjeździe za granicę i nie zdeponowaniu legitymacji służbowej na czas wjazdu za granicę. W odpowiedzi

na ww. pismo wskazano, że wszystkie czynności podejmowane przez przełożonego były reakcją na zachowania funkcjonariusza Placówki SG w Bobrownikach i wynikały z konieczności wykonania prawnych obowiązków przełożonego czy wyegzekwowania obowiązków wynikających ze stosunku służbowego funkcjonariusza. Czynności podejmowane przez przełożonego podejmowane były w granicach obowiązującego prawa oraz w wykonaniu przysługujących przełożonemu uprawnień względem podwładnego funkcjonariusza. W związku z tym, zachowania komendanta Podlaskiego Oddziału Straży Granicznej ocenione zostały za nie noszące znamiona mobbingu czy dyskryminacji.

W 2015 r. zakończyły się czynności wyjaśniające w związku ze złożonym w poprzednim roku zgłoszeniem podejrzeniem naruszenia zasady równego traktowania przez funkcjonariusza jednej z placówek Nadbużańskiego Oddziału Straży Granicznej, w którym funkcjonariusz podniósł, że komendant placówki nierówno traktuje funkcjonariusza poprzez skierowanie do komendy oddziału wniosku zawierającego nieprawdziwe informacje, nie mianowanie go na wyższe stanowisko, wyeliminowanie z zespołu współpracowników poprzez przeniesienie. Komisja prowadząca czynności w powyższej sprawie nie stwierdziła naruszenia zasady równego traktowania.

W 2015 r. odnotowano zgłoszenia podejrzenia nierównego traktowania w trybie przewidzianym w *Procedurze w sprawach o naruszanie zasady równego traktowania* w następujących sprawach:

- do Komendanta Głównego Straży Granicznej wpłynęło jedno zgłoszenie podejrzenia naruszenia zasady równego traktowania. Funkcjonariusz Komendy Głównej Straży Granicznej upatrywał zachowania dyskryminacyjnego w odmowie udzielenia przez jego przełożonego zgody na wykonywanie obowiązków służbowych bez obowiązku noszenia umundurowania. Zgłoszenie zostało uznane za oczywiście bezzasadne, gdyż odmowa stanowiła uprawnione działanie przełożonego w granicach i na zasadach określonych w obowiązujących przepisach prawa dotyczących określenia przypadków, w których funkcjonariusz Straży Granicznej w czasie wykonywania obowiązków służbowych nie ma obowiązku noszenia umundurowania.
- do komendanta Morskiego Oddziału Straży Granicznej wpłynęło jedno zgłoszenie podejrzenia naruszenia zasady równego traktowania, w którym funkcjonariuszka Straży Granicznej zarzuciła przełożonemu nierówne traktowanie, nadużywanie stanowiska, przekroczenie uprawnień, złośliwości, nieuzasadnione przedłużanie służby i zwracanie się w sposób uwłaczający godności osobistej skarżącej. Komendant Morskiego Oddziału Straży Granicznej nie powołał komisji do rozpatrzenia zgłoszenia w trybie przewidzianym w *Procedurze* z uwagi na bezzasadność zgłoszenia i poinformował funkcjonariuszkę,

że zarzuty zawarte w jej zgłoszeniu zostaną rozpatrzone w trybie skargowym określonym w dziale VIII *Kodeksu postępowania administracyjnego*, ponieważ sytuacja w nim opisana mieści się w granicach określonych definicją skargi. Skarga została uznana za bezzasadną.

