

Pan
Marcin Wiącek
Rzecznik Praw Obywatelskich

Szanowny Panie Rzeczniku,

w odpowiedzi na wystąpienie z 26 stycznia 2021 r. w sprawie *inicjatywy ustawodawczej w zakresie przeciwdziałania mobbingowi w służbach mundurowych oraz służbach specjalnych* (sygn. WZF.7043.113.2020.TO), należy zauważyć, że obowiązujące w służbach mundurowych nadzorowanych przez Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji regulacje prawne, dają możliwość zapobiegania i eliminowania zachowań o znamionach mobbingu.

Jednym z ostatnich rozwiązań w obszarze przeciwdziałania zachowaniom niepożądanym w służbie była zmiana art. 132 ust. 3 pkt 11 ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. *o Policji*¹, art. 135 ust. 2 pkt 11 ustawy z dnia 12 października 1990 r. *o Straży Granicznej*² i art. 209 ust. 2 pkt 6a ustawy z dnia 8 grudnia 2017 r. *o Służbie Ochrony Państwa*³ – art. 1 pkt 18 lit. a, art. 2 pkt 39 i art. 7 pkt 12 lit. b ustawy z dnia 14 sierpnia 2020 r. *o szczególnych rozwiązaniach dotyczących wsparcia służb mundurowych nadzorowanych przez ministra właściwego do spraw wewnętrznych, o zmianie ustawy o Służbie Więziennej oraz niektórych innych ustaw*⁴ polegająca m.in. na rozszerzeniu katalogu przypadków naruszenia dyscypliny służbowej o czyn polegający na umyślnym naruszeniu dóbr osobistych innego funkcjonariusza. Rozwiązanie takie daje możliwość reagowania na zachowania niepożądane w służbie w przypadku wystąpienia już jednorazowego działania wypełniającego znamiona tego czynu.

Kolejnymi istotnymi aktami prawnymi w obszarze m.in. przeciwdziałania mobbingowi są:

- zarządzenie nr 805 Komendanta Głównego Policji z dnia 31 grudnia 2003 r. w sprawie *„Zasad etyki zawodowej policjanta”*⁵, zgodnie z którym w szczególności: obowiązkiem policjanta jest przestrzeganie zasad etyki zawodowej, wynikających z ogólnych wartości i norm moralnych uwzględniających specyfikę zawodu policjanta (§ 1 i 2 załącznika do ww. zarządzenia). Policjant we wszystkich swoich działaniach ma obowiązek poszanowania godności ludzkiej oraz przestrzegania i ochrony praw człowieka, stosunek policjanta do innych policjantów powinien być oparty na przestrzeganiu zasad poprawnego zachowania, poszanowania godności, a także tolerancji w zakresie nienaruszającym porządku prawnego, przełożony powinien dawać podwładnym przykład nienagannego zachowania, w szczególności nie powinien nadużywać stanowiska, funkcji, stopnia policyjnego w celu poniżenia podległego policjanta. Za nieprzestrzeganie zasad etyki zawodowej policjant odpowiada dyscyplinarnie, na podstawie art. 132 ust. 1 ustawy *o Policji*;
- zarządzenie nr 11 Komendanta Głównego Straży Granicznej z dnia 20 marca 2003 r. w sprawie *zasad etyki zawodowej funkcjonariuszy Straży Granicznej*⁶, zgodnie z którymi funkcjonariusz Straży

¹ Dz.U. z 2020 r. poz. 360, z późn. zm.

² Dz.U. z 2020 r. poz. 305, z późn. zm.

³ Dz.U. z 2021 r. poz. 575.

⁴ Dz.U. poz. 1610.

⁵ Dz.Urz.KGP 2004 Nr 1, poz. 3.

⁶ Dz.Urz.KGSG Nr 1, poz. 7.

Granicznej (SG) m.in. działa na podstawie i w granicach prawa, szanuje godność i prawa innych osób, postępuje w sposób nie godzący w dobre imię SG i jej funkcjonariuszy, utrzymuje relacje służbowe oparte na współodpowiedzialności, współpracy i wzajemnym poszanowaniu. Ponadto funkcjonariusz SG przed podjęciem służby składa ślubowanie, w którym zobowiązuje się m.in. przestrzegać zasad etyki funkcjonariusza SG (art. 33 ust. 1 ustawy o *Straży Granicznej*). Zgodnie z art. 135 ust. 2 pkt 1 ww. ustawy, niedopełnienie obowiązków funkcjonariusza wynikających z roty złożonego ślubowania stanowi naruszenie dyscypliny służbowej;

