

dr Mateusz Gajda
Uniwersytet Warszawski

Opracowanie wycinkowe pt.:

**„Przemoc w pracy – wyzwanie dla regulacji w u.z.p.
ku ratyfikacji Konwencji 190 MOP”**

Niniejsza ekspertyza poświęcona jest analizie zjawiska przemocy w pracy oraz ukazaniu roli układów zbiorowych pracy (u.z.p.) w wzmacnianiu dialogu społecznego i budowaniu skutecznych mechanizmów zapobiegania przemocy w pracy przybliżających Polskę do ratyfikacji Konwencji MOP nr 190¹. Ekspertyza została przygotowana w związku z realizacją przez Komisję Krajową projektu „Rozwój zdolności NSZZ „Solidarność” dla aktywnego udziału w procesie monitorowania i stanowienia prawa” nr FERS.04.03-IP.06-0010/24 współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego Plus poprzez program Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021 - 2027, w ramach umowy zawartej z Ministerstwem Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Niniejsza ekspertyza została podzielona na cztery części, odpowiadające kluczowym obszarom analizy zjawiska przemocy w pracy. W części pierwszej przedstawiono podstawowe informacje dotyczące istoty zachowań przemocowych w środowisku pracy. Część druga omawia kluczowe założenia Konwencji MOP nr 190 dotyczącej eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy. Część trzecia obejmuje analizę przepisów polskiego prawa odnoszących się do przeciwdziałania przemocy w środowisku pracy. W tej części wskazano najważniejsze luki prawne oraz problemy interpretacyjne, które utrudniają skuteczną ochronę osób zatrudnionych, a także ratyfikację Konwencji MOP nr 190. W części czwartej przedstawiono rolę związków zawodowych w przeciwdziałaniu przemocy, wskazując na działania prewencyjne, jakie mogą one inicjować i realizować, w tym poprzez negocjowanie odpowiednich postanowień u.z.p. i porozumień zbiorowych opartych na najlepszych praktykach określonych w Konwencji nr 190 oraz w uzupełniającym ją Zaleceniu

¹ Międzynarodowa Organizacja Pracy, *Konwencja nr 190 dotycząca eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy*, Genewa, 21.06. 2019 r.

nr 206 MOP nr 206 MOP². W ramach analizy przedstawiono również przykładowe postanowienia u.z.p., które mogą rozszerzać i wzmacniać ochronę ofiar przemocy w pracy przyznaną na gruncie obowiązujących przepisów prawa pracy. Rozwiązania te – jako bardziej korzystne dla osób zatrudnionych – mogą zostać wprowadzane do u.z.p. niezależnie od tego, czy Polska zdecyduje się na ratyfikację Konwencji nr 190 MOP.

1. Przemoc w pracy – zagadnienia ogólne

1.1. Rozwój ochrony pracowników przed zagrożeniem przemocy w pracy

Jednym z fundamentalnych celów prawa pracy jest potrzeba ochrony życia i zdrowia pracowników, która jest realizowana m.in. poprzez zapewnienie im bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Pierwsze przepisy prawa pracy, które pojawiły się w XVIII wieku, miały na celu zmniejszenie zagrożeń technologicznych, organizacyjnych i fizycznych tworzących niebezpieczne warunki pracy dla pracowników, a także wprowadzenie norm ograniczających niebezpieczeństwo dla grup szczególnie narażonych (w tym kobiet w ciąży, dzieci). Początkowo przepisy prawa pracy nie poświęcały natomiast uwagi zagrożeniom o charakterze psychospołecznym w miejscu pracy. Zagadnienia te dopiero w drugiej połowie XX wieku – szczególnie w latach 70.–90. – zaczęły być szerzej analizowane w literaturze naukowej w tym m.in. dotyczącej agresji fizycznej, molestowania seksualnego, czy też mobbingu w pracy³. Badania nad nieakceptowalnymi zachowaniami w miejscu pracy pokazały, że mają one istotny wpływ nie tylko na poziom satysfakcji zawodowej i efektywności pracowników, lecz także na ich życie prywatne. Doświadczenie przemocy w pracy często odbija się negatywnie na zdrowiu psychicznym człowieka, zwiększa ryzyko wypalenia zawodowego i bywa przyczyną długotrwałych zwolnień lekarskich⁴.

W ostatnich trzech dekadach problematyka zdrowia psychicznego pracowników stała się przedmiotem intensywnej aktywności zarówno na forum Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), jak i instytucji Unii Europejskiej (UE). W licznych raportach i opracowaniach podkreślono, że przemoc w pracy stanowi nie tylko naruszenie godności jednostki, lecz także może stanowić naruszenie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przeszkodę

² Międzynarodowa Organizacja Pracy, *Zalecenie nr 206 dotyczące eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy*, Genewa, 21 czerwca 2019 r.

³ J. Lipscomb, B. Silverstein, T. Slavin, E. Cody, L. Jenkins, *Perspectives on Legal Strategies to Prevent Workplace Violence*, „Journal of Law, Medicine & Ethics” 2002, No. 30, s. 167.

⁴ Szerzej: A. Tziner, H. Bar-Mor, D. Shwartz-Asher, O. Shkoler, L. Geva, H. Levi, *Insights into abusive workplace behavior*, *Frontiers in Psychology*, Front. Psycho vol. 14, 2023.



w realizacji zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn. W rezultacie badań nad negatywnym oddziaływaniem zjawiska przemocy w pracy można zaobserwować zwiększenie liczby aktów prawa międzynarodowego publicznego i prawa europejskiego podkreślających konieczność walki z niepożądanymi zachowaniami w środowisku pracy. W tym miejscu należy odwołać się przede wszystkim do **Konwencji nr 190 MOP dotyczącej eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy** z 2019 r. Na gruncie prawa europejskiego kluczowe znaczenie mają m.in.: **dyrektywy antydyskryminacyjne, które ustanawiają** ogólne ramy równego traktowania w zatrudnieniu i pracy i wprowadzają zakaz molestowania i molestowania seksualnego⁵, czy też **ramowe porozumienie partnerów społecznych UE w sprawie molestowania i przemocy w miejscu pracy** z 2007 r.⁶ Na uwagę zasługuje również **art. 26 Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej**⁷ zobowiązujący Państwa-Strony do zapewnienia pracownikom ochrony przed molestowaniem seksualnym, czynami karalnymi oraz zachowaniami o charakterze wyraźnie wrogim lub obraźliwym w środowisku pracy. Analiza przepisów wspomnianych aktów prowadzi do wniosku, że organizacje międzynarodowe - takie jak MOP, UE, czy Rada Europy - uznają przemoc w pracy za zjawisko obejmujące różne formy agresywnych zachowań (zarówno fizycznych, psychicznych, jak i seksualnych), które zagraża dobrostanowi pracownika.

Warto podkreślić, że przemoc w pracy została uznana przez Komisję Europejską za ryzyko zagrażające bezpieczeństwu i higienie pracy na gruncie prawa unijnego⁸. W ocenie Komisji Europejskiej pracodawcy – w ramach należytego wywiązywania się z obowiązku zapewnienia bezpiecznego środowiska pracy - są zobowiązani do przeciwdziałania nie tylko zagrożeniom o charakterze technologicznym, lecz także psychospołecznym, a podstawą ku temu są przepisy dyrektywy 89/391/EWG w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy⁹. Wspomniana dyrektywa

⁵ W tym m.in. dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 5.07.2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przedrządowana) (Dz.Urz. UE L 204, s. 23).

⁶ Europejskie porozumienie ramowe dotyczące nękania i przemocy w miejscu pracy, zawarte 26.04.2007 r. w Brukseli [KOM(2007) 686 wersja ostateczna].

⁷ Zrewidowana Europejska Karta Społeczna, sporządzona w Strasburgu dnia 3 maja 1996 r. (Dz.U. z 2003 r. nr 101, poz. 903).

⁸ Komisja Europejska, *Interpretative Document of the Implementation of Council Directive 89/391/EEC in relation to Mental Health in the Workplace*, European Commission, Bruksela 2014, s. 6, 10, 14, 23.

⁹ Dyrektywa Rady 89/391/EWG z 12.06.1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.U. L 183 z 29.6.1989, pp. 1–8).



wprowadza odpowiedzialność pracodawcy w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy pracownikom w każdym aspekcie odnoszącym się do ich pracy (art. 5 ust. 1 dyrektywy). Celem wywiązania się ze swoich obowiązków pracodawca powinien przedsięwziąć środki niezbędne do zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników, włącznie z zapobieganiem zagrożeniom związanym z wykonywaniem czynności służbowych, informowaniem i szkoleniem, jak również zapewnieniem niezbędnych ram organizacyjnych i środków (art. 6 ust. 1 dyrektywy), w tym m.in. pracodawca powinien jak najszybciej poinformować wszystkich pracowników o potencjalnych istniejących zagrożeniach i przedsięwziąć środki celem zapewnienia odpowiedniej ochrony (art. 8 ust. 3 dyrektywy 89/391/EWG).