- do komendanta Nadwiślańskiego Oddziału Straży Granicznej wpłynęły 3 zgłoszenia podejrzenia naruszenia zasady równego traktowania w stosunkach służbowych, w tym dwa od funkcjonariuszy Placówki Straży Granicznej Warszawa-Okęcie i jedno od funkcjonariusza Placówki Straży Granicznej w Bydgoszczy. Funkcjonariusze zarzucili dwóm bezpośrednim przełożonym zachowania polegające na zastraszaniu, nękanii, poniżaniu i wywieraniu ciągłej presji. W trzech odrębnych postępowaniach prowadzonych na podstawie *Procedury w sprawach o naruszanie zasady równego traktowania* powołane w tej sprawie komisje uznały, że wskazane w zgłoszeniu okoliczności, a także zgromadzony w tej sprawie materiał dowodowy, nie uprawniają do zakwestionowania faktu nierównego traktowania. Komisje uznały jednak, że doszło do konfliktu w relacjach interpersonalnych i rekomendowały skierowanie funkcjonariuszy zgłaszających nierówne traktowanie na turnus antystresowy, a przełożonych na komisje w celu przeprowadzenia badań na okoliczność posiadanych predyspozycji do służby na zajmowanym stanowisku kierowniczym (kierowanie ludźmi) oraz na szkolenie z zakresu „Rozwiązywania konfliktów w relacjach służbowych poprzez negocjacje i mediacje”. Ponadto, komendant Oddziału polecił zespołowi psychologów zorganizowanie szkoleń poświęconych relacjom interpersonalnym, komunikacji i konstruktywnego rozwiązywania konfliktów służbowych dla funkcjonariuszy i pracowników oraz przeprowadzić anonimowe badania ankietowe w celu uzyskania oceny relacji interpersonalnych. Ponadto, w wyniku jednego z postępowań w ww. sprawach wprowadzono w Nadwiślańskim Oddziale Straży Granicznej obowiązek opiniowania spraw personalnych funkcjonariuszy, którzy zgłosili podejrzenie naruszenia zasady równego traktowania w trybie przewidzianym *Procedurą* przez pełnomocnika komendanta tego oddziału do spraw równego traktowania, w celu zapobiegania przypadkom negatywnego reagowania przez przełożonych na przypadki skorzystania przez funkcjonariusza z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w służbie.

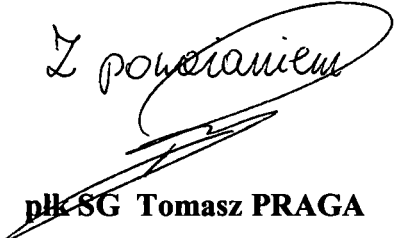
Niezależnie od postępowań wszczętych w związku ze zgłoszeniami podejrzenia naruszenia zasady równego traktowania, komendant Nadwiślańskiego Oddziału Straży Granicznej w wyniku przeprowadzonych czynności wyjaśniających (czynności przed wszczęciem postępowania dyscyplinarnego), z których wynikało, że mogło dojść do nierównego traktowania funkcjonariusza przez jego przełożonego w Placówce Straży Granicznej Warszawa-Okęcie w sprawach wydawanych w stosunku do podwładnego decyzji

personalnych, powołał z urzędu komisję w celu wyjaśnienia sytuacji w aspekcie dyskryminacyjnym. W chwili obecnej trwają czynności komisji w powyższej sprawie.

Zarzut nierównego traktowania był przedmiotem zgłoszenia do komendanta Warmińsko-Mazurskiego Oddziału Straży Granicznej. Zarzuty odnosiły się do dyskryminującego zachowania się przełożonego wobec podległego funkcjonariusza, polegającego na długotrwałym, wrogim i nieetycznym nękanii i zastraszaniu, ośmieszaniu i poniżaniu, dążeniu w sposób obsesyjny do ukarania, zaniżonych ocenach zawartych w opinii służbowej, pozbawienia możliwości awansu oraz naruszenia godności osobistej poprzez oskarżania bez możliwości skutecznej obrony. Powołana przez Komendanta Warmińsko-Mazurskiego Oddziału Straży Granicznej komisja, po przeprowadzeniu postępowania, uznała, że zachowanie przełożonego wobec podwładnego nie wyczerpywało znamion dyskryminacji.

Do komendanta Bieszczadzkiego Oddziału Straży Granicznej wpłynęło jedno zgłoszenie podejrzenia naruszenia zasady równego traktowania. Funkcjonariuszka tego Oddziału podniosła wobec przełożonych zarzuty polegające na dyskredytowaniu jej przydatności zawodowej, ośmieszania w obecności współpracowników, a także izolowania jej od reszty zespołu. Komisja powołana w tej sprawie nie stwierdziła naruszenia zasady równego traktowania. Niemniej komendant Bieszczadzkiego Oddziału Straży Granicznej mając na względzie właściwe kształtowanie stosunków interpersonalnych oraz przychylając się do rekomendacji komisji, przeniósł funkcjonariuszkę do innej jednostki za jej zgodą.

Załączniki: 4 na 49 stronach – tylko adresat

Z poważaniem

plk SG Tomasz PRAGA

Wyk. w 2 egz.
Egz. nr 1 – adresat
Egz. nr 2 – a/a
T.L. 5004022
dnia 11.08.2016 r.



