



*Mariusz Kamiński*

DBN.WP.416.1.2021.JC(10)

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

**Pan**  
**Marcin Wiącek**  
Rzecznik Praw Obywatelskich

*Szanowny Panie Rzeczniku,*

odpowiadając na pismo z dnia 29 października br. (L. dz. WZF.7043.113.2020.GK), przedstawiające do rozważenia postulat zmian legislacyjnych mających na celu wprowadzenie do poszczególnych ustaw pragmatycznych służb mundurowych obowiązku przeciwdziałania mobbingowi, przedstawiam następujące stanowisko w zakresie właściwości Ministra – Koordynatora Służb Specjalnych.

Na wstępie należy podkreślić, że podejmowanie działań mających na celu przeciwdziałanie mobbingowi oraz innym zachowaniom godzącym w prawa i godność funkcjonariuszy służb specjalnych niewątpliwie powinno być traktowane jako jeden z priorytetów działalności szefów służb. Przekłada się ono bowiem nie tylko na prawidłowe funkcjonowanie każdej ze służb oraz skuteczność realizowania ich ustawowych zadań, ale także na jej dobre imię. Zapobieganie mobbingowi, jego wczesne wykrywanie oraz stosowna reakcja na przypadki jego wystąpienia wymagają podejmowania odpowiednich działań, znajdujących oparcie nie tylko w przepisach prawa powszechnie obowiązującego, ale także w wewnętrznych regulacjach prawnych obowiązujących w danej służbie.

Obowiązujący w tym zakresie stan prawny był przedmiotem analizy, w wyniku której należy stwierdzić, że obecne przepisy regulujące funkcjonowanie poszczególnych służb specjalnych, jak również wewnętrzne regulacje prawne ustanawiane przez szefów tych służb, w wystarczającym stopniu zabezpieczają prawa funkcjonariuszy służb specjalnych i pozwalają na efektywne wyjaśnianie przypadków zachowań stanowiących naruszenie prawa lub zasad obowiązujących w danej służbie, w tym wyczerpujących znamiona mobbingu.

Jako przykład takich regulacji warto wskazać zarządzenie Szefa Centralnego Biura Antykorupcyjnego z 2016 r., na mocy którego wprowadzono w Biurze procedurę zapobiegania zjawiskom noszącym znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania. Procedura ta zapewnia funkcjonariuszom Centralnego Biura Antykorupcyjnego należyłą ochronę oraz wsparcie – także psychologiczne – w przypadku doświadczenia jakiegokolwiek formy nienależytego traktowania w ramach stosunku służbowego.

Z kolei na podstawie zarządzenia nr 24 Szefa Agencji Wywiadu z 4 sierpnia 2020 r. w Agencji Wywiadu wprowadzono wewnętrzną procedurę zapobiegania i przeciwdziałania

zjawiskom o znamionach konfliktu w miejscu służby. W rozumieniu przepisów tego zarządzenia „działaniami lub zachowaniami wypełniającymi znamiona konfliktu w miejscu służby” są działania w szczególności noszące znamiona mobbingu, molestowania lub dyskryminacji w miejscu pełnienia służby. Za mobbing przepisy przywołanego zarządzenia uznają działania lub zachowania dotyczące funkcjonariusza lub skierowane przeciwko funkcjonariuszowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu 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.

Przedmiotowe zarządzenie zostało wprowadzone w celu przeciwdziałania konfliktom interpersonalnym pomiędzy funkcjonariuszami Agencji Wywiadu. Szczegółowo i wyczerpująco reguluje ono procedurę postępowania w przypadku wystąpienia w Agencji Wywiadu działań lub zachowań wypełniających znamiona konfliktu w miejscu służby, w tym prawa funkcjonariusza, wobec którego wystąpiły takie działania lub zachowania, oraz związane z tym obowiązki przełożonych tego funkcjonariusza, w tym Szefa Agencji Wywiadu (m.in. obowiązek powołania komisji do rozwiązania konfliktu, gdy nie doszło do jego polubownego rozwiązania, czy też podjęcie, na podstawie dokonanych ustaleń, działań zmierzających do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i przeciwdziałania ich powtarzaniu się). Zgodnie z przepisami powołanego zarządzenia przełożeni funkcjonariuszy Agencji Wywiadu mają ponadto obowiązek propagowania zachowań zgodnych z zasadami powszechnie obowiązującymi w miejscu pełnienia służby oraz podejmowania wszelkich zgodnych z przepisami prawa działań, aby miejsce pełnienia służby było wolne od zachowań mogących tworzyć podstawy konfliktów oraz innych form przemocy. Jednocześnie należy podkreślić, że wszyscy funkcjonariusze Agencji Wywiadu odbyli szkolenie poświęcone zjawiskom mobbingu, molestowania i dyskryminacji.

Przywołując powyższe przykłady funkcjonujących w służbach specjalnych rozwiązań prawnych, mających na celu przeciwdziałanie mobbingowi i skuteczne reagowanie na przypadki jego wystąpienia, należy podkreślić, że mobbing bez wątplenia stanowi także naruszenie dyscypliny oraz etyki służbowej, a tym samym może być zwalczany w ramach postępowania dyscyplinarnego. Co istotne, procedura ta pozwala na wyciągnięcie konsekwencji bezpośrednio wobec sprawcy mobbingu, a nie wyłącznie wobec pracodawcy, jak przewidują to przepisy *Kodeksu pracy*. Możliwość reagowania na niewłaściwe postawy, nie tylko w skrajnej postaci jaką jest mobbing, ale także w przypadkach mniejszej wagi, daje również procedura okresowego opiniowania służbowego funkcjonariuszy, w szczególności pełniących funkcje kierownicze.

Mając na uwadze powyższe należy wyrazić pogląd, że obowiązujące regulacje prawne przewidują skuteczne mechanizmy zabezpieczające interesy funkcjonariuszy służb specjalnych w kontekście występowania zjawiska mobbingu oraz gwarantujące im należyty poziom ochrony. W odniesieniu do funkcjonowania służb specjalnych wydaje się, że nie ma przesłanek przemawiających za pilną koniecznością podjęcia inicjatywy legislacyjnej w zakresie przedstawionym przez Pana Rzecznika.

Jednocześnie pragnę zasygnalizować, że ewentualne uregulowanie tych kwestii na poziomie pragmatyk służbowych – zgodnie z postulatami wyrażonymi w wystąpieniu Pana Rzecznika – powinno uwzględniać specyfikę wykonywania zadań przez funkcjonariuszy w ramach stosunku służbowego, cechującego się m.in. znacznie większym stopniem podporządkowania i zależności służbowej niż ma to miejsce na gruncie stosunku pracy. W przypadku zainicjowania w tym zakresie prac legislacyjnych zastosowanie w ewentualnym projekcie prostego odesłania do odpowiednich przepisów *Kodeksu pracy* należałoby uznać za nieadekwatne do realiów pełnienia służby i pragmatyk służbowych. Ewentualne projektowane rozwiązania prawne mające przeciwdziałać mobbingowi, powinny bowiem uwzględniać uwarunkowania służby w sposób pozwalający zachować odrębność jej zasad i specyfiki jej pełnienia przez funkcjonariuszy.

*Z poważaniem*

z upoważnienia Ministra

**Stanisław Żaryn**

Dyrektor Departamentu Bezpieczeństwa Narodowego

Kancelarii Prezesa Rady Ministrów

/-podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym/

Do wiadomości:

1. Pan Mateusz Morawiecki, Prezes Rady Ministrów (dot. BPRM.5237.10.8.2021(3).DS).