Należy zauważyć, że - pomimo rozbudowanych regulacji prawnych w zakresie przeciwdziałania przemocy w miejscu pracy - zjawisko to nieustannie ewoluuje, przybierając coraz to nowe formy, co jest konsekwencją zmian zachodzących w społeczeństwie oraz pojawiania się nowych wyzwań cywilizacyjnych i organizacyjnych, w tym transformacji form zatrudnienia oraz organizacji pracy. Sporym wyzwaniem pozostaje konieczność objęcia normami ochronnymi osób zatrudnionych poza tradycyjnym stosunkiem pracy. Dodatkowo, coraz większa mobilność pracowników, a także rozwój złożonych relacji biznesowych sprawiają, że pracownicy spotykają się nie tylko ze współpracownikami, lecz również z osobami trzecimi – klientami czy kontrahentami – którzy mogą stać się sprawcami zachowań przemocowych. Stanowi to poważne wyzwanie dla pracodawców, którzy celem zapewnienia bezpiecznych warunków pracy pracowników muszą podejmować interwencję nie tylko w przypadku niepożądanych zachowań mających miejsce na terenie zakładu pracy. W ostatnich latach zauważalny jest również trend poszerzania regulacji antyprzemocowych o problematykę przemocy domowej, której skutki coraz częściej przenikają do sfery zawodowej. Upowszechnienie pracy zdalnej w trakcie pandemii COVID-19 dodatkowo zatrzeć granice między życiem prywatnym a zawodowym - powodując, że doświadczenia z życia rodzinnego – w tym doświadczenia przemocy – mogą bezpośrednio oddziaływać na funkcjonowanie jednostki w pracy, która coraz częściej jest wykonywana w przestrzeni domowej ofiary.

1.2. Statystyki dotyczące zjawiska przemocy w pracy

O tym, że zjawisko przemocy w pracy stanowi poważne wyzwanie dla pracodawców i stanowi realny problem społeczny, świadczą statystyki. W 2021 r. MOP opublikowała raport przedstawiający pierwsze globalne dane dotyczące zachowań przemocowych w środowisku pracy. Przeprowadzone badania wskazały, że co najmniej 1 na 5 osób zatrudnionych osób na świecie w trakcie swojej kariery zawodowej stała się ofiarą co najmniej jednej z trzech form przemocy w pracy¹⁰. 8,5% zatrudnionych padło ofiarami przemocy fizycznej, 17,9% ofiar doświadczyło przemocy psychicznej, zaś 6,3% badanych zgłosiło niepożądane zachowania o charakterze seksualnym¹¹. Co istotne - wyniki badań wskazują, że w przypadku regionu Europy i Azji zachowania przemocowe zostały zgłoszone przez 25,5% zatrudnionych¹². Przeprowadzone badania wskazują, że ofiarami przemocy w pracy (szczególnie seksualnej) padają częściej kobiety, jednakże to mężczyźni są bardziej narażeni na przemoc fizyczną¹³. Wysoki odsetek ofiar przemocy w wynikach zaprezentowanych przez MOP koresponduje z innymi badaniami, w tym badaniami regionalnymi. Przykładowo, zgodnie z wynikami ogólnoeuropejskiego badania dotyczącego przemocy względem kobiet z 2024 r., aż 30,8% kobiet przyznało, że padło ofiarami molestowania seksualnego w miejscu pracy (w przypadku Polski było to aż 13% kobiet)¹⁴. Co więcej, według badań przeprowadzonych w Europie w 2024 roku, aż **19,3% kobiet** przyznało, że w ciągu swojego życia doświadczyło **przemocy fizycznej, gróźb lub przemocy seksualnej ze strony osoby, z którą mieszkały**¹⁵. Z raportu podsumowującego działalność Ogólnopolskiego Pogotowia dla Ofiar Przemocy w Rodzinie „Niebieska Linia”

¹⁰ Międzynarodowa Organizacja Pracy, *Experiences of violence and harassment at work: A global first survey*, Geneva 2022, s. 8.

¹¹ *Ibidem*.

¹² Międzynarodowa Organizacja Pracy, *Experiences of violence and harassment at work...*, op.cit., s.13.

¹³ *Ibidem*.

¹⁴ FRA, EIGE, Eurostat, *EU gender-based violence survey – Key results. Experiences of women in the EU-27*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2024, s. 37.

¹⁵ *Ibidem*, s. 24.



wynika, że głównym tematem rozmów z konsultantami w 2024 r. był problem przemocy¹⁶.
Warto zaznaczyć, że **75% osób kontaktujących się z konsultantami stanowiły kobiety**¹⁷.

2. Główne założenia Konwencji MOP nr 190 dotyczącej eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy

2.1. Uwagi ogólne

Kluczowymi źródłami prawa międzynarodowego odnoszącymi się do problematyki przemocy w pracy są Konwencja MOP nr 190 i Zalecenie MOP nr 206 dotyczące eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy. Oba instrumenty zostały przyjęte 21 czerwca 2019 r. podczas 108. sesji Międzynarodowej Konferencji Pracy w Genewie i stanowią zwieńczenie wieloletnich prac ekspertów MOP nad analizą zjawiska przemocy w środowisku pracy. Na dzień 20 października 2025 r. Konwencja została ratyfikowana przez 51 członków MOP, w tym Wielką Brytanię oraz liczne kraje należące do UE, w tym Austrię, Belgię, Finlandię, Francję, Niemcy, Grecję, Włochy, Portugalię, Hiszpanię¹⁸. Analiza postanowień Konwencji nr 190 MOP prowadzi do wniosku, iż MOP rekomenduje przyjęcie zintegrowanego systemu walki z przemocą w pracy, na który będą składały się nie tylko wewnętrzne regulacje przeciwdziałające przemocy (takie jak procedury dot. wewnątrzzakładowych postępowań wyjaśniających), ale także działania prewencyjne skonsultowane z organizacjami reprezentującymi pracowników i pracodawców, w tym szkolenia podnoszące wiedzę pracowników i pracodawców, a także środki ochrony i wsparcia ofiar przemocy w pracy.

2.2. Definicja przemocy i molestowania w świecie pracy

Jednym z głównych założeń przyświecających MOP było wprowadzenie możliwie najszerszej definicji nieakceptowanych zachowań w miejscu pracy. Aspiracją MOP było przyjęcie definicji obejmującej nie tylko agresję fizyczną, ale także najczęstsze przejawy przemocy psychicznej w tym mobbing, molestowanie, molestowanie seksualne - co

¹⁶ W 2024 roku z 18 274 rozmów przeprowadzonych przez konsultantów „Niebieskiej Linii”, aż 8 763 dotyczyło problemu przemocy (innymi problemami zgłaszanymi były m.in. problemy wychowawcze i rodzinne, kryzysy psychiczne, konflikty itd.), za: Stowarzyszenie „Niebieska Linia”, (2025). *Raport podsumowujący działalność Ogólnopolskiego Pogotowia dla Ofiar Przemocy w Rodzinie „Niebieska Linia” w 2024 roku*, <https://niebieskalinia.info/wp-content/uploads/2025/04/Rok-2024.pdf> (dostęp: 20.10.2025 r.).

¹⁷ *Ibidem*.

¹⁸ *Ratifications of ILO conventions: Ratifications by Convention* (dostęp: 19.10.2025 r.).

ostatecznie stało się podstawą do posłużenia się terminem przemocy i molestowania¹⁹. Na gruncie Konwencji nr 190 MOP przemoc i molestowanie w świecie pracy zostały zdefiniowane jako szereg nieakceptowanych zachowań i praktyk lub ich groźby, zarówno jednorazowych, jak i powtarzających się, których celem, skutkiem lub prawdopodobnym skutkiem jest szkoda fizyczna, psychiczna, seksualna lub ekonomiczna (art. 1 ust. 1 lit. a) Konwencji). Konwencja poświęca dużo uwagi konieczności walki z przemocą i molestowaniem ze względu na płeć, przez które rozumie się zachowania wymierzone w osoby z powodu ich płci biologicznej lub płci społeczno-kulturowej lub niewspółmiernie wpływające na osoby danej płci biologicznej lub płci społeczno-kulturowej, w tym molestowanie seksualne (art. 1 ust. 1 lit. b.) Konwencji). MOP zaleca wprowadzenie różnorodnych rozwiązań wspierających ofiary przemocy i molestowania ze względu na płeć, ze względu na znaczną skalę tego zjawiska. Wydaje się jednak, że – w miarę możliwości – wsparcie to powinno być dostępne dla wszystkich ofiar przemocy w pracy.