- zarządzenie nr 9 Komendanta Służby Ochrony Państwa z dnia 26 lutego 2018 r. w sprawie „*Zasad etyki zawodowej funkcjonariuszy Służby Ochrony Państwa*”, zgodnie z którymi funkcjonariusz Służby Ochrony Państwa (SOP) m.in. działa na podstawie i w granicach prawa, jego obowiązkiem jest przestrzeganie praw człowieka, okazywanie szacunku innym osobom, a ponadto stosunek funkcjonariusza do innych funkcjonariuszy powinien być oparty na poszanowaniu godności i tolerancji w zakresie nienaruszającym porządku prawnego. Przełożony powinien dawać podwładnym przykład nienagannego zachowania, wysokiej kultury osobistej, kompetencji zawodowych, sprawiedliwego traktowania oraz nie nadużywać swojego stopnia i stanowiska. Zgodnie z art. 74 ustawy o *Służbie Ochrony Państwa* funkcjonariusz SOP przed podjęciem służby składa ślubowanie, w którym zobowiązuje się m.in. przestrzegać zasad etyki zawodowej. Niedopełnienie obowiązków funkcjonariusza wynikających ze złożonego ślubowania stanowi naruszenie dyscypliny służbowej (art. 209 ust. 2 pkt 1a ustawy o *Służbie Ochrony Państwa*).

Ponadto w Policji⁷ i Służbie Ochrony Państwa⁸ wprowadzono wewnętrzne procedury antymobbingowe, mające na celu przeciwdziałanie zjawisku mobbingu. W Straży Granicznej obowiązuje procedura w sprawach o naruszenie zasady równego traktowania⁹. Również w Państwowej Straży Pożarnej (PSP) w celu przeciwdziałania zjawisku mobbingu zostały wprowadzone określone procedury wewnętrzne¹⁰.

W zakresie właściwości Koordynatora służb specjalnych¹¹, jako jeden z przykładów podobnych regulacji należy wskazać zarządzenie Szefa Centralnego Biura Antykorupcyjnego (CBA) z 2016 r., na mocy którego w CBA wprowadzono procedurę zapobiegania zjawiskom noszącym znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania. Procedura ta gwarantuje funkcjonariuszom ochronę oraz wsparcie, także psychologiczne, w przypadku doświadczenia jakiegokolwiek formy nienależytego traktowania w ramach stosunku służbowego. Innym przykładem omawianych regulacji może być zarządzenie nr 24 Szefa Agencji Wywiadu (AW) z 4 sierpnia 2020 r., na podstawie którego w AW wprowadzono wewnętrzną procedurę zapobiegania i przeciwdziałania zjawiskom o znamionach konfliktu w miejscu służby. Za mobbing przepisy przywołanego zarządzenia uznają działania lub zachowania dotyczące funkcjonariusza lub skierowane przeciwko funkcjonariuszowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu funkcjonariusza, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie funkcjonariusza, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

⁷ W Komendzie Głównej Policji funkcjonuje „*Wewnętrzna Procedura Antymobbingowa dla policjantów pełniących służbę w Komendzie Głównej Policji*” z dnia 14 maja 2014 r. Odrębne procedury antymobbingowe stworzone zostały dla innych jednostek organizacyjnych Policji.

⁸ Decyzja nr 132/2020 Komendanta Służby Ochrony Państwa z dnia 27 maja 2020 r. w sprawie wprowadzenia w Służbie Ochrony Państwa procedury antydyskryminacyjnej i antymobbingowej.

⁹ Decyzja nr 121 Komendanta Głównego Straży Granicznej z dnia 30 maja 2014 r. w sprawie wprowadzenia w Straży Granicznej procedury w sprawach o naruszenie zasady równego traktowania.

¹⁰ *Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa* zatwierdzona 29 maja 2013 r. przez Komendanta Głównego PSP oraz *Procedura antymobbingowa i antydyskryminacyjna w jednostkach organizacyjnych Państwowej Straży Pożarnej*, zatwierdzona 17 czerwca 2014 r. przez Komendanta Głównego PSP.

¹¹ Do którego Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji zwróciło się – poprzez Departament Bezpieczeństwa Narodowego w Kancelarii Premiera Rady Ministrów, realizującego zadania w zakresie obsługi ww. organu – o przedstawienie stanowiska w sprawie.

Należy zauważyć, że możliwość reagowania na niewłaściwe postawy, nie tylko w skrajnej postaci jaką jest mobbing, ale również w przypadkach mniejszej wagi, daje także procedura systematycznego opiniowania funkcjonariuszy, w szczególności pełniących funkcje kierownicze.

Przywołując zatem powyższe przykłady funkcjonujących rozwiązań prawnych, należy wyrazić pogląd, że obowiązujące regulacje przewidują skuteczne mechanizmy zabezpieczające interesy funkcjonariuszy wymienionych służb w kontekście występowania zjawiska mobbingu.

Z poważaniem
MINISTER
SPRAW WEWNĘTRZNYCH I ADMINISTRACJI
z up. Maciej Wąsik
Sekretarz Stanu
/podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym/