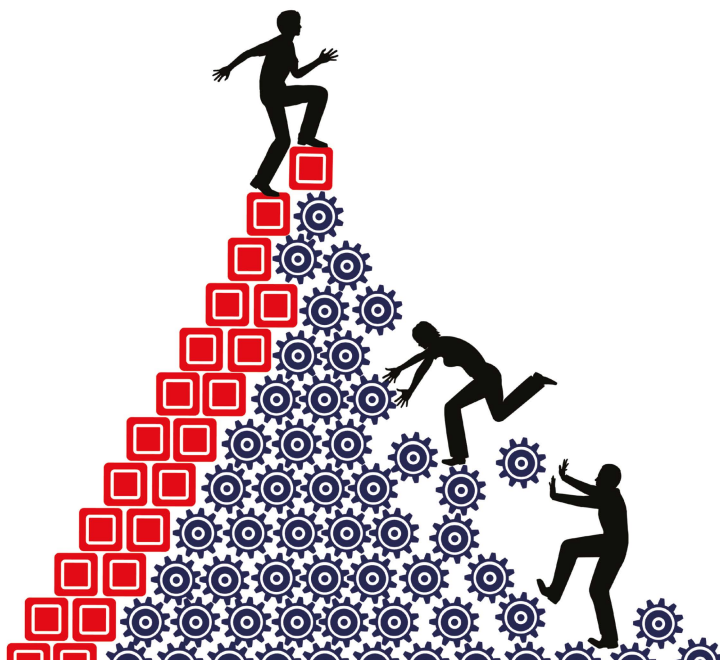


Prawo

Zjawiska niepożądane w zatrudnieniu z perspektywy prawa pracy – wybrane zagadnienia

pod redakcją
Magdaleny Paluszkiewicz
Ewy Staszewskiej



**Zjawiska niepożądane
w zatrudnieniu
z perspektywy prawa pracy
– wybrane zagadnienia**



WYDAWNICTWO
UNIWERSYTETU
ŁÓDZKIEGO

Prawo

Zjawiska niepożądane w zatrudnieniu z perspektywy prawa pracy – wybrane zagadnienia

Monografia Studenckiego Naukowego Koła
Prawa Pracy Uniwersytetu Łódzkiego

pod redakcją
Magdaleny Paluszkiewicz
Ewy Staszewskiej

Magdalena Paluszkiewicz (ORCID: 0000-0002-7454-927X)
Ewa Staszewska (ORCID: 0000-0002-5807-4630)
– Uniwersytet Łódzki, Wydział Prawa i Administracji
Katedra Prawa Pracy, 90-232 Łódź, ul. Kopcińskiego 8/12

RECENZENT

Miroslaw Włodarczyk

REDAKTOR INICJUJĄCY

Monika Borowczyk

OPRACOWANIE REDAKCYJNE

Joanna Misztal

SKŁAD I ŁAMANIE

AGENT PR

KOREKTA TECHNICZNA

Elżbieta Pich

PROJEKT OKŁADKI

efectoro.pl

agencja komunikacji marketingowej

Zdjęcie wykorzystane na okładce: © Depositphotos.com/sangoiri

Publikacja współfinansowana przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Łodzi



© Copyright by Authors, Łódź 2023

© Copyright for this edition by Uniwersytet Łódzki, Łódź 2023

<https://doi.org/10.18778/8331-307-8>

Wydane przez Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego
Wydanie I. W. 11153.23.0.K

Ark. wyd. 6,5; ark. druk. 7,0

ISBN 978-83-8331-369-6
e-ISBN 978-83-8331-307-8

Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego
90-237 Łódź, ul. Jana Matejki 34A
www.wydawnictwo.uni.lodz.pl
e-mail: ksiegarnia@uni.lodz.pl
tel. 42 635 55 77

Spis treści

Słowo wstępne Ewa Staszewska, Magdalena Paluszkiewicz	7
Przemoc w pracy i sposoby jej eliminowania w świetle Konwencji nr 190 MOP Zuzanna Bartosik	9
Zjawiska patologiczne niesklasyfikowane jako mobbing – postulaty <i>de lege ferenda</i> Magdalena Fonderska, Damian Pietrzak	23
Wybrane środki realizacji obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi Rola komisji antymobbingowych w świetle orzecznictwa sądowego Paulina Piątkowska, Agnieszka Zychla	39
Zjawisko wypalenia zawodowego i potrzeba jego regulacji w polskim prawie pracy Aleksandra Ficner, Adrian Szymanowski	51
Racjonalne usprawnienia jako główny instrument w przeciwdziałaniu dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność w zatrudnieniu Justyna Drożdż	67
Praca zdalna w dobie pandemii i związane z nią wyzwania dla pracowników Julia Bołdyrew	83
Prawo do bycia offline podstawowym prawem pracowników pracujących zdalnie Katarzyna Olejnik	99

Słowo wstępne

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

Poruszana w monografii problematyka jest wpisana w toczące się w ostatnim czasie ożywione dyskusje naukowe wokół Konwencji nr 190 Międzynarodowej Organizacji Pracy z 2019 r. dotyczącej eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy¹, która wprowadza z jednej strony szerokie pojęcie przemocy i molestowania w świecie pracy, obejmując nim wszelkie formy przemocy i nękania – werbalnego, fizycznego, społecznego lub psychicznego, w tym przemoc i molestowanie ze względu na płeć, a z drugiej – ustanawia szeroki zakres podmiotowy, gwarantując ochronę nie tylko pracownikom, lecz także osobom pracującym, niezależnie od charakteru umowy, na podstawie której wykonywana jest praca. Polska dotychczas nie ratyfikowała konwencji, choć pojawiające się coraz częściej sygnały w doktrynie wskazują na potrzebę rewizji takiego stanu rzeczy.

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

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

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

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

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

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

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

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

*Ewa Staszewska
Magdalena Paluszkiwicz*

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 pracy¹. 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”². 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 zaleceniem nr 206 MOP³. 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 ekonomiczna, 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 ogólnym pojęciem „nieakceptowalnych zachowań i praktyk”, nie określając, jakie konkretne 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 ewentualne wywołane przez nie skutki w postaci szkód różnego rodzaju lub jedynie prawdopodobieństwa ich wystąpienia. Wynikiem stosowanej przemocy i molestowania 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 wydaje 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 ofiarę przemocy i molestowania, nie zaś sprawcę⁴. Szeroka definicja opisywanego zjawiska 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 (rozważania 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 sprawy czy sposób i cel jego działania⁵.

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 społecznej⁶. W socjologii odróżnia się ją od płci biologicznej znajdującą odzwierciedlenie w cechach fizycznych⁷. 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 kobietom⁸.

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 pracodawcę⁹.

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 wiktyimizacją 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.

tego postanowienia przysłuży się z pewnością wzmocniona 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 dochody¹⁰. 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 zarobkujące w ramach innych form zatrudnienia.

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

Konwencji 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 pracy¹¹, 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 seksualne¹². 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 karnego¹³, a jako takie skutkować poniesieniem przez ich sprawców odpowiedzialności karnej¹⁴. 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^{3a} § 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)¹⁵. 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 klient¹⁶. 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 jednorazowy¹⁷ i nie musi charakteryzować się szczególną uporczywością¹⁸.

Kodeks pracy w art. 18^{3a} § 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 płeć¹⁹. 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)²⁰. 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. 94³ 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 kumulatywnie²¹. 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 sprawy²². 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 motywu 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. 94³ § 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 szkoleń²³. 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 wymogi 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 legislacyjnych²⁴.

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).

Zjawiska patologiczne niesklasyfikowane jako mobbing – postulaty *de lege ferenda*

Pathological phenomena not classified as mobbing – *de lege ferenda* postulates

Magdalena Fonderska

Studentka I roku administracji II stopnia
Wydział Prawa i Administracji
Uniwersytet Łódzki
magdalena.fonderska@edu.uni.lodz.pl

Damian Pietrzak

Student I roku prawa zatrudnienia – kadry i płace
Wydział Prawa i Administracji
Uniwersytet Łódzki
damian.pietrzak@edu.uni.lodz.pl

Streszczenie

Celem opracowania jest zbadanie obowiązujących uregulowań prawnych dotyczących mobbingu w odniesieniu do ewoluujących form świadczenia pracy i innych patologicznych zjawisk niesklasyfikowanych jako mobbing. Punktem wyjścia do rozważań jest definicja mobbingu zawarta w obowiązujących przepisach prawa pracy. Szczegółowej analizie poddano również dobra osobiste, których naruszenie może stanowić podstawę powstania zachowań patologicznych, niesklasyfikowanych jako mobbing.

Słowa kluczowe: mobbing, patologie w środowisku pracy, przemoc w miejscu pracy, zjawiska patologiczne, dobra osobiste, praca zdalna.

Abstract

The aim of the study is to examine the applicable legal regulations on mobbing in relation to the evolving forms provision of work and other pathological phenomena not classified as mobbing. The starting point for the considerations is the definition of mobbing contained in the applicable provisions of labor law. Personal rights were also subjected to a detailed analysis, the violation of which may be the basis for pathological behavior not classified as mobbing.

Keywords: mobbing, pathologies in the work environment, violence in the workplace, pathological phenomena, personal rights, remote work.

1. Patologie w zatrudnieniu

Praca to dla wielu ludzi ważny element życia. W miejscu pracy człowiek spędza nawet jedną trzecią dnia, dlatego należy dbać o jego dobre samopoczucie w tym otoczeniu. Środowisko służbowe z powodu zróżnicowania tworzących go osób oraz występowania podległości służbowej sprzyja powstawaniu zjawisk patologicznych. Patologie w zatrudnieniu są zjawiskami nieprawidłowymi i szkodliwymi, które występują w sferze pracy. Obejmują one różnorodne sytuacje i zachowania, które wpływają negatywnie na pracowników, pracodawców oraz ogólnie na funkcjonowanie organizacji. Patologie w zatrudnieniu są zwykle wynikiem złych praktyk zarządzania, nieprawidłowych warunków pracy lub nieetycznego postępowania.

W środowisku pracy można wskazać na wiele negatywnych zachowań polegających m.in. na dyskryminacji (w tym zwłaszcza molestowaniu czy molestowaniu seksualnym) oraz mobbingu.

Jak wskazuje Kodeks pracy¹ w art. 11³, jakkolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia – w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna. Podmioty objęte ochroną przed dyskryminacją zostały wyszczególnione w art. 18^{3a} k.p. Przepis ten dosadnie wskazuje na kategorię pracowników. Dyskryminacją jest nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia, np. wymienione w art. 18^{3a} § 1 k.p., przy czym należy zauważyć, iż ten katalog ma charakter otwarty. Takimi innymi niedozwolonymi kryteriami różnicowania pracowników są np.: wygląd, ujawnienie nosicielstwa wirusa HIV, rodzicielstwo, odbywanie aplikacji radcowskiej, obywatelstwo, miejsce zamieszkania². Ponadto należy zauważyć, że zakaz dyskryminacji obejmuje również powiązania, które poprzedzają bezpośrednio nawiązanie stosunku pracy.

Dyskryminacją jest także molestowanie i molestowanie seksualne. W świetle art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p. przejawem dyskryminacji jest niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Należy zauważyć, iż ustawodawca nie wskazuje żadnych wytycznych w zakresie tego, kto miałby dopuścić się takiego zachowania, w związku z czym sprawcą może

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

2 Wyrok SN z 29 listopada 2017 r., I PK 367/16, LEX nr 2433082.

być każdy (przełożony pracownika, a także współpracownik). Jak stwierdza Sąd Najwyższy w orzeczeniu z 7 listopada 2018 r., „molestowanie może polegać na takim zastosowaniu przez pracodawcę zgodnych z prawem instrumentów, które ze względu na sposób i formę korzystania z przyznaných mu kompetencji narusza godność pracownika i tworzy wobec niego atmosferę, o której mowa w art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p.”³.

Molestowanie seksualne, zgodnie z art. 18^{3a} § 6 k.p., to 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 zachowania te mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy. Przykładami molestowania seksualnego będą zniewagi i obelgi, insynuacje, niestosowne uwagi na temat ubioru, uczesania, wieku, sytuacji rodzinnej, lubieżne spojrzenia, różnego rodzaju pieszczoty lub gesty o charakterze seksualnym, wprowadzanie protekcyjnych lub paternalistycznych stosunków, które naruszają godność osobistą ofiary⁴.

Jedną z najpoważniejszych i najpowszechniejszych patologii w środowisku pracy jest mobbing. W prawie polskim legalna definicja mobbingu została zawarta w art. 94³ k.p. Jest to systematyczne i długotrwałe zastraszanie, upokarzanie lub wykluczanie pracownika przez innych członków organizacji. Ofiary mobbingu doświadczają przemocy psychicznej, emocjonalnej i czasem fizycznej, co powoduje ogromne szkody zarówno dla ich zdrowia psychicznego, jak i fizycznego. Mobbing często ma charakter ukierunkowany na jednostkę, gdzie celowo tworzy się atmosferę wrogości i wykluczenia wobec pracownika. Przybiera on różne formy, dlatego niekiedy trudno jest określić granice pomiędzy mobbingiem a innymi zachowaniami (również nieetycznymi)⁵. W związku z istotą, daleko idącymi skutkami oraz trudnością udowodnienia mobbingu, to właśnie ta patologia będzie przedmiotem naszego szczególnego zainteresowania.

Istotne znaczenie dla pełnego zrozumienia zjawisk patologicznych ma Konwencja nr 190 Międzynarodowej Organizacji Pracy z 2019 r. dotycząca eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy⁶, która definiuje przemoc w miejscu pracy. Jak wynika z art. 1 ust. 1 lit. a konwencji, pod pojęciem przemocy i molestowania rozumie się nieakceptowalne zachowania, praktyki lub groźby, zarówno jednorazowe, jak i powtarzające się, których celem, skutkiem lub prawdopodobnym skutkiem jest szkoda o charakterze fizycznym, psychicznym, ekonomicznym

3 Wyrok SN z 7 listopada 2018 r., II PK 210/17, OSNP 2019/9/106.

4 Wyrok SR w Człuchowie z 15 stycznia 2021 r., IV P 92/20, LEX nr 3120022.

5 A. Bechowska-Gebhardt, T. Stalewski, *Mobbing – patologia zarządzania personelem*, Difin, Warszawa 2004, s. 11–13.

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

lub seksualnym. Za przemoc w pracy należy uznać maltretowanie, zastraszanie lub atakowanie pracowników w związku z wykonywaniem pracy, co prowadzi bezpośrednio lub pośrednio do zagrożenia ich bezpieczeństwa, samopoczucia lub zdrowia⁷. W ocenie ekspertów MOP przejawem przemocy w pracy może być zarówno przemoc fizyczna, jak i przemoc psychiczna, w tym molestowanie, molestowanie seksualne, mobbing oraz kierowanie gróźb wobec pracownika⁸. Zaprezentowana definicja przemocy w pracy pozostawia dużą swobodę interpretacyjną, pozwalając na uznanie za przemoc w pracy wielu niepożądanych zachowań⁹. Jak zauważa M. Tomaszewska, zdefiniowane w Konwencji MOP nr 190 przemoc i molestowanie należy rozumieć jako „szereg niedopuszczalnych zachowań, których celem lub skutkiem bądź też prawdopodobnym skutkiem jest szkoda fizyczna, psychiczna, seksualna lub majątkowa”¹⁰. Katalog ten może przybierać różne formy zachowań będących kombinacjami działań, a także zaniechań o zróżnicowanym stopniu nasilenia. Wymienione zachowania nie muszą mieć charakteru powtarzalnego, co odróżnia je od mobbingu – mogą mieć one charakter jednorazowy. Z tego wynika, że przemoc jest pojęciem zdecydowanie szerszym oraz ogólniejszym niż definicje powyżej opisanych patologii. Brak konkretnego odniesienia podmiotowego w art. 1 Konwencji nr 190 MOP oznacza, że podstawową rolą ww. konwencji jest eliminacja opisanych działań także w stosunkach pomiędzy współpracownikami, w kontaktach z osobami trzecimi a nie jedynie w relacjach pomiędzy podwładnym a zwierzchnikiem¹¹. Ofiarą przemocy w pracy może być więc każda osoba świadcząca pracę, która w związku z jej wykonywaniem pada ofiarą przemocy w sposób, który jest określony przez pracodawcę lub inny podmiot zatrudniający. Przykładami takich osób będą wolontariusze, osoby podejmujące bezpłatne praktyki i staże. Podmioty te jednak nie są objęte ochroną antymobbingową, gdyż ta dotyczy tylko pracowników w rozumieniu art. 2 k.p. Warto przy tym zauważyć, iż Konwencja nr 190 MOP poza szeroką definicją przemocy i molestowania nie konkretyzuje również zjawisk patologicznych, które zostały wskazane w sposób szeroki i ogólny.

7 R. Wynne, N. Clarkin, T. Cox, A. Griffiths, *Guidance on the prevention of violence at work*, European Commission, Brussels 1997, s. 11.

8 International Labour Organization, *Code of practice on workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon. Meeting of Experts to Develop a Code of Practice on Violence and Stress at Work in Services: A Threat to Productivity and Decent Work (8–15 October 2003)*, Geneva 2003, s. 13–14.

9 M. Gajda, *Przemoc w pracy. Środki ochrony prawnej i metody przeciwdziałania*, Wolters Kluwer, Warszawa 2022, s. 26.

10 M. Tomaszewska, *Autonomiczna i jednolita definicja przemocy i molestowania w świetle nowych rozwiązań przyjętych w Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2023, nr 4, s. 6–7.

11 *Ibidem*.

2. Definicja mobbingu na gruncie Kodeksu pracy

Międzynarodowa Organizacja Pracy nazywa mobbing agresywnym zachowaniem, które można określić jako obraźliwe i mściwe, wyrażające się poprzez okrutne, złośliwe lub upokarzające usiłowania zaszkodzenia jednostce lub grupie pracowników, którzy stają się przedmiotem psychicznego dręczenia. Mobbing zakłada stałe negatywne uwagi, krytykę, izolowanie osoby od kontaktów społecznych, plotkowanie lub rozprzestrzenianie fałszywych informacji¹². Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi w prawie polskim został wprowadzony nowelizacją z 14 listopada 2003 r.¹³ Zgodnie z art. 94³ § 2 k.p. mobbing oznacza 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. Definicja mobbingu jest otwarta i ogólnikowa¹⁴. W związku z tym, iż struktura art. 94³ § 2 k.p. nie jest klarowna, niezbędne jest także odwołanie się do orzecznictwa sądowego.

Działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi są pierwszą przesłanką mobbingu. Taka konstrukcja tworzy uprzywilejowaną pozycję dla osób zatrudnionych na podstawie przepisów Kodeksu pracy w porównaniu z osobami wykonującymi pracę w ramach innych form zatrudnienia. Wynika to z przywołania w definicji pojęcia pracownika w rozumieniu art. 2 k.p., w związku z czym osoby niepodlegające pod tę definicję nie mają zapewnionej ochrony w ramach Kodeksu pracy. Mobberem może być pracodawca będący osobą fizyczną, a jeśli pracodawca jest jednostką organizacyjną, mobberem może być również osoba zarządzająca jednostką. Mobberem może być również pracodawca, pracownik, współpracownik czy nawet klient, kontrahent czy współmałżonek właściciela¹⁵. Kolejnym elementem definicji mobbingu jest nękanie i zastraszanie pracownika. Zarówno nękanie, jak i zastraszanie są obiektywnymi kryteriami oceny sytuacji. W celu dokonania właściwej oceny intencji i zamiarów drugiej strony, istotne jest oparcie obiektywnej oceny sytuacji na rozsądnym postrzeganiu rzeczywistości w konkretnym przypadku. Gdy pracownik zgłasza, że padł ofiarą mobbingu, niezbędne jest przeprowadzenie obiektywnej oceny sytuacji, z uwzględnieniem stanu faktycznego. Nękanie w rozumieniu art. 94³ § 2 k.p.

12 M. Zych, *Mobbing w polskim prawie pracy*, C.H. Beck, Warszawa 2007, s. 4.

13 Ustawa z 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz. U. z 2003 r. Nr 213, poz. 2081.

14 J. Adamska, J. Bieluk, M. Kun-Buczko, *Procedury antymobbingowe i antydyskryminacyjne. Obowiązki pracodawcy*, C.H. Beck, Warszawa 2021, s. 15.

15 *Ibidem*, s. 21.

oznacza ustawiczne dręczenie, niepokojenie, czy też dokuczanie¹⁶. Zastraszanie to – jak podaje słownik PWN – wywoływanie w kimś uczucia silnego, ciągłego zagrożenia¹⁷.

Przepis art. 94³ k.p. wymaga, aby określone działania lub zachowania wywołały u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej. Ta przesłanka ma charakter subiektywny. Oznacza to, że pracownik musi wykazać przed sądem, iż w wyniku działań mobbera doszło u niego do powstania zaniżonej oceny przydatności zawodowej, zarówno w sytuacji, kiedy zaniżenie przydatności zawodowej wywołane u pracownika polega na wywołaniu poczucia bycia gorszym, nienadającym się do pełnienia funkcji na określonym stanowisku, ale również w sytuacji, kiedy pracownik ma świadomość reprezentowanych przez siebie wartości i czuje, że pracodawca chce doprowadzić do zaniżenia oceny przydatności.

Zarówno H. Leymann¹⁸, jak i autorzy aktualnych prac dowodzą, że aby określone zachowanie w miejscu pracy można było nazwać mobbingiem, powinno ono trwać nie krócej niż sześć miesięcy, jednak orzecznictwo sądowe w tej kwestii jest zróżnicowane. Sądy przyjmują, że każdy przypadek mobbingu powinien być rozpatrywany indywidualnie, biorąc pod uwagę odporność psychofizyczną pracownika oraz jego indywidualne cechy. Zgodnie z art. 94³ k.p. ustalenie jednoznacznej granicy czasowej, po której można stwierdzić istnienie mobbingu, jest niemożliwe¹⁹. Jako przykład można podać stanowisko Sądu Najwyższego z 22 kwietnia 2015 r., w którym przyjęto, że w sytuacji intensywnego dręczenia lub zastraszania pracownika nie można wykluczyć, że okres pięciu tygodni może być wystarczający, szczególnie jeśli dotyczy to osoby o wrażliwej psychice²⁰. W innych orzeczeniach sądów można spotkać stanowisko, zgodnie z którym okres 10 dni roboczych jest zbyt krótki, aby została spełniona przesłanka długotrwałości²¹. W kolejnym wyroku²² sąd apelacyjny wyraził stanowisko, że poniżanie pracownika przez jeden dzień może nosić cechy mobbingu, jednak dopiero zwielokrotnienie tych działań w ciągu jednego dnia może wywołać negatywne skutki mobbingu. Polska definicja mobbingu nie konkretyzuje czasu, w jakim powinien on trwać, pozostawiając tym samym dużą swobodę interpretacyjną sądom, czego skutkiem jest zróżnicowane orzecznictwo w tym zakresie. Należy dodać, że przesłanka długotrwałości, którą trzeba każdorazowo rozpatrywać łącznie z uporczywością działań, utrudnia udowodnienie istnienia mobbingu, które ciąży na stronie mobbingowanej. Długotrwałość, która jest rozpatrywana z uporczywością, a której nie wyznaczono

16 Wyrok SN z 10 października 2012 r., II PK 68/12, OSNP 2013/17–18/204.

17 <https://sjp.pwn.pl/slowniki/zastraszanie.html> (dostęp: 13.06.2023).

18 W. Sojka, K. Walczak, *Mobbing – socjologiczno-prawny zarys zagadnienia*, „Rocznik Administracji Publicznej” 2015, nr 1, s. 147.

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

20 Wyrok SN z 22 kwietnia 2015 r., II PK 166/14, LEX nr 1712815.

21 Wyrok SA w Warszawie z 22 kwietnia 2013 r., III APa 66/12, Legalis nr 1049126.

22 Wyrok SA w Gdańsku z 5 lipca 2013 r., III APa 10/13, LEX nr 1353665.

sztynnych ram, pozostawia zbyt dużą swobodę interpretacyjną stronom, czego dowodzi przytoczone orzecznictwo. Z tej perspektywy zasadne wydaje się zastąpienie w polskiej definicji wyrażenia „zachowania długotrwałe” określeniem „powtarzające się”. Nie ograniczy to swobody interpretacyjnej sądów, a nawet pozwoli na klasyfikowanie jako mobbing działań występujących wielokrotnie w krótszym okresie niż przywołane, uzależnionym od czynników psychicznych mobbingowego, a także specyfiki miejsca pracy.

Ostatnią przesłanką mobbingu jest poniżenie lub ośmieszenie pracownika, jego izolacja lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Istotne jest, aby te działania były zamierzone, czyli miały na celu osiągnięcie określonych rezultatów. Wymaga to udowodnienia celów i skutków tych działań, a samo stwierdzenie ich bezprawności nie jest wystarczające. Stwierdzenie, że działania były bezprawne, samo w sobie nie jest wystarczające do udowodnienia mobbingu. Konieczne jest przedstawienie dowodów na intencje i cele mobbera oraz na skutki tych działań dla pracownika. Pracownik musi udowodnić, że poniżenie, ośmieszenie, izolacja lub wyeliminowanie z zespołu miały na celu naruszenie jego godności, dobrego samopoczucia, a także wpłynęły na jego sytuację zawodową czy rozwój.

Wszystkie omówione powyżej przesłanki stanowią całość. Do zaistnienia mobbingu konieczne jest ich łączne wystąpienie, czego dowodzi Sąd Najwyższy w orzeczeniu z 11 lutego 2014 r.²³ Nie można mówić o mobbingu, gdy nie wystąpi choć jedna z tych przesłanek, bądź nie występują one łącznie, to znaczy występują bez powiązań między sobą.