2.3. Charakter prawny przemocy i molestowania w świecie pracy

W preambule Konwencji nr 190 podkreślono, że przemoc i molestowanie stanowią naruszenie praw człowieka, pozostające w sprzeczności z ideą godnej pracy. Mając na uwadze wielowymiarowość zachowań przemocowych w środowisku pracy - MOP zwraca uwagę, iż członkowie Organizacji powinni zdecydować się na uregulowanie problematyki niepożądanych zachowań zarówno na gruncie przepisów prawa pracy (czy też szerzej prawa zatrudnienia), przepisów bhp, zasady równego traktowania i niedyskryminacji, a także, jeśli jest to konieczne, także na gruncie prawa karnego (ust. 2 zalecenia nr 206). W konsekwencji MOP wskazuje, że niektóre z zachowań przemocowych, jakie mają miejsce w związku z zatrudnieniem, powinny zostać uznane za przestępstwa na gruncie prawa karnego. Dodatkowo, MOP w art. 10 ust. g Konwencji nr 190 rekomenduje przyznanie pracownikom prawa do oddalenia się z miejsca pracy po poinformowaniu o tym kierownictwa w sytuacji, która w ich uzasadnionym przekonaniu, stanowi bezpośrednie i poważne zagrożenie dla życia, zdrowia lub bezpieczeństwa, bez zagrożenia środkami odwetowymi ani innymi nieuzasadnionymi konsekwencjami, co jest typowym rozwiązaniem stosowanym w przypadku zagrożenia z zakresu bhp.

¹⁹ International Labour Organization, *Report of the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work* (Geneva, 3–6 October 2016), Geneva 2016, s. 42.

2.4. Osoby objęte ochroną przed przemocą i molestowaniem

MOP podkreśla, że ochrona przed przemocą i molestowaniem powinna przysługiwać nie tylko pracownikom w rozumieniu krajowych przepisów prawa pracy, ale także innym osobom zarobkującym niezależnie od charakteru ich zatrudnienia, w tym osobom sprawującym funkcje kierownicze, praktykantom, stażystom, wolontariuszom, osobom poszukującym pracy oraz aplikującym o nią, zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym (art. 2 Konwencji)²⁰. Co istotne - MOP podkreśla, że niektóre grupy pracowników są w większym stopniu narażone na przemoc niż inne. Wynika to m.in. z charakteru wykonywanej pracy, jej formy oraz warunków, w jakich jest świadczona. Dlatego też w art. 8 lit. b Konwencji MOP wskazuje, że członkowie Organizacji powinni – w porozumieniu z organizacjami pracodawców i pracowników – koncentrować się na identyfikacji sektorów, zawodów oraz sposobów organizacji pracy, które wiążą się ze zwiększonym ryzykiem wystąpienia przemocy. W tym kontekście warto zwrócić uwagę na ust. 8 Zalecenia nr 206, który wskazuje, iż efektywna walka z przemocą i molestowaniem w świecie pracy wymaga uwzględnienia ryzyk, w które zaangażowane są strony trzecie, takie jak klienci, kontrahenci, usługodawcy, użytkownicy, pacjenci i osoby obecne w przestrzeni publicznej.

2.5. Zakres miejscowo-czasowy ochrony przed przemocą i molestowaniem

MOP rozszerza ochronę przed przemocą i molestowaniem także poprzez zwrócenie uwagi na miejsce i czas występowania nieakceptowalnych praktyk. Art. 3 Konwencji podkreśla konieczność ochrony przed przemocą i molestowaniem, które mogą mieć miejsce w trakcie pracy, w związku z pracą lub wynikać z jej wykonywania. MOP podkreśla, że do przemocy i molestowania może dojść nie tylko w miejscu pracy pracownika (w tym przestrzeni publicznej i prywatnej), w kwaterach zapewnionych przez pracodawcę, podczas podróży służbowych, wyjazdów, szkoleń, wydarzeń i działań społecznych, w drodze do pracy i z pracy, ale także w miejscach, w których pracownik otrzymuje wynagrodzenie, spędza przerwę na wypoczynek lub spożywa posiłek, albo korzysta z urządzeń sanitarnych, w miejscach służących do mycia i w szatniach. Co istotne, art. 3 Konwencji uznaje, że do przemocy i molestowania może dojść także poprzez kanały komunikacyjne związane

²⁰ International Labour Organization, *Violence and harassment...*, op.cit., s. 17.

z pracą, w tym obsługiwane przez technologie informacyjne i komunikacyjne, co stanowi dostrzeżenie rosnącego problemu cyberprzemocy²¹.

Dodatkowo, MOP zwraca uwagę na postępującą mobilność pracowników, a także ryzyko pojawienia się przemocy i molestowania w domu pracownika pracującego zdalnie. W preambule Konwencji nr 190 MOP stwierdza, że przemoc domowa w sposób niekorzystny wpływa na produktywność pracownika oraz stanowi istotne zagrożenie dla jego zdrowia i bezpieczeństwa. Z tego powodu art. 18 Rekomendacji sugeruje, że Państwa Członkowskie mogą oferować ofiarom przemocy domowej dodatkowe urlopy, elastyczne formy pracy, a także ochronę, w tym tymczasową ochronę przed wypowiedzeniem (z wyjątkiem przypadków, gdy wypowiedzenie jest uzasadnione powodami niezwiązanymi z przemocą domową i jej skutkami). Problem przemocy domowej może być również uwzględniony w ocenie ryzyka zawodowego, co w praktyce może wzmocnić ochronę ofiar.

2.6. Znaczenie konsultacji z pracownikami i ich przedstawicielami

Konwencja nr 190 i Zalecenie nr 206 MOP podkreślają konieczność zaangażowania pracowników i ich przedstawicieli w proces przygotowywania i wdrażania prewencyjnych rozwiązań. Zgodnie z art. 9 Konwencji wewnętrzne polityki dotyczące zapobiegania przemocy i molestowaniu powinny być wdrażane i stosowane w konsultacji z pracownikami oraz ich przedstawicielami. Ponadto pracodawcy powinni zaangażować pracowników i ich przedstawicieli również w proces identyfikowania zagrożeń i oceny ryzyka wynikających z przemocy i molestowania oraz podejmowania działań na rzecz zapobiegania tym czynnikom i kontrolowania ich. W związku z tym, ust. 3 i ust. 4 Zalecenia nr 206 MOP uznają prawo do rokowań zbiorowych za środek zapobiegania i przeciwdziałania przemocy i molestowaniu, w tym łagodzenia wpływu przemocy domowej w świecie pracy i zaleca członkom Organizacji respektowanie owego prawa. Art. 4 i 12 Konwencji nr 190 przewiduje, że jej postanowienia powinny być stosowane nie tylko poprzez przyjęcie krajowych przepisów ustawowych i wykonawczych (konsultowanych z organizacjami pracowników i pracodawców), ale również poprzez zawarcie umów zbiorowych.

²¹ M. Nowak, *Ochrona przed przemocą w pracy w środowisku pracy w świetle Konwencji MOP nr 190*, Folia Iuridica 112, 2025 s. 12.

3. Ochrona przed przemocą w pracy w polskim systemie prawnym

3.1. Uwagi wprowadzające

Zjawisko przemocy w środowisku pracy nie doczekało się dotychczas jednoznacznej definicji w obowiązujących przepisach prawa pracy. Polski ustawodawca nie posługuje się terminem „przemoc w pracy”, lecz odwołuje się raczej do jej poszczególnych przejawów – takich jak mobbing, molestowanie czy molestowanie seksualne – oraz nakłada na pracodawcę obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 15 KP²²). Znaczenie w kontekście przeciwdziałania przemocy w pracy ma przede wszystkim zasada poszanowania przyrodzonej i niezbywalnej godności człowieka, wyrażona w art. 30 Konstytucji RP²³. Zasada ta stanowiła podstawę wprowadzenia do Kodeksu cywilnego²⁴ przepisów dotyczących ochrony dóbr osobistych (art. 23-24 KC), a także zasady poszanowania przez pracodawcę godności i innych dóbr osobistych pracownika (art. 11¹ KP).

W konsekwencji, mimo braku wprost sformułowanej regulacji dotyczącej przemocy w pracy, należy przyjąć, że pracownicy w Polsce korzystają z ochrony przed jej najczęściej występującymi formami, tj. mobbingiem, molestowaniem, molestowaniem seksualnym. Polski ustawodawca nie zdecydował się na uwzględnienie w obowiązujących przepisach innych form przemocy w miejscu pracy, takich jak przemoc fizyczna, stalking czy przemoc domowa. Nie oznacza to jednak, że pracownicy są całkowicie pozbawieni ochrony – w takich sytuacjach zastosowanie może mieć art. 11¹ Kodeksu pracy, którego naruszenie może nastąpić w przypadku wszelkich przejawów przemocy w środowisku pracy²⁵. W rezultacie można stwierdzić, że ochrona przed różnymi formami przemocy w pracy wynika z zasady ochrony dóbr osobistych pracownika. Nie jest ona jednak doskonała – nie jest kompleksowo uregulowana ani silnie zakorzeniona w systemie prawnym czy w świadomości społecznej, co może osłabiać jej znaczenie, pomimo braku obowiązku uszczegółowienia tych przepisów.

Warto nadmienić, że ochrona przed najczęstszymi formami przemocy w pracy obejmuje – choć w ograniczonym zakresie – również inne osoby świadczące pracę zarobkową poza stosunkiem pracy. Podstawowymi źródłami prawa regulującymi

²² Ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks Pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 277 z późn. zm.), dalej: „KP”.

²³ Konstytucja RP – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2.04.1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483).

²⁴ Ustawa z dnia 23.04.1964 r. — Kodeks cywilny (tekst jednolity Dz. U. 2024, poz. 1061), dalej: „KC”.

²⁵ M. Gajda, *Przemoc w pracy. Środki ochrony prawnej i metody przeciwdziałania*, Warszawa 2022, s. 214.

odnoszącymi się do najczęstszych form przemocy w pracy są bowiem KP oraz ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów UE w zakresie równego traktowania²⁶ (wprowadzająca ochronę przed molestowaniem i molestowaniem seksualnym dla osób wykonujących pracę zarobkową poza stosunkiem pracy). Ma to szczególne znaczenie w świetle okoliczności, iż różne formy przemocy w miejscu pracy od lat stanowią poważny problem społeczny i prawny dla osób zarabujących w różnych reżimach zatrudnienia, o czym świadczy bogate orzecznictwo sądowe²⁷. W dalszych rozważaniach zostaną zaprezentowane kluczowe przepisy polskiego prawa, które służą ochronie ofiar przemocy w pracy.

3.2.1. Art. 11¹ KP (zasada ochrony godności oraz innych dóbr osobistych pracownika)

Zgodnie z art. 11¹ KP pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. Do katalogu dóbr osobistych podlegających ochronie można zaliczyć m.in. zdrowie, wolność, prywatność i wspomnianą wcześniej godność, które mogą być niewątpliwie zagrożone lub naruszone w wyniku przemocy w pracy. W literaturze podkreśla się, że przepis ten nakłada na pracodawcę obowiązek dbałości o zdrowie psychiczne, fizyczne oraz dobre samopoczucie osób świadczących pracę²⁸. Co ważne, w orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się, że obowiązek określony w art. 11¹ KP zobowiązuje pracodawcę również do zapobiegania i przeciwdziałania naruszaniu tych dóbr przez innych, podległych mu pracowników²⁹, co w praktyce oznacza, że pracodawca powinien podejmować działania ukierunkowane na przeciwdziałanie naruszeniom dóbr osobistych, nie zaś tylko powstrzymać się od ich naruszenia.

²⁶ Ustawa z 3.12.2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1175), dalej jako: „ustawa wdrożeniowa”.

²⁷ Warto zauważyć, że analiza orzecznictwa sądowego pokazuje, że osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych kierują roszczenia względem podmiotów zatrudniających w związku z dopuszczaniem się względem nich różnych form przemocy w pracy (przykładowo: wyrok SN z 13.11.2024 r., sygn. I PSKP 9/24, wyrok SO we Wrocławiu z 10.07.2013 r., sygn. II Ca 493/13).

²⁸ B. Kędzia, S. Kowalski, *Przemoc – nowy „czynnik ryzyka zawodowego” w środowisku pracy*, „Bezpieczeństwo Pracy. Nauka i Praktyka” 2002/1, s. 6.

²⁹ Wyrok SN z 2.02.2011 r., II PK 189/10, LEX nr 811844.



3.2.2. Art 15 KP (zasada zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy)

Jedną z kluczowych powinności pracodawcy jest obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Warunki te w orzecznictwie Sądu Najwyższego interpretuje się w sposób szeroki - są to nie tylko warunki o charakterze techniczno-organizacyjnym, lecz także warunki oddziałujące na sferę psychiczną pracownika³⁰. Co istotne, w ramach należytego wywiązywania się z obowiązku określonego w art. 15 KP pracodawca jest obowiązany do podjęcia możliwych, dyktowanych doświadczeniem życiowym oraz dbałością o zdrowie i życie osób pozostających w sferze działania zakładu pracy działań zapobiegających naruszeniom³¹. Warto zauważyć, że na mocy art. 304 § 1 KP pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a także osobom prowadzącym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny rachunek działalność gospodarczą, co powinno stać się podstawą do podejmowania działań prewencyjnych także względem osób zatrudnionych na innej podstawie niż umowa o pracę.

3.2.3. Art. 18^{3a} § 5 pkt. 2 KP (zakaz molestowania)

W wyniku dostosowania przepisów polskiego prawa do wymogów prawa unijnego przepisy KP wprowadzają zakaz molestowania, który jest przejawem dyskryminacji pracowników i w swej istocie stanowi niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Molestowanie – jako przejaw dyskryminacji – musi być oparte na jednym z kryteriów dyskryminujących, których przykładowy katalog został wskazany w art. 18^{3a} § 1 KP. Przykładowymi przyczynami molestowania są: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub

³⁰ Tak m.in. wyrok SN z 22.01.2020 r., III PK 194/18, Legalis nr 2764713.

³¹ Postanowienie SN z 24.01.2025 r., I PSK 1/24, Legalis nr 3200892.

w niepełnym wymiarze czasu pracy, a także światopogląd, nosicielstwo wirusa HIV czy też korzystanie z uprawnień rodzicielskich³². Co istotne, za molestowanie można uznać nawet jednorazowe zachowanie ukierunkowane przeciwko pracownikowi.

3.2.4. Art 18^{3a} § 6 KP (zakaz molestowania seksualnego)

Zakazany przejawem przemocy w pracy na gruncie polskiego prawa jest także molestowanie seksualne, którego definicja została określona w art. 18^{3a} § 6 KP. Zgodnie ze wspomnianym przepisem - 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 zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy. Obowiązujące przepisy nie wprowadzają przykładowego katalogu zachowań jakie mogą zostać uznane za molestowanie seksualne. W doktrynie uznaje się, że molestowanie seksualne może przybrać dwie postacie:

- a) molestowanie seksualne typu „coś za coś” – sytuacja, gdy pracownikowi składana jest propozycja uzyskania określonej gratyfikacji za nawiązanie relacji o intymnym charakterze ze sprawcą oraz
- b) molestowanie seksualne typu stworzenie wrogiego środowiska pracy (przejawiające się najczęściej poprzez prowadzenie niepożądanych dyskusji na tematy seksualne w miejscu pracy, dwuznaczne żarty, niepożądane naruszenie sfery intymnej przez innych pracowników itp.)³³.

Podobnie jak w przypadku molestowania, za molestowanie seksualne może zostać uznane nawet jednorazowe zachowanie.

3.2.5. Art 94³ KP (prawna odpowiedzialność pracodawcy za mobbing).

Przepisy KP wprowadzają również zakaz stosowania mobbingu oraz zobowiązują pracodawcę do przeciwdziałania temu nagannemu zjawisku (art 94³ § 1 KP). Poprzez mobbing na gruncie obowiązujących przepisów rozumie się działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym

³² Wyrok SN z 3.12.2024 r., I PSKP 43/23, OSNP 2025 nr 7, poz. 64.

³³ Szerzej: M. Gajda, *Analiza problemu molestowania seksualnego w miejscu pracy*, MoPR 2015, nr 9, s. 468-472.

i długotrwałym nękanii 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. Co ważne - jak podkreśla się w orzecznictwie sądowym – ocena, czy dane zachowanie stanowiło mobbing powinna być oparta na obiektywnych kryteriach (nie zaś na subiektywnych odczuciach pracownika) oraz nie wymaga udowodnienia umyślności zachowań mobbera, którego zachowanie nie musi być ukierunkowane na wywołanie jednego ze skutków mobbingu³⁴.

4.4. Kluczowe wyzwania związane z ratyfikacją konwencji MOP nr 190

4.4.1. Dyferencja ochrony przed przemocą w pracy

Należy zauważyć, że polski ustawodawca zdecydował się na wprowadzenie odmiennych środków ochrony prawnej w zależności od rodzaju zatrudnienia ofiary, a także formy przemocy w pracy, co od lat jest poddawane krytyce w literaturze. Jeśli chodzi o pracowników świadczących pracę w ramach stosunku pracy zastosowanie znajdują przepisy KP, KC oraz przepisy ustawy wdrożeniowej³⁵. Ustawa wdrożeniowa stanowi podstawę do kierowania roszczeń w związku z molestowaniem seksualnym oraz molestowaniem w przypadku osób samozatrudnionych, zleceniobiorców, wykonawców umów o dzieło. Co istotne, w przypadku ustawy wdrożeniowej, ofiary molestowania nie mogą liczyć jednak na taką samą ochronę jak pracownicy – ustawa wdrożeniowa wprowadza bowiem zamknięty katalog przyczyn stanowiących podstawę dyskryminacji, a co za tym idzie ogranicza ochronę przed molestowaniem. Jednocześnie, ustawa wdrożeniowa nie przewiduje jakichkolwiek środków ochrony przed mobbingiem – zastosowanie w tym przypadku mają przepisy KC dotyczące ogólnych zasad dotyczących ochrony dóbr osobistych (art. 23-24 KC). Na marginesie warto odnotować, że zgodnie z art. 4 ustawy o praktykach absolwenckich³⁶, osoby odbywające praktykę absolwencką są chronione przed molestowaniem i molestowaniem seksualnym na zasadach określonych w KP (nie przysługuje im jednak prawnopracownicza ochrona przed mobbingiem). Ochrona przed mobbingiem,

³⁴ Tak m.in. wyrok Sądu Najwyższego z 11.06.2024 r., II PSKP 38/23, Legalis nr 3091886.

³⁵ Zgodnie z art.2 ust. 2 ustawy wdrożeniowej, jej przepisów nie stosuje się do pracowników, ale wyłącznie w zakresie nieuregulowanym przepisami KP.

³⁶ Ustawa z dnia 17.07.2009 r. o praktykach absolwenckich (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1244).

molestowaniem i molestowaniem seksualnym na zasadach określonych w KP została przyznana natomiast bezrobotnym odbywającym staż (art. 121 ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia)³⁷.

Nie ulega wątpliwości, że zróżnicowanie środków ochrony przed różnymi przejawami przemocy w pracy nie jest prawidłowym rozwiązaniem legislacyjnym i nierzadko prowadzi do sytuacji, w której osoby współpracujące ze sobą w tym samym środowisku pracy mają zupełnie inne standardy ochrony przed takim samym zachowaniem, którego doświadczają. Tego rodzaju dyferencjacja ochrony przed przemocą w pracy wydaje się również nie do pogodzenia na gruncie konstytucyjnej zasady ochrony godności każdego człowieka oraz zasad wyrażonych w Konwencji nr 190 MOP, która to promuje ochronę przed przemocą i molestowaniem dla wszystkich osób zarabkujących, niezależnie od charakteru więzi łączącej ich z podmiotem zatrudniającym.

4.4.2. Przemoc w pracy jako zagrożenie z zakresu bhp

Obowiązujące regulacje prawne nie traktują *explicite* przemocy w miejscu pracy – ani jej poszczególnych form – jako naruszenia zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Co prawda w orzecznictwie sądowym pojawiają się poglądy, zgodnie z którymi zjawiska takie jak mobbing mogą być kwalifikowane jako naruszenie przepisów bhp, jednak stanowisko to nie znajduje wyraźnego odzwierciedlenia w obowiązujących normach. Przepisy wykonawcze bhp odnoszą się bowiem przede wszystkim do ryzyk technologicznych i organizacyjnych. Taki stan rzeczy należy uznać za błędny. Pracodawca powinien bowiem aktywnie przeciwdziałać wszelkim formom przemocy w pracy, a także szkolić pracowników w tym zakresie – w sposób analogiczny do obowiązkowych szkoleń bhp. Podczas gdy prawo pracy szczegółowo reguluje zasady i tryb prowadzenia szkoleń bhp, brak jest odpowiednich regulacji dotyczących przeciwdziałania przemocy, co pozostawia pracodawcom znaczną swobodę w doborze metod prewencji. W praktyce utrudnia to pracodawcom wprowadzenie skutecznych działań prewencyjnych, właściwą identyfikację ryzyka oraz budowanie skutecznych mechanizmów ochrony pracowników (a także innych osób zarabkujących) przed przemocą w miejscu pracy.

Brak jednoznacznego uznania, że przemoc w pracy – lub jej poszczególne formy – stanowi zagrożenie w rozumieniu zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, rodzi istotne

³⁷ Ustawa z 20.03.2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz.U. z 2025 r. poz. 620).

wątpliwości interpretacyjne, w szczególności w kontekście prawa pracownika do oddalenia się z miejsca pracy w sytuacji zagrożenia życia lub zdrowia. Zgodnie z art. 210 § 1 KP, pracownik ma prawo nie wykonywać pracy, jeżeli wykonywanie jej wiąże się z bezpośrednim i poważnym zagrożeniem życia lub zdrowia. Przepis ten znajduje się w dziale poświęconym bezpieczeństwu i higienie pracy, a nie w rozdziałach dotyczących dyskryminacji, mobbingu czy innych form przemocy w miejscu pracy. Powstaje w związku z tym pytanie, czy obecne regulacje uprawniają ofiarę przemocy w pracy do oddalenia się z miejsca pracy? Wydaje się, że tak, choć szeroka interpretacja art. 210 § 1 KP może prowadzić do nadużyć – pracownik może uznać niemal każde nieodpowiednie zachowanie współpracowników lub przełożonych za podstawę do opuszczenia miejsca pracy, nawet jeśli nie istnieje realne zagrożenie życia lub zdrowia. Wydaje się zatem, że przepis powinien być stosowany przede wszystkim w przypadkach, gdy przemoc w miejscu pracy przybiera formę najbardziej agresywną – na przykład jest nią atak fizyczny, groźba gwałtu czy inne zachowanie bezpośrednio zagrażające zdrowiu i życiu, jednakże tego rodzaju wytyczna powinna być uregulowana wprost w przepisach.

4.4.3. Ochrona przed przemocą w pracy od osób trzecich

Istotnym mankamentem regulacji dotyczących przeciwdziałania przemocy w miejscu pracy jest brak jednoznacznego określenia odpowiedzialności pracodawcy za zachowania przemocowe, których dopuszczają się osoby trzecie, a więc osoby formalnie niezatrudnione przez pracodawcę. Tego rodzaju zagrożenia pojawiają się szczególnie w przypadku pracowników tymczasowych (wykonujących pracę na rzecz pracodawcy użytkownika poza zakładem pracy agencji zatrudniającej), pracowników mających kontakt z klientami lub kontrahentami pracodawcy, osób odbywających podróże służbowe, pracowników delegowanych, a także pracowników mobilnych.

Jednocześnie w KP brak jest przepisów odnoszących się do przeciwdziałania przemocy domowej oraz obowiązków pracodawcy w zakresie wsparcia osób jej doświadczających. Ustawa o przeciwdziałaniu przemocy domowej³⁸ nie nakłada na pracodawców żadnych dodatkowych obowiązków w tym zakresie, ani nie przyznaje ofierze przemocy domowej żadnych dodatkowych uprawnień związanych z jej zatrudnieniem (nawet jeżeli przemoc domowa ma miejsce w miejscu i czasie pracy). Za niewystarczający należy

³⁸ Ustawa z 29.07.2005 r. o przeciwdziałaniu przemocy domowej (t.j. Dz. U. 2024, poz. 1673).

niewątpliwie uznać art. 12 ustawy o przeciwdziałaniu przemocy domowej, który nakłada na świadków przemocy domowej lub też osoby, które w związku z wykonywaniem swoich obowiązków służbowych lub zawodowych powzięły podejrzenie o popełnieniu ściganego z urzędu przestępstwa z użyciem przemocy domowej obowiązek zawiadomienia o tym Policji lub prokuratora.

4. Możliwe rozwiązania dot. przeciwdziałania przemocy w pracy w układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych

4.1. Rola związków zawodowych w obszarze prewencji przemocy w pracy

Przepisy obowiązującego prawa pracy nie przewidują szczególnych uprawnień organizacji związkowych w zakresie przeciwdziałania przemocy w miejscu pracy. W szczególności - ustawodawca nie wyposażył związków zawodowych w kompetencje do udziału w działaniach prewencyjnych podejmowanych przez pracodawców. Bez względu na powyższe, związki zawodowe powinny kontrolować działania pracodawców związane z przeciwdziałaniem przemocy w pracy. Podstawą normatywną uzasadniającą ów wniosek jest art. 23 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych³⁹, zgodnie z którym związki zawodowe są zobowiązane do sprawowania kontroli nad przestrzeganiem prawa pracy, a więc są nie tylko uprawnione, ale i zobowiązane do weryfikowania czy pracodawca wywiązuje się w sposób należyty w obowiązku przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu i molestowaniu seksualnemu, a także czy jego działanie bądź zaniechanie nie prowadzi do naruszenia godności lub innych dóbr osobistych pracowników.

Właściwa współpraca związku zawodowego z pracodawcą w zakresie zapewnienia, iż związek zawodowy może wypełniać swoją podstawową rolę - jaką jest reprezentowanie i obrona praw, interesów zawodowych i socjalnych ludzi pracy (art. 1 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych) – wymaga, aby pracodawca umożliwił związkowi uczestnictwo w działaniach podejmowanych przez pracodawcę. Określenie zasad owej współpracy wymaga jednak stosownego uzgodnienia pomiędzy pracodawcą a związkiem zawodowym, które znajdzie potwierdzenie w u.z.p. lub porozumieniu zbiorowym. Co więcej, związki zawodowe – jako organizacja chroniąca interesy osób zatrudnionych – mogą również podejmować samodzielnie działania ukierunkowane na przeciwdziałanie przemocy w pracy,

³⁹ Ustawa z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 440).

w tym m.in. organizować dodatkowe szkolenia dla osób zarobkujących, prowadzić kampanie informacyjne, zapewniać ofiarom wsparcie prawne i psychologiczne, udzielać ofiarom pomocy w sporządzaniu skarg dotyczących przemocy w pracy (postanowienia potwierdzające możliwość takiej dodatkowej działalności powinny zostać również wprowadzone do u.z.p.).

Co istotne - mając na uwadze, iż prawo do wstępowania do związków zawodowych przysługuje nie tylko pracownikom, ale także innym osobom świadczącym pracę za wynagrodzeniem⁴⁰ (art. 2 ust. 1 w zw. z art.1¹ pkt. 1 ustawy o związkach zawodowych) – warto, aby związki zawodowe zadbały, by ochronne regulacje dotyczyły ogółu osób zatrudnionych, nie zaś tylko pracowników. Nie można zapominać, iż przepisy polskiego prawa wprowadzają ochronę przed molestowaniem i molestowaniem seksualnym nie tylko dla pracowników, zaś osoby zatrudnione poddane mobbingowi, które nie są chronione przez przepisy KP przed mobbingiem, mogą nadal występować z roszczeniami na podstawie przepisów KC dotyczących ochrony ich dóbr osobistych (art. 23-24 KC).

Strony u.z.p. mogą zatem przewidzieć w jego treści, iż:

- 1. W celu zapewnienia bezpieczeństwa pracowników oraz innych osób zatrudnionych, pracodawca oraz zakładowa organizacja związkowa współdziałają w zakresie przeciwdziałania wszelkim formom przemocy w pracy, w szczególności mobbingowi, molestowaniu, molestowaniu seksualnemu oraz przemocy fizycznej.*
- 2. Pracodawca i związek zawodowy dokonują okresowej oceny skuteczności stosowanych rozwiązań.*
- 3. Niezależnie od współpracy związku zawodowego i pracodawcy, o której mowa w ust. 1 powyżej, związki zawodowe są uprawnione do podejmowania samodzielnie dodatkowych działań mających na celu eliminację przemocy w środowisku pracy, w tym m.in. poprzez organizację dodatkowych szkoleń, warsztatów i spotkań dla zainteresowanych osób zatrudnionych, prowadzenie kampanii edukacyjnych, udzielanie porad ofiarom przemocy w pracy, przeprowadzanie ankiet dotyczących poziomu zjawiska przemocy w pracy.*

⁴⁰ Pod warunkiem, iż nie zatrudniają oni do tego rodzaju pracy innych osób oraz mają takie prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i bronię przez związek zawodowy.

4.2. Opracowanie polityki antyprzemocowej

Jednym z podstawowych działań prewencyjnych podejmowanych przez pracodawców w celu przeciwdziałania przemocy w miejscu pracy jest wprowadzenie wewnętrznych polityk umożliwiających pracownikom zgłaszanie przypadków niepożądanych zachowań, w szczególności mobbingu, molestowania oraz molestowania seksualnego. Zgłoszenie takie prowadzi co do zasady do wszczęcia postępowania wyjaśniającego, prowadzonego bezpośrednio przez pracodawcę bądź przez powołaną przez niego komisję. Należy podkreślić, iż obowiązek wprowadzenia tego rodzaju polityk nie wynika wprost z przepisów prawa pracy. Ich ustanowienie ma zatem charakter fakultatywny i najczęściej jest podyktowane potrzebą ograniczenia ryzyka odpowiedzialności pracodawcy za przejawy przemocy występujące w zakładzie pracy.

Powstaje w związku z tym pytanie, czy pracodawca może samodzielnie przyjąć takie regulacje, czy też powinien opracować je we współpracy z zakładową organizacją związkową? Uwzględniając, że wskazane polityki dotyczą w istocie organizacji i porządku w procesie pracy oraz odnoszą się bezpośrednio do praw i obowiązków stron stosunku pracy, należy przyjąć, że powinny one stanowić element regulaminu pracy bądź też układu zbiorowego pracy. W konsekwencji, ich wprowadzenie powinno następować w trybie określonym w art. 104² KP (w przypadku obowiązywania regulaminu pracy) albo w drodze rokowań ze związkami zawodowymi na podstawie art. 241² KP (w przypadku objęcia zakładu pracy układem zbiorowym)⁴¹. Zasadne wydaje się, aby treść polityki stała się załącznikiem do regulaminu pracy bądź do u.z.p., a wszelkie jej zmiany były uzgadniane wspólnie ze związkiem zawodowym. W przeciwnym razie polityka antyprzemocowa nie będzie stanowiła źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 KP. W aktualnie obowiązującym stanie prawnym przepisy KP nie nakładają bowiem na pracodawców wprost obowiązku wprowadzenia regulacji przeciwdziałających przemocy w miejscu pracy. Brak konsultacji polityki antyprzemocowej ze związkami zawodowymi jest zatem *de facto* niekorzystny przede wszystkim dla pracodawców: w przypadku ewentualnego sporu sądowego z ofiarami

⁴¹ Na marginesie warto odnotować, że zgodnie z art. 3 ust. 2 ustawy z dnia 24 czerwca 2025 r. o ochronie sygnalistów (Dz.U. z 2024 r. poz. 928), podmioty zatrudniające mogą postanowić, iż ofiary przemocy w miejscu pracy będą mogły dokonywać zawiadomień o takich zdarzeniach za pośrednictwem wewnętrznego kanału przyjmowania zgłoszeń sygnalistów dotyczących naruszenia prawa. Zasady przyjmowania i rozpatrywania takich zgłoszeń powinny zostać określone w procedurze, która – zgodnie z art. 24 ust. 3 tej ustawy – podlega konsultacji ze związkami zawodowymi lub przedstawicielami pracowników.

przemocy w pracy - ofiary będą mogły twierdzić, że pracodawca nie podejmował w pełni skutecznych działań w celu przeciwdziałania różnym formom przemocy w miejscu pracy. Brak próby uzgodnienia treści polityki antyprzemocowej ze związkami zawodowymi może bowiem rodzić wątpliwości co do rzeczywistego zaangażowania pracodawcy w przeciwdziałanie przemocy w pracy. Dodatkowo, w razie pominięcia związków zawodowych przy tworzeniu polityki antyprzemocowej, mogą one żądać jej uzgodnienia - wskazując, że regulacja ta dotyczy praw i obowiązków pracowników, a więc powinna zostać wprowadzona w formie regulaminu pracy lub układu zbiorowego pracy.

Wspólne opracowanie treści procedury antyprzemocowej nie powinno być jedynym obszarem zaangażowania organizacji związkowych. Celem procedury jest bowiem nie tylko określenie zasad prowadzenia postępowania wyjaśniającego wszczynanego w następstwie zgłoszenia, ale również zapewnienie, że przebieg tego postępowania będzie zgodny z podstawowymi standardami ochrony pracowników. Postępowanie wyjaśniające ma na celu ustalenie, czy wskazane przez osobę zgłaszającą okoliczności rzeczywiście miały miejsce, a w przypadku ich potwierdzenia – umożliwienie pracodawcy podjęcia adekwatnych działań następnych. Obowiązujące przepisy nie zawierają szczegółowych wytycznych dotyczących sposobu prowadzenia postępowań wyjaśniających, pozostawiając podmiotom zatrudniającym znaczną swobodę w tym zakresie. Tym większego znaczenia nabiera więc należyte ukształtowanie procedury wspólnie ze związkiem zawodowym. Procedura powinna bowiem zapewniać osobom zatrudnionym – zarówno zgłaszającemu, jak też osobie, której zarzuty dotyczą – realną ochronę, a także gwarantować sprawność działania komisji wyjaśniającej, tak aby postępowanie nie było przewlekłe. Kluczowe jest zatem, aby procedura przewidywała: poufność postępowania, powołanie bezstronnej komisji, rzetelne rozpatrzenie sprawy bez zbędnej zwłoki oraz zastosowanie odpowiednich środków następnych – wprowadzenie owych zasad powinno podlegać kontroli związku zawodowego. Z punktu widzenia ofiary przemocy w pracy istotne wydaje się również zapewnienie, aby zgłoszenie dotyczące niepożądanych zachowań mogło zostać zgłoszone bezpośrednio do związku zawodowego, który podejmie następnie odpowiednie kroki zgodnie z procedurą. Procedura antyprzemocowa powinna również gwarantować ofiarom najbardziej brutalnych form przemocy w pracy prawo do niewykonywania pracy w przypadku pojawienia się bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia lub życia, czyli *de facto* doprecyzować wspomniany wcześniej art. 210 KP.



