

# Przemoc w pracy i sposoby jej eliminowania w świetle Konwencji nr 190 MOP

## Violence at work and ways of eliminating it in light of ILO Convention No. 190

**Zuzanna Bartosik**

Studentka IV roku kierunku prawo  
Wydział Prawa i Administracji  
Uniwersytet Łódzki  
zuzanna.bartosik@edu.uni.lodz.pl

### Streszczenie

W przedmiotowym opracowaniu poddano analizie definicję przemocy i molestowania ujętą w Konwencji nr 190 MOP oraz wybrane środki jej eliminowania. Te propozycje zestawiono z obowiązującymi polskimi regulacjami. Celem opracowania jest ich porównanie i wykazanie, jak lakoniczne i często w wielu kwestiach niedookreślone względem postulatów sformułowanych w konwencji pozostają polskie regulacje. W opracowaniu zostaną naświetlone najciekawsze rozwiązania przewidziane przez konwencję, a nieuwzględnione obecnie w polskim porządku prawnym.

**Słowa kluczowe:** przemoc w pracy, mobbing, molestowanie, molestowanie seksualne, Konwencja nr 190 MOP.

### Abstract

This study investigates the new definition of violence and harassment included in ILO Convention No. 190 and selected measures for its elimination provided in the convention act. These proposals have been compared with the currently binding Polish regulations. The aim of the study is to conduct a comparison and to show how laconic and oftentimes imprecise – in relation to the demands formulated in the convention – Polish regulations remain in many respects. The paper will highlight the most intriguing solutions provided for by the convention, yet not currently implemented in the Polish legal system.

**Keywords:** violence at work, bullying, harassment, sexual harassment, ILO Convention 190.

## 1. Uwagi wprowadzające

Wśród różnych zjawisk patologicznych, które można zaobserwować w środowisku zawodowym, najbardziej dotkliwa jest szeroko pojęta przemoc, która może przybierać różne formy. Godzi ona w najcenniejsze dobra, takie jak zdrowie, a w skrajnych przypadkach również życie człowieka. Nie ulega więc wątpliwości, że należy dążyć do zapobiegania jej występowaniu w miejscu pracy. Ustawodawstwo krajowe nie pozostaje całkowicie obojętne na ten problem, jednak obowiązujące regulacje trudno uznać za wystarczające. Odpowiedzią na te potrzeby, ujawniające się nie tylko w polskim porządku prawnym, jest Konwencja nr 190 MOP z 21 czerwca 2019 r. w sprawie eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy<sup>1</sup>. Wprowadza ona definicję przemocy i molestowania oraz propozycje środków służących jej eliminacji. Zjawiska te na gruncie konwencji zostały przedstawione znacznie szerzej niż w polskich regulacjach. W akcie przewidziano wiele ciekawych rozwiązań, które nie zostały dotychczas uwzględnione w polskim porządku prawnym, a których umieszczenie warto byłoby przemyśleć.

## 2. Pojęcie przemocy na gruncie Konwencji nr 190 MOP

Rozważania należy rozpocząć od przedstawienia pojęcia przemocy. Wielokrotnie przytaczana w publikacjach poświęconych tej tematyce jest definicja opracowana przez Światową Organizację Zdrowia, która określa przemoc jako „celowe użycie siły fizycznej lub władzy, sformułowane jako groźba lub rzeczywiście użyte, skierowane przeciwko samemu sobie, innej osobie, grupie lub społeczności, które albo prowadzi do, albo z którym wiąże się wysokie prawdopodobieństwo spowodowania obrażeń cielesnych, śmierci, szkód psychologicznych, wad rozwoju lub braku elementów niezbędnych do normalnego życia i zdrowia”<sup>2</sup>. Organizacja podkreśla, że dla stwierdzenia przemocy liczy się intencja jej sprawcy, niezależnie od tego, czy jego działanie rzeczywiście wywołało wymienione skutki.

Międzynarodowym aktem prawnym, szczególnie znaczącym dla problematyki poruszanej w przedmiotowym opracowaniu, stała się Konwencja nr 190 MOP

---

1 Konwencja nr 190 MOP z 21 czerwca 2019 r. w sprawie eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy (dalej: Konwencja nr 190 MOP lub konwencja). Tekst konwencji dostępny na stronie: <https://www.gov.pl/attachment/935904b5-df91-4292-b306-3d76f4c8add2> (dostęp: 30.06.2023).

2 World Health Organization, World report on violence and health, Geneva 2002, p. 5, <http://www.who.int/publications/en/> (dostęp: 10.06.2023).

dotycząca przemocy i molestowania w świecie pracy wraz z uzupełniającym ją za-  
leceniem nr 206 MOP<sup>3</sup>. O jej doniosłości stanowi treść samej preambuły, w której  
wskazano, że przemoc i molestowanie w pracy mogą stanowić nadużycie, a nawet  
naruszenie praw człowieka, a ponadto niosą za sobą zagrożenie dla równości szans  
i jako takie uznane są za niedopuszczalne. W dalszej części opisano negatywne  
skutki przywoływanych zjawisk i wskazano, że państwa członkowskie organizacji  
są zobowiązane do tego, aby im zapobiegać.

W niniejszym opracowaniu kluczowa jest definicja zawarta w konwencji, która  
w art. 1 ust. 1 lit. a precyzuje, że określenie „przemoc i molestowanie” w świecie  
pracy odnosi się do szeregu nieakceptowalnych zachowań i praktyk lub ich groźby,  
zarówno jednorazowych, jak i powtarzających się, których celem, skutkiem lub  
prawdopodobnym skutkiem jest szkoda fizyczna, psychiczna, seksualna lub eko-  
nomiczna, i uwzględnia przemoc i molestowanie ze względu na płeć. Konwencja  
łączy niejako pojęcie przemocy oraz molestowania, ujednolicając ich definicję. Te  
zjawiska są rozumiane bardzo szeroko. Autorzy aktu posłużyli się niezwykle ogól-  
nym pojęciem „nieakceptowalnych zachowań i praktyk”, nie określając, jakie kon-  
kretne znamiona muszą one wypełniać, aby mogły zostać uznane za przemoc. Nie  
ma również znaczenia czas trwania niepożądanych zachowań – uwzględnia się  
zarówno te długotrwałe, o pewnej powtarzalności, jak i te jednorazowe. W drugiej  
części definicji zwrócono uwagę na intencjonalność działań sprawcy oraz ewen-  
tualne wywołane przez nie skutki w postaci szkód różnego rodzaju lub jedynie  
prawdopodobieństwa ich wystąpienia. Wynikiem stosowanej przemocy i mole-  
stowania może być szkoda fizyczna lub psychiczna, ale również seksualna oraz  
majątkowa. Należy jednak zauważyć, że dla stwierdzenia zaistnienia przemocy  
nie jest konieczne wystąpienie jakiegokolwiek skutku. Wystarczające będzie już  
samo uprawdopodobnienie jego zaistnienia w przyszłości. To rozwiązanie wyda-  
je się racjonalne. Szczęśliwie nie każda przemoc przyniesie szkodę, przynajmniej  
nie zawsze jednoznacznie do stwierdzenia. Nie oznacza to jednak, że ofiara nie  
doświadczyła niedopuszczalnych zachowań, które z całą mocą należy potępiać  
i eliminować ze środowiska zawodowego. Wskazanie w tekście konwencji wielu  
rodzajów szkód, które może powodować przemoc, obrazuje skalę poruszanego  
problemu. W literaturze podkreśla się, że konwencja w centrum uwagi stawia ofia-  
rę przemocy i molestowania, nie zaś sprawcę<sup>4</sup>. Szeroka definicja opisywanego zja-  
wiska ma służyć jak najpełniejszej ochronie poszkodowanych osób. Najistotniejsze  
jest doświadczenie przemocy przez ofiarę, doznana przez nią krzywda, ewentualne

3 Zalecenie nr 206 MOP z 21 czerwca 2019 r. w sprawie eliminacji przemocy i molestowania  
w świecie pracy. Tekst zalecenia dostępny na stronie: <https://www.gov.pl/attachment/cfd0aa7b-04e0-4674-bf21-3bd0ca90b02a> (dostęp: 30.06.2023).

4 M. Nowak, *Przemoc w miejscu pracy i jej wpływ na syndrom wypalenia zawodowego (rozważa-  
nia na tle Konwencji nr 190 MOP)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2023, nr 3, s. 33.

tego skutki lub samo prawdopodobieństwo ich wystąpienia, nie zaś motywacja sprawcy czy sposób i cel jego działania<sup>5</sup>.

Konwencja w art. 1 ust. 1 lit. b wyodrębnia również przemoc i molestowanie ze względu na płeć, które mają oznaczać „przemoc i molestowanie wymierzone w osoby z powodu ich płci biologicznej lub płci społeczno-kulturowej lub niewspółmierne wpływające na osoby danej płci biologicznej lub płci społeczno-kulturowej w tym molestowanie seksualne”. To, co wyróżnia przytoczoną regulację konwencji w tym zakresie, to zwrócenie uwagi nie tylko na płeć biologiczną, lecz także społeczno-kulturową. Według Światowej Organizacji Zdrowia ta druga odnosi się do cech, zachowań i ról przypisywanych mężczyznom i kobietom przez społeczeństwo. Jest kategorią dynamiczną, mogącą się zmieniać w zależności od czasu czy przynależności do grupy społecznej<sup>6</sup>. W socjologii odróżnia się ją od płci biologicznej znajdującą odzwierciedlenie w cechach fizycznych<sup>7</sup>. Uwzględnienie w treści konwencji obu rodzajów płci jest więc rozwiązaniem nowatorskim, które pozwala spojrzeć na problem znacznie szerzej. Według przyjętych założeń ofiarami przemocy i molestowania ze względu na płeć mogą stać się wszystkie osoby, niezależnie od tożsamości płciowej. To odejście od dotychczas powielanego założenia, według którego niepożądane zachowania motywowane płcią kierowane są głównie przeciwko kobietom<sup>8</sup>.

### 3. Zakres stosowania Konwencji nr 190 MOP i jej najważniejsze założenia

Należy stwierdzić, że zakres stosowania przyjętej konwencji został ujęty niezwykle szeroko. Zgodnie z brzmieniem art. 2 ust. 1 Konwencji nr 190 MOP ochroną mają być objęci nie tylko pracownicy uznawani za takich w świetle krajowych definicji, lecz także wszystkie osoby wykonujące pracę zarobkową, niezależnie od umów będących podstawą nawiązanego stosunku prawnego z osobą zatrudniającą. Podkreślono, że dotyczy to również stażystów, praktykantów, nawet wolontariuszy, a także osób poszukujących pracy, aplikujących o nią, osób, których zatrudnienie ustało,

5 M. Tomaszewska, *Autonomiczna i jednolita definicja przemocy i molestowania w świetle nowych rozwiązań przyjętych w Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 190, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”* 2023, nr 4, s. 7.

6 World Health Organization, *Gender and health*, <https://www.who.int/health-topics/gender> (dostęp: 10.06.2023).

7 M. Holmes, *What is Gender? Sociological Approaches*, SAGE Publications, London 2007, s. 2.

8 M. Tomaszewska, *op. cit.*, s. 6.

ale również tych sprawujących funkcje czy wykonujących obowiązki i zadania pracodawcy. Zakres podmiotowy regulacji zawartych w konwencji jest zatem szerszy niż rozwiązań obowiązujących w polskim porządku prawnym. Szczególną uwagę zwraca objęcie przewidzianą ochroną również podmiotów działających w ramach niepracowniczych form zatrudnienia. W literaturze wskazuje się, że konwencja wiąże przemoc i molestowanie z każdym etapem wykonywania pracy – tj. aktualnym lub byłym zatrudnieniem, a także poszukiwaniem pracy – na podstawie kryterium funkcjonalnego, nie różnicując tym samym ochrony ze względu na formę zatrudnienia i rodzaj działalności prowadzonej przez pracodawcę<sup>9</sup>.

W myśl art. 3 Konwencji nr 190 MOP przyjęte regulacje mają mieć zastosowanie nie tylko do przemocy i molestowania występujących w miejscu pracy *sensu stricto*, lecz także do tych występujących w trakcie pracy, powiązanych z nią lub powstających w jej wyniku, lecz w miejscach, gdzie pracownik np. spędza przerwy, korzysta z urządzeń sanitarnych, otrzymuje wynagrodzenie, odbywa podróże służbowe albo szkolenia, jest w drodze do pracy i z pracy. Ponadto konwencja odnosi się również do zachowań niepożądanych, których pracownik może doświadczać poprzez technologie służące komunikacji i przekazywaniu informacji związanych z wykonywaną pracą.

Formułując konkretne postulaty i zasady, którymi powinni kierować się członkowie ratyfikujący przedmiotową konwencję, zwrócono uwagę nie tylko na konieczność stawiania czoła skutkom przemocy w miejscu pracy, lecz także na działania prewencyjne, które miałyby jej występowanie minimalizować. Położono nacisk na wprowadzenie odpowiednich mechanizmów monitorowania i egzekwowania stosowanych środków, w tym na szkolenia, szeroko pojętą edukację i podnoszenie ogólnej świadomości członków środowiska zawodowego. Nie pominięto jednak rozwiązań mających na celu ochronę ofiar przemocy i molestowania *post factum*. W treści art. 4 ust. 2 lit. e zobowiązano członków ratyfikujących konwencję do zapewnienia ofiarom wsparcia i dostępu do środków zaradczych. Tak kompleksowe rozwiązania konwencji dają szansę zapewnienia pracownikom i innym osobom zarobkującym wysokiego standardu ochrony.

Warto zwrócić również uwagę na art. 10 Konwencji nr 190 MOP, zawierający szereg środków, dzięki którym ma być egzekwowany prawidłowy poziom ochrony wskazanych podmiotów, a także tych, które mają służyć niejako łagodzeniu sytuacji osób będących ofiarami przemocy w świecie pracy. W tym aspekcie istotny jest postulat zawarty w art. 10 lit. b pkt 4 – tj. ochrony przed wiktylizacją oraz odwetem osób, które zdecydowały się złożyć stosowną skargę w związku z doświadczeniem lub jedynie zaobserwowaniem niepożądanych zachowań, a zatem nie tylko ofiar, lecz także w równym stopniu świadków oraz sygnalistów. Realizacji

9 M. Gajda, *Przemoc w pracy. Środki ochrony prawnej i metody przeciwdziałania*, Wolters Kluwer, Warszawa 2022, s. 71–72.

tęgo postanowienia przysłuży się z pewnością wzmożona ochrona prywatności, na którą położono nacisk w art. 10 lit. c.

Zaskakujące jest wyróżnienie w art. 10 lit. f problemu przemocy domowej, której źródeł trudno upatrywać w miejscu pracy, jednakże jako taka, zdaniem MOP, może nieść za sobą konsekwencje dla funkcjonowania jednostki w środowisku zawodowym. Konwencja nakłada na osoby zatrudniające obowiązek rozpoznania skutków takiego zjawiska i niwelowania, w miarę możliwości, ich wpływu na życie zawodowe. To daleko idąca i dość odważna w swych założeniach regulacja, która stawia przed państwami członkowskimi ratyfikującymi konwencję, a w praktyce również przed pracodawcami – wymóg wyjścia w pewien sposób poza granice życia zawodowego. Ratyfikując konwencję, członkowie będą musieli stawić czoła trudnemu zadaniu stworzenia systemu krajowych rozwiązań, w ramach których ze zrozumieniem podchodziłoby się do problemów niepowiązanych bezpośrednio ze światem pracy, jednak niezaprzeczalnie wpływających na jego funkcjonowanie. To niewątpliwie wyraz wsparcia dla ofiar przemocy domowej, której konsekwencje w świecie pracy wskazuje się również w literaturze. Osoby nią pokrzywdzone mogą doświadczać jej skutków również w życiu zawodowym – chociażby poprzez wynikające z niej problemy w zakresie zdrowia psychicznego i zaburzoną samoocenę, które mogą się przekładać na obniżoną ocenę przydatności zawodowej, poziom posiadanych kompetencji, a te z kolei na jakość i efektywność wykonywanej pracy, problemy z jej utrzymaniem oraz niskie dochody<sup>10</sup>. Ta regulacja jest przejawem znacznie głębszego, psychologiczno-socjologicznego spojrzenia na problem przemocy w świecie pracy. Z drugiej strony to postanowienie może spotkać się z głosami krytycznymi. Można bowiem stwierdzić, że autorzy konwencji wymagają niejako „niemożliwego”, a stawianie wymogu niwelowania w świecie pracy skutków przemocy domowej prowadzi do zatarcia granic pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym i nadmiernie poszerza zakres obowiązków nałożonych na pracodawców i podmioty zatrudniające osoby zarabiające w ramach innych form zatrudnienia.

## **4. Propozycje konkretnych rozwiązań służących realizacji postanowień Konwencji nr 190 MOP**

Konwencje MOP, mimo przedstawienia w swej treści szeregu bardziej szczegółowych postanowień, wyznaczają jedynie pożądany kierunek działań ustawodawców krajowych i kształtują pewien standard ochrony, do którego osiągnięcia

---

10 B. Godlewska-Bujok, *Przemoc w świecie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2017, nr 2, s. 5.

ratyfikujące je kraje powinny dążyć. Te akty prawne mają zatem stanowić impuls do korzystnych zmian w porządkach prawnych poszczególnych państw, jednak tym państwom pozostawia się dość dużą swobodę w zakresie doboru konkretnych środków, które mają służyć realizacji założeń konwencji. Ustawodawcy krajowi powinni zatem dostosowywać przyjmowane rozstrzygnięcia do specyfiki środowiska zawodowego, tradycji czy też uwarunkowań kulturowych, a przy tym odpowiadać na potrzeby poszczególnych grup zawodowych.

Uzupełnienie Konwencji nr 190 MOP stanowi zalecenie nr 206 MOP, które w swej naturze nie wiąże państw członkowskich, jednak zawiera katalog proponowanych rozwiązań, których wdrożenie pozwoli uczynić zadość zawartym w niej założeniom. Częściowo poszczególne postanowienia są powtórzeniem tych ogólnych, przewidzianych w treści Konwencji nr 190 MOP, i jako takie nie będą zapewne szczególnie pomocne dla ustawodawców krajowych, jednak można znaleźć również kilka bardziej sprecyzowanych rozstrzygnięć.

Pochylając się nad konkretnymi rozwiązaniami praktycznymi, warto zwrócić uwagę na formy wsparcia i środki zaradcze dla ofiar przemocy i molestowania seksualnego, wśród których w pkt. 17 zalecenia znajdują się propozycje uruchomienia 24-godzinnych linii interwencyjnych, ośrodków kryzysowych, wyspecjalizowanych jednostek policji, służb ratunkowych czy miejsc wsparcia psychologicznego i opieki medycznej. Wskazuje się również na konieczność udzielania ofiarom przemocy wsparcia w powrocie na rynek pracy. W tym miejscu być może przydatne okazałoby się utworzenie rządowej, specjalnej jednostki, która zajmowałaby się realizacją takiego zadania i która pomagałaby ofiarom przemocy znaleźć na nowo zatrudnienie, dokonując przy tym wcześniejszej kontroli potencjalnego nowego miejsca pracy, aby zminimalizować ryzyko powtórzenia się niepożądanych zachowań pod adresem wcześniejszej ofiary przemocy. W zestawieniu z udzielanym wsparciem psychologicznym te instrumenty stanowiłyby dla takich osób rzeczywistą pomoc w odnalezieniu miejsca pracy wolnego od przemocy i służyłyby realizacji założeń konwencji w praktyce.

Zalecenie nr 206 MOP formułuje również propozycje środków mających na celu zniwelowanie przykrych konsekwencji przemocy domowej w świecie pracy. Szczególną uwagę przykuwają dwa proponowane rozwiązania – urlop dla ofiar przemocy domowej (pkt. 18 lit. a) oraz czasowa ochrona tych osób przed zwolnieniem (pkt. 18 lit. c). Pierwsze z nich można postrzegać dwojako. Z jednej strony możliwość skorzystania z urlopu przewidzianego na tak szczególne i trudne okoliczności wydaje się korzystna dla osób zarobkujących, a mierzących się z przemocą domową. Daje ona szansę na odpoczynek, uzyskanie niezbędnego wówczas wsparcia psychologicznego, przynajmniej częściowe odbudowanie kondycji psychicznej ofiary. Z drugiej strony to rozwiązanie w praktyce może okazać się mało użyteczne. Cechą charakterystyczną zjawiska przemocy domowej jest występowanie różnego rodzaju zależności (najczęściej psychicznej, ale nierzadko również ekonomicznej) ofiary od sprawcy i brak możliwości ucieczki i odizolowania



się od prześladowcy. Często te części dnia, w których ofiara uczęszcza do szkoły lub wykonuje pracę to dla niej jedyne chwile, podczas których faktycznie nie ma kontaktu ze sprawcą przemocy domowej i nie znajduje się w stanie zagrożenia. W praktyce więc perspektywa wzięcia urlopu nie będzie dla niej atrakcyjna. Bardziej przemyślane wydaje się natomiast drugie z przytoczonych rozwiązań, czyli czasowa ochrona ofiar przemocy domowej przed zwolnieniem. Świadomość dostępności takiego środka z pewnością może wpływać pozytywnie na komfort psychiczny ofiary. Perspektywa czasowego utrzymania zatrudnienia i zarobków, a także wykluczenie konieczności rozwiązania umowy i przebywania ze swym oprawcą przez całą dobę na pewno jest dla ofiar wyrazem wsparcia ze strony środowiska zawodowego. Oba rozwiązania wymagają natomiast zbudowania zaufania między osobą zatrudniającą a zatrudnianą. Wiele ofiar przemocy domowej ukrywa swój problem, dlatego skorzystanie z powyższych środków może stanowić dla nich trudność już na etapie jego ujawnienia.

## 5. Zjawisko przemocy w polskich regulacjach

Polski Kodeks pracy<sup>11</sup>, w przeciwieństwie do Konwencji nr 190 MOP, nie posługuje się wprost pojęciem przemocy, jednak wskazuje zjawiska, które można uznać za jej formy. Wśród nich wyróżnia się w pierwszej kolejności mobbing, a następnie również molestowanie oraz molestowanie seksualne<sup>12</sup>. To te zjawiska wiążą się w szczególny sposób ze specyfiką środowiska zawodowego, choć w miejscu pracy, jak w każdym innym miejscu, gdzie przebywają ze sobą ludzie, może dochodzić również do innych form przemocy – tej rozumianej w sposób bardziej dosłowny. Może to być więc wszelkie naruszenie nietykalności cielesnej, stosowanie gróźb czy środki przemocy psychicznej – takie jak wymuszanie określanych zachowań czy uporczywe nękanie. Takie czyny – zależnie od okoliczności – mogą stanowić przykład wymienionego wyżej mobbingu, molestowania czy molestowania seksualnego, jednakże mogą również nosić znamiona przestępstw przewidzianych na gruncie Kodeksu karnego<sup>13</sup>, a jako takie skutkować poniesieniem przez ich sprawców odpowiedzialności karnej<sup>14</sup>. Niejednokrotnie sytuacja jest trudniejsza, gdy zachowania pracownika lub – częściej jako podmiotu znajdującego się hierarchicznie wyżej – pracodawcy, niekoniecznie mają przestępczy charakter, a mimo to godzą

11 Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, tekst jedn. Dz. U. z 2022 r., poz. 1510 ze zm., dalej: k.p.

12 M. Gajda, *op. cit.*, s. 27.

13 Ustawa z 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny, tekst jedn. Dz. U. z 2022 r., poz. 1138 ze zm.

14 M. Gajda, *op. cit.*, s. 42–43.



w dobra osobiste współpracownika czy podwładnego, wpływają na atmosferę pracy, a w dłuższej perspektywie jakość i efektywność zawodową pracownika.

Kodeks pracy w obowiązującym kształcie w zakresie zjawisk patologicznych, a wiążących się nierzadko ze stosowaniem przemocy w różnych formach, dokonuje pewnego ich rozgraniczenia ze względu na charakter, a przede wszystkim czas trwania niepożądanych zachowań. Pierwsze z nich to zachowania noszące znamiona dyskryminacji w zatrudnieniu, drugi zaś to uregulowany w osobnym przepisie mobbing.

Wśród zachowań będących przejawem dyskryminacji należy umieścić właśnie molestowanie, ale również molestowanie seksualne jako formę dyskryminacji ze względu na płeć. Molestowanie uregulowane w art. 18<sup>3a</sup> § 5 pkt 2 k.p. to niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Uznanie molestowania za szczególny przypadek dyskryminacji w zatrudnieniu sprawia, że aby zachowania sprawcy jako takie zakwalifikować, muszą one być motywowane cechą osobistą ofiary (np. wiek, orientacja seksualna, pochodzenie etniczne)<sup>15</sup>. W literaturze wskazuje się, że w obecnym brzmieniu przytoczonego przepisu sprawcą molestowania może być nie tylko pracodawca (choć tak poprzez nadużywanie uprawnień wynikających z hierarchii zawodowej dzieje się najczęściej), lecz także inny współpracownik czy nawet klient<sup>16</sup>. W treści przepisu natomiast wprost wskazano, że niepożądane zachowania mają być skierowane przeciwko pracownikowi, wyłącznie on więc może stać się ofiarą molestowania. Co istotne, ze względu na brak określeń wskazujących na czas lub częstotliwość trwania molestowania, przyjmuje się, że może ono mieć charakter jednorazowy<sup>17</sup> i nie musi charakteryzować się szczególną uporczywością<sup>18</sup>.

Kodeks pracy w art. 18<sup>3a</sup> § 6 stanowi, że dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Na to zachowanie mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy. Takie zachowanie ustawodawca określa jako molestowanie seksualne. Mowa o nim wówczas, gdy cechą osobistą ofiary, wpływającą na motywację sprawcy, staje się jej płeć<sup>19</sup>. To kryterium pozwala odróżnić molestowanie zwykłe od seksualnego. Poza tym zakres podmiotowy, ale i w dużej mierze przedmiotowy, obu regulacji jest podobny – molestowania

15 *Ibidem*, s. 34.

16 M. Kuba, *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym*, Wolters Kluwer, Warszawa 2017, s. 171.

17 T. Niedziński, *Dyskryminacja w zatrudnieniu*, Oficyna Wydawnicza Aspra, Warszawa 2018, s. 64.

18 G. Jędrejek, *Mobbing. Środki ochrony prawnej*, Wolters Kluwer, Warszawa 2011, s. 36.

19 M. Kuba, *op. cit.*, s. 177.

seksualnego może doświadczać jedynie pracownik, sprawcą zaś może stać się każdy. W zależności od tego, jaki charakter przybierają niepożądane zachowania i kto się ich dopuszcza, wyodrębnia się różne rodzaje molestowania seksualnego. Doktryna wskazuje m.in. na typ „coś za coś”, wykorzystujący szantaż, najczęściej kiedy sprawcą jest osobą postawiona wyżej w hierarchii zakładowej oraz molestowanie seksualne, którego istotą jest stworzenie wrogiego środowiska pracy (poprzez stosowanie dwuznacznych żartów, obelg, składanie nieprzyzwoitych propozycji)<sup>20</sup>. Warto podkreślić, że katalog zachowań mogących wypełniać znamiona molestowania seksualnego jest stosunkowo szeroki. Ustawodawca przewidział bowiem, że sprawca może dopuszczać się zachowań niepożądanych zarówno w sposób werbalny, jak i pozawerbalny.

Odchodząc od zachowań będących przejawem dyskryminacji, należy przedstawić mobbing. Na gruncie art. 94<sup>3</sup> k.p. oznacza on działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. W orzecznictwie wskazuje się, że ustawowe przesłanki powinny być spełnione kumulatywnie<sup>21</sup>. To, co przede wszystkim odróżnia mobbing od przedstawionych wcześniej form molestowania, to określony w ustawie wymagany czas trwania oraz natężenie zachowań sprawcy. Mobbing musi trwać dłuższy czas i charakteryzować się odpowiednio wysokim stopniem uporczywości. Ustawodawca nie dookreśla jednak w żaden sposób tych kategorii. Judykatura wskazuje natomiast, że powinny być one każdorazowo rozpatrywane indywidualnie, z uwzględnieniem okoliczności danej sprawy<sup>22</sup>. Uwagę zwraca natomiast szereg konsekwencji, które – zdaniem ustawodawcy – miałyby nieść za sobą działania sprawcy lub w celu których wywołania miałyby on działać, aby jego zachowania zostały uznane za mobbing. Odmienne niż w przedstawianej wcześniej Konwencji nr 190 MOP, w centrum uwagi jest postawiony sprawca i sposób jego działania. Zdaje się nie wystarczać samo przekonanie ofiary o doświadczeniu przemocy w postaci mobbingu. Na gruncie obowiązującej regulacji konieczne jest wykazanie motywacji sprawcy, a najlepiej wywołanych jego zachowaniem skutków.