RZECZNIK PRAW OBYWATELSKICH

Adam Bodnar

Warszawa, 26/06/2017

WZF.7050.1.2016.TO

Pan
gen. bryg. Andrzej Łapiński

Komendant Główny
Straży Granicznej

Wielce Szanowny Panie Komendancie Główny,

nawiązując do pisma z dnia 22 lipca 2016 r. w sprawie przeciwdziałania zjawisku mobbingu i dyskryminacji w stosunkach służbowych, w załączeniu, przesyłam projekt raportu Rzecznika Praw Obywatelskich – „Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w służbach mundurowych. Analiza i zalecenia”, obejmującego przegląd istniejących regulacji wewnętrznych oraz podejmowanych przez poszczególne służby mundurowe działań profilaktycznych.

Działając na podstawie art. 17b ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz.U. z 2017 r. poz. 958) zamierzam w tym zakresie wydać zalecenia. Mam jednak świadomość, iż przygotowane propozycje zaleceń mogą nie uwzględniać specyfiki poszczególnych służb mundurowych, jej uwarunkowań organizacyjnych bądź innych okoliczności, które nie są mi znane.

Dlatego uznałem za stosowne, że przed ogłoszeniem i opublikowaniem oficjalnych rekomendacji zwrócę się raz jeszcze do Pana Generała z uprzejmą prośbą o zapoznanie się z raportem. Będę jednocześnie zobowiązany za zgłoszenie ewentualnych uwag do dnia 10 lipca 2017 r.

Załącznik 1

2 wyrazami szacunku,



RPW/41930/2017 P
Data: 2017-07-17



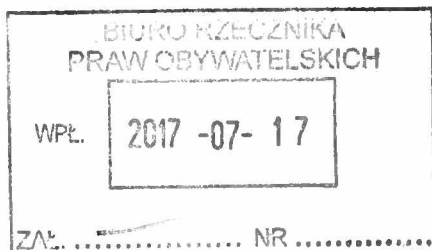
**ZASTĘPCA KOMENDANTA GŁÓWNEGO
STRAŻY GRANICZNEJ**

Warszawa, dnia ¹³ lipca 2017 r.

KG-NK-614/II/17

13 LIP. 2017

Egz. nr ¹...



Pan Adam BODNAR

Rzecznik Praw Obywatelskich

Szanowny Panu Rzeczniku,

W odpowiedzi na pismo WZF.7050.1.2016.TO z dnia 26 czerwca 2017 r. uprzejmie informuję, że nie zgłaszam uwag do przesłanego projektu raportu *Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w służbach mundurowych. Analiza i zalecenia*. Chciałbym jedynie sprostować błąd zawarty na stronie 36 *Raportu* (pkt 2.1) polegający na omyłkowym wskazaniu w dacie wydania decyzji nr 109 Komendanta Głównego Straży Granicznej 2006 r. zamiast 2016 r.

Korzystając z okazji bardzo dziękuje za zawartą w *Raporcie* analizę porównawczą wewnętrznych procedur antymobbingowych i antydyskryminacyjnych w służbach mundurowych oraz podejmowanych działań w tym obszarze, która zostanie wykorzystana w ramach prac nad zmianami *Procedury w sprawach o naruszenie zasady równego traktowania* w Straży Granicznej, czy też podjęcia sugerowanych przez Pana Rzecznika działań o charakterze edukacyjnym i profilaktycznym.

Z wyrazami szacunku

Jan Bajger
gen./bryg. SG Jacek Bajger

Wykonano w 2 egz.

Egz. nr 1 – adresat

Egz. nr 2 - aa

T.L. ☎ 5004022, dnia 7 lipca 2017 r.



**BIURO
RZECZNIKA PRAW OBYWATELSKICH**

**Zastępca Rzecznika Praw Obywatelskich
Krzysztof Olkiewicz**

WZF.7050.1.2016.TO

Warszawa, 22.09.2016

**Pani
mjr Anna Pęziół-Wójtowicz**

**Pełnomocnik MON
ds. Wojskowej Służby Kobiet**

**Al. Niepodległości 218
00-911 Warszawa**

Szanowna Pani Pełnomocnik

na podstawie art. 13 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz.U. z 2014 r. poz. 1648 ze zm.) uprzejmie proszę o informację na temat działań podejmowanych w celu przeciwdziałania zjawisku mobbingu i dyskryminacji (w tym molestowania i molestowania seksualnego) w stosunkach służbowych żołnierzy.