3. Przykłady mobbingu

Wśród zachowań mobbingowych pojawiających się w miejscu pracy można wymienić: wyśmiewanie i szykanowanie, bierną agresję, poniżanie, wydawanie absurdalnych poleceń, aluzje o charakterze seksualnym. Mobbing może się wyrażać również w ciągłym przerywaniu wypowiedzi, reagowaniu krzykiem, ciągłym krytykowaniu i upominaniu, upokarzaniu, stosowaniu pogroźek, unikaniu rozmów, niedopuszczaniu do głosu, ośmieszaniu, ograniczaniu możliwości wyrażania własnego zdania, nieformalnym wprowadzeniu zakazu rozmów z nękanym pracownikiem, uniemożliwieniu komunikacji z innymi, a także powierzaniu prac poniżej kwalifikacji i uwłaczających, odsunięciu od odpowiedzialnych i złożonych zadań, zarzucaniu pracą lub niedawaniu żadnych zadań albo ich odbieraniu itp. Jednak należy podkreślić, że normalne, kulturalne egzekwowanie wykonania poleceń nie

23 Wyrok SN z 11 lutego 2014 r., I PK 165/13, LEX nr 1444594.

stanowi mobbingu, ponieważ podległość służbowa wynika z natury stosunku pracy. Wypada przy tym dodać, że nawet niesprawiedliwa, lecz incydentalna krytyka pracownika nie może być kwalifikowana jako mobbing²⁴. Jak wynika z orzeczenia Sądu Okręgowego w Warszawie²⁵, mobbing może przejawiać się także poprzez: krytykowanie wizerunku w postaci komentowania wyglądu i aparycji, krytykę poziomu inteligencji wyrażaną poprzez negowanie większości podejmowanych działań w obecności innych osób w sposób opryskliwy, lekceważący. W wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie z 29 listopada 2016 r., za mobbing zostało uznane nadmiernie krytykowanie, rozliczanie pracownika, przypisywanie mu odpowiedzialności za działania przez niego niezawinione, publiczne wskazywanie braku umiejętności, kwestionowanie stabilności zatrudnienia²⁶.

4. Inne niż mobbing zjawiska patologiczne

Od mobbingu należy odróżnić inne zjawiska, zarówno takie, które wywołują skutki prawne, ale nie są mobbingiem, jak i te, które mają charakter patologiczny, lecz nie wywołują skutków prawnych, na co zwrócił uwagę Sąd Apelacyjny w wyroku z 17 listopada 2022 r.²⁷ Do pierwszej grupy można np. zaliczyć molestowanie seksualne, dyskryminację, przemoc fizyczną. Do drugiej grupy zjawisk – działań niebędących mobbingiem i niewywołujących skutków prawnych można zaliczyć: poczucie dyskomfortu w miejscu pracy związane z tzw. syndromem wypalenia zawodowego, uzasadnioną krytykę w miejscu pracy, stres w miejscu pracy, niekulturalne zachowania pracodawcy, konflikty w miejscu pracy, jednorazowe akty przemocy psychicznej, maltretowanie menedżerskie. Zespół wypalenia zawodowego jest związany z frustracją odczuwaną w miejscu zatrudnienia, a spowodowaną m.in. brakiem satysfakcji z wykonywanej pracy, nieadekwatnym do posiadanych umiejętności stanowiskiem czy zbyt niskim wynagrodzeniem. Celem uzasadnionej krytyki jest doprowadzenie do lepszego wykonywania pracy przez pracownika, nie ma ona na celu poniżania lub ośmieszania pracownika czy eliminowania go z zespołu. Nie będzie też mobbingiem fakt, iż pracownik odczuwa stres, który jest nieodłącznym składnikiem pracy w gospodarce wolnorynkowej. Stres może być skutkiem mobbingu, lecz nie jego przyczyną. Należy też odróżnić mobbing od braku kultury przełożonego, przejawiającej się np. w formie wydawanych poleceń

24 Wyrok SA we Wrocławiu z 27 września 2012 r., III APa 27/12, LEX nr 1307530.

25 Wyrok SO w Warszawie z 18 sierpnia 2021 r., VII Pa 69/20, LEX nr 3242183.

26 Wyrok SO w Warszawie z 29 listopada 2016 r., XXI P 102/14, LEX nr 2335478.

27 Wyrok SA w Warszawie z 17 listopada 2022 r., III APa 58/19, LEX nr 3441128.

czy różnicy zdań co do sposobu wykonywania pracy. Cechą mobbingu jest długotrwałość, dlatego nie spełniają wymogu tej definicji jednorazowe akty przemocy psychicznej. Działania mobbingowe nie muszą mieć jednolitego nasilenia, mogą być nieregularne i stosowane przez pojedynczą osobę lub kilka osób działających w porozumieniu lub bez²⁸.

Oprócz wąskiego zakresu podmiotowego obecnego pojęcia mobbingu, kolejnym jego mankamentem jest wąski zakres przedmiotowy. Do zaistnienia mobbingu musi zachodzić wspomniana wielokrotnie uporczywość i długotrwałość zachowań, ale też nękanie lub zastraszanie, wystąpienie zaniżonej oceny przydatności zawodowej, przez co – jak słusznie zauważa A. Świątkowski – nawet najcięższe, wyjątkowo złośliwe, wypełniające część formalnych przesłanek mobbingu zachowanie, ale niepowtarzające się, nie zostanie zakwalifikowane jako mobbing²⁹. Przykładami takich zachowań mogą być te wymierzone w dobra osobiste człowieka wymienione w art. 23 k.c. Zawarty katalog jest otwarty, o czym świadczy wyrażenie „w szczególności”³⁰. Oznacza to, że roszczenia mogą dotyczyć też innych niewymienionych. Są to m.in.: zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska.

Zgodnie z art. 11¹ k.p. pracodawca ma obowiązek szanować godność i inne dobra osobiste człowieka, a szczególne ryzyko naruszenia wymienionych wartości zachodzi w związku z wprowadzoną na mocy nowelizacji Kodeksu pracy pracą zdalną.

Punktem wyjścia do rozważań na temat innych niż mobbing zjawisk patologicznych może być wyrok Sądu Najwyższego z 2 lutego 2011 r., w którym wskazano, iż obowiązek pracodawcy szanowania dóbr osobistych pracownika obejmuje także zapobieganie i przeciwdziałania naruszeniu tych dóbr przez innych, podległych mu pracowników³¹. Jak z kolei uważa Sąd Najwyższy w wyroku z 21 października 2008 r., pracowniczą godność tworzy poczucie własnej wartości, oparte na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika oraz na uznaniu zdolności, umiejętności i wkładu pracy pracownika przez jego przełożonych. Naruszeniem tak rozumianej godności pracowniczej są zaś zachowania pracodawcy polegające m.in. na słownej lub czynnej zniewadze, dopuszczaniu się czynów nieobyczajnych wobec pracownika, krzywdzących ocenach jego kwalifikacji, udzielaniu nieprawdziwych opinii o pracowniku, bezasadnym wymierzaniu mu kar dyscyplinarnych, ujawnianiu bez zgody pracownika informacji objętych ochroną danych osobowych³².

28 Wyrok SA w Warszawie z 17 listopada 2022 r., III APa 58/19, LEX nr 3441128.

29 A.M. Świątkowski, *Mobbing i procedury antymobbingowe*, „Przegląd Prawa Publicznego” 2021, nr 12, s. 79–105.

30 M. Szablowska, *Ochrona dóbr osobistych pracownika z perspektywy europeizacji polskiego prawa pracy*, „Studia Iuridica Toruniensia” 2006, t. 3, s. 180.

31 Wyrok SN z 2 lutego 2011 r., II PK 189/10, LEX nr 811844.

32 Wyrok SN z 21 lutego 2008 r., II PK 71/08, LEX nr 1110973.

Przykładem zachowań patologicznych niesklasyfikowanych jako mobbing może być m.in. naruszenie tajemnicy korespondencji, które jest dobrem wskazanym przez ustawodawcę. Pracodawca, naruszając tajemnicę korespondencji poprzez otwieranie korespondencji kierowanej do swoich podwładnych czy wymogu przesyłania maili, które trafiły na służbową pocztę elektroniczną pracownika do swojej wiadomości, w związku z wykonywaniem przez pracowników pracy zdalnej na podstawie rozdziału 2c k.p., dopuszcza się naruszenia ww. dobra osobistego. W dłuższej perspektywie czasu oraz przy uwzględnieniu cechy uporczywości, działanie to może spowodować ograniczenie kompetencji i decyzyjności pracownika, a w konsekwencji poczucie zmniejszenia przydatności do pracy.

Innym przykładem może być naruszenie czci człowieka rozumianej w aspekcie godności osobistej, czyli dobrostanu wynikającego z poczucia własnej wartości³³. Najczęściej występuje w formie ustnej i może przejawiać się jako nadmierna krytyka czy też wygłaszanie negatywnej oceny przekonań, działań pracownika niezwiązanych z wykonywaniem pracy. Mobbingu nie stanowi jednak konstruktywna krytyka dotycząca zadań służbowych pracownika. Mimo że może to powodować poniżenie, ośmieszenie pracownika, to jeżeli nie są to zachowania długotrwałe lub uporczywe, a ponadto nie izolują lub nie eliminują danej osoby z zespołu współpracowników, nie mogą być sklasyfikowane jako mobbing. Naruszenie czci może występować nie tylko pomiędzy pokrzywdzonym i naruszcycielem, lecz także przy udziale osób trzecich, np. na zgromadzeniach również za pośrednictwem mediów³⁴. Przykładem jest przerywanie wypowiedzi, wyciszanie pracownika podczas rozmów grupowych, nieudzielenie głosu pracownikowi, czy usuwanie ze spotkania. Są to zachowania zdecydowanie patologiczne, jednak brak spełnienia wszystkich cech mobbingu zawartych w jego kodeksowej definicji nie upoważnia do zakwalifikowania tych działań jako mobbing. Jak zauważa Sąd Najwyższy w wyroku z 20 marca 2007 r., obecność napiętej atmosfery psychicznej wśród członków załogi towarzysząca zapowiedzianym zwolnieniom z pracy nie może być automatycznie uznana za mobbing ze strony pracodawcy³⁵. Zakładając, że pracodawca nie wywiązał się ze swojego obowiązku w zakresie przeprowadzenia akcji informacyjnej, a stan napięcia psychicznego utrzymuje się długotrwałe, taka sytuacja może spowodować naruszenie dobra osobistego, jakim jest zdrowie, powodując jego rozstrój. W przytoczonej sytuacji należy zwrócić uwagę na indywidualny stan psychiczny każdego pracownika.

Następnym przykładem zachowania patologicznego niesklasyfikowanego jako mobbing jest naruszenie dobra osobistego w postaci prywatności. Przejawia się ono np. w przypadku ujawnienia przez pracodawcę bez zgody pracownika informacji

33 A. Sylwestrzak, M. Balwicka-Szczyrba (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2023 (dostęp: 31.05.2023).

34 *Ibidem*.

35 Wyrok SN z 20 marca 2007 r., II PK 221/06, LEX nr 389284.

o wysokości jego wynagrodzenia czy faktów z jego życia prywatnego lub rodzinnego. Takie działania mogą mieć na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, a nawet wyeliminowanie czy izolowanie go z zespołu współpracowników; trudno doszukiwać się tu jednak przesłanki uporczywości i długotrwałości.

5. Zachowania patologiczne niesklasyfikowane jako mobbing w związku z nowelizacją Kodeksu pracy w zakresie pracy zdalnej

W konsekwencji wybuchu pandemii COVID-19 oraz idącym za tym rozpowszechnieniem się użycia komputerów i urządzeń mobilnych, sieci Internet, łączny cyfrowych, aplikacji mobilnych, usług technologii cyfrowych³⁶ w celu wykonywania pracy, powstała konieczność uregulowania zdalnej formy wykonywania obowiązków służbowych. Nowa możliwość świadczenia pracy stwarza wiele okazji do powstania zachowań patologicznych niewystępujących do tej pory. Wśród nich można wyróżnić m.in.: naruszenie równowagi pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym pracownika polegające na oczekiwaniu stałej dostępności, wykonywaniu telefonów w nocy. Ponadto pomijanie pracownika w zapraszaniu na spotkania odbywające się w formie zdalnej, celowe pomijanie w korespondencji mailowej, która go bezpośrednio dotyczy, kwestionowanie kompetencji pracownika w obecności innych osób w sferze online. Te działania mogą być uznawane za mobbing tylko przy założeniu, że mają one charakter uporczywy i długotrwały, natomiast bez udziału tych cech takie zachowania pozostają zachowaniami jedynie patologicznymi.

6. Podsumowanie

Zjawiska patologiczne z roku na rok przybierają na sile³⁷, przede wszystkim w sferze zawodowej. Występują one już na etapie m.in. przyjmowania pracownika do zespołu czy motywowania. Wśród źródeł patologii mogących pojawić się

36 M. Mędrala, *Praca zdalna w polskim systemie prawnym*, Wolters Kluwer, Warszawa 2021, s. 15.

37 A. Polanowska, *Patologie społeczne w miejscu pracy – analiza i ocena zjawiska we współczesnych czasach*, „Zarządzanie Innowacyjne w Gospodarce i Biznesie” 2018, nr 1 (26), s. 57.

w miejscu pracy można wymienić inne przyczyny, m.in. potrzebę docenienia pracownika czy poczucie permanentnego niezadowolenia ze strony pracownika lub pracodawcy. Termin „mobbing” został po raz pierwszy użyty w 1963 r. przez słynnego austriackiego etnologa i noblistę Konrada Lorenza w pracy *Tak zwane zło* do opisanie sytuacji atakowania przez grupę niewielkich zwierząt jednego większego osobnika³⁸. To z kolei wskazuje na fakt, iż mobbing jest problemem ponadczasowym, uniwersalnym, ewoluującym, a ponadto wciąż występującym w środowisku pracy. Porównanie mobbingu w niniejszej pracy do innych patologii niesklasyfikowanych jako mobbing miało na celu zbadanie, czy obecne regulacje oraz procedury antymobbingowe odpowiadają nieuniknionym zmianom w prawie. Mobbing, ze względu na trudność udowodnienia wszystkich ustawowych przesłanek oraz w związku ze skutkami, jakie wywołuje – zarówno wynikającymi wprost z definicji (odizolowanie, wyeliminowanie pracownika), jak i innymi, nieprzewidywanymi przepisami Kodeksu pracy (np. depresja, stany lękowe) – jest przedmiotem wielu opracowań.

Mobbing jest ściśle związany z prawem pracy i przepisami Kodeksu pracy. Oznacza to, że konkretne zachowania, aby spełniać kryteria mobbingu, muszą m.in. naruszać prawa pracownika. Jednakże warto zaznaczyć, że mobbing jest problemem społecznym, który może występować również wśród osób świadczących pracę na podstawie niepracowniczych stosunków zatrudnienia. W związku z tym istotne jest zrozumienie, że mobbing jest zjawiskiem złożonym i wymagającym uwzględnienia wszystkich czynników. Z kolei zawarte w definicji mobbingu określenie „długotrwałe” może prowadzić do nieuwzględnienia wielu przypadków mobbingu, w których ofiara doświadcza powtarzających się, lecz krótkotrwałych aktów agresji lub upokorzeń, co potwierdza szerokie w tym zakresie orzecznictwo sądowe. Mobbing może występować przy wykonywaniu pracy w warunkach pracy zdalnej (wprowadzonej nowelizacją Kodeksu pracy z 7 kwietnia 2023 r.), co powoduje utrudnienie w udowodnieniu zaistnienia wszelkich ustawowych przesłanek ww. patologii. Dlatego zasadne wydaje się wprowadzenie następujących postulatów.

Po pierwsze, rozszerzenie ochrony antymobbingowej na osoby pozostające także w niepracowniczych formach zatrudnienia. Na gruncie obowiązującego prawa osoby pozostające w niepracowniczych stosunkach zatrudnienia – przede wszystkim na podstawie zatrudnienia cywilnoprawnego, nie mogą dochodzić roszczeń związanych z mobbingiem, opierając się na art. 94³ k.p. Ta kategoria zatrudnionych może upominać się o swoje prawa na podstawie przepisów o ochronie dóbr osobistych i przepisów o czynach niedozwolonych z Kodeksu cywilnego³⁹. Aktualne przepisy ograniczają ochronę przed mobbingiem jedynie do pracowników w rozumieniu art. 2 k.p., co stoi w sprzeczności z konstytucyjną zasadą

38 D. Sarzała, *Mobbing jako wielopostaciowy problem społeczny*, „Łódzkie Studia Technologiczne” 2009, nr 18, s. 242.

39 Ustawa z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, tekst jedn. Dz. U. z 2022 r., poz. 1360 ze zm.

ochrony pracy. Ta zasada dotyczy wszystkich osób świadczących pracę, niezależnie od podstawy prawnej świadczenia pracy. Skonstruowanie przepisów w następujący sposób dokonuje uprzywilejowania osób, które świadczą pracę na podstawie przepisów Kodeksu pracy w stosunku do osób pozostających w zatrudnieniu niepracowniczym. W związku z powyższym zasadne jest rozszerzenie ochrony przed mobbingiem na wszystkie osoby pozostające w zatrudnieniu u pracodawcy, niezależnie od podstawy świadczenia pracy.

Po drugie, zastąpienie w definicji mobbingu określenia „długotrwałe” zwrotem „powtarzające się”. To działanie pozwoli rozszerzyć pojęcie mobbingu na zachowania charakteryzujące się pewną systematyką. Orzecznictwo w zakresie pojęcia długotrwałości jest rozbieżne. Na podstawie omówionego orzecznictwa w niniejszej pracy można wymienić przynajmniej trzy okresy, które sądy uznały za wystarczające do zakwalifikowania określonych działań jako mobbing (sześć miesięcy, pięć tygodni, jeden dzień). To zróżnicowanie jest zrozumiałe, gdyż wymaga go już sama definicja mobbingu. Natomiast określenie „długotrwałe”, mające zastosowanie do okresu sześciu miesięcy, nie ma odniesienia do pięciu tygodni, a tym bardziej do jednego dnia, ponieważ są to okresy znacznie rozbieżne. Bardziej trafne wydaje się zastąpienie słowa „długotrwałe” wyrażeniem „powtarzające się”. Nadal pozostawi to autonomię sądom w zakresie orzekania o czasie trwania mobbingu, jednak pozwala na uznanie nawet potencjalnie krótkiego czasu jego trwania, co ma miejsce w przypadku osób o większym stopniu wrażliwości. Uporczywość oznacza rozciągnięte w czasie, stale powtarzające się zachowania. Nie należy tego kojarzyć *stricte* z określeniem „długotrwałość”. Określenie „powtarzające się” wypełnia tę systematykę. Jednak ocena czasu trwania działań, by zakwalifikować je jako mobbingowe, musi być dokonywana indywidualnie w każdej sprawie, ze zwróceniem uwagi na powiązanie tych przesłanek z pozostałymi, a zwłaszcza przesłankami związanymi ze sferą psychiczną człowieka⁴⁰. Ponadto określanie mobbingu jako zjawiska długotrwałego może prowadzić do niezrozumienia jego istoty. Mobbing to nie tylko kwestia czasu trwania, ale przede wszystkim sposobu, w jaki te działania wpływają na pracownika i jego dobrostan psychiczny. Konsekwencje mobbingu mogą być poważne i negatywnie oddziaływać na zdrowie i życie zawodowe osoby doświadczającej takiego zachowania, niezależnie od tego, czy miało ono charakter długotrwały, czy krótkotrwały. Zawarte w definicji mobbingu określenie „długotrwałe” może prowadzić do nieuwzględnienia wielu przypadków mobbingu, w których ofiara doświadcza powtarzających się, lecz krótkotrwałych aktów agresji lub upokorzeń, co udowadnia szerokie w tym zakresie orzecznictwo sądowe.

Po trzecie, rozszerzenie definicji mobbingu na pracę świadczoną w formie zdalnej. Praca zdalna oparta na technologiach informacyjno-komunikacyjnych może doprowadzić do równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym poprzez

40 J. Adamska, J. Bieluk, M. Kun-Buczko, *op. cit.*, s. 15.

większą elastyczność. Praca w tej formie może również prowadzić do negatywnych skutków, takich jak: niekontrolowanie czasu pracy oraz naruszenie konwencji work-life-balance poprzez oczekiwanie przez pracodawcę nieustannej gotowości do świadczenia pracy. Jednocześnie ten rodzaj świadczenia pracy stwarza ryzyko powstania nowych form zachowań mobbingowych, dotąd nieznanych. W związku z brakiem regulacji wskazującej, że działania mobbingowe mogą zachodzić także w przestrzeni online, ich udowodnienie może być trudne. Dlatego należy rozszerzyć definicję mobbingu poprzez bezpośrednie zaznaczenie, że działania i zachowania charakteryzujące się cechami przypisywanymi działaniom mobbingowym mogą zachodzić również w pracy zdalnej. Należy jednak zauważyć, że sama forma świadczenia pracy nie jest przesądzająca. Niezależnie od niej ciężar dowodu spoczywa na pracowniku. Jeżeli pracownik jest w stanie udowodnić występowanie wszystkich przesłanek mobbingu łącznie, to sama forma świadczenia przez niego pracy pozostaje bez znaczenia. Jednakże w pracy zdalnej trudną do udowodnienia przesłanką mogą być działania polegające na izolowaniu pracownika. Ponadto należy zwrócić uwagę, iż praca zdalna może prowadzić do izolacji oraz powstania trudności komunikacyjnych pomiędzy pracownikami, co może z kolei przyczynić się do wyeliminowania pracownika z zespołu współpracowników.

W naszej ocenie wprowadzenie powyższych postulatów zapewni pełną ochronę poprzez wyeliminowanie niecisłości prawnych.

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 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, tekst jedn. Dz. U. z 2022 r., poz. 1360 ze zm.

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

Ustawa z 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz. U. z 2003 r. Nr 213, poz. 2081.

Orzecznictwo sądowe

Wyrok SN z 10 września 1997 r., I PKN 246/97, LEX nr 32795.

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

Wyrok SN z 21 października 2008 r., II PK 71/08, LEX nr 1110973.

Wyrok SN z 2 lutego 2011 r., II PK 189/10, LEX nr 811844.

Wyrok SN z 10 października 2012 r., OSNP 2013/17–18/204.

Wyrok SN z 11 lutego 2014 r., I PK 165/13, LEX nr 1444594.

Wyrok SN z 22 kwietnia 2015 r., II PK 166/14, LEX nr 1712815.
Wyrok SN z 29 listopada 2017 r., I PK 367/16, LEX nr 2433082.
Wyrok SA we Wrocławiu z 27 września 2012 r., III APa 27/12, LEX nr 1307530.
Wyrok SA w Warszawie z 22 kwietnia 2013 r., III APa 66/12, Legalis nr 1049126.
Wyrok SA w Gdańsku z 5 lipca 2013 r., III APa 10/13, LEX nr 1353665.
Wyrok SA w Warszawie z 17 listopada 2022 r., III APa 58/19, LEX nr 3441128.
Wyrok SO w Warszawie z 29 listopada 2016 r., XXI P 102/14, LEX nr 2335478.
Wyrok SR w Człuchowie z 15 stycznia 2021 r., IV P 92/20, LEX nr 3120022.

Literatura

Adamska J., Bieluk J., Kun-Buczko M., *Procedury antymobbingowe i antydyskryminacyjne. Obowiązki pracodawcy*, C.H. Beck, Warszawa 2021.

Bechowska-Gebhardt A., Stalewski T. *Mobbing – patologia zarządzania personelem*, Difin, Warszawa 2004.

Chakowski M., *Regulacje prawne mobbingu w Szwecji, Francji i Belgii*, „Monitor Prawa Pracy” 2005, nr 9.

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

International Labour Organization, *Code of practice on workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon. Meeting of Experts to Develop a Code of Practice on Violence and Stress at Work in Services: A Threat to Productivity and Decent Work (8–15 October 2003)*, Geneva 2003.

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

Kłos B., *Mobbing*, Biuro Studiów i Ekspertyz Kancelarii Sejmu, Warszawa 2002.

Krzyszowska P., *Regulacje prawne dotyczące mobbingu w wybranych krajach Europy Zachodniej*, „Bezpieczeństwo Pracy: Nauka i Praktyka” 2015, nr 1.

Mędrala M., *Praca zdalna w polskim systemie prawnym*, Wolters Kluwer, Warszawa 2021.

Polanowska A., *Patologie społeczne w miejscu pracy – analiza i ocena zjawiska we współczesnych czasach*, „Zarządzanie Innowacyjne w Gospodarce i Biznesie” 2018, nr 1 (26).

Sarzała D., *Mobbing jako wielopostaciowy problem społeczny*, „Łódzkie Studia Technologiczne” 2009, nr 18.

Sojka W., Walczuk K., *Mobbing – socjologiczno-prawny zarys zagadnienia*, „Rocznik Administracji Publicznej” 2015, nr 1.

Sylwestrzak A., Balwicka-Szczyrba M. (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2023 (dostęp: 31.05.2023).

Szablowska M., *Ochrona dóbr osobistych pracownika z perspektywy europeizacji polskiego prawa pracy*, „Studia Iuridica Toruniensia” 2006, t. 3, s. 180.

Świątkowski A.M., *Mobbing i procedury antymobbingowe*, „Przegląd Prawa Publicznego” 2021, nr 12.

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

Wynne R., Clarkin N., Cox T., Griffiths A., *Guidance on the prevention of violence at work*, European Commission, Brussels 1997.

Zych M., *Mobbing w polskim prawie pracy*, C.H. Beck, Warszawa 2007.

Wybrane środki realizacji obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi Rola komisji antymobbingowych w świetle orzecznictwa sądowego

Selected measures to implement the employer's obligation to counter mobbing The role of Anti-Mobbing Committees in Light of Court Jurisprudence

Paulina Piątkowska

Agnieszka Zychła

Studentki IV roku prawa

Wydział Prawa i Administracji

Uniwersytet Łódzki

paulina.piatkowska2@edu.uni.lodz.pl

agnieszka.zychla@edu.uni.lodz.pl

Streszczenie

Opracowanie skupia się na zagadnieniu postępowania antymobbingowego. Analizie zostały poddane komisje antymobbingowe w świetle orzecznictwa sądowego. Są to organy szczególnie ze względu na fakt, iż ich członkowie są wybierani przez pracodawcę, który może okazać się jednocześnie mobberem. Budzi to kontrowersje ze względu na ewentualny brak obiektywizmu. Autorki zauważyły, że sama procedura antymobbingowa nie jest rozpowszechniona wśród pracowników. W tekście zwrócono także uwagę m.in. na dopuszczenie konieczności udostępniania protokołów konkretnych postępowań komisji antymobbingowej, czy jej odpowiedzialności za zadania w sytuacjach, kiedy została ona powołana przez pracodawcę. Po analizie orzecznictwa Autorki dochodzą do konkretnych wniosków oraz podkreślają wagę istnienia komisji antymobbingowej i niektóre aspekty z nią związane – zarówno z samą komisją, jak i jej rolą w wyżej wspomnianej procedurze.

Słowa kluczowe: mobbing, komisja antymobbingowa, patologie w miejscu pracy.

Abstract

The study focuses on the issue of anti-mobbing proceedings. In this text, the Anti-Mobbing Committee was taken under the microscope in the light of jurisprudence. It is a special body because its members are selected by the employer, who may also turn out to be a mobber. This is controversial due to the possible lack of objectivity. The authors also noted that the anti-mobbing procedure itself is not widespread among employees, and it is the employer's duty to define it. The paper also draws attention to e.g., for allowing the need to share protocols of specific proceedings of the Anti-mobbing Committee or its responsibility for tasks in situations where it was appointed by the employer. After analyzing the jurisprudence, the authors come to various conclusions and emphasize the importance of the existence of the Anti-Mobbing Committee and some aspects related to it, both with the committee itself and its role in the above-mentioned procedure.

Keywords: anti-mobbing, anti-mobbing commission, pathologies in the workplace.

1. Uwagi wprowadzające

Dysfunkcje i patologie w miejscu pracy są zjawiskami, które – mimo prób ich zwalczania – nadal występują w tym środowisku. Są to zagadnienia o szczególnym znaczeniu i mogą mieć charakter zarówno indywidualny, jak i zbiorowy¹. Jednym ze zjawisk w środowisku pracy zaliczanych do patologicznych jest mobbing. Mobbing jest uznawany za specyficzny rodzaj konfliktu w miejscu pracy. Narusza on prawa danej jednostki, w tym przede wszystkim jej godność². Nie pozostaje on bez negatywnego odzewu ze strony społeczeństwa, ustawodawcy i pracowników. Z tego względu pracodawcy mogą powoływać komisje antymobbingowe w związku z podejmowanymi środkami przeciwdziałania mobbingowi w środowisku pracy.

2. Pojęcie mobbingu w świetle Kodeksu pracy, doktryny oraz orzecznictwa sądowego

Analizując zjawisko mobbingu, odwołujemy się w pierwszej kolejności do definicji wskazanej w Kodeksie pracy³ w art. 94³ § 2³. Jak wynika z przywołanego przepisu, mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękananiu

1 M. Kabiesz, *Patologie i dysfunkcje w środowisku pracy*, „Zarządzanie i Jakość” 2021, nr 1, s. 17.

2 M. Bialik, *Mobbing – specyficzny rodzaj przemocy*, „Zeszyty Naukowe WSG” 2021, nr 6, s. 301–302.

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

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. Ten przepis ma kluczowe znaczenie – oprócz legalnej definicji pojęcia mobbingu, art. 94³ § 1 k.p. nakłada także na pracodawcę obowiązek podejmowania działań w kierunku przeciwdziałania mobbingowi⁴.

Jak wskazuje M. Gajda⁵, pojęcie mobbingu zostało po raz pierwszy użyte przez austriackiego zoologa K. Lorenza. Utożsamiał on to zjawisko z agresywnymi zachowaniami zwierząt, które były ukierunkowane na wyeliminowanie ze stada określonej jednostki. Badania wykazały, że najczęściej ofiarami mobbingu padały najsłabsze ptaki, atakowane przez grupy słabszych jednostek.

Z kolei W. Cieślak oraz J. Stelina za mobbing w pracy uznali „bezprawne, systematyczne i długotrwałe zachowania (działania i zaniechania) osób będących członkami pewnego zespołu ludzkiego, podejmowane bez powodu lub z oczywiście błahego powodu, skierowane przeciwko innym członkom (innemu członkowi) grupy i godzące w ich dobra prawnie chronione, a mające na celu zmuszenie pokrzywdzonych do opuszczenia danego zespołu”⁶.

M. Kucharska powołuje się na definicję mobbingu Międzynarodowej Organizacji Pracy. Autorka wskazuje, że ta organizacja definiuje pojęcie mobbingu jako obraźliwe zachowanie poprzez mściwe, okrutne, złośliwe lub upokarzające usiłowanie zaszkodzenia jednostce lub grupie pracowników, którzy stają się przedmiotami psychicznego dręczenia. Mobbing charakteryzuje się stałymi, negatywnymi uwagami lub krytyką, społecznym izolowaniem danej osoby, plotkowaniem lub rozprzestrzenianiem fałszywych informacji. Pracodawca, zwalniając pracownika, jako przyczynę wskazał np. nieradzenie sobie przez pracownika z obowiązkami zawodowymi.

Pojęcie mobbingu jest przedmiotem orzeczeń sądowych⁷, w których krytyczna ocena pracy pracownika przez pracodawcę nie jest mobbingiem. Mogłaby ona zostać uznana za mobbing w sytuacji, gdyby miała na celu poniżenie pracownika. Konstruktywna krytyka służy zapewnieniu realizacji danego planu oraz prawidłowej organizacji pracy. Jeżeli zachowanie pracodawcy jest dozwolone prawem, czyli mieści się w granicach prawa, nie jest mobbingiem. W hierarchii podporządkowania pracodawca ma prawo nadzoru i kontroli pracy pracownika. Powinien jednak przy tym powstrzymać się od zachowań, które naruszałby godność pracownika.

Sąd Apelacyjny w Warszawie w jednym z wyroków⁸ wprost odwołuje się do definicji mobbingu, zauważając, że „z ustawowej definicji mobbingu wynika, że polega

4 J. Semena, *Wewnętrzna polityka antymobbingowa jako sposób realizacji obowiązku płynącego z art. 94³ § 1 Kodeksu Pracy*, „Przegląd Prawno-Ekonomiczny” 2016, nr 35, s. 87.

5 M. Gajda, *Przemoc w pracy. Środki ochrony prawnej i metody przeciwdziałania*, Wolters Kluwer, Warszawa 2022, s. 36 i n.

6 W. Cieślak, J. Stelina, *Prawne aspekty mobbingu*, „Prokuratura i Prawo” 2003, nr 10, s. 73.

7 Wyrok SN z 22 kwietnia 2015 r., II PK 166/14, LEX nr 1712815.

8 Wyrok SA w Warszawie z 31 stycznia 2018 r., III APa 25/16, LEX nr 2467973.

on na wrogim i nieetycznym zachowaniu, które jest kierowane w sposób systematyczny przez jedną lub więcej osób, głównie przeciwko jednej osobie, która wskutek mobbingu staje się bezradna i bezbronna, pozostając w tej pozycji poprzez działania mobbingowe o charakterze ciągłym”.

W wyroku Sądu Apelacyjnego w Szczecinie wskazano katalog sprawców mobbingu i osób mobbingowanych⁹. Zauważono w nim, że „sprawcą mobbingu może być zarówno pracodawca, jak i osoby zarządzające w jego imieniu zakładem pracy, przełożeni pracownika”.

Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku z 6 lutego 2014 r. wskazał zaś na zdarzenia, które można uznać za początek mobbingu¹⁰. Zauważono, że mobbing jako zjawisko ma charakter dynamiczny i rozwija się, poczynając od drobnych i incydentalnych przypadków. Dopiero upływ czasu pozwala kwalifikowanej sumie przypadków przypisać cechę mobbingu. Co do zasady nie ma powodów, by poszukiwać zdarzenia inicjującego mobbing. W ujęciu socjologicznym za początek mobbingu uważa się konflikt. Z prawnego punktu widzenia udowodnienie zdarzenia stanowiącego początek mobbingu pozostaje irrelewantne dla możliwości przypisania pracodawcy odpowiedzialności za mobbing. Istotne jest bowiem nagromadzenie dotyczących pracownika lub skierowanych przeciwko niemu zachowań, zmierzających do wywołania skutków wymienionych w art. 94³ § 2 k.p. Wystarczy zatem ustalenie, że proces trwał przez określony czas, a także, że zaistniało w tym czasie wiele zachowań składających się na mobbing.

Nie każde zachowanie z punktu widzenia pracownika uznawane jako negatywne, jest mobbingiem. W wyroku Sądu Apelacyjnego w Łodzi¹¹ zostało wskazane, że „działania, nakierowane na ogół pracowników, jak też towarzysząca zwolnieniom z pracy atmosfera napięcia psychicznego pośród członków załogi, nie są uznawane za mobbing”. Oznacza to zatem, że nie wszystkie zachodzące w miejscu pracy nieprzyjemne sytuacje są mobbingiem.

Ciężar dowodu wykazania mobbingu spoczywa na pracowniku, jak wskazał w wyroku Sąd Apelacyjny w Gdańsku¹². Sąd zauważył, że jednorazowe naganne zachowanie w stosunku do pracownika może wywołać złe samopoczucie. Jednakże, aby mówić o długotrwałym wpływie na psychikę ludzką, takie działania muszą być zwielokrotnione. Aby więc mówić o mobbingu, negatywne zachowania muszą być intensywne i naganne do tego stopnia, że pracownik będzie miał poczucie silnego zastraszenia i beznadziejności sytuacji.

Ochrona wynikająca z art. 94³ § 2 k.p. obejmuje pracowników, niezależnie od pełnionej funkcji czy zajmowanego stanowiska u pracodawcy. Oceniając zakres działań mobbingowych przełożonego względem pracownika, ważna jest ocena

9 Wyrok SA w Szczecinie z 30 grudnia 2013 r., III APa 9/13, LEX nr 1458977.

10 Wyrok SA w Warszawie z 6 lutego 2014 r., III APa 43/12, LEX nr 1477373.

11 Wyrok SA w Łodzi z 4 września 2012 r., III APa 20/12, LEX nr 1237101.

12 Wyrok SA w Gdańsku z 16 czerwca 2016 r., III APa 13/16, LEX nr 2356487.

zasad funkcjonowania podległości służbowej. Czyniąc użytek z kompetencji dyrektywnych pracodawcy, należy szanować pracowniczą godność i respektować ukształtowane w zakładzie pracy zasady współzycia społecznego¹³.

W orzecznictwie sądowym zauważa się, że przeciwdziałanie mobbingowi to przede wszystkim staranne działanie pracodawcy. W wyroku Sądu Najwyższego z 3 sierpnia 2011 r.¹⁴ przeciwdziałanie mobbingowi określono jako kontraktowy obowiązek pracodawcy. Kontraktowy charakter stosunku pracy ma ochraniać nie tylko interes majątkowy drugiej strony (czyli pracownika), lecz także jego dobra osobiste. Swoją obowiązek pracodawca może realizować poprzez nieustanne szkolenie pracowników, informowanie ich o tym, jakim niebezpieczeństwem jest mobbing i jakie niesie za sobą konsekwencje. Może tworzyć procedury mające na celu wykrycie i zakończenie tego zjawiska, np. poprzez tworzenie wewnętrznych regulaminów i procedur antymobbingowych.

To w gestii pracodawcy leży obowiązek przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy, które tworzy. Pracodawca ma za zadanie jednocześnie przeciwdziałać zjawiskom o charakterze mobbingowym, jak również zapobiegać jego negatywnym skutkom w sytuacji, gdy w danym miejscu pracy zaistnieje mobbing. Narzędziem służącym realizacji działania antymobbingowego pracodawcy może być przygotowanie i wdrożenie w życie procedury antymobbingowej. J. Marciniak¹⁵ rozumie politykę antymobbingową „jako zestaw konkretnych, zorganizowanych i systematycznych przedsięwzięć ze strony pracodawcy, nakierowanych na przeciwdziałanie mobbingowi”.

3. Środki prewencyjne

Jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy zawartych w Kodeksie pracy jest przeciwdziałanie mobbingowi (art. 94³ § 1 k.p.) Kodeks pracy nie wskazuje, jakie środki prewencyjne (choćby pod względem rodzaju czy charakteru), stanowiące element polityki antymobbingowej, ma obowiązek wdrożyć podmiot zatrudniający. Na gruncie praktyki i literatury prawniczej wykształciło się wiele możliwych do zastosowania środków.

W literaturze wskazuje się, iż jednym ze środków jest odpowiednio przeprowadzony proces rekrutacji. Podkreśla się, że jest to szczególnie istotne w odniesieniu

13 Wyrok SA w Szczecinie z 30 grudnia 2013 r., III APa 9/13, LEX nr 1458977.

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

15 J. Marciniak, *Procedura antymobbingowa – poradnik krok po kroku*, ABC, LEX/el. 2017 (dostęp: 29.06.2023).

do stanowisk menedżerskich i kierowniczych, ponieważ mobbing najczęściej jest związany z nadużyciem władzy (relacja zwierzchnik–podwładny). Ponadto takie osoby przyczyniają się do kształtowania kultury organizacyjnej w miejscu pracy. Na gruncie prawa polskiego weryfikacja danych osobowych kandydatów jest limitowana w związku z zasadami ochrony tych danych, co może powodować zmniejszenie skuteczności środków mających na celu przeciwdziałanie patologiom w miejscu pracy na przyszłość na tym etapie. Weryfikacja kandydatów może mieć miejsce przez analizę referencji. Należy wskazać, że referencje są dokumentem przedstawionym za zgodą i z inicjatywy kandydata, a brak owej zgody, jej wycofanie, nie mogą być podstawą do negatywnego traktowania kandydata/pracownika (art. 22^{1a} § 2 k.p.)¹⁶.

M. Gajda¹⁷ wskazuje, że dokonując wyboru środków prewencyjnych, należy wziąć pod uwagę przedmiot działalności podmiotu zatrudniającego, rodzaj świadczonych usług przez personel i ich odbiorców, a także rodzaj sektora gospodarczego, w którym dany podmiot prowadzi działalność gospodarczą. Autor podaje przykład dostosowania środka prewencyjnego do miejsca i czasu pracy. Wobec pracownika biurowego należy przede wszystkim wdrożyć procedury zapobiegające przemocy psychicznej. Warto zabezpieczyć miejsce pracy, korzystając z usług agencji ochrony osób i mienia, a także zainstalowania monitoringu. Nie jest jednak powiedziane, że takie środki są wystarczające, aby przeciwdziałać przemocy w miejscu pracy, w tym mobbingowi.

Na politykę antymobbingową składa się część informacyjna i proceduralna. Pierwsza część zawiera zobowiązanie pracodawcy do podejmowania środków dyscyplinarnych wobec osób dopuszczających się niepożądanych zachowań oraz wskazywania środków mających na celu zabezpieczenie osób zgłaszających (ochrona przed działaniami odwetowymi). Może również zobowiązać pracodawcę do przeprowadzenia specjalistycznych szkoleń czy wszczynania postępowań wyjaśniających (na skutek skarg). Natomiast część proceduralna powinna wskazywać działania, które może podjąć ofiara lub osoba zainteresowana zgłoszeniem przypadku mobbingu w miejscu pracy. Na działania składają się m.in. sposób informowania (np. wskazanie numerów telefonu do służb ochrony mienia i życia, możliwość wnoszenia skargi – także anonimowej – pisemnie, ustnie do wskazanych podmiotów). Środkiem, jaki może zastosować pracodawca na etapie wniesienia skargi przez pracownika, jest zobowiązanie pracowników do wzięcia udziału w anonimowych ankietach, a ich zwierzchników do złożenia wyjaśnień w sprawie, lub powołanie komisji antymobbingowej¹⁸.

Komisja antymobbingowa jest powoływana przez pracodawcę. Polski ustawodawca nie nałożył obowiązku stosowania się do jednolitego modelu regulowania wewnętrznych procedur antymobbingowych¹⁹. W związku z powyższym to pracodawca określa sposób jej tworzenia, a także procedowania. Jest to równoznaczne

16 M. Gajda, *op. cit.*, s. 283–285.

17 *Ibidem*, s. 283 i n.

18 *Ibidem*, s. 290–297.

19 A.M. Świątkowski, *Mobbing i procedury antymobbingowe*, „Przegląd Prawa Publicznego” 2021, nr 12, s. 79–105.

z przygotowaniem odpowiedniej procedury stanowiącej wewnętrzne źródło szeroko rozumianego prawa pracy. Pracodawca, ustanawiając komisję, upoważnia ją do podejmowania działań mających na celu realizowanie polityki antymobbingowej w miejscu pracy²⁰.

Do zadań komisji należy przede wszystkim ocena zasadności skargi, wydawanie opinii kończących postępowanie oraz wskazanie uchybień w prowadzonej polityce antymobbingowej, a także formułowanie propozycji mających na celu zapobieganie mobbingowi. Komisja jest uprawniona do wzywania świadków na posiedzenia czy zasięgania porad ekspertów zewnętrznych. Prace komisji mają charakter niejawnny, zaś ona sama powinna charakteryzować się bezstronnością²¹.

W celu rozpowszechnienia informacji o wdrożonej polityce, podmiot zatrudniający powinien przygotować szkolenia obejmujące swoim zakresem definicje patologii w miejscu pracy, przykłady takich zachowań, wskazanie negatywnych konsekwencji w przypadku ich zaistnienia.

Kolejnym sposobem przeciwdziałania mobbingowi jest stosowanie różnych form monitoringu, przy jednoczesnym zachowaniu prawa do prywatności pracowników. Zgodnie z art. 22² § 1 k.p., jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia bezpieczeństwa pracowników lub ochrony mienia lub kontroli produkcji lub zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, pracodawca jest uprawniony do zastosowania monitoringu wizyjnego²².

Ważnym aspektem, na jaki pracodawca powinien zwracać uwagę, jest okresowa weryfikacja wdrożonych metod prewencyjnych poprzez anonimową ankietę czy ocenę reakcji na wniesioną skargę. Takie narzędzie wpłynie pozytywnie na efektywność wprowadzonych uprzednio środków.

Jak można zauważyć, powołanie komisji antymobbingowej nie jest jedynym, a raczej jednym z wielu rozwiązań, jakie ma do dyspozycji pracodawca w celu realizacji swojego ustawowego obowiązku.

4. Akta postępowania antymobbingowego a informacja publiczna

Należy podkreślić, że postępowanie antymobbingowe, a dokładnie akta tego postępowania, są dokumentami wewnętrznymi. Nie stanowią informacji publicznej. W wyroku Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gliwicach z 11 grudnia

20 J. Marciniak, *op. cit.* (dostęp: 21.06.2023).

21 Idem, *Miejsce procedury antymobbingowej w systemie wewnętrznych aktów normatywnych organizacji*, [w:] idem, *Regulaminy i procedury w firmie*, LEX/el. 2022 (dostęp: 21.06.2023).

22 M. Gajda, *op. cit.*, s. 301.

2019 r.²³ uznano, że akta postępowania mobbingowego nie stanowią przedmiotu wniosku dostępu do informacji publicznej. Wnioskiem z 11 lipca 2019 r. skarżąca zwróciła się do Dyrektora Szpitala Wojewódzkiego o udostępnienie informacji publicznej w zakresie całości dokumentacji zawartej w aktach postępowania komisji antymobbingowej obejmującej w szczególności wyjaśnienia skarżących, wyjaśnienia świadków przesłuchanych przez komisję oraz protokoły posiedzeń komisji. Organ wydał decyzję, w której odmówił udostępnienia żądanej informacji. Zgodnie z art. 1 ustawy z 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej²⁴ „każda informacja o sprawach publicznych stanowi informację publiczną w rozumieniu ustawy i podlega udostępnieniu na zasadach i w trybie określonych w niniejszej ustawie”. W niniejszej sprawie sąd w pierwszej kolejności badał, czy żądana przez wnioskodawczynię informacja stanowi informację publiczną w rozumieniu ustawy o ochronie danych osobowych. Stwierdził, że dokumenty wytwarzane przez komisję antymobbingową nie stanowią informacji publicznej. W pierwszej kolejności należy zauważyć, że komisja nie jest organem administracji publicznej, a protokół końcowy z postępowania wyjaśniającego nie stanowi dokumentu urzędowego w rozumieniu ustawy. Skutkuje to tym, że komisja nie sprawuje władztwa publicznego nad osobą, której dotyczy postępowanie wyjaśniające. Dokumentacja w aktach komisji antymobbingowej stanowi dokument wewnętrzny. Ma charakter roboczy i nie jest oficjalnym stanowiskiem danego organu w sprawie. Objęte wnioskiem żądanie wnioskodawczyni nie ma waloru informacji publicznej.

5. Komisja antymobbingowa a ochrona dóbr osobistych

Powołana przez pracodawcę komisja antymobbingowa jest upoważniona do podejmowania wielu działań. Podczas prac takiej komisji może dojść do naruszenia dóbr osobistych. Takie naruszenia są analizowane w orzecznictwie sądowym.

Zagadnienie to zostało poruszone w wyroku Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 27 stycznia 2016 r.²⁵ Zdaniem sądu pracodawca posiada legitymację procesową bierną w sprawie o ochronę dóbr osobistych naruszonych działaniami komisji antymobbingowej. To stanowisko jest umotywowane faktem scedowania przez pracodawcę na członków komisji swoich uprawnień i obowiązków związanych

23 Wyrok WSA w Gliwicach z 11 grudnia 2019 r., III SA/GI 919/19, LEX nr 2764517.

24 Ustawa z 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej, tekst jedn. Dz. U. z 2022 r., poz. 902.

25 Wyrok SA w Krakowie z 27 stycznia 2016 r., III APa 20/15, LEX nr 2006005.

z przeprowadzeniem procedury antymobbingowej. Innymi słowy, komisja antymobbingowa zostaje powołana z inicjatywy pracodawcy, realizuje jego kodeksowe zadania w zakresie przeciwdziałania mobbingowi oraz ma kompetencje, w jakie wyposażył ją pracodawca.

Pracodawca, powołując komisję (wewnętrzną), określa m.in. zakres jej działania, sposób procedowania, zakres i możliwości obrony pracowników, wobec których jest podnoszony zarzut mobbingu, a także zobowiązuje się przyjąć wyniki ustaleń komisji. Tym samym odpowiada za konsekwencje działań oraz zaniechań zarówno swoich, jak i członków komisji. Wobec tego odpowiada on za błędy komisji wynikające z braku wiedzy dotyczącej rozstrzygania sporów i określania winy pracowników w zakresie działań noszących znamiona mobbingu. Ta odpowiedzialność wynika z art. 474 k.c.²⁶ w związku z art. 300 k.p. Pracodawca odpowiada za działania i zaniechania osób, z których pomocą zobowiązanie wykonuje oraz osób, którym wykonanie zobowiązania powierza. W omawianym przypadku było to zobowiązanie do wyjaśnienia, czy w miejscu pracy doszło do mobbingu. Wszelkie działania z zakresu stosunku pracy wynikające z prawa pracy, a konkretnie Kodeksu pracy, powinny czynić zadość zasadom prawa pracy, w tym art. 11¹ k.p. stanowiącemu o poszanowaniu dóbr osobistych pracowników. Podkreśla się znaczenie art. 474 k.c. ze względu na jego *ratio* – fakt, że do naruszenia dóbr osobistych doszło podczas wykonywania czynności mieszczących się w zakresie czynności powierzonych. Wyłącznie w takim zakresie zachodzi aksjologiczna podstawa uzasadniająca rozciągnięcie winy²⁷.

Naruszenie dóbr osobistych pracowników przez powołaną komisję antymobbingową może mieć miejsce w przypadku użycia w dokumentach przez nią sporządzonych sformułowań w sposób obiektywny piętnujących, przypisujących negatywne cechy i działania, godząc w pracowniczą godność²⁸. Pracownicza godność tworzy poczucie własnej wartości, oparte na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika oraz na uznaniu zdolności, umiejętności i wkładu pracy pracownika przez jego przełożonych²⁹.

26 Ustawa z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, tekst jedn. Dz. U. z 2022 r., poz. 1360 ze zm.

27 R. Tanajewska, *Komentarz do art. 474 k.c.*, [w:] J. Ciszewski, P. Nazaruk (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2023 (dostęp: 31.05.2023).

28 Wyrok SA w Krakowie z 27 stycznia 2016 r., III APa 20/15, LEX nr 2006005.

29 Wyrok SN z 6 października 2020 r., I PK 55/19, LEX nr 3276561.

6. Zasady, którymi powinna kierować się komisja antymobbingowa

Kolejnym ważnym aspektem, nad którym pochylił się sąd apelacyjny w wyżej wymienionym wyroku, są zasady, jakimi w swoim działaniu komisja powinna się kierować oraz jakie zasady powinny charakteryzować jej działanie. Mimo że nie jest ona organem sądowym, powinna czynić zadość pewnym standardom, m.in. (czy też przede wszystkim) tym konstytucyjnym. Komisja nie powinna bagatelizować zasady niezależności i bezstronności w rozpoznaniu sprawy (art. 45 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej³⁰), które zawierają się w klauzuli generalnej powszechnie akceptowalnych zasad współżycia społecznego.

Do takiego naruszenia dochodzi w sytuacji, kiedy umożliwia się skarżącemu pracownikowi wskazanie niektórych członków komisji, przy braku analogii w odniesieniu do pracowników obwinionych.

Warto podkreślić, że to pracodawca powinien brać pod uwagę konieczność przestrzegania zasad, które mogą zostać naruszone przy wdrożeniu ustalonej przez niego procedury – zasadę bezstronności, rzetelności, zachowania prawa pracownika obwinionego do obrony, zaś sama procedura powinna być jasno, jednoznacznie i szczegółowo przez niego określona, by procedowanie nie wymagało dodatkowego odniesienia do procedury ustawowej.

Istotne jest, aby procedura przed komisją umożliwiała uczestniczenie w jej posiedzeniach stronom, przede wszystkim obwinionym pracownikom. W innym wypadku dojdzie do pozbawienia ich możliwości obrony swych praw, co jest sprzeczne z art. 42 Konstytucji RP, wyznaczającym standardy prawa do obrony. Zarzuty mogą prowadzić do ujemnych konsekwencji w sferze dóbr osobistych pracowników oraz w zakresie ich stosunku pracy, co uzasadnia obowiązek uwzględnienia przywołanej zasady, chociażby na poziomie podstawowym. Brak owych rudymenarnych gwarancji prowadzi do oceny bezprawności działania komisji w rozumieniu art. 24 k.c.

Do bezprawności dochodzi w momencie naruszenia przepisów prawnie uregulowanych procedur, a samo naruszenie jest wyraźne i poważne, w szczególności kiedy wykracza poza cel i niezbędność postępowania – konieczną dla określonych prawem celów potrzebę³¹, zaś rzetelność przejawia się m.in. prowadzeniem dokumentacji, czyniąc zadość wszelkim wymogom formalnym, zachowując bezstronność oraz działając w granicach przyznanych kompetencji i celów.

Z punktu widzenia osób biorących udział w procedurze antymobbingowej doniosłą rolę może odgrywać zarówno dostęp do skarg pracowników oraz załączników składanych przez nich do akt postępowania antymobbingowego, jak i uzasadnienia rozstrzygnięcia komisji antymobbingowej jako do informacji publicznej.

30 Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r., Dz. U. Nr 78, poz. 483 ze zm.

31 Wyrok SN z 6 października 2020 r., I PK 55/19, LEX nr 3276561.

Warto podkreślić, że owo stwierdzenie będzie aktualne jedynie w odniesieniu do podmiotu publicznego, a więc wykonującego funkcje publiczne w zakresie wykonywania przez niego zadań władzy publicznej i gospodarowania mieniem komunalnym lub majątkiem Skarbu Państwa³².

Zgodnie z powyższym „dokumentów związanych z działaniem komisji antymobbingowej, w tym jej protokołów zeznań świadków oraz protokołu końcowego, podsumowującego jej prace nie można uznać za dokumenty wewnętrzne, gdyż świadczą one o nieprawidłowym funkcjonowaniu podmiotu publicznego, który wykonuje zadania publiczne”³³.

Takie uregulowanie jest zasadne m.in. ze względu na konstytucyjne prawo do informacji publicznej, wywodzone z art. 61 ust. 1 i 2 Konstytucji RP. Jest ono uszczegółowione w ustawie z 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej.

7. Podsumowanie

Komisja antymobbingowa stanowi wyzwanie zarówno dla pracodawcy, jak i dla organu orzekającego (celem oceny działania owej komisji w świetle ustaleń faktycznych). Dzięki omawianej instytucji pracodawca zostaje w pewien sposób odciążony, ale nie należy zapominać, że to na nim spoczywa obowiązek przygotowania oraz wprowadzenia procedury antymobbingowej. Musi ona spełniać pewne wymagania, aby czynić zadość zasadom charakterystycznym dla demokratycznego państwa prawa, a także mieć na uwadze *ratio* jej ustanowienia.

Analizując orzecznictwo sądowe, można stwierdzić, że stara się ono odpowiadać na pojawiające się w praktyce problemy. Skupiają się one głównie wokół odpowiedzialności za działania komisji, dostępu do informacji lub dopuszczalności wszczęcia procedury antymobbingowej. Orzecznictwo i doktryna wskazują na wiele rozwiązań, które mogłyby posłużyć prewencyjnemu zapobieganiu mobbingowi³⁴. M. Ostrowska i A. Michcik podkreślają istotę anonimowych ankiet przeprowadzanych przez pracodawcę wśród pracowników danego przedsiębiorstwa. Pozwalają one na zapoznanie się z sytuacją panującą w miejscu pracy oraz ewentualnymi problemami, jakie w nim występują. Wczesne wykrycie negatywnych zjawisk, także mobbingu, pozwala na rozwiązanie ich już na wczesnym etapie rozwoju. Autorki opracowania zauważyły, że ujawnienie zjawiska mobbingu wpływa negatywnie na wizerunek mobbera i całej firmy.

32 M. Jaśkowska, *Dostęp do informacji publicznych w świetle orzecznictwa NSA*, TNOIK, Toruń 2002, s. 28–29.

33 Wyrok WSA w Olsztynie z 1 października 2020 r., II SAB/OI 48/20, LEX nr 3067217.

34 M. Ostrowska, A. Michcik, *Mobbing – istota, przyczyny, przeciwdziałanie*, „Bezpieczeństwo Pracy” 2014, nr 6, s. 11.

Bibliografia

Akty prawne

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r., Dz. U. Nr 78, poz. 483 ze zm.
Ustawa z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, tekst jedn. Dz. U. z 2022 r., poz. 1360 ze zm.
Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, tekst jedn. Dz. U. z 2022 r., poz. 1510 ze zm.
Ustawa z 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej, tekst jedn. Dz. U. z 2022 r., poz. 902.

Orzecznictwo sądowe

Wyrok SN z 7 maja 2009 r., III PK 2/09, OSNP 2011/1–2/5.
Wyrok SN z 3 sierpnia 2011 r., I PK 35/11, OSNP 2012/19–20/238.
Wyrok SN z 22 kwietnia 2015 r., II PK 166/14, LEX nr 1712815.
Wyrok SN z 6 października 2020 r. I PK 55/19, LEX nr 3276561.
Wyrok SA w Łodzi z 4 września 2012 r., III APa 20/12, LEX nr 1237101.
Wyrok SA w Szczecinie z 30 grudnia 2013 r., III APa 9/13, LEX nr 1458977.
Wyrok SA w Warszawie z 6 lutego 2014 r., III APa 43/12, LEX nr 1477373.
Wyrok SA w Krakowie z 27 stycznia 2016 r., III APa 20/15, LEX nr 2006005.
Wyrok SA w Warszawie z 31 stycznia 2018 r., III APa 25/16, LEX nr 2467973.
Wyrok WSA w Łodzi z 17 listopada 2015 r., II SA/Łd 801/15, LEX nr 1930352.
Wyrok WSA w Gliwicach z 11 grudnia 2019 r., III SA/Gl 919/19, LEX nr 2764517.
Wyrok WSA w Olsztynie z 1 grudnia 2020 r., II SAB/Ol 48/20, LEX nr 3067217.

Literatura

Bialik M., *Mobbing – specyficzny rodzaj przemocy*, „Zeszyty Naukowe WSG” 2021, nr 6.
Cieśla W., Stelina J., *Prawne aspekty mobbingu*, „Prokuratura i Prawo” 2003, nr 10.
Gajda M., *Przemoc w pracy. Środki ochrony prawnej i metody przeciwdziałania*, Wolters Kluwer, Warszawa 2022.
Jaśkowska M., *Dostęp do informacji publicznych w świetle orzecznictwa NSA*, TNOiK, Toruń 2002.
Kabiesz M., *Patologie i dysfunkcje w środowisku pracy*, „Zarządzanie i Jakość” 2021, nr 1.
Kucharska A., *Mobbing. Informator dla pracodawcy*, Państwowa Inspekcja Pracy, Warszawa 2019.
Marciniak J., *Miejsce procedury antymobbingowej w systemie wewnętrznych aktów normatywnych organizacji*, [w:] J. Marciniak, *Regulaminy i procedury w firmie*, LEX/el. 2022 (dostęp: 21.06.2023).
Marciniak J., *Procedura antymobbingowa – poradnik krok po kroku*, LEX/el. 2017 (dostęp: 21.06.2023).
Ostrowska M., Michcik A., *Mobbing – istota, przyczyny, przeciwdziałanie*, „Bezpieczeństwo Pracy” 2014, nr 6.
Semena J., *Wewnętrzna polityka antymobbingowa jako sposób realizacji obowiązku płynącego z art. 94³ § 1 Kodeksu Pracy*, „Przegląd Prawno-Ekonomiczny” 2016, nr 35.
Świątkowski A., *Mobbing i procedury antymobbingowe*, „Przegląd Prawa Publicznego” 2021, nr 12.
Tanajewska R., *Komentarz do art. 474 k.c.*, [w:] J. Ciszewski, P. Nazaruk (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2023 (dostęp: 31.05.2023).

Zjawisko wypalenia zawodowego i potrzeba jego regulacji w polskim prawie pracy

The phenomenon of occupational burnout and the need for its regulation in Polish Labor Law

Aleksandra Ficner

Adrian Szymanowski

Studenci IV roku prawa

Wydział Prawa i Administracji

Uniwersytet Łódzki

aleksandra.ficner@edu.uni.lodz.pl

adrian.szymanowski@edu.uni.lodz.pl

Streszczenie

Opracowanie porusza problematykę zjawiska wypalenia zawodowego. Zostały w nim uwzględnione aspekty rozwiązań zagranicznych związanych z tym pojęciem, jak również postulaty *de lege ferenda* w zakresie regulacji polskiego prawa pracy, odnoszące się do patologii w środowisku pracy, które mogą prowadzić do wypalenia zawodowego.

Słowa kluczowe: wypalenie zawodowe, patologie w środowisku pracy, miejsce pracy.

Abstract

The article deals with the issue of the concept of occupational burnout. The work includes aspects of foreign solutions related to this term, as well as *de lege ferenda* postulates in the field of Polish labor law regulations relating to pathologies in the work environment that can lead to professional burnout.

Keywords: occupational burnout, pathologies in the work environment, workplace.

1. Uwagi wprowadzające

Wypalenie zawodowe staje się zagrożeniem, na które coraz trudniej jest nie zwracać uwagi. Mimo to wciąż wiele osób uznaje, że jest to syndrom lub schorzenie, które dotyka jedynie wybranych profesji, cechujących się nieustannym kontaktem z drugim człowiekiem oraz odznaczających się swego rodzaju altruizmem i chęcią pomocy społeczeństwu¹. W rzeczywistości problem ten okazuje się o wiele istotniejszy, a wypalenie staje się prawdziwym zagrożeniem cywilizacyjnym, mogącym dotknąć pracowników i pracodawców najróżniejszych grup zawodowych². Ustawodawca stoi przed niełatwym zadaniem, jakim jest znalezienie środków pozwalających na rozwiązanie tego istotnego i znaczącego problemu dla zdrowia psychicznego pracowników i pracodawców.

Celem opracowania jest wyjaśnienie, czym jest wypalenie zawodowe, ale także próba odpowiedzi na pytanie, czy istnieje sposób, w jaki prawo mogłoby skutecznie zapobiegać wypaleniu zawodowemu, zwalczać je oraz za pomocą jakich środków, mogłoby tego dokonać. Poniższa analiza będzie wywodzona nie tylko z perspektywy polskiego porządku prawnego (ze szczególnym uwzględnieniem tego, jakie instytucje mogą spotęgować zaistnienie wypalenia zawodowego), lecz także z rozwiązań międzynarodowych, które mogą stać się istotnym źródłem dla sformułowania postulatów *de lege ferenda* dotyczących prób zapobiegania wspomnianemu syndromowi.

2. Wypalenie zawodowe jako potencjalne zagrożenie dla rynku pracy

2.1. Pojęcie wypalenia zawodowego

W maju 2019 r. Światowa Organizacja Zdrowia³, za zgodą wszystkich członków tej organizacji, wpisała wypalenie zawodowe do Międzynarodowej Klasyfikacji Chorób ICD-11⁴. Wskazana powyżej klasyfikacja zaczęła obowiązywać od 1 stycznia

1 D. Szonert-Rzepecka, *Wypalenie zawodowe w świetle literatury*, „Przedsiębiorczość i Zarządzanie” 2010, nr 1, s. 23–42.

2 K. Kucharczyk, *Syndrom wypalenia zawodowego. Gdzie jest najgorzej?*, „Rzeczpospolita” 2023, <https://www.rp.pl/rynek-pracy/art37737451-syndrom-wypalenia-dreczy-polakow-gdzie-jest-najgorzej> (dostęp: 25.06.2023).

3 Dalej: WHO.

4 M. Mirosławski, *Wypalenie zawodowe – czy może być podstawą do wystawienia L4 od 1 stycznia 2022 r.?*, „Rzeczpospolita” 2022, <https://firma.rp.pl/zus/art19320341-wypalenie->

2022 r., a przygotowania do jej wdrażania rozpoczęły się już w wielu krajach europejskich, w tym w Polsce.

Według ICD-11 wypalenie zawodowe (ang. *burnout*) jest definiowane nie jako choroba, a jako syndrom zawodowy, wynikający z przewlekłego stresu w miejscu pracy, którego nie udało się skutecznie zwalczyć⁵. Według tej samej definicji wyróżnia się trzy wymiary, jakimi charakteryzuje się dany syndrom. Są to:

- 1) poczucie braku energii lub wyczerpania,
- 2) zwiększony dystans psychiczny wobec wykonywanej pracy lub poczucie negatywizmu lub cynizmu związanego z wykonywaną pracą,
- 3) poczucie braku skuteczności i braku osiągnięć.

W tym miejscu należy podkreślić, że wypalenie zawodowe odnosi się w szczególności do miejsca pracy oraz wszelkich okoliczności dotyczących tego środowiska. Nie powinno się więc stosować wyżej wymienionych objawów do innych sfer życia, np. życia prywatnego. Ponadto do każdego przypadku tego syndromu należy podejść indywidualnie, albowiem zarówno cechy interpersonalne, jak i inne bodźce znajdujące się poza życiem zawodowym, także wpływają na intensywność wypalenia zawodowego⁶.

Wypalenie zawodowe jest pojęciem bardzo szerokim, na które składa się wiele różnych i niejednoznacznych czynników. Jest to proces, który w każdym przypadku będzie się objawiać w odmienny sposób, czy też w odmiennych przedziałach czasowych. W literaturze można spotkać się z próbą wskazania trzech aspektów wypalenia zawodowego, którymi są:

- aspekt emocjonalny,
- aspekt interpersonalny,
- aspekt poznawczy⁷.

Wyczerpanie emocjonalne, wypełniające znamiona aspektu emocjonalnego, będzie się przejawiać ogólnym zniechęceniem do wykonywania pracy, ale także objawami o charakterze psychosomatycznym, tj. częstymi bólami głowy, bezsennością, stałym zmęczeniem i in. Aspekt interpersonalny charakteryzuje się tzw. depersonalizacją, oznaczającą negatywną zmianę w interakcjach międzyludzkich osoby wypalonej z jej środowiskiem, zarówno zawodowym, jak i prywatnym. Ostatnim wymiarem wypalenia zawodowego jest aspekt poznawczy, który objawia się narastającym poczuciem braku satysfakcji zawodowej, który w swej konsekwencji, powoduje wrażenie np. braku kompetencji do wykonywania danej profesji⁸.

zawodowe-czy-moze-byc-podstawa-do-wystawienia-l4-od-1-stycznia-2022-r-zwolnienie-lekarskie-ZUS-syndrom-zawodowy (dostęp: 27.05.2023).

5 World Health Organization, *International Classification of Diseases, Eleventh Revision (ICD-11)*, Geneva 2022. License: CC BY-ND 3.0 IGO.

6 A. Wolski, *Wypalenie zawodowe w czasach pandemii*, „Zeszyty Naukowe Akademii Górnośląskiej” 2023, nr 1, s. 55–62.

7 M. Nowak, *Problem wypalenia zawodowego w kontekście ochrony życia i zdrowia pracownika*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2018, nr 10, s. 8–15.

8 K. Czapska-Małecka, *Wypalenie zawodowe jako wyzwanie dla polskiego prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2021, nr 5, s. 43–44.

2.2. Wypalenie zawodowe w świetle statystyk

Wystawienie człowieka pracującego na ciągły stres może powodować istotne zaburzenia w jego zdrowiu psychicznym, co może znaleźć swoje konsekwencje nie tylko w jego życiu prywatnym, lecz także zawodowym. Potwierdzają to badania międzynarodowej firmy farmaceutycznej STADA z 2022 r., przeprowadzone wśród ok. 30 tys. dorosłych w 15 krajach Europy⁹. Badania te ujawniają zatrważające dane, z których wynika, że Europejczycy znajdują się na skraju wypalenia, wskazując, że to właśnie Polki i Polacy odczuwają najwyższy wśród wszystkich mieszkańców Europy poziom wypalenia zawodowego (26 proc.). Raport zdrowia psychicznego STADA ujawnił, że za „bliskich wypalenia zawodowego” uważa się ponad jedna trzecia polskiego społeczeństwa spośród grupy wiekowej między 18 a 24 rokiem życia. Te same badania potwierdzają, że aż 68 proc. Europejczyków poniżej 25 roku życia jest na skraju wypalenia zawodowego. Oznacza to, że wbrew wysuwanym stwierdzeniom, iż wypalenie zawodowe dotyka zazwyczaj grupy pracowniczej cechującej się wieloletnim doświadczeniem, to właśnie osoby dopiero wchodzące na rynek pracy odczuwają brak chęci i perspektyw w zawodzie¹⁰.

Nad problemem wypalenia zawodowego pochyliła się także firma ADP, która w ubiegłym roku przeprowadziła badanie *People at Work 2022: A Global Workforce View*, w którym wzięło udział 33 tys. pracowników z 17 krajów¹¹. Z tych badań wynika, że prawie co czwarty Polak (23,59 proc.) czuje się wypalony zawodowo, a 21,76 proc. badanych pracowników z Polski przyznało, że ich wypalenie spotęgowała trwająca w ubiegłych latach pandemia COVID-19.

Oba badania wskazują, iż wypalenie zawodowe rzeczywiście staje się powoli zagrożeniem dla przyszłości wielu zawodów. Dotyka ono zarówno tych młodszych grup wiekowych, jak i starszych, bardziej doświadczonych. Zdecydowanie jest to problem wart zauważenia oraz analizy w świetle rozwiązań prawnych, które mogłyby przede wszystkim przeciwdziałać tworzeniu się intensywnie stresujących miejsc pracy, ale także zaoferować sposoby ochrony osób, które są bliskie wypalenia zawodowego.

9 STADA: *Health Raport 2022*, Bad Vilbel (Niemcy) 2022.

10 *Ibidem*.

11 N. Richardson, M. Antonello, *People at Work 2022: A Global Workforce View*, ADP Research Institute 2022, s. 6.

3. Regulacje dotyczące wypalenia zawodowego w innych państwach

Należy podkreślić, iż regulacje dotyczące wypalenia zawodowego nie są obce ustawodawstwu innych krajów. W wielu państwach możemy znaleźć środki przeciwdziałające wypaleniu zawodowemu, które ma swoje źródło w różnych przyczynach. Poniżej zostaną omówione przykłady Stanów Zjednoczonych i Belgii, które postanowiły stanowczo zająć się regulacją tego problemu.

Szczególną uwagę należy zwrócić na Stany Zjednoczone i instytucję urlopu sabatycznego. Na przykład stan Wirginia Zachodnia nie tylko postanowił wprowadzić instytucję, którą można wykorzystać w celu eliminacji wypalenia zawodowego generalnie u każdego pracownika, lecz także stworzył możliwość wykorzystania jej przez konkretną grupę zawodową.

Powyższy termin ma wiele definicji. Za najbardziej uniwersalne można uznać rozróżnienie wprowadzone przez *Cambridge Dictionary*, który definiuje urlop sabatyczny (ang. *sabbatical*) z jednej strony jako okres, w którym nauczyciele szkół wyższych lub uniwersytetów mogą przerwać swoją zwykłą pracę w celu odbycia studiów lub podróży, zazwyczaj nadal otrzymując wynagrodzenie, a z drugiej strony jako okres, w którym pracownik może wziąć wolne od pracy na naukę lub podróż¹². Warto zauważyć, że w kontekście polskiej sytuacji społecznej ta instytucja jest szczególnie istotna, ponieważ to właśnie nauczyciele znajdują się w grupie podwyższonego ryzyka dotknięcia wypaleniem zawodowym¹³.

W nawiązaniu do zawodu nauczyciela trzeba przytoczyć następującą regulację: „prawo do urlopu sabatycznego nabywa zasadniczo osoba, która była zatrudniona w pełnym wymiarze godzin i ma co najmniej dziesięć lat stażu pracy w szkołach publicznych w Wirginii Zachodniej. Pracownicy mogą otrzymać rekompensatę za okres urlopu sabatycznego w wysokości do połowy ich regularnego wynagrodzenia. Podczas urlopu sabatycznego pracownicy są uważani za zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy dla celów związanych z latami doświadczenia zawodowego, akumulacją stażu pracy oraz uczestnictwem w programach emerytalnych i ubezpieczeniowych”¹⁴.

Jednak, jak wskazano wyżej, z urlopu sabatycznego mogą skorzystać także pracownicy pozostałych grup zawodowych. Zdaniem S. Balcarka taki urlop przysługuje także pracownikom, których zakład pracy przewiduje możliwość udzielenia

12 S. Balcarek, *Urlop sabatyczny jako recepta na wypalenie zawodowe: de lege lata, de lege ferenda*, [w:] A. Fortuna (red.), *Współczesne aspekty prawa pracy*, Wydawnictwo Naukowe ArchaGraph, Łódź 2022, s. 136.

13 A. Jędrzysek-Geisler, P. Izdebski, *Osobowość nauczyciela a wypalenie zawodowe*, „Edukacja” 2018, nr 1, s. 106.

14 S. Balcarek, *op. cit.*, s. 138.

urlopu dłuższego niż standardowy urlop wypoczynkowy, jak i przedmiotowy – urlop jest udzielany nie tylko w celach naukowych, lecz także w celu regeneracji sił, odpoczynku i redukcji wypalenia zawodowego pracownika albo podjęcia woltariatu¹⁵.

Instytucja urlopu sabatycznego w kontekście wypalenia zawodowego może nawiązywać pytanie, w jakim momencie pracownik powinien z niego skorzystać. Wskazuje się, że szczyt kryzysu przypada ok. 47,2 roku życia, aczkolwiek pracownicy mogą odczuwać wypalenie zawodowe w dowolnym momencie swojej pracy, stąd czas ten jest różny i nie da się wskazać wprost odpowiedniego okresu¹⁶.

W literaturze zwraca się uwagę, iż omawiana instytucja powoduje odnowienie i swego rodzaju „odświeżenie” pracownika w jej wyniku¹⁷. Komentowane rozwiązanie wydaje się pokazywać nie tylko otwartość na prawo pracownika do odpoczynku, lecz także prezentuje się jako efektywny środek, który skutecznie może zwalczyć symptomy wypalenia zawodowego zarówno w przypadku konkretnej grupy zawodowej, jak i pracowników jako grupy społecznej. Wart uwagi jest również fakt, że zarówno jeśli chodzi o stopień zdefiniowania przeznaczenia tego urlopu, jak i źródła jego regulacji, jego zakres podmiotowy czy szczegółowe przesłanki jego nabycia – urlop ten nie stanowi kategorii wewnątrznie jednorodnej¹⁸. Właśnie dlatego wspomniana instytucja hipotetycznie mogłaby zostać elastycznie dostosowana do warunków polskiego prawa pracy.

Przechodząc na grunt europejskich regulacji, mających na celu przeciwdziałanie tworzeniu się środowisk sprzyjających zjawisku wypalenia zawodowego, warto przytoczyć rozwiązania ustawodawcy belgijskiego. Belgia była jednym z pierwszych krajów, które zaczęły podkreślać wagę komfortu psychicznego w miejscu pracy¹⁹.

W latach 2014–2020 Belgia rozpoczęła szereg zmian prawnych w związku z Krajową Strategią Zdrowotną (w ramach polityki 1.5). Plan ten był skupiony na ochronie i poprawie zdrowia psychicznego w miejscu pracy. To właśnie w tym okresie uznano wypalenie zawodowe za chorobę związaną z pracą, głównie w sektorach opieki zdrowotnej, edukacji i pracy socjalnej²⁰. Wraz z nadejściem września 2014 r. belgijski prawodawca zobowiązał pracodawcę do podjęcia wszelkich

15 *Ibidem*, s. 136.

16 S. Gourani, *Why Employers Should Embrace Sabbatical Leave Programs*, Forbes 2020, <https://www.forbes.com/sites/soulaimagourani/2020/01/24/why-employers-should-embrace-sabbatical-leave-programs/?sh=3e9dc8f17c05> (dostęp: 27.05.2023).