20 K. Kędziora, K. Śmiszek, *Dyskryminacja i mobbing w zatrudnieniu*, C.H. Beck, Warszawa 2010, s. 51–52.

21 Wyrok SN z 5 listopada 2006 r., II PK 112/06, OSNP 2008/1–2/12.

22 Wyrok SN z 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06, OSNP 2008/5–6/58.

## 6. Środki służące eliminacji przemocy w miejscu pracy w polskich regulacjach

Nie ulega wątpliwości, że polski ustawodawca powinien z uwagą pochylić się nad problemem przemocy w miejscu pracy i wdrażać środki służące jego eliminacji. Częściowo to czyni, jednak obowiązujące regulacje wydają się niewystarczające. Wymagania stawiane pracodawcy na gruncie Kodeksu pracy sprowadzają się do ogólnego obowiązku przeciwdziałania wymienionym wcześniej formom przemocy w środowisku pracy – odpowiednio w art. 94<sup>3</sup> § 1 k.p. – mobbingowi, zaś w art. 94 pkt 2b k.p. – dyskryminacji, do przejawów której zalicza się molestowanie oraz molestowanie seksualne. Zapobieganie tego typu zjawiskom służy również realizacji obowiązku zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy nałożonego na pracodawcę w treści art. 94 pkt 4 k.p.

Nietrudno dostrzec lakoniczność i niski stopień szczegółowości wskazanych regulacji. Przypominają one bowiem bardziej ogólne postulaty sformułowane przez ustawodawcę niż rzeczywiste rozwiązania, które miałyby wpłynąć na zmniejszenie skali przemocy w pracy. Tak szerokie ujęcie obowiązków pracodawcy skutkuje często ograniczonymi możliwościami w zakresie egzekwowania ich realizacji. Nie jest ono również korzystne z perspektywy pracownika, który stał się ofiarą niepożądanych zachowań, a którego dobra osobiste powinny być chronione. Nie należy jednak tracić z pola widzenia specyficznej sytuacji, w jakiej na mocy obowiązujących przepisów zostaje postawiony pracodawca. Jako podmiot odpowiedzialny za przeciwdziałanie mobbingowi i molestowaniu powinien on podjąć wszelkie działania służące zapobieganiu takim zjawiskom. Kodeks pracy nie stawia jednak konkretnych wymogów, które powinien zrealizować pracodawca, aby uchylić się od odpowiedzialności na gruncie przywoływanej ustawy. W judykaturze wskazuje się jednak na takie działania, jak zwiększanie świadomości pracowników i edukacja na temat szkodliwości i konsekwencji przemocy w miejscu pracy czy też organizacja szkoleń<sup>23</sup>. Jeżeli więc w zakładzie pracy dochodzi do niepożądanych zachowań między pracownikami, pracodawca musi wykazać, że podjął wszelkie czynności, by je wyeliminować. W przeciwnym razie poszkodowany pracownik może kierować względem niego roszczenia odszkodowawcze, choć to nie pracodawca był sprawcą. Ogólność przyjętych rozwiązań powoduje, że stwierdzenie uchybień po stronie pracodawcy stanowi kwestię dość ocenną, niekiedy trudną do jednoznacznej kwalifikacji.

Trzeba zauważyć, że w przytaczanych przepisach ustawodawca większą uwagę poświęcił sprecyzowaniu roszczeń przysługujących mobbingowanemu czy molestowanemu pracownikowi niż środkom służącym minimalizowaniu występowania takich

23 Wyrok SN z 3 sierpnia 2011 r., I PK 35/11, OSNP 2012/19–20/238.

zjawisk. Zabieg ten należy ocenić negatywnie. Nim przystąpi się do naprawiania wyrządzonej szkody, warto byłoby skupić się na zapobieganiu jej wystąpienia. Stosowanie przemocy zawsze bowiem niesie za sobą negatywne konsekwencje zarówno dla zdrowia psychicznego, jak i fizycznego ofiary, a tym, jako szczególnie dotkliwym i niejednokrotnie wręcz nieodwracalnym, trzeba z całą mocą zapobiegać.

## 7. Stan ratyfikacji Konwencji nr 190 MOP przez Polskę

Choć od ogłoszenia Konwencji nr 190 MOP mijają już cztery lata, Polska nadal nie ratyfikowała aktu. Polski ustawodawca zdaje się nie widzieć takiej konieczności, choć krajowe rozwiązania w wielu kwestiach odbiegają od postanowień konwencji. Przede wszystkim cechuje je wysoki stopień ogólności. Szeroko zakreślony, leżący po stronie pracodawcy obowiązek przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w zatrudnieniu, jest paradoksalnie rozwiązaniem lakonicznym. Z całą pewnością należałoby dokonać modyfikacji w politykach antyprzemocowych obecnie obowiązujących w miejscach pracy, a co za tym idzie, także w sposobie kontroli i egzekwowania realizacji odpowiednich środków przez powołane w tym celu instytucje – takie jak chociażby Państwowa Inspekcja Pracy. Ratyfikacja Konwencji nr 190 MOP stanowiłaby korzyść zarówno dla pracodawców i innych podmiotów zatrudniających, którym postawiono by przejrzyste wymagania dotyczące przeciwdziałania przemocy w miejscu pracy, jak i dla pracowników i osób zarobkujących na podstawie innych stosunków prawnych, którym zapewniono by wyższy standard ochrony ich praw i interesów. Warto jednak przypomnieć, że Polska jako członek MOP nawet w przypadku nieratyfikowanych konwencji ma obowiązek zdawania co kilka lat raportów z zakresu problematyki, której dany akt prawny dotyczy, w tym informowania o aktualnym stanie ustawodawstwa krajowego. Raporty te mają szansę prowadzić do nowych wniosków, które w dalszej perspektywie mogą stać się impulsem do ratyfikowania konwencji i wprowadzenia zmian legislacyjnych<sup>24</sup>.