W szczególności proszę o udostępnienie Rzecznikowi kopii regulacji wewnętrznych (względnie projektów takich regulacji), dotyczących zasad i trybu zgłaszania przez żołnierzy informacji o nieprawidłowościach w relacjach służbowych oraz o dyskryminacji. W zainteresowaniu Rzecznika pozostają także dane dotyczące ilości prowadzonych postępowań związanych ze zjawiskiem mobbingu lub dyskryminacji (dyscyplinarnych, karnych, cywilnych i administracyjnych) oraz rozstrzygnięć tam zapadłych.

*Z poważaniem
Krzysztof Olkiewicz*



**BIURO
RZECZNIKA PRAW OBYWATELSKICH**

**Zastępca Rzecznika Praw Obywatelskich
Krzysztof Olkowicz**

Warszawa, 28.10.2016

WZF.7050.1.2016.TO

**Pani
mjr Anna Pęziół-Wójtowicz**

**Pełnomocnik MON
ds. Wojskowej Służby Kobiet**

**al. Niepodległości 218
00-911 Warszawa**

Szanowna Pani Pełnomocnik

pismem z dnia 22 września br. na podstawie art. 13 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz.U. z 2014 r. poz. 1648 ze zm.) zwróciłem się do Pani z prośbą o informację na temat działań podejmowanych w celu przeciwdziałania zjawisku mobbingu i dyskryminacji w stosunkach służbowych żołnierzy.

Do chwili obecnej nie uzyskałem odpowiedzi w tej kwestii. Dlatego też ponownie zwracam się do Pani Pełnomocnik z uprzejmą prośbą o udzielenie wyjaśnień.

*Z poważaniem
Krzysztof Olkowicz*



RPW/69317/2016 P
Data: 2016-11-16



**CENTRUM OPERACYJNE
MINISTRA OBRONY NARODOWEJ**

Warszawa, 14.11.2016



**MINISTERSTWO OBRONY NARODOWEJ
KANCELARIA JAWNA NR 1**

Nr. 9682/60
2016-11-15

**ZASTĘPCA RZECZNIKA
PRAW OBYWATELSKICH**

Pan Krzysztof OLKOWICZ

Al. Solidarności 77

00-090 Warszawa

BIURO RZECZNIKA PRAW OBYWATELSKICH	
WPL	2016-11-16
<i>Złotne osobliwie</i>	
ZAL.12.....	NR

Dotyczy: informacji na temat działań podejmowanych w celu przeciwdziałania zjawisku
mobbingu i dyskryminacji w stosunkach służbowych żołnierzy.

Wielce Szanowny Panie Rzeczniku,

Uprzejmie informuję, że podstawowym dokumentem regulującym m.in. sprawy związane z przeciwdziałaniem zjawisku mobbingu i dyskryminacji w stosunkach służbowych jest „Regulamin Ogólny Rodzajów Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej”. Przepisy ww. dokumentu obejmują odpowiedzialność nałożoną na przełożonych w zakresie tworzenia warunków służby zapewniających przestrzeganie prawa i dyscypliny, jak też obowiązki nałożone na żołnierzy w zakresie przestrzegania norm etycznych, norm współżycia społecznego, zachowania nacechowanego godnością, taktem i poszanowaniem godności innych żołnierzy.

Dodatkowo „Kodeks honorowy żołnierza zawodowego Wojska Polskiego” zawiera zapisy wskazujące m.in. na zachowanie żołnierza w czasie służby, w sytuacjach bojowych i w sprawach honorowych.

Ponadto, żołnierze w sytuacjach nie uregulowanych przepisami regulaminu zobowiązani są zachowywać się zgodnie z zasadami dobrego wychowania oraz przepisami prawa.