17 L.R. Otto, M. Kroth, *An Examination of the Benefits and Costs of Sabbatical Leave for General Higher Education, Industry, and Professional-Technical/Community College Environments*, „Journal of Stem Teacher Education” 2011, nr 3, s. 36.

18 M. Nowak, *op. cit.*, s. 4.

19 Eurofound, *Burnout in the workplace: A review of data and policy responses in the EU*, Publications Office of the European Union 2018, s. 24.

20 *Ibidem*, s. 21.

niezbędnych środków w celu zapobiegania zagrożeniom zawodowym w miejscu pracy. Za zagrożenie zawodowe uznano m.in. „ryzyka psychospołeczne w miejscu pracy”. Według tej myśli pracodawca powinien uwrażliwiać pracowników w zakresie wypalenia zawodowego i jego objawów oraz przeprowadzać badania kontrolne, aby w ten sposób wychwycić możliwe ryzyko chorób i syndromów zawodowych w miejscu pracy. Zaniechanie tych obowiązków jest zagrożone sankcją do 6 tys. euro²¹.

To nie jest koniec belgijskich rozwiązań dotyczących walki z wypaleniem zawodowym. Innymi środkami wartymi uwagi oraz przyjęcia z aprobatą są np. mechanizmy pozwalające na dzielenie się dniami zaliczanymi do urlopu między współpracownikami (tzw. *leave sharing*), elastyczne formy pracy, takie jak „okazjonalna telepraca” (ang. *occasional telework*), która pozwala zmniejszyć ryzyko powstania chronicznego stresu wśród pracowników, walcząc tym samym z najwcześniejszymi stadiami wypalenia zawodowego²².

4. Wypalenie zawodowe w polskich regulacjach

Jak można zauważyć w prezentowanych wcześniej statystykach, polskie społeczeństwo zdecydowanie zmagą się z ciągle narastającym problemem, jakim jest wypalenie zawodowe. Mimo to polski ustawodawca nie ujął tej problematyki wprost w żadnym akcie prawnym odnoszącym się do środowiska pracy²³. Nie istnieją więc narzędzia, które bezpośrednio odnoszą się do problemu wypalenia zawodowego.

Wobec takiego stanu prawnego, jednym ze środków, które mogłyby przeciwdziałać wypaleniu zawodowemu poprzez zmniejszenie obciążenia pracą czy odczuwania stresu i zwalczania poczucia braku satysfakcji z wykonywanego zawodu, są regulacje dotyczące odpoczynku pracownika. Mowa tutaj o takich instytucjach, jak m.in. urlopy wypoczynkowe, odpoczynek dobowy i tygodniowy²⁴.

Prawo do urlopu wynika nie tylko z przepisów z zakresu prawa pracy, ale przede wszystkim jest to uprawnienie, które znajduje swoje umocowanie w Konstytucji

21 *Ibidem*, s. 26.

22 C. Courtney, *A look at European legislation designed to prevent „Burnout”*, „European Studies Review” 2022, <https://europeanstudiesreview.com/2022/04/25/a-look-at-european-legislation-designed-to-prevent-burnout/> (dostęp: 28.05.2023).

23 Eurofound, *Burnout in the workplace: A review of data and policy responses in the EU*, Publications Office of the European Union 2018, s. 22.

24 M. Nowak, *Wypalenie zawodowe a prawo do odpoczynku – wybrane zagadnienia*, „Monitor Prawa Pracy” 2019, nr 1, s. 4–5.

Rzeczypospolitej Polskiej w art. 66 ust. 2²⁵. Jak wynika z tego przepisu, pracownik ma prawo do określonych w ustawie dni wolnych od pracy i corocznych płatnych urlopów; maksymalne normy czasu pracy określa ustawa²⁶. Doktryna jasno wskazuje, iż ustawa zasadnicza odnosi się w ten sposób do konstytucyjnie chronionej gwarancji prawa do odpoczynku²⁷. Na tym samym stanowisku stoi także orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego, w którym zaznacza się, iż regulacje konstytucyjne dotyczą nie tylko urlopów wypoczynkowych, lecz także ogólnie rozumianego prawa do wypoczynku, które zawiera w sobie m.in. prawo do dni wolnych od pracy²⁸. Przejawem zagwarantowania odpoczynku pracownikowi jest właśnie instytucja urlopów wypoczynkowych uregulowanych w Kodeksie pracy. Polski ustawodawca ma więc na celu ochronę zdrowia pracownika, zapewniając mu urlop w wymiarze od 20 do 26 dni, zależnie od okresu zatrudnienia, o czym stanowi art. 154 § 1 k.p.

Polski ustawodawca nie porusza jednak problemu wypalenia zawodowego, a odnosi się do kwestii obciążenia pracą oraz stresu, który może pojawić się w środowisku pracy w dość ogólny i zbiorczy sposób²⁹. Nie nawiązuje on jednak do syndromu zawodowego, jakim jest wypalenie, tym samym nie tworząc także żadnych narzędzi, które mogłyby być nastawione bezpośrednio na zwalczanie tego problemu.

5. Wypalenie zawodowe jako skutek występowania patologii w środowisku pracy

Powyżej został przedstawiony ogólny zarys procesów powodujących wypalenie zawodowe. W naszej opinii do niniejszego syndromu mogą prowadzić także konkretne zachowania, które są znane polskiemu ustawodawcy. Chodzi tutaj o patologie występujące w środowisku pracy.

Fakt uregulowania w Kodeksie pracy wspomnianych patologii może mylnie budować wrażenie, że ich problematyka została skutecznie wyczerpana, i ignorować złożoność pozostałych czynników, a takowe towarzyszą ich występowaniu

25 K. Jaśkowski, *Komentarz do art. 152 k.p.*, [w:] E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2023 (dostęp: 31.05.2023).

26 Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r., Dz. U. Nr 78, poz. 483 ze zm.

27 L. Garlicki, S. Jarosz-Żukowska, M. Zubik (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz. Tom II, wyd. II*, Wydawnictwo Sejmowe, Warszawa 2016, s. 672–690.

28 Wyrok TK z 7 maja 2013 r., SK 11/11, OTK-A 2013, nr 4, poz. 40.

29 M. Nowak, *op. cit.*, s. 7.

w środowisku pracy³⁰. Warto zauważyć stanowisko M. Nowak, zgodnie z którym ich występowanie może nawet pośrednio przekładać się na warunki zatrudnienia oraz szanse rozwoju pracownika³¹.

Właśnie dlatego odrębnego omówienia wymaga problematyka wystąpienia wypalenia zawodowego w kontekście wyróżnionych w Kodeksie pracy patologii. Poniższe rozważania wskazują nie tylko na ryzyko wystąpienia tego syndromu na skutek okoliczności znanych ustawodawcy, ale również akcentują konieczność zwrócenia uwagi na niewystarczające i zbyt ogólne środki ochrony pracownika w Kodeksie pracy.

Bezsporna jest okoliczność, że wypalenie zawodowe może być spowodowane przez czynniki prawu nieznanne³². Jednak należy zauważyć, iż wspomniany syndrom może powstać na skutek okoliczności uregulowanych wprost przez przepisy prawa, a dokładnie Kodeksu pracy.

Jak wskazuje się w literaturze, patologii w organizacji to dysfunkcje zakłócające jej sprawne działanie³³. W ostatnich latach nastąpiła szczególna intensyfikacja powyższych zjawisk. Potwierdza to stanowisko W. Drzeżdżona, który wyjaśnia, że: „patologie są następstwem postępu gospodarczego, technicznego, a przede wszystkim ekonomicznego, który powoduje powstawanie problemów pośrednich, takich jak zwiększona ruchliwość ludności, zmiany w strukturze dochodów oraz związane z tym depresje i degradacje nieawansujących”³⁴.

Ze względu na powyższe należy wskazać, że Kodeks pracy reguluje najistotniejsze patologie zachodzące w środowisku pracy. Jednak ustawodawca nie do końca zauważa potrzebę walki z potencjalnymi skutkami, jakie wspomniane zjawiska za sobą pociągają, sprowadzając środki ochrony do – naszym zdaniem – roszczeń o charakterze ogólnym. Nie uwzględnia przy tym konsekwencji wystąpienia zjawiska wypalenia zawodowego jako potencjalnego skutku niepożądanych zjawisk patologicznych, takich jak mobbing, dyskryminacja, a w szczególności jej przejawów w postaci molestowania i molestowania seksualnego.

Zgodnie z art. 94³ § 2 k.p. mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym 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.

30 M. Bialik, *Mobbing – specyficzny rodzaj przemocy*, „Zeszyty Naukowe WSG” 2021, nr 6, s. 301–302.

31 M. Nowak, *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, s. 35.

32 A. Kaczmarek, *Wypalenie zawodowe – następstwo stresu zawodowego*, „Nowoczesne Systemy Zarządzania” 2019, nr 1, s. 73–76.

33 A. Kułakowska, Ł. Goryszewski, A. Piątkowski, *Mobbing jako przejaw patologii w środowisku pracy*, „Postępy Techniki Przetwórstwa Spożywczego” 2012, nr 1, s. 134.

34 W. Drzeżdżon, *Zjawiska patologiczne w środowisku pracy zawodowej. Przyczynek do studium socjologiczno-pedagogicznego*, „Studia Gdańskie. Wizje i Rzeczywistość” 2016, nr 13, s. 100.

Powyższy przepis ustanawia definicję mobbingu, jednak z perspektywy niniejszej publikacji duże znaczenie ma art. 94³ § 3 k.p., który daje pracownikowi prawo do dochodzenia od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę z tytułu rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem. Zgodnie z postanowieniem Sądu Najwyższego z 27 kwietnia 2022 r., aby dochodzić wskazanego roszczenia, zaistniały stan faktyczny musi wypełniać kumulatywnie dwa kryteria: spełniać przesłanki mobbingu oraz powstania rozstroju zdrowia³⁵.

Wskazuje się, że syndrom wypalenia zawodowego jest ujmowany jako czynnik wpływający na stan zdrowia³⁶. Stąd należy jednoznacznie wysunąć wniosek, że wypalenie zawodowe może mieć swój rezultat w postaci rozstroju zdrowia. Dlatego ustawodawca, formułując w ten sposób wspomniany art. 94³ § 3 k.p., samodzielnie przyznaje w sposób pośredni, że wypalenie zawodowe może być skutkiem mobbingu. To stanowisko jest tym bardziej uzasadnione, jeśli uwzględnia się chociażby potencjalny wpływ wypalenia zawodowego na zdrowie psychiczne człowieka, o czym była mowa wcześniej. Na koniec warto dodać, że roszczenie odszkodowawcze przewidziane w § 4 wymienionego artykułu jest w tym przypadku niewystarczające, gdyż dotyczy jedynie odszkodowania z tytułu doświadczenia mobbingu oraz jego skutku w postaci rozwiązania umowy o pracę, pozostawiając poza zakresem tej regulacji inne konsekwencje wynikające z doznania mobbingu w miejscu pracy.

Wypalenie zawodowe może być także skutkiem dyskryminacji. Zgodnie z art. 11³ k.p. jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna. Jak wskazuje W. Perdeus, „za dyskryminację uznaje się bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw pracownika wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na wskazane wyżej kryteria, a także przyznanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy znajdujący się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej”³⁷.

Z powyższą zasadą jest powiązany art. 18^{3a} k.p., który statuuje zakaz dyskryminacji. Ponadto warto dodać, że art. 18^{3a} k.p. wskazuje wprost, iż przejawami dyskryminacji są molestowanie oraz molestowanie seksualne. A więc do dyskryminacji

35 Postanowienie SN z 27 kwietnia 2022 r., I PSK 208/21, LEX nr 3432965.

36 K. Czapska-Matecka, *Wypalenie zawodowe jako wyzwanie dla polskiego prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2021, nr 5, s. 43.

37 W. Perdeus, *Komentarz do art. 11³ k.p.*, [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1–93*, wyd. VI, Wolters Kluwer, Warszawa 2022, s. 147–153.

może dojść nie tylko w przypadku różnicowania sytuacji pracowników na podstawie niedozwolonego kryterium³⁸.

Jednoznacznie należy wskazać, iż wcześniej wspomniana zasada niedyskryminacji odnosi się do zasady poszanowania dóbr osobistych w tym sensie, że dyskryminacja, co podkreśla Sąd Najwyższy, jest związana z naruszeniem godności człowieka, której poszanowanie jest nakazem nie tylko prawnym, lecz także moralnym³⁹. Skoro złamanie zasady niedyskryminacji wiąże się z naruszeniem dóbr osobistych, w tym zdrowia psychicznego człowieka, to jednym z logicznych skutków niniejszego zjawiska, stanowiącym fakt notoryjny, może być występowanie stresu w miejscu pracy. W związku z tym dyskryminacja może stać się główną przyczyną stresu w kategorii relacji społecznych w miejscu pracy, tym samym prowadząc do wypalenia zawodowego⁴⁰.

Warto także zwrócić uwagę na szczególne przejawy dyskryminacji, do których zalicza się molestowanie i molestowanie seksualne. Zgodnie z dyspozycją art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p., molestowanie należy rozumieć jako szczególny rodzaj dyskryminacji, polegający na niepożądanym zachowaniu, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 7 listopada 2018 r. uznaje się, że do wystąpienia molestowania nie jest konieczne ani długotrwałe podejmowanie zachowań o charakterze dyskryminacyjnym, ani wielość takich zachowań, czy nawet ustalenie faktu, czy sprawca działa w celu naruszenia godności pracownika, czy nie. Najważniejszym miernikiem jest skutek w znaczeniu obiektywnym, a nie opartym na subiektywnym odczuciu ofiary⁴¹.

Łatwo można sobie wyobrazić, iż osoba dotknięta molestowaniem jest narażona na stres, który następnie może przerodzić się w niechęć do wykonywania pracy, a tym samym do powolnego wycofywania się z życia zawodowego, co więcej, może także nieść za sobą poważne konsekwencje zdrowotne⁴². Takie okoliczności jedynie sprzyjają wyłonieniu się objawów wypalenia zawodowego, które określiła WHO w klasyfikacji ICD-11.

Ustawodawca wyróżnia także odrębny typ molestowania, jakim jest molestowanie seksualne, które zgodnie z art. 18^{3a} § 6 k.p. jest niepożądanym zachowaniem o charakterze seksualnym lub odnoszącym się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności

38 E. Maniewska, *Komentarz do art. 18^{3a} – 18^{3e} k.p.*, [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2023 (dostęp: 31.05.2023).

39 W. Perdeus, *op. cit.*, s. 147–153.

40 M. Kraczlą, *Wypalenie zawodowe jako efekt długotrwałego stresu*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas. Zarządzanie” 2013, nr 2, s. 74.

41 Wyrok SN z 7 listopada 2018 r., II PK 210/17, OSNP 2019/9/106.

42 M. Ostrowska, A. Michcik, *Stres w pracy – objawy, konsekwencje, przeciwdziałanie*, „Bezpieczeństwo Pracy: Nauka i Praktyka” 2014, nr 5, s. 12–15.

stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na to zachowanie mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.

Ustawodawca postanowił odróżnić tę formę molestowania od molestowania seksualnego ze względu na odmienny charakter psychospołeczny tejże patologii w środowisku pracy. Choć oba te zachowania można zdecydowanie zaliczyć do rażących, należy pamiętać, że molestowanie seksualne dotyczy sfery bardzo prywatnej, wręcz intymnej dla osoby molestowanej, co jedynie potęguje możliwe konsekwencje dla jej zdrowia psychicznego⁴³.

Tego typu niepożądane zachowania mają niezaprzeczalny wpływ na obraz miejsca pracy w postrzeganiu osoby, która została dotknięta molestowaniem seksualnym. Zdrowotne skutki obejmują np. stres, apatię, niepewność, utratę wiary w sens życia oraz zaburzenia typu depresyjnego⁴⁴. Te czynniki, zarówno indywidualne, jak i dotyczące *stricte* miejsca pracy, wpływają na zaniedbywanie własnych potrzeb, izolowanie się, utratę poczucia posiadania własnej osobowości, które wyróżnia się jako jedno z najpóźniejszych i najgroźniejszych stadiów wypalenia zawodowego⁴⁵.

Na podstawie powyższych rozważań można dojść do wniosku, że patologie w środowisku pracy mogą znacznie wzmocnić objawy wypalenia zawodowego, co w konsekwencji może doprowadzić do o wiele dalej idących skutków niż jedynie brak satysfakcji z wykonywania pracy. Wypalenie zawodowe może doprowadzić do zaburzeń lękowych oraz depresji czy nawet powodować szeroką gamę uzależnień. Należy także podkreślić, że przeciążenie pracą czy problemy w środowisku pracy oddziałują także na jakość pracy osoby dotkniętej wyczerpaniem tego rodzaju, co może przejawiać się w formie: absencji pracowników, mniejszej produktywności czy wydatkach związanych z leczeniem pracownika. W ostateczności może dojść do sytuacji, w której osoba wypalona odchodzi z zawodu z pogłębiającym się uczuciem porażki i osamotnienia⁴⁶.

43 Z. Góral, M. Kuba, *Molestowanie seksualne*, [w:] Z. Góral (red.), *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym*, Wolters Kluwer, Warszawa 2017, s. 179–186.

44 E. Górnikowska-Zwolak, *Molestowanie seksualne w miejscu pracy – charakterystyka zjawiska. Konsekwencje społeczne i zdrowotne*, „Journal of Ecology and Health” 2011, nr 5, s. 218–224.

45 K. Erenkfeit, L. Dudzińska, A. Indyk, *Wpływ środowiska pracy na powstanie wypalenia zawodowego*, „Medycyna Środowiskowa – Environmental Medicine” 2012, nr 3, s. 121–128.

46 M. Ostrowska, A. Michcik, *Wypalenie zawodowe – przyczyny, objawy, skutki, zapobieganie*, „Bezpieczeństwo Pracy: Nauka i Praktyka” 2013, nr 8, s. 22–25.

6. Podsumowanie

Jak już wspomnieliśmy, w ostatnich latach nastąpiła szczególna intensyfikacja syndromu wypalenia zawodowego. Powyższe rozważania jednoznacznie wskazują, iż nawet w samym Kodeksie pracy występują zjawiska, które obok czynników prawnie nieuregulowanych, zwiększają ryzyko jego ujawnienia się.

W naszej opinii przepisy gwarantujące pracownikowi prawo do odpoczynku oraz wprowadzające metody przeciwdziałające patologiom w środowisku pracy statuują zbyt ogólne środki, które nie są wystarczające dla rzeczywistej ochrony pracowników i pracodawców przed doznaniem wypalenia zawodowego.

Właśnie dlatego należy wysuwać jednoznaczne postulaty, aby w Kodeksie pracy została wprowadzona regulacja związana ze zjawiskiem wypalenia zawodowego. Problem ten niesie za sobą zbyt daleko idące skutki dla życia pracowników i pracodawców, aby dalej był niedostrzegany bezpośrednio przez ustawodawcę. Przykłady regulacji innych państw przytoczone w niniejszej pracy pokazują, że prawo może aktywnie uczestniczyć w walce z narastającą eskalacją wypalenia zawodowego. Rozwiązania tego problemu mogą mieć różny zakres. Potencjalna regulacja mogłaby zarówno dotyczyć konkretnej grupy zawodowej, szczególnie narażonej na atak problemowego faktu społecznego, jak i regulować nowe uprawnienia pracowników w sposób generalny. Regulacje zagraniczne potwierdzają, że państwo jest w stanie rozpocząć efektywne zmagania z wzrastającym poziomem wypalenia zawodowego.

Konkludując, należy stwierdzić, iż wypalenie zawodowe stało się poważnym problemem społecznym, wobec którego polskie prawo pracy nie może być bierne. Zapatrywania przedstawione w niniejszym opracowaniu potwierdzają potrzebę wprowadzenia regulacji, która będzie chronić pracowników i pracodawców przed wypaleniem zawodowym.

Bibliografia

Akty prawne

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r., Dz. U. Nr 78, poz. 483 ze zm.
Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, tekst jedn. Dz. U. z 2022 r., poz. 1510 ze zm.

Orzecznictwo sądowe

Wyrok TK z 7 maja 2013 r., SK 11/11, OTK–A 2013/4/40.
Wyrok SN z 7 listopada 2018 r., II PK 210/17, OSNP 2019/9/106.
Postanowienie SN z 27 kwietnia 2022 r., I PSK 208/21, LEX nr 3432965.

Literatura

- Balcarek S., *Urlop sabatyczny jako recepta na wypalenie zawodowe: de lege lata, de lege ferenda*, [w:] A. Fortuna (red.), *Współczesne aspekty prawa pracy*, Wydawnictwo Naukowe ArchaeGraph, Łódź 2022.
- Bialik M., *Mobbing – specyficzny rodzaj przemocy*, „Zeszyty Naukowe WSG” 2021, nr 6.
- Czapska-Małecka K., *Wypalenie zawodowe jako wyzwanie dla polskiego prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2021, nr 5.
- Drzeżdżon W., *Zjawiska patologiczne w środowisku pracy zawodowej. Przyczynek do studium socjologiczno-pedagogicznego*, „Studia Gdańskie. Wizje i Rzeczywistość” 2016, nr 13.
- Enrenkfeit K., Dudzińska L., Indyk A., *Wpływ środowiska pracy na powstanie wypalenia zawodowego*, „Medycyna Środowiskowa – Environmental Medicine” 2012, nr 3.
- Eurofound, *Burnout in the workplace: A review of data and policy responses in the EU*, Publications Office of the European Union 2018.
- Garlicki L., Jarosz-Żukowska S., Zubik M. (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz. Tom II, wyd. II*, Wydawnictwo Sejmowe, Warszawa 2016.
- Góral Z., Kuba M., *Molestowanie seksualne*, [w:] Z. Góral (red.), *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym*, Wolters Kluwer, Warszawa 2017.
- Górnikowska-Zwolak E., *Molestowanie seksualne w miejscu pracy – charakterystyka zjawiska. Konsekwencje społeczne i zdrowotne*, „Journal of Ecology and Health 2011”, nr 15.
- Jaśkowski K., *Komentarz do art. 152 k.p.*, [w:] E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2023 (dostęp: 31.05.2023).
- Jędrzysek-Geisler A., Izdebski P., *Osobowość nauczyciela a wypalenie zawodowe*, „Edukacja” 2018, nr 1.
- Kaczmarek A., *Wypalenie zawodowe – następstwo stresu zawodowego*, „Nowoczesne Systemy Zarządzania” 2019, nr 1.
- Kraczla M., *Wypalenie zawodowe jako efekt długotrwałego stresu*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas. Zarządzanie” 2013, nr 2.
- Kułałowska A., Goryszewski Ł., Piątkowski A., *Mobbing jako przejaw patologii w środowisku pracy*, „Postępy Techniki Przetwórstwa Spożywczego” 2012, nr 1.
- Maniewska E., *Komentarz do art. 18^{3a} – 18^{3e} k.p.*, [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2023 (dostęp: 31.05.2023).
- Nowak M., *Problem wypalenia zawodowego w kontekście ochrony życia i zdrowia pracownika*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2018, nr 10.
- 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.
- Nowak M., *Wypalenie zawodowe a prawo do odpoczynku – wybrane zagadnienia*, „Monitor Prawa Pracy” 2019, nr 1.
- Ostrowska M., Michcik A., *Stres w pracy – objawy, konsekwencje, przeciwdziałanie*, „Bezpieczeństwo Pracy: Nauka i Praktyka” 2014, nr 5.
- Ostrowska M., Michcik A., *Wypalenie zawodowe – przyczyny, objawy, skutki, zapobieganie*, „Bezpieczeństwo Pracy: Nauka i Praktyka” 2013, nr 8.
- Otto L.R., Kroth M., *An Examination of the Benefits and Costs of Sabbatical Leave for General Higher Education, Industry, and Professional-Technical/Community College Environments*, „Journal of Stem Teacher Education” 2011, nr 3.

- Perdeus W., *Komentarz do art. 11³ k.p.*, [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1–93*, wyd. VI, Wolters Kluwer, Warszawa 2022.
- Richardson N., Antonello M., *People at Work 2022: A Global Workforce View*, ADP Research Institute 2022.
- STADA: Health Raport 2022, Bad Vilbel (Niemcy) 2022.
- Szonert-Rzepecka D., *Wypalenie zawodowe w świetle literatury*, „Przedsiębiorczość i Zarządzanie. Społeczna Akademia Nauk” 2010, nr 1.
- Wolski A., *Wypalenie zawodowe w czasach pandemii*, „Zeszyty Naukowe Akademii Górnośląskiej” 2023, nr 1.
- World Health Organization, *International Classification of Diseases, Eleventh Revision (ICD-11)*, Geneva 2022. License: CC BY-ND 3.0 IGO.

Źródła internetowe

- Courtney C., *A look at European legislation designed to prevent „Burnout”*, „European Studies Review” 2022, <https://europeanstudiesreview.com/2022/04/25/a-look-at-european-legislation-designed-to-prevent-burnout/> (dostęp: 28.05.2023).
- Gourani S., *Why Employers Should Embrace Sabbatical Leave Programs*, Forbes 2020, <https://www.forbes.com/sites/soulaimagourani/2020/01/24/why-employers-should-embrace-sabbatical-leave-programs/?sh=3e9dc8f17c05> (dostęp: 27.05.2023).
- Kucharczyk K., *Syndrom wypalenia zawodowego. Gdzie jest najgorzej?*, Rzeczpospolita 2023, <https://www.rp.pl/rynek-pracy/art37737451-syndrom-wypalenia-dreczy-polakow-gdzie-jest-najgorzej> (dostęp: 25.06.2023).
- Mirowski M., *Wypalenie zawodowe – czy może być podstawą do wystawienia L4 od 1 stycznia 2022 r.?*, Rzeczpospolita 2022, <https://firma.rp.pl/zus/art19320341-wypalenie-zawodowe-czy-moze-byc-podstawa-do-wystawienia-l4-od-1-stycznia-2022-r-zwolnienie-lekarskie-ZUS-syndrom-zawodowy> (dostęp: 27.05.2023).

Racjonalne usprawnienia jako główny instrument w przeciwdziałaniu dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność w zatrudnieniu

Reasonable accommodation as the main instrument in countering discrimination based on disability in employment

Justyna Drożdż

Studentka IV roku prawa
Wydział Prawa i Administracji
Uniwersytet Łódzki
justyna.drozd@edu.uni.lodz.pl

Streszczenie

Pojęcie racjonalnych usprawnień dla osób z niepełnosprawnościami oraz obowiązek ich wprowadzenia przez pracodawcę jest szeroko opisywany w doktrynie, zważywszy na jego niejednoznaczne ujęcie w międzynarodowych czy krajowych aktach prawnych. Poprzez dokonanie analizy orzecznictwa krajowego i europejskiego, literatury, raportów oraz tzw. dobrych praktyk ten rozdział jest poświęcony wszelkim koniecznym zmianom dostosowanym do potrzeb osób z niepełnosprawnościami w miejscu pracy, tzw. racjonalnym usprawnieniom, które mają przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu.

Słowa kluczowe: niepełnosprawność, racjonalne usprawnienia, równe traktowanie.

Abstract

The concept of reasonable accommodation for persons with disabilities and the employer's obligation to implement it has been extensively described in the doctrine, given its ambiguous recognition in international or national legislation. By analysing national and European jurisprudence, literature, reports and so-called good practices, this chapter will be dedicated to any necessary changes adapted to the needs of people with disabilities in the workplace, so-called reasonable accommodation, to combat discrimination in employment.

Keywords: disability, reasonable accommodation, equal treatment.

1. Uwagi wprowadzające

Zapewnienie tytułowych racjonalnych usprawnień stanowi istotny aspekt realizacji polityki społecznej, jakim jest aktywizacja zawodowa osób z niepełnosprawnościami. Wiąże się to jednak z pewną odpowiedzialnością pracodawcy, dotyczącą zagwarantowania udogodnień, które zniwelują istniejące bariery, odczuwalne dla pracowników z niepełnosprawnościami. Wprowadzenie odpowiednich warunków dla osób z niepełnosprawnościami wiąże się z potrzebą zwiększania świadomości oraz edukacji nie tylko w kwestiach przystosowania miejsca pracy, lecz także odpowiedniej komunikacji. Oprócz rozważań nad samym zagadnieniem niepełnosprawności oraz obecnej sytuacji na rynku pracy osób z tą cechą, chciałabym się skupić na możliwych działaniach i zmianach, które bezsprzecznie umożliwią osobom z niepełnosprawnościami wykonywanie zawodu, do których zapewnienia pracodawca jest zobligowany. To opracowanie ma również na celu przedstawienie przykładowego katalogu usprawnień, w tym alternatyw dla kosztownych rozwiązań oraz korzyści dla pracodawcy i jego przedsiębiorstwa, wynikających z wprowadzenia racjonalnych udogodnień.

2. Pojęcie niepełnosprawności

Pojęcia „niepełnosprawność” oraz „osoby niepełnosprawne” ewoluowały na przestrzeni lat, z uwagi na obszerne zainteresowanie nimi różnych dziedzin nauki. W zależności od perspektywy danego pola badawczego, inne cechy związane z niepełnosprawnością *per se* „wychodzą na pierwszy plan”. Z punktu widzenia nauk medycznych niepełnosprawność jest definiowana jako wszelkie odstępstwa od parametrów zdrowotnych organizmu od ustanowionej normy, z kolei ekonomiczne ujęcie niepełnosprawności jest utożsamiane z niską produktywnością¹. Wraz z rozwojem i wzrastającą rolą nauk społecznych zaczęto stopniowo odchodzić od stereotypowego postrzegania cechy niepełnosprawności jako „wybrakowania”. Miało to również swoje odzwierciedlenie w regulacji prawnej, m.in. w Konwencji ONZ z 13 grudnia 2006 r. o prawach osób niepełnosprawnych², w której przekierowano uwagę z jednostki na istniejące wokół niej bariery, które zakłócają możliwość funkcjonowania w społeczeństwie na równi z osobami „pełnosprawnymi”.

1 M. Paluszkiwicz, *Wolność pracy osób z niepełnosprawnościami jako wartość prawnie chroniona*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2019, s. 39.

2 Dz. U. z 2012 r., poz. 1169 ze zm., dalej: KPON.

Konwencja ta miała wpływ na skategoryzowanie niepełnosprawności w porządku prawa wspólnotowego Unii Europejskiej czy zdefiniowanie jej w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej³. Istotne jest, iż TSUE interpretuje pojęcie niepełnosprawności w kontekście zawodowym, dokonując w zgodzie z tą konwencją wykładni dyrektywy 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r. ustanawiającej warunki ramowego równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy⁴.

W polskim porządku prawnym podejście do niepełnosprawności prezentuje się zgoła inaczej. Po pierwsze, ustawodawca zdefiniował niepełnosprawność w art. 2 pkt 10 ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych jako trwałą lub okresową niezdolność do wypełniania ról społecznych z powodu stałego lub długotrwałego naruszenia sprawności organizmu⁵. Niemniej jednak warto odnotować, iż pojęcie niepełnosprawności nie jest tożsame z niezdolnością do pracy. Pojęcie prawne, jakim jest „niezdolność do pracy”, jest używane nie tylko w ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, lecz także w ustawach z zakresu ubezpieczeń społecznych⁶. W konsekwencji jeden termin ma różne wartości normatywne, w zależności od przyjętych celów ustawowych⁷. Przedmiotem zainteresowania prawa ubezpieczeń społecznych jest brak środków utrzymania wskutek niezdolności do pracy, zaś dla celów rehabilitacji zawodowej i społecznej istotne jest ustalenie zachowanych zdolności do wykonywania pracy zawodowej⁸. Niezdolność do pracy stanowi wyłącznie „objaw” niepełnosprawności, a nie warunek jej potwierdzenia, gdyż nie każda niepełnosprawność pozbawia pracownika zdolności do pracy. Pojęcie niepełnosprawności jest więc pojęciem szerszym od niezdolności do pracy⁹.

Po drugie, terminem, którego polski ustawodawca używa niezmiennie od 1991 r.¹⁰, jest „osoba niepełnosprawna”, podczas gdy w KPON oraz w dyrektywie 2000/78/WE stosuje się sformułowania *persons with disabilities*, czyli osoby z niepełnosprawnościami. Ta rozbieżność w warstwie semantycznej wywołała dyskusje na gruncie poprawności językowej. Dokonując ratyfikacji i implementacji wyżej wspomnianych aktów prawa międzynarodowego, należałoby wymagać zaktualizowania nazewnictwa. Za przyjęciem takiego rozwiązania może przemawiać fakt,

3 Dalej: TSUE.

4 Dz. U. UE L 2000, nr 303, s. 16.

5 Tekst jedn. Dz. U. z 2023 r., poz. 100 ze zm., dalej: u.r.z.s.n.

6 M. Paluszkiwicz, *Prawne pojęcie niepełnosprawności*, „Studia Prawno-Ekonomiczne” 2015, t. 95, s. 85.

7 *Ibidem*, s. 87.

8 *Ibidem*, s. 88–89.

9 *Ibidem*.

10 Pierwszy raz definicja legalna została zawarta w art. 1 ust. 1 ustawy z 9 maja 1991 r. o zatrudnianiu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych (Dz. U. Nr 46, poz. 201), która została uchylona na mocy art. 69 u.r.z.s.n.

iż określenie „osoba z niepełnosprawnościami” przedstawia niepełnosprawność jako „atrybut” danej jednostki, która w przestrzeni społecznej nie musi być ściśle skategoryzowana i podporządkowana tej cesze, jak ma to miejsce w przypadku „osoby niepełnosprawnej”¹¹. W moim odczuciu ten termin, oprócz inkluzywnego wydźwięku, zdecydowanie pełniej odzwierciedla nurt współczesnego orzecznictwa TSUE. W jego świetle bowiem niepełnosprawność jako taka nie jest tożsama z uniemożliwieniem wykonywania profesji przez pracownika, a wyłącznie z przeszkodą, która przy zastosowaniu odpowiednich środków „przestanie być tak dotkliwa” w życiu zawodowym i zagwarantuje równą pozycję względem pełnosprawnych współpracowników¹². W związku z powyższym w dalszej części opracowania, chcąc podkreślić zasadność zmian w terminologii, będę posługiwać się sformułowaniem „osoba z niepełnosprawnościami”.

3. Sytuacja osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy

Pod koniec 2021 r. zaobserwowano, że w Polsce osoby z niepełnosprawnościami, zatrudnione w głównych miejscach pracy w średnich i dużych przedsiębiorstwach, stanowiły 3,4 proc. całkowitej liczby pracowników¹³. Mimo że wynik nie wydaje się satysfakcjonujący, to wskazuje on na wzrost liczby zatrudnionych ze wskazanej grupy o 1 proc. względem poprzedniego roku¹⁴. Może to świadczyć o zwiększeniu społecznej świadomości w związku z antydyskryminacyjną polityką zatrudnienia czy o efektywnej strategii walki z bezrobociem, do której władze publiczne są zobligowane już w ustawie zasadniczej¹⁵. Na podstawie danych GUS można stwierdzić, że pomimo wsparcia ze strony jednostek państwowych w postaci działań pozytywnych na rzecz wspomnianej wyżej grupy, np. poprzez konstrukcje pierwszeństwa zatrudnienia w urzędach administracji publicznej¹⁶, znacząca większość

11 D. Galasiński, *Osoby niepełnosprawne czy z niepełnosprawnościami?*, „Niepełnosprawność – Zagadnienia, Problemy, Rozwiązania” 2013, nr 4 (9), s. 3.

12 Wyrok TS z 11 kwietnia 2013 r., C-335/11, HK Danmark, ZOTSiS 2013/4/1-222, a także wyrok TS z 1 grudnia 2016 r., C-395/15, Mohamed Daouidi v. Bootes Plus SL, ZOTSiS 2016/12/1-917; wyrok TS z 11 września 2019 r., C-397/18, DW v. Nobel Plastiques Iberica SA., LEX nr 2717301.

13 GUS, *Osoby niepełnosprawne w 2021 r.*, https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5487/26/3/1/osoby_niepelnosprawne_w_2021_r.pdf (dostęp: 23.05.2023).

14 *Ibidem*.

15 Artykuł 32, art. 65 ust. 5 oraz art. 69 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r., Dz. U. Nr 78, poz. 483 ze zm.

16 M. Paluszkiwicz, *Wolność...*, s. 302.

osób z niepełnosprawnościami była zatrudniona w przedsiębiorstwach prywatnych. Według badań Eurostatu z 2017 r. różnica pomiędzy zatrudnionymi z grupy osób pełnosprawnych, a osobami z niepełnosprawnościami wynosiła prawie 24,2 punktów procentowych¹⁷. W rezultacie istnieje niższe prawdopodobieństwo zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w porównaniu z osobami bez niepełnosprawności, zaś problem pogłębia się w przypadku osób z niepełnosprawnościami w stopniu znacznym, spośród których zatrudnionych jest dwa razy mniej niż w przypadku niepełnosprawności w stopniu umiarkowanym¹⁸.

W debacie publicznej nadal jest obecny stereotyp niepełnosprawności jako „obciążenia”, zarówno w sferze finansowania dla pracodawcy, jak i utożsamianie jej z obniżoną wydolnością w porównaniu z pełnosprawnymi pracownikami. W rzeczywistości jednak pracownicy z niepełnosprawnościami wykazują ponadprzeciętne zaangażowanie w wykonywanie przypisanych im obowiązków oraz prezentują zdecydowanie większe poczucie lojalności wobec zatrudniającego ich przedsiębiorstwa¹⁹. Z kolei zatrudnianie na stanowiskach osób z niepełnosprawnościami przynosi takie korzyści, jak zmniejszenie rotacji pracowników, pozytywny wpływ na wizerunek firmy, lepsze zrozumienie potrzeb klientów i tym samym zwiększenie jej bazy²⁰.

Tym, co pośrednio ogranicza swobodę wyboru zatrudnienia dla osób z niepełnosprawnościami, jest konieczność ochrony prawnej wyszczególnionych w konstytucji wartości. Ustawodawca nie tylko wprowadza wymóg dodatkowych kwalifikacji dla poszczególnych zawodów (np. tych związanych z bezpieczeństwem publicznym), lecz także bierze pod uwagę stan zdrowia potencjalnego pracownika²¹. Na pracodawcy ciąży obowiązek ochrony życia i zdrowia pracowników, co może wiązać się z powszechną obawą przed zatrudnieniem osób należących do grup szczególnego ryzyka²². Pomimo dobrej woli ustawodawcy, który zamierzał chronić pracownika, poniekąd stworzył dodatkową barierę w postaci ewentualnego zakazu zatrudniania na poszczególnych stanowiskach osób z niepełnosprawnościami.

17 Wyniki badania EU-SILC Eurostatu poddane analizie przez ANED: <https://www.disability-europe.net/downloads/1045-europe-2020-data-people-with-disabilities-tables-eu-silc-2017> (dostęp: 19.05.2023).

18 M. Birtha, *Racjonalne usprawnienia w praktyce. Przewodnik dotyczący obiecujących praktyk*, s. 6, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22961&langId=pl> (dostęp: 19.05.2023).

19 S. Lindsay, E. Cagliostro, M. Albarico, *A Systematic Review of the Benefits of Hiring People with Disabilities*, „Journal of Occupational Rehabilitation” 2018, vol. 28, s. 634–655.

20 M. Birtha, *op. cit.*, s. 7.

21 M. Paluszkiwicz, *Wolność...*, s. 260–261.

22 E. Staszewska, *Ochrona pracy osób niepełnosprawnych*, [w:] A. Drabarz (red.), *Aksjologiczne i prawne aspekty niepełnosprawności*, Temida 2, Białystok 2020, s. 102.

4. Definicja racjonalnych usprawnień i ich otwarty katalog

Artykuł 5 dyrektywy 2000/78/WE precyzuje „racjonalne usprawnienia” jako wszelkie konieczne środki, które podejmuje pracodawca, z uwzględnieniem potrzeb konkretnej sytuacji, aby umożliwić osobie z niepełnosprawnościami dostęp do pracy, wykonywanie jej lub rozwój zawodowy bądź kształcenie, o ile te środki nie nakładają na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń. Populacja osób z niepełnosprawnościami wykazuje znaczną różnorodność, zważywszy na indywidualny charakter tej cechy. Będzie ona uwzględniać zarówno osoby, które nie będą w stanie podjąć żadnej pracy zarobkowej, jak i te o ograniczonej lub pełnej zdolności do jej wykonywania²³. Zarówno regulacja europejska, jak i polska przyjmują założenie, iż nie da się wyszczególnić konkretnych działań, które powinien wdrożyć pracodawca w celu umożliwienia podjęcia zatrudnienia tym osobom. Podstawowym wyznacznikiem powinny być szczególne potrzeby pracownika z niepełnosprawnościami, stąd pracodawca, uwzględniając m.in. zalecenia lekarza, a także zakres obowiązków na pełnionym stanowisku i sposób ich wykonywania, podejmuje decyzję, jakie usprawnienia będą najbardziej odpowiednie. Zapewnienie racjonalnych usprawnień dotyczy także okresu poprzedzającego zatrudnienie, umożliwiając potencjalnym pracownikom kandydowanie z zachowaniem równych szans²⁴.

Przykładem działań w tym zakresie może być przygotowanie kwestionariuszy osobowych z dużą czcionką czy przeprowadzenie rekrutacji w miejscu dostępnym dla osób z ograniczoną sprawnością fizyczną, np. poruszających się na wózkach elektrycznych. Usprawnienia, mające na celu umożliwienie wykonywania funkcji na sprawowanym stanowisku, mogą natomiast polegać na likwidacji barier architektonicznych poprzez przystosowanie pomieszczenia, przeniesienie stanowiska pracy z piętra na parter, a w przypadku odpowiedniego zasobu finansowego przedsiębiorstwa – montaż windy czy schodołazu. Innym rozwiązaniem może być odpowiednie wyposażenie w postaci sprzętu biurowego sterowanego głosem jako ułatwienie dla osób niewidomych lub ze znaczącą wadą wzroku czy zatrudnienie tłumacza języka migowego w celu zapewnienia alternatywnej formy komunikacji z osobą głuchą²⁵. Jednym z kryteriów, na które można zwrócić uwagę przy dostosowaniu stanowiska pracy do potrzeb osoby z niepełnosprawnościami, jest np. dopasowanie przynajmniej niektórych wymiarów stanowiska do wymiarów ciała użytkownika, np. regulacja wysokości siedziska w celu zapewnienia swobodnego

23 M. Paluszkiwicz, *Wolność...*, s. 261.

24 Eadem, *Obowiązek pracodawcy zapewnienia osobie niepełnosprawnej niezbędnych racjonalnych usprawnień*, [w:] T. Bińczycka-Majewska, M. Włodarczyk (red.), *Współczesne problemy prawa emerytalnego*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2015, s. 318.

25 M. Brząkowski, *Zatrudnianie niepełnosprawnych*, C.H. Beck, Warszawa 2014, s. 180.

wykonywania czynności roboczych w wygodnej pozycji przez umieszczenie przedmiotu pracy (lub elementów sterowania) w optymalnym zasięgu kończyn²⁶.

Pojęcie usprawnień powinno obejmować nie tylko środki materialne, lecz także organizacyjne²⁷. Odnosi się to do zmiany rozkładu czasu pracy, w tym zmniejszenie wymiaru czasu pracy²⁸, zwiększenia liczby przerw w pracy, podziału obowiązków i modyfikacji zadań pracownika²⁹. Niemniej jednak w wyroku Sądu Najwyższego z 7 grudnia 2017 r. stwierdzono, iż racjonalne usprawnienie polega na podjęciu działań umożliwiających niepełnosprawnemu pracownikowi dalsze zajmowanie dotychczasowego stanowiska, a nie na eliminacji z zakresu czynności obowiązków podstawowych dla stanowiska zajmowanego przez takiego pracownika³⁰. Dopiero gdy pracownik, z uwagi na swoją niepełnosprawność, został uznany za niezdolnego do wykonywania najważniejszych czynności na zajmowanym przez siebie stanowisku, należy przydzielić mu inne stanowisko, w odniesieniu do którego ma wymagane kompetencje, umiejętności i dyspozycyjność³¹.

Spośród rozwiązań występujących w praktyce wymienia się m.in. organizowanie szkoleń z obsługi technologii wspomagającej pracowników z niepełnosprawnościami czy zmiany procedur i polityki miejsca pracy, np. poprzez scentralizowanie systemu, za pośrednictwem którego pracownicy mogą zwrócić się o pomoc w zakresie dostępności³². Wśród rozwiązań zaoferowanych przez sektor publiczny organizacja *Bruxelles Environment*³³ skonstruowała specjalne formularze dedykowane kandydatom z niepełnosprawnościami, zawierające specjalną rubrykę do zgłaszania potrzeb konkretnych usprawnień, a także przeprowadziła konsultacje z innymi organami administracji w celu wymiany doświadczeń dotyczących włączenia społecznego³⁴. Z kolei samorząd hiszpańskiej prowincji Bizkaia objął proces rekrutacji dodatkowym etapem zapewnienia odpowiedniego wsparcia w postaci umowy partnerskiej z podmiotami będącymi osobami trzecimi, aby wesprzeć wyłonionych kandydatów poprzez coaching i mentoring zawodowy³⁵. Wśród przedsiębiorstw prywatnych odnotowano działania polskiej spółki ING Banku Śląskiego, która – wdrażając strategię zrównoważonego rozwoju – zadeklarowała m.in. organizację platform dyskusyjnych między pracownikami i członkami zarządu, chcąc podjąć działania na podstawie potrzeb i zaleceń swoich pracowników z niepełnosprawnościami³⁶.

26 A. Strmiska-Mietlińska, *Zatrudnienie, niezdolność do pracy, niepełnosprawność*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2015, s. 100.

27 Wyrok SN z 12 listopada 2014 r., I PK 74/14, OSNP 2016/8/101.

28 Wyrok TS z 11 kwietnia 2013 r., C-335/11, HK Danmark.

29 M. Paluszkiwicz, *Obowiązek...*, s. 318.

30 Wyrok SN z 7 grudnia 2017 r., I PK 334/16, OSNP 2018/9/119.

31 Wyrok TS z 10 lutego 2022 r., C-485/20, XXXX v. HR Rail SA.

32 M. Birtha, *op. cit.*, s. 11.

33 Więcej informacji o działalności organizacji dostępne na: <http://www.environnement.brussels/>.

34 M. Birtha, *op. cit.*, s. 14.

35 *Ibidem*, s. 17.

36 *Ibidem*, s. 33.

5. Racjonalne usprawnienia jako gwarancja równego traktowania osób z niepełnosprawnościami w zatrudnieniu

Jedną z instytucji mającą zapewnić równe traktowanie pracowników w stosunkach pracy jest zakaz dyskryminacji. Niepełnosprawność stanowi kryterium dyskryminacyjne wskazane wprost w różnych regulacjach³⁷, m.in. w Kodeksie pracy czy wspomnianej wyżej dyrektywie 2000/78/WE. Na wstępie należy zaznaczyć, iż osobom z niepełnosprawnościami nie są przyznawane żadne specjalne korzyści ani nie pomaga im się tylko dlatego, że mierzą się z niepełnosprawnością – nadal obowiązuje zasada, iż pracę otrzymuje osoba lepiej wykwalifikowana³⁸. *A contrario* zwolnienie pracownika z powodu niepełnosprawności, na skutek której utracił on całkowitą zdolność do wykonywania zawodu na zajmowanym stanowisku, nie stanowi niedozwolonego aktu dyskryminacji³⁹.

W świetle motywu 16 dyrektywy racjonalne usprawnienia są środkiem służącym zagwarantowaniu przestrzegania zasady równego traktowania w zatrudnieniu. *A contrario*, odmowę racjonalnego usprawnienia środowiska do szczególnych potrzeb osób niepełnosprawnych uznaje się za formę dyskryminacji *sui generis*⁴⁰. Zgodnie z przyjętymi standardami ONZ dotyczącymi racjonalnych usprawnień, każda odmowa ich wprowadzenia powinna zostać odpowiednio uzasadniona na podstawie kryteriów obiektywnych oraz przekazana w odpowiednim czasie i w odpowiedniej formie zainteresowanej osobie z niepełnosprawnościami⁴¹.

37 M. Kuba, *Zakaz dyskryminacji kandydata do pracy będącego osobą niepełnosprawną*, [w:] Z. Góral (red.) *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym*, Wolters Kluwer, Warszawa 2017, s. 126.

38 J. Ostaszewska, *Wspieranie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w polityce Unii Europejskiej*, LEX/el. (dostęp: 31.05.2023).

39 Wyrok SN z 12 kwietnia 2012 r., II PK 218/11, OSNP 2013/9–10/105.

40 J. Kapelańska-Pręgowska, *Prawo osób niepełnosprawnych do racjonalnych usprawnień oraz obowiązków zapewnienia dostępności w przestrzeni publicznej*, „Polski Rocznik Praw Człowieka i Prawa Humanitarne”, 2015, nr 6, s. 7.

41 M. Paluszkiwicz, *Komentarz do art. 23a*, [w:] E. Bielak-Jomaa, E. Staszewska, M. Włodarczyk, T. Wrocławska, M. Paluszkiwicz, *Rehabilitacja zawodowa i społeczna oraz zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami. Komentarz*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2023, s. 403.

6. Obowiązek pracodawcy zapewnienia racjonalnych usprawnień – wybrane problemy

Na skutek nowelizacji dokonanej ustawą z 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania⁴², do ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych dodano artykuł 23a⁴³. Wprowadzenie tego przepisu stanowiło implementację postanowień art. 5 dyrektywy 2000/78/WE⁴⁴. Artykuł 23a wspomnianej ustawy nakłada na pracodawcę obowiązek wprowadzenia niezbędnych racjonalnych usprawnień w celu zapewnienia przestrzegania zasady równego traktowania osób niepełnosprawnych. Dokonując interpretacji wskazanego przepisu, należy także uwzględnić definicję legalną racjonalnych usprawnień zawartą w artykule 2 KPON jako koniecznych i odpowiednich zmian i dostosowań. Z uwagi na obszerną tematykę zagadnienia, jakim są racjonalne usprawnienia, ta część opracowania zostanie poświęcona najbardziej spornym i problematycznym aspektom wynikającym z „nieostrych” regulacji oraz rozbieżności między legislacją międzynarodową a krajową.