---

24 K. Walczak, *Źródła prawa pracy*, [w:] K.W. Baran (red.), *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2019, s. 158–159.

## 8. Podsumowanie

Podsumowując wnioski płynące z przedmiotowego opracowania, należy stwierdzić w pierwszej kolejności, że regulacje prawne obowiązujące w Polsce nie są w pełni dostosowane do wymogów Konwencji nr 190 MOP. Mimo że Polska nie ratyfikowała aktu prawnego i nie ma formalnego obowiązku dostosowania przepisów ustawowych do postanowień konwencji, dobrze byłoby mieć świadomość, że ustawodawstwo krajowe stara się dorównać światowemu standardowi ochrony wyznaczanemu przez MOP. Tego obecnie stwierdzić nie można, bowiem konwencja przewiduje rozwiązania, które – nawet jeżeli funkcjonują w polskim porządku prawnym – wymagają w niektórych miejscach doprecyzowania, a w innych przeciwnie, uogólnienia i przyjęcia większej swobody. Konwencja przewiduje również nowe dla krajowego ustawodawstwa środki (takie jak chociażby te służące ochronie ofiar przemocy domowej), które wiązałyby się z koniecznością utworzenia zupełnie nowych mechanizmów działania. Być może to one właśnie niejako zniechęcają ustawodawcę do implementowania konwencji. To niepokojące zjawisko, które prowadzi do wrażenia, że polski prawodawca odsuwa kwestię przemocy w świecie pracy na dalszy plan, nie dostrzegając istoty i wagi problemu. Nie ulega natomiast wątpliwości, że zjawiskom patologicznym, a w szczególności przemocy w środowisku zawodowym, należy poświęcać szczególną uwagę i nieustannie pracować nad zwiększaniem efektywności środków przyczyniających się do jej eliminacji.

## Bibliografia

### Akty prawne

Konwencja nr 190 MOP z 21 czerwca 2019 r. w sprawie eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy, <https://www.gov.pl/attachment/935904b5-df91-4292-b306-3d76f4c8add2> (dostęp: 30.06.2023).

Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, tekst jedn. Dz. U. z 2022 r., poz. 1510 ze zm.

Ustawa z 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny, tekst jedn. Dz. U. z 2022 r., poz. 1138 ze zm.

### Inne akty

Zalecenie nr 206 MOP z 21 czerwca 2019 r. w sprawie eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy, <https://www.gov.pl/attachment/cfd0aa7b-04e0-4674-bf21-3bd0ca90b02a> (dostęp: 30.06.2023).

**Orzecznictwo sądowe**

Wyrok SN z 5 grudnia 2006 r., II PK 112/06, OSNP 2008/1–2/12.

Wyrok SN z 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06, OSNP 2008/5–6/58.

Wyrok SN z 3 sierpnia 2011 r., I PK 35/11, OSNP 2012/19–20/238.

**Literatura**

Baran K.W. (red.), *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2019.

Gajda M., *Przemoc w pracy. Środki ochrony prawnej i metody przeciwdziałania*, Wolters Kluwer, Warszawa 2022.

Godlewska-Bujok B., *Przemoc w świecie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2017, nr 2.

Holmes M., *What is Gender? Sociological Approaches*, SAGE Publications Ltd., London 2007.

Jędrejek G., *Mobbing. Środki ochrony prawnej*, Wolters Kluwer, Warszawa 2011.

Kędziora K., Śmiszek K., *Dyskryminacja i mobbing*, C.H. Beck, Warszawa 2010.

Kuba M., *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym*, Wolters Kluwer, Warszawa 2017.

Niedziński T., *Dyskryminacja w zatrudnieniu*, Oficyna Wydawnicza Aspra, Warszawa 2018.

Nowak M., *Przemoc w miejscu pracy i jej wpływ na syndrom wypalenia zawodowego (rozważania na tle Konwencji nr 190 MOP)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2023, nr 3.

Tomaszewska M., *Autonomiczna i jednolita definicja przemocy i molestowania w świetle nowych rozwiązań przyjętych w Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 190*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2023, nr 4.

World Health Organization, *Gender and health*, <https://www.who.int/health-topics/gender> (dostęp: 10.06.2023).

World Health Organization, *World report on violence and health*, Geneva 2002, <http://www.who.int/publications/en/> (dostęp: 10.06.2023).