Odnosnie kwestii dotyczących zasad i trybu zgłaszania przez żołnierzy informacji o nieprawidłowościach w relacjach służbowych oraz dyskryminacji, przepisy Regulaminu stanowią, że w sytuacji, gdy żołnierz uzna, że był wobec niego stosowany mobbing, może wystąpić z pisemną skargą do przełożonego, a przed złożeniem pisma może podejmować działania zmierzające do polubownego rozwiązania sporu. Regulamin Ogólny RSZ nie wyłącza odpowiedzialności prawnej za czyny wymierzone przeciwko innej osobie na podstawie ogólnie obowiązujących przepisów prawa. Ponadto, prawem każdego żołnierza jest przedstawienie spraw służbowych, osobistych, w tym także skarg, wniosków i zażaleń przełożonemu osobiście i w wyznaczonym czasie tak, aby w przypadku spraw pilnych żołnierz mógł przedstawić swoją sprawę do dowódcy jednostki wojskowej i zostać przez niego wysłuchanym w ciągu jednego dnia. Jeżeli sprawa wymaga wyjaśnienia i ma wpływ na przebieg służby żołnierza, załatwienie sprawy powinno nastąpić w terminie do czternastu dni. Uregulowane są także kwestie dotyczące zasad odwoływania się od decyzji dowódcy jednostki wojskowej do przełożonego wyższego szczebla.

Decyzja Nr 250/MON Ministra Obrony Narodowej z dnia 26 czerwca 2015 r. w sprawie organizacji w resorcie obrony narodowej systemu skargowo – wnioskowego (Dz. Urz. Min. Obr. Nar. z 2015 r., poz. 192 i 310) reguluje system skargowo-wnioskowy w komórkach organizacyjnych Ministerstwa Obrony Narodowej oraz w jednostkach organizacyjnych resortu obrony narodowej. W sprawach związanych ze skargami stosowane są przepisy Kodeksu postępowania administracyjnego.

Przypadki mobbingu, dyskryminacji, nieprawidłowości i naruszeń prawa, popełnione przez osoby podlegające właściwości Żandarmerii Wojskowej można zgłaszać osobiście w jednostkach ŻW. Istnieje również możliwość zgłoszenia anonimowego, np. na numer telefonu zaufania Żandarmerii Wojskowej 261 857 322. Sytuacje zgłaszane anonimowo również podlegają szczegółowym wyjaśnieniom, jednak należy zaznaczyć, że na gruncie prawa karnego, skuteczne ściganie sprawców przestępstw przeciwko wolności seksualnej jest znacznie utrudnione bez zeznań osoby pokrzywdzonej. Przypadki molestowania można zgłaszać również do prokuratury, Biura Skarg i Wniosków oraz za pośrednictwem psychologa jednostki wojskowej.

W latach 2010-2016 Żandarmeria Wojskowa prowadziła łącznie 16 postępowań przygotowawczych w związku ze zgłoszonymi do ŻW przypadkami możliwości popełnienia przestępstw przeciwko wolności seksualnej:

- w roku 2010 - 1;
- w roku 2011 - 1;
- w roku 2012 - 2;
- w roku 2013 - 1;
- w roku 2014 - 2;
- w roku 2015 - 6;
- w roku 2016 - 3.

Ewentualne ofiary tej kategorii przestępstw popełnionych przez żołnierzy mają także możliwość składania zawiadomienia do powszechnych organów ścigania, które prowadzą postępowania samodzielnie.

Z informacji uzyskanych z Departamentu do spraw wojskowych Prokuratury Krajowej wynika, że w 2016 roku w komórkach Prokuratury do spraw wojskowych było prowadzonych 20 postępowań związanych ze zjawiskiem mobbingu lub dyskryminacji. 8 postępowań z tej liczby zostało zakończonych na etapie postępowania przygotowawczego, 1 postępowanie zakończono skierowaniem aktu oskarżenia, 11 postępowań jest nadal w toku.

W zakresie działalności profilaktycznej Żandarmeria Wojskowa w Siłach Zbrojnych realizuje działania m.in. z zakresu przeciwdziałania takim zjawiskom patologicznym w relacjach społecznych jak dyskryminacja, mobbing, stalking oraz właśnie molestowanie fizyczne i psychiczne.

Czynności profilaktyczne związane z przeciwdziałaniem zjawisku molestowania realizowane są na podstawie zapotrzebowań składanych w tym przedmiocie przez dowódców, kierowników oraz szefów jednostek i instytucji wojskowych. Potrzeba ta może wynikać z planowych przedsięwzięć wnioskującego, jak również być konsekwencją stwierdzonych zagrożeń. Zajęcia o tej tematyce realizowane są przez żołnierzy Żandarmerii Wojskowej posiadających odpowiedni poziom wiedzy i umiejętności, poparty doświadczeniem nabytym w pracy zawodowej i najczęściej mają formę pogadanek, spotkań środowiskowych. W ramach zajęć, żołnierze zapoznawani są z regulacjami prawnymi w tym zakresie, poznają narzędzia i procedury wykorzystywane w sytuacjach

zaburzeń w relacjach międzyludzkich, uzyskują informacje i umiejętności w zakresie ochrony przed molestowaniem oraz procedur postępowania w sytuacjach wystąpienia tego zjawiska.

