

# Słowo wstępne

Oddajemy do Państwa rąk książkę będącą owocem działalności Studenckiego Koła Naukowego Prawa Pracy, które od kilkunastu lat funkcjonuje przy Katedrze Prawa Pracy Uniwersytetu Łódzkiego. W roku akademickim 2022/2023 przedmiotem szczególnego zainteresowania członków Koła stała się problematyka zjawisk niepożądanych, w tym patologii w zatrudnieniu. To interdyscyplinarne zagadnienie znajduje się w orbicie zainteresowania przedstawicieli wielu nauk, w tym zwłaszcza psychologicznych, socjologicznych, nauk o zarządzaniu, ale co istotne z perspektywy niniejszej monografii – także nauk prawnych. To właśnie w przepisach prawa pracy formułowane są pojęcia niepożądanych zjawisk w środowisku pracy, takie jak mobbing, dyskryminacja (w tym jej szczególne przejawy w postaci molestowania czy molestowania seksualnego), a także środki ochrony prawnej dla ich ofiar. Jednak coraz częściej zwraca się uwagę na niedoskonałość tych regulacji, które nie obejmują wszystkich niepożądanych zjawisk pojawiających się w świecie pracy, pozbawiając w wielu przypadkach ich ofiary należytej ochrony prawnej (m.in. poprzez jej nadmierną dyferencjację). Ponadto trzeba zwrócić uwagę na powstające nowe niepożądane zjawiska, generowane np. przez rozwój nowoczesnych technologii, dobrze widoczne na przykładzie coraz częściej stosowanych w praktyce elastycznych form wykonywania pracy, zwłaszcza takich jak praca zdalna.

Poruszana w monografii problematyka jest wpisana w toczące się w ostatnim czasie ożywione dyskusje naukowe wokół Konwencji nr 190 Międzynarodowej Organizacji Pracy z 2019 r. dotyczącej eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy<sup>1</sup>, która wprowadza z jednej strony szerokie pojęcie przemocy i molestowania w świecie pracy, obejmując nim wszelkie formy przemocy i nękania – werbalnego, fizycznego, społecznego lub psychicznego, w tym przemoc i molestowanie ze względu na płeć, a z drugiej – ustanawia szeroki zakres podmiotowy, gwarantując ochronę nie tylko pracownikom, lecz także osobom pracującym, niezależnie od charakteru umowy, na podstawie której wykonywana jest praca. Polska dotychczas nie ratyfikowała konwencji, choć pojawiające się coraz częściej sygnały w doktrynie wskazują na potrzebę rewizji takiego stanu rzeczy.

Globalne tendencje do traktowania niepożądanych zjawisk w świecie pracy w kategoriach przemocy i jej szerokie pojmanie nie umknęły uwadze Autorów

1 Tekst konwencji dostępny na stronie: <https://www.gov.pl/attachment/935904b5-df91-4292-b306-3d76f4c8add2> (dostęp: 30.06.2023).

niniejszej publikacji, którzy – stawiając pierwsze kroki na ścieżce naukowej – postanowili zabrać głos w dyskusji nad rozwiązaniami prawnymi służącymi przeciwdziałaniu, eliminowaniu i łagodzeniu skutków tych zjawisk w środowisku pracy.

Monografię otwiera opracowanie poświęcone zjawisku przemocy w pracy i sposobom jej eliminowania w świetle Konwencji nr 190 MOP, w którym Autorka podjęła się porównania wybranych standardów ochrony prawnej wynikających z tego aktu z obowiązującą polską regulacją w tym zakresie. W rezultacie sformułowała krytyczną ocenę środków służących eliminacji przemocy w miejscu pracy na gruncie ustawodawstwa krajowego i, postulując konieczność jak najszybszej ratyfikacji przez Polskę wspomnianej konwencji, przedstawiła szereg interesujących propozycji zmian obowiązujących unormowań.

W kolejnych opracowaniach uwaga Autorów skoncentrowała się na zagadnieniach bardziej szczegółowych. Pierwszym z nich są zjawiska patologiczne wymykające się regulacji mobbingu w prawie pracy, których analiza skłania Autorów do sformułowania cennych propozycji uzupełnienia regulacji prawnej w celu zapewnienia skutecznej ochrony przed mobbingiem wszystkim osobom pracującym, w tym również w formie zdalnej. W problematykę ochrony prawnej przed mobbingiem wpisuje się również kolejne opracowanie, w którym Autorki zaprezentowały wybrane środki realizacji obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi, ze szczególnym uwzględnieniem roli komisji antymobbingowych w świetle orzecznictwa sądowego. Skutkom niepożądanych zjawisk w zatrudnieniu, przybierającym formę wypalenia zawodowego, został poświęcony kolejny fragment monografii, w którym Autorzy podjęli próbę jego zdefiniowania oraz – wykorzystując doświadczenia regulacyjne wybranych państw obcych – sformułowali propozycje wprowadzenia do polskiego systemu prawnego środków przeciwdziałających występowaniu tego syndromu.

W katalogu niepożądanych zjawisk w środowisku pracy w niniejszej monografii uwzględniono również dyskryminację. Opracowanie obejmujące tę problematykę zostało poświęcone wiodącej roli racjonalnych usprawnień w przeciwdziałaniu dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność w zatrudnieniu.

W zamykających monografię opracowaniach zaprezentowano ważniejsze zagrożenia dla pracowników, powodowane wykonywaniem pracy zdalnej, poświęcając dwa ostatnie teksty wyzwaniom wynikającym ze świadczenia pracy w tej formie, w szczególności w okresie pandemii oraz problematyce prawa do bycia offline jako podstawowego prawa pracowników pełniących swoje obowiązki zdalnie.

W imieniu Studenckiego Koła Naukowego Prawa Pracy UŁ oraz własnym życzymy Czytelnikom interesującej lektury oraz zachęcamy do dyskusji.

*Ewa Staszewska  
Magdalena Paluszkiewicz*