Artykuł 23a ustawy wyznacza podmiotowy zakres obowiązku zagwarantowania racjonalnych usprawnień między pracodawcą, w rozumieniu Kodeksu pracy, a „osobą niepełnosprawną pozostającą w stosunku pracy”. Na tej podstawie należy wysunąć pewne wnioski. Po pierwsze, odwołując się do pojęć pracodawcy, pracownika i stosunku pracy w Kodeksie pracy, wyłącza się spod ochrony stosunki zawarte na podstawie umów cywilnoprawnych⁴⁵. Nie ma natomiast znaczenia, jaka była podstawa nawiązania stosunku pracy (umowa o pracę, mianowanie, powołanie, wybór czy spółdzielcza umowa o pracę)⁴⁶. Warto zauważyć, że zakres tego obowiązku jest węższy w analizowanym przepisie w porównaniu z dyrektywą 2000/78/WE, która w myśl art. 3 ust. 1 lit. a obejmuje nie tyle stosunek pracy, ile zatrudnienie lub pracę na własny rachunek⁴⁷. Po drugie, polski ustawodawca, wskazując beneficjenta racjonalnych usprawnień, uwzględnia wyłącznie osobę, której niepełnosprawność została potwierdzona orzeczeniem, co wynika z art. 1 u.r.z.s.n. W ten sposób wyłączono podejście subiektywne, w którym samo przeświadczenie o ograniczonej sprawności jest niewystarczające, ponieważ wskazano

42 Tekst jedn. Dz. U. z 2023 r., poz. 970.

43 M. Paluszkiwicz, *Komentarz do art. 23a...*, s. 403.

44 Ibidem.

45 Pojęcia pracodawcy i pracownika nie zostały zdefiniowane w u.r.z.s.n., stąd artykuł 66 u.r.z.s.n. odsyła do przepisów Kodeksu pracy, takich jak artykuł 2, 3 i 22.

46 M. Wujczyk, *Obowiązek pracodawcy zapewnienia niezbędnych racjonalnych usprawnień dla pracownika niepełnosprawnego*, [w:] M. Borski (red.), *Barriere w otoczeniu osób z niepełnosprawnościami – zagadnienia wybrane*, C.H. Beck, Warszawa 2017, s. 20.

47 M. Paluszkiwicz, *Komentarz do art. 23a...*, s. 406.

odgórnie określony tryb i formę czy wymóg wiedzy specjalistycznej orzekających. To ujęcie mocno odbiega od obecnego założenia „niepełnosprawności” jako szerokiego spektrum różnorodnych i zmiennych czynników, które w konkretnych sytuacjach utrudniają lub uniemożliwiają osobie pełne uczestnictwo w codziennym życiu społecznym⁴⁸. Zgodnie z autonomiczną wykładnią tego pojęcia dokonywaną przez TSUE, dyrektywa 2000/78/WE może objąć ochroną przed dyskryminacją ze względu na niepełnosprawność w zatrudnieniu również osoby, które zgodnie z prawem krajowym nie mają orzeczenia o niepełnosprawności, o ile doznawane przez nie ograniczenia noszą odpowiednie cechy niepełnosprawności, rozpatrywanej z uwzględnieniem Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych⁴⁹. Artykuł 2 KPON, wprowadzając definicję dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność, uwzględnia nie tylko szeroki katalog określający sposoby dyskryminacji, ale również rozszerza ochronę m.in. na dyskryminację przez asocjacje⁵⁰.

Zakres zapewnienia racjonalnych usprawnień obejmuje nie tylko już zatrudnionych, lecz także potencjalnych kandydatów w procesie rekrutacji. Z powodu braku legalnej definicji „procesu rekrutacji”, należy go rozumieć szeroko: poczynając od umieszczenia ogłoszenia, przez proces przeprowadzania rozmów kwalifikacyjnych, aż do bezpośrednich działań poprzedzających podpisanie umowy o zatrudnienie⁵¹. To, co jednak zasługuje na krytykę, to brak obowiązku wprowadzenia usprawnień względem byłych pracowników, którzy najprawdopodobniej zostali wykluczeni wskutek niedopatrzania ustawodawcy⁵².

Na koniec, elementem nieobecnym ani w konwencji, ani w dyrektywie jest zgłoszenie pracodawcy potrzeby wynikającej z niepełnosprawności danej osoby. Zgodnie z tą ideą dopiero zmanifestowanie potrzeby konkretnych ułatwień obarcza pracodawcę obowiązkiem działania, stąd w doktrynie określa się go mianem reakcyjnego. W konsekwencji uznaje się, iż pracodawca nie jest zobligowany do zapewnienia usprawnień „na wszelki wypadek”⁵³. Wątpliwości jednak budzi fakt, czy wyłącznie osobiste zgłoszenie zainteresowanej osoby z niepełnosprawnością wywołuje wspomniany wyżej obowiązek, jeżeli sam pracodawca dostrzegł taką konieczność. Z jednej strony należy uwzględnić w znaczeniu negatywnym wolność pracownika, którego nie można zmuszać do zmian w organizacji pracy, tym samym odbierając mu prawo do samostanowienia⁵⁴. Z drugiej zaś istnieje możliwość

48 Eadem, *Wolność...*, s. 49.

49 L. Mitrus, *Specyfika zakazu dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność w prawie pracy Unii Europejskiej (uwagi dotyczące skutków wyroku TSUE w sprawie C-16/19 VL przeciwko Szpitalowi Klinicznemu im. dra J. Babińskiego w Krakowie)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2021, nr 9, s. 7.

50 Committee on the Rights of Persons with Disabilities, *General comment No. 6 (2018) on equality and non-discrimination*, CRPD/C/GC/6, pkt 20.

51 M. Wujczyk, *op. cit.*, s. 21.

52 *Ibidem*.

53 *Ibidem*, s. 22.

54 M. Paluszkiwicz, *Wolność...*, s. 273.

obawa pracownika przed okazaniem orzeczenia, zważywszy na ewentualną negatywną reakcję otoczenia pracowniczego. W mojej opinii niezależnie od dokonania osobistego zgłoszenia przez pracownika, pracodawca powinien dokonać konsultacji z zainteresowanym. Takie rozwiązanie respektuje podmiotowość pracownika, który ma wpływ zarówno na wybór rodzaju ułatwienia, jak i możliwość odrzucenia przedstawionej mu propozycji.

7. „Racjonalność” i „proporcjonalność” a spór ekonomiczny

Granice obowiązku dokonania niezbędnych racjonalnych usprawnień wyznacza zawarta w przepisach klauzula dotycząca „nieproporcjonalnych obciążeń dla pracodawcy”. Usprawnienia dla osób z niepełnosprawnościami mają być racjonalne, co niestety często jest odczytywane wyłącznie przez pryzmat ekonomicznej korzyści pracodawcy, z pominięciem interesu pracowników z niepełnosprawnościami. W rezultacie zaoferowane udogodnienia mogą pozostać niewystarczające do efektywnego wykonywania przez nich obowiązków⁵⁵. Z kolei zignorowanie interesu pracodawcy mogłoby przynieść skutek odwrotny od zamierzonego i doprowadzić do unikania zatrudniania osób z niepełnosprawnościami⁵⁶. W zaistniałej sytuacji należałoby dążyć do uwzględnienia interesów zarówno pracownika, jak i pracodawcy. W doktrynie racjonalność jawi się jako kryterium oceny znaczenia, stosowności i skuteczności konkretnych usprawnień dla osoby z niepełnosprawnościami⁵⁷. Takie podejście stawia na pierwszym planie potrzeby tej osoby i efektywność działania zastosowanych środków.

Wobec tego powstaje pytanie, jak odnosi się to do dóbr pracodawcy i jego odpowiedzialności? Stosujemy wówczas kryterium proporcjonalności między koniecznością dokonania poszczególnych działań a obciążeniami dla zakładu pracy, które złagodzi nadmierny ciężar finansowy bądź zwolni pracodawcę ze wspomnianego obowiązku. Motyw 21 dyrektywy 2000/78/WE wymienia przykładowy katalog czynników, który służy ocenie, czy w konkretnej sytuacji mamy do czynienia z nieproporcjonalnie wysokim obciążeniem. Spośród nich kluczową rolę odgrywa rozmiar przedsiębiorstwa i jego zasoby finansowe, a także możliwość pozyskania dofinansowania ze środków publicznych. Dzięki pomocy w postaci rekompensaty kosztów ze środków publicznych pracodawca zostaje niejako (choć częściowo)

55 Eadem, *Obowiązek...*, s. 323.

56 Ibidem.

57 Eadem, *Komentarz do art. 23a...*, s. 411.

zwolniony z ponoszonego ciężaru. Istotne znaczenie ma również artykuł 26 u.r.z.s.n., przewidujący zwrot pewnych dodatkowych kosztów, jakie pracodawca ponosi w przedmiotowym zakresie⁵⁸. Pracodawca może na określonych zasadach wnioskować o zwrot kosztów ze środków PFRON związanych z adaptacją pomieszczeń, stanowisk i urządzeń do szczególnych potrzeb osób z niepełnosprawnościami⁵⁹. Wysokość ta jednak jest ograniczona kwotowo do dwudziestokrotnego przeciętnego wynagrodzenia za każde przystosowane stanowisko pracy. Poniesione przez pracodawcę nakłady muszą być udokumentowane, a następnie obliczone w taki sposób, by uzyskać faktyczną sumę należności, które specjalnie przeznaczył na adaptację stanowiska dla osoby z niepełnosprawnościami. Pośród wymogów, które determinują przyznanie środków publicznych, art. 26 ust. 2 u.r.z.s.n. wskazuje orzeczenie stwierdzające niepełnosprawność albo działania rozpoznawcze służb medycyny pracy w zakresie potrzeb wynikających z niepełnosprawności. Dzięki nim organ państwowy może zweryfikować konieczność zapewnienia usprawnienia ze wskazanymi wytycznymi, takimi jak przeciwwskazania do wykonywania pracy na danym stanowisku, z uwagi na psychofizyczne możliwości pracownika. Finalnie, gdy obciążenia finansowe nie są w wystarczającym stopniu refundowane ze środków publicznych, tym samym przekraczają możliwości pracodawcy, wspomniany obowiązek zostaje uchylony z powodu nieproporcjonalności obciążeń. Niemniej jednak, dokonując oceny proporcjonalności obciążenia, należy uwzględnić poniesione koszty w stosunku do takich czynników, jak potencjalny zysk pracodawcy i jego zdolność kredytowa⁶⁰.

8. Podsumowanie

Ustawodawca, poprzez nałożenie obowiązku zapewnienia racjonalnych usprawnień i sposobów zwrotu poniesionych przez pracodawcę kosztów, stara się znaleźć niejako kompromis pomiędzy ochroną praw osób z niepełnosprawnościami a ekonomicznym interesem pracodawcy. Zapewnienie efektywnych udogodnień skutecznie minimalizuje bariery w życiu zawodowym jednostek zagrożonych dyskryminacją ze względu na niepełnosprawność. Dzięki systemowemu wsparciu pracodawców przez refundację poniesionych kosztów możemy mówić o promowaniu i wzroście zatrudnienia pośród osób z niepełnosprawnościami. Racjonalne

58 E. Staszewska, *Ochrona...*, s. 107.

59 Eadem, *Komentarz do art. 26*, [w:] M. Włodarczyk (red.), *Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2015, s. 508.

60 M. Paluszkiwicz, *Komentarz do art. 23a...*, s. 412.

usprawnienia nie muszą być równoznaczne z olbrzymimi wyrzeczeniami finansowymi, jeśli położymy nacisk na konsultacje z osobami z niepełnosprawnościami oraz dobre zarządzanie zasobami ludzkimi.

Dokonując porównania różnych aktów prawnych dotyczących koncepcji niepełnosprawności i niezbędnych racjonalnych usprawnień, można dojść do wniosku, że polska legislacja w nieznacznym stopniu odbiega od międzynarodowych standardów. Z jednej strony artykuł 23a u.r.z.s.n. wychodzi ponad minimalne wymagania nałożone przez prawo europejskie, zastrzegając dodatkowe elementy warunkujące nałożenie obowiązku organizacji ułatwień przez pracodawcę. Z drugiej zaś uznaje wyłącznie formalnoprawne podejście do niepełnosprawności, tj. stwierdzone orzeczeniem uprawnionego organu. O ile to rozwiązanie wydaje się praktyczne, z punktu widzenia np. ubiegania się pracodawcy o zwrot poniesionych nakładów na zapewnienie racjonalnych usprawnień, o tyle wyklucza osoby bez takiej dokumentacji, co stoi w sprzeczności ze standardami KPON. W tym przypadku należałoby podążać za wypracowaną linią orzeczniczą TSUE i stworzyć inkluzywną regulację, która chroniłaby możliwie największą grupę osób z cechą niepełnosprawności przed nierównym traktowaniem. Ponadto tymi gwarancjami objęłabym również zatrudnionych poza stosunkiem pracy, do czego polskie ustawodawstwo się ogranicza. Aby zapewnić skuteczną ochronę przed dyskryminacją, należy – moim zdaniem – rozszerzyć obecny katalog uprawnionych, by ci mogli swobodnie dochodzić roszczeń w razie ewentualnych naruszeń. Polski ustawodawca powinien objąć ochroną zarówno osoby pracujące na rachunek własny, jak i osoby narażone na dyskryminację przez asocjację czy mające cechę niepełnosprawności niestwierdzoną wymaganym orzeczeniem.

Bibliografia

Akty prawne

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r., Dz. U. Nr 78, poz. 483 ze zm.
- Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzona w Nowym Jorku 13 grudnia 2006 r., Dz. U. z 2012 r., poz. 1169 ze zm.
- Dyrektywa Rady 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz. U. UE L 2000, nr 303, s. 16.
- Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, tekst jedn. Dz. U. z 2022 r., poz. 1510 ze zm.
- Ustawa z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, tekst jedn. Dz. U. z 2023 r., poz. 100 ze zm.
- Ustawa z 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, tekst jedn. Dz. U. z 2023 r., poz. 970.

Orzecznictwo sądowe

Wyrok TSUE z 11 lipca 2006 r., C-13/05, Sonia Chacón Navas v. Eurest Colectividades SA, ZOTSiS 2006/7A/I-6467.

Wyrok TSUE z 11 kwietnia 2013 r., C-335/11, HK Danmark, ZOTSiS 2013/4/I-222.

Wyrok TSUE z 1 grudnia 2016 r., C-395/15, Mohamed Daouidi v. Bootes Plus SL, ZOTSiS 2016/12/I-917.

Wyrok TS z 11 września 2019 r., C-397/18, DW v. Nobel Plastoques Ibérica SA., LEX nr 2717301.

Wyrok TS z 10 lutego 2022 r., C-485/20, XXXX v. HR Rail SA., LEX nr 3304096.

Wyrok SN z 12 kwietnia 2012 r., II PK 218/11, OSNP 2013/9–10/105.

Wyrok SN z 12 listopada 2014 r., I PK 74/14, OSNP 2016/8/101.

Literatura

Bielak-Jomaa E., Staszewska E., Włodarczyk M., Wrocławska T., Paluszkiewicz M., *Rehabilitacja zawodowa i społeczna oraz zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami. Komentarz*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2023.

Brząkowski M., *Zatrudnianie niepełnosprawnych*, C.H. Beck, Warszawa 2014.

Committee on the Rights of Persons with Disabilities, *General comment No. 6 (2018) on equality and non-discrimination*, CRPD/C/GC/6.

Galasiński D., *Osoby niepełnosprawne czy z niepełnosprawnością?*, „Niepełnosprawność – Zagadnienia, Problemy, Rozwiązania” 2013, nr 4 (9).

Kapelańska-Pręgowska J., *Prawo osób niepełnosprawnych do racjonalnych usprawnień oraz obowiązek zapewnienia dostępności w przestrzeni publicznej*, „Polski Rocznik Praw Człowieka i Prawa Humanitarnego” 2015, nr 6.

Kuba M., *Zakaz dyskryminacji kandydata do pracy będącego osobą niepełnosprawną*, [w:] Z. Góral (red.), *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym*, Wolters Kluwer, Warszawa 2017.

Lindsay S., Cagliostro, E., Albarico M., Mortaji N., & Karon L., *A systematic review of the benefits of hiring people with disabilities*, „Journal of Occupational Rehabilitation” 2018, vol. 28.

Mitrus L., *Specyfika zakazu dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność w prawie pracy Unii Europejskiej (uwagi dotyczące skutków wyroku TSUE w sprawie C-16/19 VL przeciwko Szpitalowi Klinicznemu im. dra J. Babińskiego w Krakowie)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2021, nr 9.

Ostaszewska J., *Wspieranie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w polityce Unii Europejskiej*, LEX/el. (dostęp: 31.05.2023).

Paluszkiewicz M., *Obowiązek pracodawcy zapewnienia osobie niepełnosprawnej niezbędnych racjonalnych usprawnień*, [w:] T. Bińczycka-Majewska, M. Włodarczyk (red.), *Współczesne problemy prawa emerytalnego*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2015.

Paluszkiewicz M., *Prawne pojęcie niepełnosprawności*, „Studia Prawno-Ekonomiczne” 2015, t. 95.

Paluszkiewicz M., *Wolność pracy osób z niepełnosprawnościami jako wartość prawnie chroniona*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2019.

- Staszewska E., *Komentarz do art. 26*, [w:] M. Włodarczyk (red.), *Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2015.
- Staszewska E., *Ochrona pracy osób niepełnosprawnych*, [w:] A. Drabarz (red.), *Aksjologiczne i prawne aspekty niepełnosprawności*, Temida 2, Białystok 2020.
- Strmiska-Mietlińska A., *Zatrudnienie, niezdolność do pracy, niepełnosprawność*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2015.
- Wujczyk M., *Obowiązek pracodawcy zapewnienia niezbędnych racjonalnych usprawnień dla pracownika niepełnosprawnego*, [w:] M. Borski (red.), *Bariery w otoczeniu osób z niepełnosprawnościami – zagadnienia wybrane*, C.H. Beck, Warszawa 2017.

Praca zdalna w dobie pandemii i związane z nią wyzwania dla pracowników

Remote working in pandemic and its challenges for employees

Julia Bóldyrew

Studentka IV roku prawa
Wydział Prawa i Administracji
Uniwersytet Łódzki
julia.boldyrew@edu.uni.lodz.pl

Streszczenie

W ciągu ostatnich trzech lat, głównie w wyniku pandemii COVID-19, praca zdalna stała się powszechnie stosowanym rozwiązaniem, jednak wdrożenie tej formy pracy w licznych zawodach, wobec wielu pracowników naraz i bez uprzednich przygotowań, spowodowało liczne problemy, takie jak konieczność zapewnienia sprawnego sprzętu i dostępu do internetu, potrzeba reorganizacji czasu pracy i próba przeniesienia do sfery cybernetycznej czynności nigdy wcześniej na tak dużą skalę niewykonywanych online. Stworzyło to przestrzeń do licznych nadużyć i prób wyzyskania braków systemowych m.in. ze strony pracodawców. Sprzyjały temu przepisy Kodeksu pracy regulujące kwestię telepracy, które w wielu przypadkach okazywały się niewystarczające, oraz tzw. tarcza antycovidowa, która pozwoliła pracodawcom na wprowadzanie pracy zdalnej bez zgody pracowników. W konsekwencji opracowano projekt nowelizacji Kodeksu pracy, której zadaniem jest m.in. zdefiniowanie i wprowadzenie do systemu prawnego instytucji pracy zdalnej w sposób zgodny z innymi przepisami prawa pracy.

Celem opracowania jest próba wskazania głównych problemów pracowników w sytuacji pracy zdalnej, analiza przepisów regulujących telepracę i pracę zdalną w ustawie antycovidowej oraz ocena ich użyteczności, jak również przedstawienie przepisów regulujących pracę zdalną w nowelizacji Kodeksu pracy i określenie jej roli w poprawianiu sytuacji pracowników po pandemii.

Słowa kluczowe: praca zdalna, telepraca, tarcza antycovidowa, naruszenie praw pracownika, nowelizacja Kodeksu pracy.

Abstract

In last three years, especially as an effect of COVID-19 pandemic, the remote work became commonly used solution, but implementation of this form of the work in many professions, with many workers at the same time with no previous preparations led to numerous problems, like necessity of providing access to equipment and Internet, need to reorganisation of working time and attempt to adaptation of tasks to a cyberspace. It created an occasion to abuses and misuses the uncompleted law regulations by some employers. It was aided by regulations of Labour Code

norming the question of teleworking which was not enough for pandemic situation and regulations of so-called Anti-Crisis Act which allowed the employers to implement the remote working without the consent of employees. Consequently, legislator devised the project of Labour Code amendment which aim was also to defining and implementing remote work to legal system in concordance with other labour law regulations.

The aim of the study is an attempt to point main problems of employees in situation of remote work, analysis of teleworking and remote working regulations and evaluation of its utility as well as presentation regulations of Labour Code amendment and its role in improving the employees' situation after pandemic.

Keywords: remote work, teleworking, Anti-Crisis Act, violation of employee rights, Labour Code amendment.

1. Uwagi wprowadzające

Praca zdalna, rozumiana jako rodzaj pracy wykonywanej poza miejscem pracy, w szczególności z użyciem środków porozumiewania na odległość¹, obecnie jest opcją chętnie wybieraną przez obie strony stosunku pracy. Wielu pracowników jest zadowolonych, mając możliwość wykonywania przynajmniej części obowiązków zawodowych poza przestrzenią zakładu pracy. Ze względu na liczne udogodnienia niemal od czasu, gdy stała się technologicznie możliwa, praca ta była uważana za rodzaj przywileju dla określonych grup lub konkretnych pracowników.

W pewnym momencie praca zdalna zmieniła się z przywileju w konieczność. Był to okres pandemii choroby wywołanej przez wirusa Sars-CoV-2. Podczas jej trwania władze państwa na krótki czas wprowadziły w życie przepisy, które stanowiły wyłom we wcześniej obowiązujących normach prawnych regulujących telepracę.

Już wówczas powstało wiele opracowań podejmujących tematykę ustawy zwanej tarczą antycovidową² i jej wpływu na rzeczywistość pracowniczą³. Autorzy tych tekstów koncentrowali się głównie na dwóch kwestiach: różnicach między dotychczas obowiązującymi przepisami regulującymi telepracę a ustawą antycovidową, regulującą pracę zdalną, oraz wyzwaniach wynikających z jednoczesnego podjęcia

- 1 Do definicji pojęć pracy zdalnej, pracy pozabiurowej i telepracy oraz różnic między nimi odnoszę się w dalszej części opracowania.
- 2 Ustawa z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, tekst jedn. Dz. U. z 2020 r., poz. 374 ze zm., dalej: ustawa antycovidowa lub ustawa.
- 3 Sam zakres i zróżnicowanie przywoływanych przeze mnie pozycji bibliograficznych – od komentarzy do kodeksów, przez artykuły naukowe, po opracowania popularne i poradniki – ukazuje znaczenie tematu w kontekście nie tylko pracowniczym, lecz także społecznym.

pracy na odległość przez wiele osób, z których większość nie miała wcześniejszych doświadczeń z pracą wykonywaną poza zakładem pracy.

W niniejszym opracowaniu pragnę odnieść się do spostrzeżeń poczynionych wówczas na temat przepisów regulujących pracę zdalną i sytuacji pracowników zdalnych w czasie pandemii, podjąć próbę oceny regulacji antycovidowej i jej zastosowania oraz wskazać i pokrótce opisać główne problemy osób pracujących zdalnie w czasie pandemii. Postaram się również odpowiedzieć na pytanie, czy prawo z okresu pandemii odbierające pracownikom decyzyjność w kwestii pracy zdalnej można uznać za naruszenie ich praw oraz czy nowelizacja Kodeksu pracy⁴ uwzględniła mankamenty regulacji covidowej pracy zdalnej.

2. Rozwój koncepcji pracy zdalnej

Historia pracy świadczonej na odległość z wykorzystaniem osiągnięć techniki sięga 1973 r.⁵, jednak zainteresowanie tą formą świadczenia pracy, choć rosnące, do 2020 r. nie zaowocowało odsetkiem telepracowników wyższym niż 10 proc.⁶, choć niektórzy autorzy podają minimalnie wyższe statystyki⁷. Już pierwszym próbom pracy na odległość towarzyszyły działania prawodawcze. We wczesnych latach dwutysięcznych powstało europejskie porozumienie ramowe o telepracy⁸ – dobrowolne i niewiążące, ale Polska na podstawie jego zasad stworzyła własny projekt i wprowadziła do swojego Kodeksu pracy nowy rozdział⁹.

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

5 M. Rulewicz, *Uprawnienia kontrolne pracodawcy względem telepracownika w świetle przepisów Kodeksu pracy*, [w:] A. Bieliński, A. Giedrewicz-Niewińska, M. Szablowska-Juckiewicz (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy*, Difin, Warszawa 2015, s. 232–233.

6 M. Krzyszkowska-Dąbrowska, *Praca zdalna. Praktyczny przewodnik*, Warszawa 2020, s. 63, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180620-1> (dostęp: 25.06.2023).

7 T. Zalega, *Praca zdalna – obraz przemian w Polsce i wybranych krajach Unii Europejskiej*, „Master of Business Administration” 2009, t. 17, nr 4, s. 41.

8 J. Unterschütz, *Pojęcia telepracy i pracy zdalnej. Dotychczasowe doświadczenia i regulacje prawne*, [w:] M. Mędrala (red.), *Praca zdalna w polskim systemie prawnym*, Wolters Kluwer, Warszawa 2021, s. 17.