W ramach współpracy pomiędzy podmiotem zatrudniającym a organizacją związkową zasadne jest przewidzenie udziału przedstawiciela związku zawodowego w komisji wyjaśniającej - co zwiększa gwarancję, że interesy obu stron stosunku pracy zostaną należycie uwzględnione. Związek zawodowy, w związku ze sprawowaniem nadzoru i kontroli nad przestrzeganiem w zakładzie pracy przepisów prawa pracy (art. 26 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych), jest bowiem uprawniony do weryfikacji sposobu wywiązywania się przez pracodawcę z obowiązku przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi oraz poszanowania godności oraz innych dóbr osobistych pracowników, a także do uczestnictwa w komisjach wyjaśniających (o ile nie sprzeciwiają się temu względy obiektywne, takie jak konflikt interesów zagrażający bezstronności postępowania). Dobrą praktyką wydaje się również aby ogół osób zatrudnionych – w drodze powszechnych wyborów – wybierał swoich przedstawicieli, którzy będą pełnili funkcję członków komisji wyjaśniającej (tego rodzaju rozwiązanie wymaga jednak wyboru co najmniej kilku przedstawicieli z uwagi na możliwą rotację wśród personelu, a także możliwość usprawiedliwionej nieobecności wybranych przedstawicieli, które to mogą wpływać negatywnie na szybkość prowadzenia działań wyjaśniających). Alternatywnie funkcję członka komisji wyjaśniającej może pełnić również społeczny inspektor pracy, o ile nie zachodzą uzasadnione wątpliwości co do bezstronności.

W przypadku, gdy pracodawca i związki zawodowe nie osiągną kompromisu w zakresie trybu powoływania członków komisji wyjaśniającej (przykładowo, pracodawca będzie preferował zaangażowanie do prac komisji osób postronnych, przykładowo zewnętrznych prawników i psychologów), kontrola związku zawodowego nad procesem wyjaśniania przypadków przemocy w pracy może polegać na analizie anonimowych zestawień obejmujących liczbę otrzymanych skarg, przeprowadzonych postępowań oraz zastosowanych działań następczych, co umożliwi związkowi przeprowadzenie stosownej kontroli. Za uzasadnione wydaje się również wprowadzenie możliwości udziału organizacji związkowej w próbie polubownego rozwiązania sporu pomiędzy ofiarą a podmiotem zatrudniającym dotyczącego przemocy w pracy, np. poprzez powołanie komisji pojednawczej.

Przykładowe postanowienie jakie można wprowadzić do u.z.p.:

1. W ramach działań na rzecz przeciwdziałania przemocy w pracy pracodawca oraz zakładowa organizacja związkowa wspólnie opracowują i przyjmują procedurę zapobiegania przemocy w pracy.

2. Zakładowa organizacja związkowa sprawuje nadzór nad przestrzeganiem postanowień procedury, o której mowa w ust. 1 powyżej, w szczególności poprzez udział w pracach komisji wyjaśniającej lub kontrolę działań następczych podejmowanych w związku z ustaleniami komisji.

3. Pracodawca nie ma obowiązku zapewnienia udziału przedstawiciela związku zawodowego w pracach komisji wyjaśniającej w przypadku, gdy:

a) osoba pokrzywdzona nie wyraża na to zgody lub

b) zachodzą uzasadnione wątpliwości co do bezstronności związku zawodowego bądź jego przedstawiciela w związku ze sprawą, jej uczestnikami lub okolicznościami postępowania,

c) postępowanie wyjaśniające jest prowadzone przez podmiot zewnętrzny.

4. Zakładowa organizacja związkowa zapewnia pracownikom i innym osobom zatrudnionym możliwość konsultacji w sprawie polubownego zakończenia sporu z pracodawcą dotyczącego przemocy w pracy, w tym m.in. poprzez powołanie komisji pojednawczej.

4.3. Opracowanie szkoleń dotyczących przemocy

Najbardziej skutecznym działaniem prewencyjnym pozostaje edukacja i szkolenie osób zatrudnionych na temat przeciwdziałania różnym formom przemocy w pracy. Partnerzy społeczni mogą wprowadzić w układach zbiorowych postanowienia zobowiązujące pracodawców do przeprowadzania cyklicznych szkoleń dotyczących przemocy w pracy. Co istotne - treść oraz forma szkoleń dotyczących zapobiegania przemocy w pracy powinny być projektowane w sposób uwzględniający zarówno specyfikę działalności danego podmiotu oraz wielkość zatrudnienia, jak i dynamikę zmian zachodzących na rynku pracy. W szczególności zasadne jest odniesienie się do zjawisk takich, jak upowszechnienie pracy zdalnej, wzrost odsetka cudzoziemców w strukturze zatrudnienia, rozwój technologii opartych na sztucznej inteligencji, rosnące znaczenie koncepcji różnorodności i inkluzji, a także proces starzenia się społeczeństwa. Współczesne wyzwania rynku pracy mogą bowiem sprzyjać intensyfikacji określonych form przemocy w środowisku zawodowym – przykładowo: praca zdalna wiąże się z podwyższonym ryzykiem występowania przemocy w przestrzeni cyfrowej, natomiast wzrost udziału cudzoziemców w zatrudnieniu może generować zjawiska dyskryminacyjne, w tym o charakterze rasistowskim. Z tego względu program szkoleniowy powinien być zorientowany na rzeczywiste i aktualne zagrożenia, a nie ograniczać się do powielania standardowych



problemów, które – wobec rosnącej świadomości praw pracowniczych – są już często znane pracownikom.

Szkolenie powinno uwzględniać także realne zagrożenia związane z wykonywaniem określonego rodzaju pracy oraz być dostosowane do specyfiki działalności prowadzonej przez pracodawcę. W praktyce nie można wykluczyć, że pracownik może spotkać się z każdą formą przemocy w miejscu pracy, jednak pewne okoliczności mogą zwiększać ryzyko jej wystąpienia. Przykładowo osoby pracujące w pojedynkę lub w godzinach nocnych, w miejscach dostępnych dla osób trzecich, są znacznie bardziej narażone na agresję fizyczną niż pracownicy biurowi. Dlatego pracodawca powinien przeprowadzić ocenę ryzyka dostosowaną do konkretnego stanowiska oraz uwzględnić jej wyniki w szkoleniu, zwracając szczególną uwagę pracownika na potencjalne zagrożenia⁴². Z tego też względu - zasadne wydaje się, aby szkolenie nie miało charakteru jednolitego dla wszystkich pracowników, lecz aby zostały przygotowane jego (odpowiednio dostosowane) różne wersje. W ramach szkoleń, w szczególności skierowanych do kadry zarządzającej, istotne jest podkreślenie, iż przemoc w pracy oddziałuje negatywnie nie tylko na jej ofiarę, lecz także na otoczenie, a tym samym stanowi zagrożenie dla prawidłowej organizacji pracy, poziomu zaangażowania pracowników oraz ich efektywności, a jej występowanie może również negatywnie wpłynąć na reputację pracodawcy.

Przykładowo:

1. Pracodawca zobowiązuje się do organizowania obowiązkowych, cyklicznych szkoleń dla wszystkich osób zatrudnionych, dotyczących przeciwdziałania wszelkim formom przemocy w pracy, w tym agresji fizycznej, mobbingowi, molestowaniu, molestowaniu seksualnemu.
2. Szkolenia, o których mowa w ust. 1 odbywają się nie rzadziej niż raz na dwa lata i przedstawiają w szczególności definicje i przykłady zachowań stanowiących przemoc w pracy, skutki i konsekwencje takich zachowań oraz procedury ich zgłaszania. W ramach szkoleń uczestnicy są również informowani o możliwościach korzystania z infolinii i wsparcia oferowanego przez odpowiednie urzędy państwowe/pracodawcę. Pracodawca zobowiązuje się do aktualizacji treści szkoleń nie rzadziej niż co 2 lata.
3. Szkolenia są rejestrowane i dostęp do materiałów szkoleniowych w formie elektronicznej jest stale udostępniany wszystkim osobom zatrudnionym.

⁴² Szerzej: M. Gajda, *op. cit.*, s. 253-257.



4. Osoby nowozatrudnione są również obowiązane do odbycia szkolenia, o którym mowa w ust. 1 w terminie trzydziestu dni od dnia rozpoczęcia wykonywania pracy.
5. Niezależnie od przeprowadzenia szkoleń, o których mowa w ust. 1 powyżej, pracodawca zobowiązuje się do uwzględnienia ryzyka zachowań przemocowych w ocenie ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy, po uprzednich konsultacjach w tym zakresie z zakładową organizacją związkową.