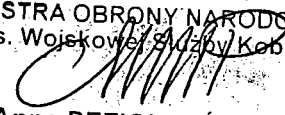
Działania profilaktyczne realizują także komórki resortu obrony narodowej. Podjęte dotychczas działania to:

1) Poszerzenie grona specjalistów, którzy monitorują ewentualne zgłaszane problemy dotyczące relacji międzyludzkich: Rada do Spraw Kobiet w resorcie obrony narodowej, Pełnomocnik Ministra Obrony Narodowej do Spraw Wojskowej Służby Kobiet, Koordynator do Spraw Równego Traktowania w resorcie obrony narodowej;

2) Organizowanie szkoleń podnoszących świadomość w zakresie przeciwdziałania i obrony przed mobbingiem, molestowaniem, dyskryminacją i innymi zachowaniami patologicznymi w relacjach międzyludzkich. W Wojskowym Centrum Edukacji Obywatelskiej realizowany jest kurs "Programowanie i prowadzenie polityki wychowawczej oraz przeciwdziałanie patologiom społecznym;

3) Sukcesywne wprowadzanie do instytucji i jednostek wojskowych procedur dotyczących postępowania w przypadku zgłoszenia molestowania, mobbingu, dyskryminacji.

Z wyrazami szacunku,

PEŁNOMOCNIK
MINISTRA OBRONY NARODOWEJ
ds. Wojskowej Służby Kobiet

mjr Anna PEZIÓŁ-WÓJTOWICZ

Załącznik 1:

Załącznik 1 - Kodeks honorowy żołnierza zawodowego Wojska Polskiego.

Załącznik 2 – Decyzja Nr 250/MON z dnia 26.06.2015 r.



RZECZNIK PRAW OBYWATELSKICH

Adam Bodnar

Warszawa, 26/06/2017

WZF.7050.1.2016.TO

Pani
mjr Anna Pęziół-Wójtowicz

Pełnomocnik MON
ds. Wojskowej Służby Kobiet

Wielce Szanowna Pani Pełnomocniczko,

nawiązując do pisma z dnia 22 lipca 2016 r. w sprawie przeciwdziałania zjawisku mobbingu i dyskryminacji w stosunkach służbowych, w załączeniu, przesyłam projekt raportu Rzecznika Praw Obywatelskich – „Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w służbach mundurowych. Analiza i zalecenia”, obejmującego przegląd istniejących regulacji wewnętrznych oraz podejmowanych przez poszczególne służby mundurowe działań profilaktycznych.

Działając na podstawie art. 17b ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz.U. z 2017 r. poz. 958) zamierzam w tym zakresie wydać zalecenia. Mam jednak świadomość, iż przygotowane propozycje zaleceń mogą nie uwzględniać specyfiki poszczególnych służb mundurowych, jej uwarunkowań organizacyjnych bądź innych okoliczności, które nie są mi znane.

Dlatego uznałem za stosowne, że przed ogłoszeniem i opublikowaniem oficjalnych rekomendacji zwrócę się raz jeszcze do Pani Pełnomocnik z uprzejmą prośbą o zapoznanie się z raportem. Będę jednocześnie zobowiązany za zgłoszenie ewentualnych uwag do dnia 10 lipca 2017 r.

Załącz. 1

Z wyrazami szacunku,

Warszawa, dn. *13* 07.2017 r.



RZECZNIK PRAW OBYWATELSKICH
Pan Adam BODNAR

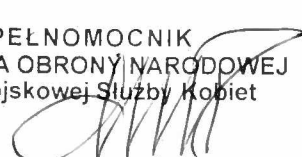
Dotyczy: raportu RPO.

Wielce Szanowny Panie Rzeczniku,

Dziękuję za możliwość zapoznania się z projektem raportu. Uprzejmie informuję, iż nie zgłaszam uwag do dokumentu.

Łączę wyrazy szacunku,

PEŁNOMOCNIK
MINISTRA OBRONY NARODOWEJ
ds. Wojskowej Służby Kobiet


mjr Anna PEZIOL-WÓJTOWICZ