4.4. Przemoc ze strony osób trzecich

Tak jak zasygnalizowano we wcześniejszych rozważaniach - przepisy polskiego prawa pracy nie przewidują szczególnych rozwiązań odnoszących się do przemocy w pracy, której sprawcami są osoby trzecie, w tym klienci, kontrahenci czy użytkownicy usług zakładu pracy. Brak wytycznych w tym zakresie powoduje, iż pracownicy i inne osoby zatrudnione nie posiadają dostatecznej wiedzy w zakresie prewencji i reakcji na tego rodzaju zagrożenie. W tej sytuacji szczególną rolę powinny odgrywać związki zawodowe, które powinny dążyć do wypracowania – w ramach u.z.p. – mechanizmów służących zwiększeniu bezpieczeństwa pracowników i minimalizowaniu ryzyka związanego z przemocą ze strony osób trzecich. W ramach działań prewencyjnych - związki zawodowe powinny dążyć do tego, aby pracodawca przeszkolił pracowników i inne osoby zatrudnione z problematyki radzenia sobie w sytuacjach zagrożenia, jak również wdrożył dodatkowe procedury zabezpieczające teren zakładu pracy, czy też umożliwiające szybkie poinformowanie pracodawcy o zagrożeniu i wezwanie pomocy. Należy przy tym podkreślić, że postanowienia u.z.p. dotyczące ochrony przed przemocą powinny być zawsze dostosowane do specyfiki danego zakładu pracy. Inne rozwiązania należy zastosować w przypadku pracowników świadczących pracę w godzinach nocnych lub wykonujących obowiązki w warunkach izolacji, gdzie ryzyko napaści fizycznej jest wyższe, a inne w przypadku pracowników biurowych. Dlatego u.z.p. powinien przewidywać nie tylko ogólne zasady dotyczące przeciwdziałania przemocy w związku z pracą, ale również mechanizmy pozwalające na **różnicowanie środków ochrony** w zależności od charakteru danego stanowiska.

Przykładowo, u.z.p. może przewidywać, iż:

1. Pracodawca, w ramach obowiązku zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, zobowiązuje się do wdrożenia środków ochronnych mających na celu zabezpieczenie osób zatrudnionych przed przemocą ze strony osób trzecich, w tym w szczególności konsumentów, kontrahentów, klientów oraz osób postronnych.

2. W celu realizacji obowiązku, o którym mowa w ust. 1, pracodawca podejmuje następujące działania:

- a) prowadzi monitoring wizyjny zakładu pracy zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa,
- b) sprawuje kontrolę nad dostępem osób trzecich do terenu zakładu pracy, w tym z wykorzystaniem systemów monitoringu i innych środków technicznych,
- c) wdraża procedurę alarmową na wypadek wystąpienia zagrożenia, obejmującą w szczególności zasady ewakuacji pracowników, informowania przełożonych oraz właściwych organów ścigania przestępstw niezależnie od miejsca wykonywania pracy przez pracownika lub inną osobę zatrudnioną,
- d) prowadzi działania informacyjne skierowane do osób trzecich, dotyczące zakazu stosowania przemocy wobec pracowników i innych osób zatrudnionych (w tym poprzez umieszczanie odpowiednich komunikatów w widocznych miejscach na terenie zakładu pracy oraz wprowadzanie odpowiednich klauzul do umów z kontrahentami i klientami pracodawcy),
- e) zapewnia pracownikom dostęp do materiałów edukacyjnych oraz szkoleń w zakresie rozpoznawania i deeskalacji sytuacji grożących wystąpieniem przemocy ze strony osób trzecich.

4.5. Dodatkowe uprawnienia dla ofiar przemocy

Obowiązujące przepisy prawa pracy nie przewidują dodatkowych uprawnień dla osób będących ofiarami różnych form przemocy w pracy. Z tego względu warto rozważyć, czy w ramach organizacji pracy nie powinny powstać **wewnętrzne mechanizmy wsparcia**, które skutecznie pomagałyby ofiarom przemocy w pracy. W tym kontekście związki zawodowe mogą odegrać istotną rolę, wspierając pracodawcę w opracowywaniu rozwiązań mających na celu ochronę osób zatrudnionych przed zagrożeniem. Szczególnie istotne jest to w sytuacji, gdy pracownik zgłasza przypadek przemocy i wszczynane jest postępowanie wyjaśniające. Jeśli istnieją uzasadnione przesłanki wskazujące na realne zagrożenie dla



bezpieczeństwa pracownika - warto rozważyć środki, które umożliwią mu wykonywanie obowiązków w sposób minimalizujący ryzyko kontaktu z potencjalnym sprawcą. Przykładowe rozwiązania mogą obejmować: **umożliwienie pracownikowi pracy zdalnej (o ile pozwala na to organizacja i rodzaj pracy), zaoferowanie pracownikowi elastycznych godzin pracy (np. poprzez zaakceptowanie wniosku o indywidualny rozkład czasu pracy).**

Dodatkowo, pracodawca powinien podkreślić, że każda osoba zatrudniona ma prawo opuszczenia miejsca pracy i powstrzymania się od wykonywania obowiązków, jeżeli bezpośrednio zagraża jej życiu lub zdrowiu (art. 210 KP). Dotyczy to zwłaszcza najpoważniejszych przejawów przemocy, takich jak napaści fizyczne, próby molestowania seksualnego czy inne działania naruszające nietykalność cielesną. Oprócz tego, w ramach u.z.p., można przewidzieć także inne formy wsparcia, np. zapewnienie pracownikom dostępu do coraz bardziej popularnego benefitu pracowniczego, jakim jest możliwość skorzystania z bezpłatnej pomocy psychologicznej oferowanej przez podmioty zewnętrzne (tzw. program wsparcia pracowników). Pracodawca powinien także poinformować osoby zatrudnione o możliwości korzystania z infolinii i wsparcia oferowanego przez odpowiednie urzędy państwowe dedykowane ofiarom przemocy.

Warto również zwrócić uwagę, że pracodawcy powinni uwzględniać problematykę **przemocy domowej**, która co prawda nie zawsze ma bezpośredni związek z wykonywaną pracą, jednak może znacząco wpływać na bezpieczeństwo i efektywność pracownika. Ofiary przemocy domowej są narażone na poważne naruszenie poczucia bezpieczeństwa i zdrowia, co często ogranicza ich zdolność do wykonywania obowiązków zawodowych. Z tego względu mogą one korzystać z ogólnodostępnych środków - takich jak zwolnienia lekarskie, czy też skorzystanie z instrumentów przewidzianych na gruncie ustawy o przeciwdziałaniu przemocy domowej - jednakże w praktyce może to być niewystarczające.

Związki zawodowe – mając na uwadze rekomendacje MOP – mogą wynegocjować dodatkowe uprawnienia i przywileje dla osób dotkniętych problemem przemocy domowej, które zdecydują się na poinformowanie o tym pracodawcy. Takie wsparcie może obejmować m.in. umożliwienie pracownikowi częstszego przychodzenia do zakładu pracy (nawet gdy pracodawca oczekuje, że pracownicy będą pracowali zdalnie co najmniej kilka dni), elastyczne godziny pracy (umożliwiające ofierze ograniczenie kontaktu ze sprawcą),

zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy za wynagrodzeniem w trakcie załatwiania spraw związanych z przemocą domową.

Przykładowe postanowienie u.z.p.:

1. W przypadku zgłoszenia przez pracownika lub inną osobę zatrudnioną wystąpienia przemocy w pracy lub przemocy domowej, pracodawca – w porozumieniu z zakładową organizacją związkową – może, mając na uwadze okoliczności wskazane w zgłoszeniu oraz rodzaj wykonywanej pracy, umożliwić pracownikowi:

a) wykonywanie pracy zdalnej w większym wymiarze niż przewidują to obowiązujące przepisy dotyczące pracy zdalnej,

b) korzystanie z elastycznej organizacji czasu pracy, na wniosek pracownika.

2. Niezależnie od uprawnień, o których mowa w ust. 1, pracownicy oraz inne osoby zatrudnione mają prawo do usprawiedliwienia nieobecności w pracy spowodowanej zachowaniami przemocowymi w środowisku domowym i otrzymania 100% wynagrodzenia za czas tej nieobecności pod warunkiem przedstawienia stosownego dokumentu (np. zaświadczenia lekarskiego, dokumentu od organu ścigania przestępstw).

3. Skorzystanie z uprawnień, o których mowa w 2, może nastąpić wyłącznie z inicjatywy pracownika lub innej osoby zatrudnionej.

4. Pracodawca zapewnia osobom zatrudnionym dostęp do programu wsparcia pracowników który obejmuje profesjonalne, poufne i bezpłatne wsparcie psychologiczne.