9 Telepraca została uregulowana w Kodeksie pracy w rozdziale IIb obejmującym artykuły 67⁵–67¹⁷. Przepisy te stanowiły implementację Europejskiego Ramowego Porozumienia w Sprawie Telepracy z 16 lipca 2002 r. zawartego przez uprawnionych europejskich partnerów społecznych na podstawie art. 155 TFUE (tekst dostępny na stronie: https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf; dostęp: 30.06.2023), jednak szczegółowe rozwiązania oparto na projekcie porozumienia

Tym bardziej znaczący jest fakt, że telepraca stała się nowością na tyle istotną, że ustawodawca podjął spory wysiłek, żeby wprowadzić tę formę świadczenia pracy do Kodeksu pracy. Wejściu w życie ustawy towarzyszyły liczne głosy o spodziewanym gwałtownym rozwoju telepracy i jej stopniowym wdrażaniu do kolejnych profesji. Mimo to w latach 2007–2019¹⁰ trudno mówić o znaczącym wzroście zainteresowania tą formą pracy. Przyczyną może być m.in. brak odpowiednich warunków do takiego wykonywania pracy ze strony pracowników, jednak najistotniejszym czynnikiem był zapewne brak bezpośredniego bodźca do przystosowania obowiązków do wykonywania ich poza przestrzenią biurową, mimo że charakter wielu z nich stwarzał takie możliwości. Pracodawcy jednak nie mieli bezpośredniego interesu w zachęcaniu pracowników do przejścia na telepracę¹¹, z kolei pracownikom brakowało przekonujących argumentów, by o to zabiegać. Przepisy na to pozwalały, ale zgoda pracodawcy (oprócz zgody pracownika) pozostawała *conditio sine qua non* telepracy. W tym m.in. leżała przyczyna znacznej przewagi samozatrudnionych wśród telepracowników. W ich przypadku telepraca była nie tylko opcją realną, ale wręcz pozbawioną konkurencyjnych alternatyw. Wszystko zmienił wybuch pandemii.

3. Praca zdalna – sposób na pandemię

Pandemia była *de facto* „momentem rewolucyjnym” dla pracy zdalnej¹². Początkowo lockdown zmusił wielu pracodawców do chwilowego zawieszenia funkcjonowania zakładów pracy. Ale było to tylko doraźne rozwiązanie. Liczba zachorowań rosła, pojawiały się kolejne obostrzenia¹³, sytuacja dojrzała do konieczności wypracowania nowych, długotrwałych rozwiązań, które pozwoliłyby pracodawcom wznowić działalność zakładów pracy przy jednoczesnym przestrzeganiu nowych regulacji prawnych i zachowaniu dbałości o zdrowie i bezpieczeństwo

krajowych partnerów społecznych z 10 czerwca 2005 r. w sprawie telepracy (tekst dostępny na stronie: https://web.archive.org/web/20060222070012/http://www.medef.fr/staging/medias/upload/81554_FICHIER.pdf; dostęp: 30.06.2023).

- 10 Okres między wprowadzeniem przepisów o telepracy a wybuchem pandemii Sars-CoV-2, dalej: pandemia COVID-19 lub pandemia.
- 11 K. Mierzejewska, M. Chomicki, *Psychospołeczne aspekty pracy zdalnej. Wyniki badań przeprowadzonych w trakcie trwania pandemii COVID-19*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie” 2020, nr 3 (987), s. 34.
- 12 A. Prusik, *Praca zdalna. Praktyczny przewodnik po nowych przepisach*, Wolters Kluwer, Warszawa 2023, s. 15.
- 13 Związek Przedsiębiorców i Pracodawców, *Podsumowanie lockdownu w Polsce*, Warszawa 2021, s. 3–4.

pracowników. Wdrożenie na szeroką skalę telepracy wydało się racjonalnym krokiem. Teoretycznie grunt pod tę operację był w dużym stopniu przygotowany. Istniały już pewne rozwiązania prawne, w dodatku funkcjonujące od kilkunastu lat. Jedyłą przeszkodą wydawało się dostosowanie natury wykonywanych przez część pracowników zadań do formy zdalnej. Władze państwowe wprowadziły ustawę zwaną „tarczą antycovidową”, która miała zaopatrzyć pracodawców m.in. w rozwiązania kwestii pracy w dobie lockdownu. Ustawa wprowadziła nową instytucję: pracę zdalną.

Przez lata pojęcia pracy zdalnej używano w bardzo szerokim zakresie, od synonimu kodeksowego pojęcia telepracy począwszy, przez określenie każdej formy wykonywania przynajmniej części obowiązków zawodowych poza zakładem pracy, po przypisanie nazwy „praca zdalna” tzw. pracy freelancera¹⁴. To pozornie nadmierne uproszczenie można tłumaczyć wspomnianym wyżej faktem, że do wybuchu pandemii osoby samozatrudnione stanowiły większość osób wykonujących pracę w formie telepracy¹⁵. Dowolne stosowanie nazewnictwa nie stanowiło problemu tak długo, jak długo telepraca była jedyną regulowaną przez Kodeks pracy formą pracy wykonywanej poza zakładem pracy. W takiej sytuacji nawet wobec braku zastrzeżeń, w jakim znaczeniu autor stosuje poszczególne określenia, można było zakładać, że są one używane jako różne nazwy jednej praktyki objętej przepisami prawa pracy. Mimo że ustawa była sporządzana w pośpiechu, zrozumiałym w sytuacji konieczności uregulowania na nowo funkcjonowania społeczeństwa w pandemii, trudno posądzać ustawodawcę o przeoczenie lub bezwiedne zastosowanie określenia używanego znacznie częściej niż kodeksowy termin „telepraca”. Już w pierwszych opracowaniach doktrynalnych wskazywano na różnice między telepracą uregulowaną w Kodeksie pracy a pracą zdalną wprowadzoną ustawą antycovidową¹⁶. Rozpoznawalna nazwa, będąca frazą powtarzaną w niemal każdej wypowiedzi dotyczącej pracy w dobie pandemii mogła zmylić wielu obywateli, jednak faktem pozostaje, że ustawa wprowadziła do prawa pracy zupełnie nową instytucję. Zasadne wydają się pytania: Dlaczego? I w jakim celu?

Jako nieprawdopodobną należy odrzucić wspomnianą wyżej tezę, że praca zdalna w ustawie antycovidowej jest w istocie telepracą z Kodeksu pracy, w pośpiechu legislacyjnym przemianowaną bez odpowiedniej wzmianki o tym fakcie w treści ustawy. To założenie upada zwłaszcza w kontekście domniemania racjonalności ustawodawcy. Na jego niekorzyść przemawia zakres obu regulacji. Można by wobec tego postawić tezę, że przepisy o pracy zdalnej miały stanowić swoiste

14 Por. A. Skupińska, *Zostań freelancerem. Praca zdalna od A do Z*, Skupiński Marketing, Łódź 2016, s. 8, s. 12; E. Stroińska, *Elastyczne formy zatrudnienia. Telepraca. Zarządzanie pracą zdalną*, Poltext, Warszawa 2014, s. 7–10.

15 Eurostat, dane z 20.06.2018 <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180620-1> (dostęp: 23.06.2023).

16 M. Krzyszkowska-Dąbrowska, *Praca zdalna. Praktyczny przewodnik*, Wolters Kluwer, Warszawa 2020, s. 10.

uzupełnienie przepisów o telepracy. Takie przypuszczenie ma sens o tyle, że przepisy wprowadzone ustawą antycovidową nie miały charakteru samodzielnej regulacji¹⁷. Ponadto w ciągu ponad 12 lat od wprowadzenia rozdziału o telepracy do wybuchu pandemii nastąpił intensywny rozwój technologiczny, którego przepisy z 2007 r. nie mogły uwzględniać, a które uwzględnić należało, zwłaszcza wobec gwałtownego wzrostu liczby pracowników przechodzących na pozabiurowe formy świadczenia pracy. Jednak i w takiej sytuacji w treści ustawy powinna się znaleźć stosowna adnotacja (której brak) wyjaśniająca ten zabieg ustawodawcy.

Oba powyższe założenia nie znajdują potwierdzenia w analizie porównawczej przepisów o telepracy i pracy zdalnej. Pozornie bardzo zbliżone, instytucje te różnią się jednak kluczowymi elementami, które mogą świadczyć o intencjach ustawodawcy.

4. Od telepracy do pracy zdalnej – ewolucja pojęć i przepisów

Podobieństw między telepracą a pracą zdalną jest wiele, co wynika z faktu, że przepisy o pracy zdalnej niemal w całości oparto na kodeksowej regulacji telepracy¹⁸. Podobnie kształtuje się m.in. obowiązek pracodawcy zapewnienia pracownikowi sprzętu, narzędzi i materiałów do pracy wykonywanej poza zakładem pracy¹⁹. Istnieją jednak dwie kluczowe różnice między tymi instytucjami prawa pracy²⁰.

Po pierwsze, telepraca jest „specyficzną formą wykonywania pracy przede wszystkim ze względu na determinowane poza zakładem pracy miejsce świadczenia oraz organizację pracy uwzględniającą wykorzystanie środków komunikacji elektronicznej”²¹. Nie stanowi ona jednak podstawy zatrudnienia ani nie jest odrębnym stosunkiem pracy. Telepracę charakteryzuje to, że musi ona być wykonywana regularnie poza zakładem pracy oraz z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej (art. 67⁵ Kodeksu pracy, obecnie uchylony).

Praca zdalna, wprowadzona ustawą antycovidową, jest natomiast wykonywana przez czas oznaczony poza miejscem jej stałego wykonywania, może też być

17 A. Prusik, *op. cit.*, s. 15.

18 Ł. Prasolek, A. Kiełbratowska, *Praca zdalna w praktyce. Zagadnienia prawa pracy i RODO*, C.H. Beck, Warszawa 2020, s. 1.

19 Por. art. 67¹¹ Kodeksu pracy i art. 3 ust. 4 ustawy.

20 Kancelaria Prawna Krzeszewski & Partnerzy, *Kodeks pracy 2021 z komentarzem*, Ringier Axel Springer, Warszawa 2021, s. 11–12.

21 M. Krzyszkowska-Dąbrowska, *op. cit.*, s. 64.

wykonywana przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (art. 3 ust. 1 i 3 ustawy). W warstwie definicyjnej praca zdalna różni się od telepracy głównie naciskiem na tymczasowość i incydentalny charakter tego rozwiązania.

Po drugie, różny jest zakres obowiązków pracodawcy i uprawnień pracownika w każdej z tych form pracy. W przypadku telepracy warunki jej stosowania pracodawca musiał określić w porozumieniu zawartym z zakładową organizacją związkową (art. 67⁶ Kodeksu pracy, obecnie uchylony). Dopiero na podstawie takiego porozumienia było możliwe uzgodnienie z pracownikiem przyjęcia formy telepracy, a pracownik miał prawo wystąpić z wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy w tej formie (art. 67⁷ i 67⁸ Kodeksu pracy, obecnie uchylone). Przepisy ustawy antycovidowej umożliwiły pracodawcom przymusową zmianę formy pracy na zdalną. Porozumienia zawarte ze związkami zawodowymi przestały być niezbędne, podobnie jak zgoda pracownika (art. 3 ust. 1 ustawy).

Jedynym ograniczeniem swobody pracodawcy w tym zakresie stały się ramy czasowe²² oraz warunki, jakie musiały być spełnione, aby zaistniała możliwość wydania polecenia przejścia na pracę zdalną. Zgodnie z art. 3 ust. 3 ustawy rodzaj pracy musiał pozwalać na wykonywanie jej w formie zdalnej, konieczne było też stwierdzenie, że pracownik dysponuje umiejętnościami i możliwościami technicznymi oraz lokalowymi do wykonywania pracy w tej formie. Pracodawcom pozostawiono szeroki margines swobody decydowania o szczegółach organizacji pracy zdalnej pracowników.

5. Wyzwania pracy zdalnej w dobie pandemii

5.1. Dostęp do sprzętu

Postęp technologiczny jest faktem, podobnie jak powszechny dostęp do internetu i środków komunikacji na odległość. Jednak nawet w społeczeństwie cyfrowym, za jakie chcielibyśmy się uważać, niemało osób jest pozbawionych stałego dostępu do sprzętu umożliwiającego połączenie się z systemami wykorzystywanymi w pracy zdalnej²³. Pewien ich odsetek to pracownicy. Odebranie im decyzyjności

22 Wysyłanie pracowników do pracy zdalnej było, zgodnie z art. 3 ust. 1 ustawy, możliwe „W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu [...]”.

23 Związek Przedsiębiorców i Pracodawców, *Praca zdalna po pandemii* – raport podsumowujący webinarium #13. Pozytywne i negatywne aspekty pracy zdalnej wraz z oceną nowych rozwiązań w tym zakresie, s. 7, <https://zpp.net.pl/wp-content/uploads/2023/03/>

w procesie zmiany modelu pracy na czas pandemii mogło ze strony ustawodawcy stanowić wyraz nie tyle częściowo błędnej oceny możliwości gładkiego i bezproblemowego dostosowania rynku pracy do trudnych warunków pandemicznych, ile świadomego rozwiązania problemu poprzez nakazanie obywatelom samodzielnego poradzenia sobie z zaistniałą sytuacją.

Należy podkreślić, że obok przepisu wprowadzającego przymus kontynuacji pracy przez pracowników w formie zdalnej, znalazła się też regulacja mająca zabezpieczać ich interesy. Artykułem 3 ust. 3 i 4 ustawy antycovidowej pracodawcy zostali zobowiązani do zapewnienia narzędzi i materiałów potrzebnych do wykonywania pracy zdalnej oraz do uzależnienia decyzji o przejściu na pracę zdalną od umiejętności i możliwości technicznych i lokalowych pracowników. Jednakże sposób wywiązywania się przez pracodawców z tych obowiązków wywoływał wiele wątpliwości²⁴. Nie każdy pracodawca w momencie wybuchu pandemii i przechodzenia na pracę zdalną dysponował sprzętem w ilości pozwalającej na wyposażenie wszystkich pracowników²⁵. Wprawdzie art. 3 ust. 5 ustawy dopuszczał używanie przez pracowników własnych narzędzi lub materiałów, jednak, jak słusznie zauważono już w marcu 2020 r., „aby pracownik mógł wykonywać pracę na odległość, musi mieć na czym to robić”²⁶.

5.2. Koszty pracy zdalnej ponoszone przez pracowników

Brak odpowiedniego sprzętu w większości przypadków, zwłaszcza w czasie pandemii, w obliczu zagrożenia utratą pracy, skutkowało koniecznością nabycia przez wielu pracowników na własny koszt narzędzi pracy²⁷. Był to jeden z wielu kosztów ponoszonych przez pracowników z powodu pracy zdalnej.

Praca wykonywana w domu znacząco wpłynęła na wysokość opłat za media – zużycie wody i prądu w wielu gospodarstwach domowych gwałtownie wzrosło w wyniku lockdownu. Wielu użytkowników internetu musiało również zmienić warunki abonamentu, by uzyskać stabilne połączenie na cały dzień pracy. Warto pamiętać, że osoby prowadzące jednoosobowe firmy mogą te właśnie wydatki wliczyć w koszt uzyskania przychodu (art. 22 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych²⁸). Pracownicy zdalni takiej możliwości nie uzyskali.

22.03.2023-Praca-zdalna-po-pandemii-%E2%80%93-Raport-podsumowujacy-webinarium-13.pdf (dostęp: 23.06.2023).

24 Ta kwestia jest poruszona w niemal wszystkich przywołanych tu pozycjach czasopiśmienniczych.

25 Future Business Institute, *Praca zdalna – rewolucja, która się przyjęła. Teraz czas na zmiany*, Raport, Warszawa 2020, s. 2.

26 P. Ziółkowski, K.J. Musiał (red.), *Ryczałt za sprzęt używany do pracy zdalnej w dobie pandemii koronawirusa*, Procedury (LEX/el.), wersja od 7 marca 2020 r. do 6 kwietnia 2023 r.

27 J. Gądecki, M. Żadkowska, *Perspektywy rozwoju pracy zdalnej w Pomorskiem – nowe modele pracy oraz wyzwania i potrzeby pracodawców i pracowników. Wyniki badań*, WUP Gdańsk, Gdańsk 2020, s. 28–29.

28 Ustawa z 26 lipca 1991 r., tekst jedn. Dz. U. z 2022 r., poz. 2647 ze zm.

5.3. Trudności lokalowe i prawo do prywatności

Zasadniczym i szczególnym utrudnieniem homeworkingu były kwestie lokalowe. Te problemy już na etapie stosowania telepracy przed 2020 r. rozwiązywano, co prawda na niewielką wówczas skalę, hybrydowym modelem pracy, tworzeniem sieci placówek coworkingowych. W czasie pandemii te rozwiązania niemal straciły rację bytu. Pracowników kierowano do pracy zdalnej właśnie po to, by nie musieli oni opuszczać domów. Tymczasem nie każdy pracownik dysponował w domu odpowiednimi warunkami do pracy.

Przyczyn tego faktu jest wiele, od specyficznego rozplanowania przestrzeni mieszkalnej, która uniemożliwiała stworzenie cichego i odosobnionego miejsca pracy, przez gęste zaludnienie lokali, dające nieraz ten sam efekt²⁹, po obiektywne czynniki zakłócające pracę, takie jak hałasy w sąsiednich mieszkaniach i posesjach lub kolidujący ze sobą tryb funkcjonowania domowników³⁰.

Na brak którejkolwiek z tych przeszkód mogły liczyć niemal wyłącznie osoby mieszkające samotnie lub w odpowiednio dużym lokalu w spokojnej okolicy, nieposiadające rodziny i zwierząt domowych. Większość pracowników w okresie pandemii doświadczyła jednak przynajmniej raz podczas pracy zdalnej utrudnień w postaci kłócących się sąsiadów, odgłosów remontu, płaczu niemowląt, szczekania psów, szumu w tle na skutek lekcji uczniów również odbywających zdalne nauczanie³¹. Przykłady można mnożyć, a każdy z nich mógł stanowić dla pracownika nie tylko element utrudniający pracę, lecz także przejaw przemieszania sfery zawodowej i prywatnej³². W czasie przymusowej pracy zdalnej wiele osób doświadczyło uczucia głębokiego naruszenia ich prywatności.

5.4. Obciążenie emocjonalne – czynnik psychologiczny

Uciążliwość nakazu pracy zdalnej była odczuwalna tym mocniej, że mimo ustawowego ograniczenia czasu jego obowiązywania, granice czasowe nakreślono w sposób na tyle nieostry³³, że w praktyce pracownicy nie mogli mieć pewności, kiedy pracodawca ponownie uczyni z ich domów miejsca pracy – ani na jak długo.

29 J. Gądecki, M. Żadkowska, *op. cit.*, s. 23.

30 A. Dolot, *Wpływ pandemii COVID-19 na pracę zdalną – perspektywa pracownika*, „e-mentor” 2020, nr 1 (83), s. 41, <https://doi.org/10.15219/em83.1456> (dostęp: 23.06.2023).

31 J. Gądecki, M. Żadkowska, *op. cit.*, s. 24.

32 A. Jeran, *Praca zdalna jako źródło problemów realizacji funkcji pracy*, „Opuscula Sociologica” 2016, nr 2, s. 52.

33 Sformułowanie cezur w art. 3 ust. 1 w brzmieniu po 5.09.2020 r.: „W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu [...] budziłoby mniej wątpliwości, gdyby nie dynamiczny rozwój pandemii i nie do końca przewidywalne decyzje władz państwa w ogłaszaniu ww. stanów.

Jednak ta niepewność stanowiła tylko jedno z wyzwań natury psychologicznej, jakie postawiono przed pracownikami w czasie pandemii.

Większość opracowań dotyczących telepracy wydanych jeszcze przed pandemią kładła nacisk na pewne wady pracy w domu i zagrożenia z nią związane. Oczywiście nadużyciem jest zrównanie pojęcia telepracy z pracą w domu, jednak duża część opracowań omawiających wady i zalety telepracy takie właśnie uproszczenie wprowadza. Autorzy większości tych tekstów kładą nacisk zwłaszcza na potencjalne trudności z oddzieleniem pracy od życia prywatnego i negatywne skutki ograniczenia kontaktów z ludźmi. Symptomatyczny jest fakt, że szczególną wagę tych dwóch czynników i konieczność przeciwdziałania ich konsekwencjom podkreślano jeszcze przed lockdownem i przymusowym zamknięciem w domach. Rzecz jasna, trudno wymagać od pracodawcy, by w warunkach pandemii dbał o dobrostan psychiczny pracowników kosztem ich zdrowia fizycznego i wbrew obostrzeniom sanitarnym. Nie zmienia to jednak faktu, że okres pandemiczny był dla bardzo wielu osób wyjątkowo trudny właśnie ze względu na obawy związane ze zdrowiem swoim i bliskich, stabilizacją finansową i prognozami na przyszłość³⁴. Wymuszone okolicznościami odosobnienie pogłębiało dojmujące poczucie osamotnienia i wzmacniało obawy³⁵.

Dla niektórych osób konieczność kontynuowania pracy (w innej formie), mimo niecodziennych warunków, mogła pomagać w uporządkowaniu trybu życia i uniknięciu nastrojów depresyjnych. Z drugiej strony dla wielu pracowników przytłaczająca była świadomość, że oprócz potrzeby znoszenia trudności okołopandemicznych muszą trwać w warunkach pracy, które z różnych powodów nie są dla nich komfortowe i na które nie mają żadnego wpływu.

6. Wady i zalety pracy zdalnej. Praca zdalna w ocenie pracowników

Niemal każdą z cech pracy zdalnej można uznać, w zależności od indywidualnych warunków i ocen, za jej wadę lub zaletę. Gdy chodzi o miejsce wykonywanej pracy – praca poza zakładem pracy może oznaczać swobodę wyboru i przekładać się na zwiększoną mobilność i transgraniczność, ale może też wiązać się z wymiernymi trudnościami lokalowymi. Brak bieżącej kontroli czasu pracy wiąże się jednocześnie z realnym ryzykiem naruszenia norm czasu pracy przez pracodawcę i zaburzeniem ścisłego podziału na czas pracy i odpoczynku. Często występujące

34 J. Gądecki, M. Żadkowska, *op. cit.*, s. 33.

35 A. Dolot, *op. cit.*, s. 41.

powiązanie wykonywania pracy z dostępem do internetu i środków komunikacji na odległość daje znacznie większą elastyczność w wyborze formy pracy, ale też uniemożliwia jej wykonywanie w przypadku awarii, przerw w dostawie prądu, zakłóceń powodowanych przeciążeniem sieci telekomunikacyjnych.

W ocenie pracy zdalnej należy wziąć pod uwagę bardzo wiele czynników. Wydajność pracowników, ich zadowolenie z pracy, kontrola pracodawcy nad działaniami pracowników, koszty poszczególnych form pracy ponoszone przez obie strony – to tylko niektóre z nich. Przedstawione kontrowersje nie dają jednoznacznej odpowiedzi, czy model pracy zdalnej ma przewagę nad pracą w zakładzie pracy, zwłaszcza że przeważnie zalety przynależne do jednego z przywołanych wyżej wskaźników są osiągane kosztem innych. Z analizy dyskusji nad wadami, zaletami, szansami i zagrożeniami pracy zdalnej można wysnuć tylko jeden pewny wniosek: pracownicy nie są zgodni w ocenie pracy zdalnej³⁶. Argumenty wysuwane zarówno przez zwolenników, jak i przez przeciwników lub sceptyków wobec tej formy pracy dotyczą kwestii, które ryzykownie byłoby zlekceważyć lub zbagatelizować, uzasadniając to bilansem zysków i strat³⁷.

7. Prawo wyboru. Przymus pracy zdalnej jako patologia środowiska pracy?

W świetle powyższych rozważań uzasadniona wydaje się konkluzja, że praca zdalna jest opcją atrakcyjną dla pracowników, pod warunkiem że przyjęcie tej formy pracy jest wyborem pracownika, który może samodzielnie i swobodnie dokonać analizy jej warunków, zważyć argumenty, ocenić własne możliwości i przygotowanie do jej przyjęcia. Satysfakcja pracownika, któremu pozostawiono wybór formy pracy, w większości przypadków powinna się bezpośrednio przełożyć na jego wydajność, a co za tym idzie – na zysk pracodawcy³⁸. Analogicznie, konieczność świadczenia pracy w formie innej niż preferowana przez pracownika wiąże się albo z przywróceniem go do pracy w modelu tradycyjnym, co wiele osób

36 Pracodawcy RP, *Praca zdalna 2.0. Rozwiązanie na czas pandemii czy trwałą zmianą?*, Księga rekomendacji oraz ekspertyzy. Rekomendacje przygotowane w ramach projektu „Praca zdalna 2.0 – analiza rozwiązań legislacyjnych, ekonomicznych i społecznych związanych z zastosowaniem pracy zdalnej jako odpowiedzi na sytuację epidemiologiczną COVID-19” nr POWR.02.20.00-00-0027/20, s. 26–32, <https://pracodawcyrp.pl/upload/files/2021/03/praca-zdalna-2-0-rekomendacje-i-ekspertyzy.pdf> (dostęp: 23.06.2023).

37 M. Sidor-Rządowska, *Kształtowanie przestrzeni pracy. Praca w biurze, praca zdalna, coworking*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2021, s. 47.

38 K. Mierzejewska, M. Chomicki, *op. cit.*, s. 36.

korzystnie oceniających swoją pracę w systemie pozabiurowym mogłoby uznać za bezzasadne, albo ze zmuszeniem go do świadczenia pracy w warunkach odmiennych od tych, na które się godził, zawierając umowę będącą podstawą stosunku pracy. W pierwszym przypadku mamy więc do czynienia z brakiem elastyczności pracodawcy, mogącym budzić sprzeciw pracowników, jednak w drugim – z formą patologii w środowisku pracy.

Ustawa antycovidowa, która dała pracodawcom możliwość zmiany warunków wykonywania pracy bez zgody pracownika, wprowadziła rozwiązanie niespotykane i nieprzyjęte w innych regulacjach z zakresu prawa pracy. W przypadku stosunku pracy opartego na umowie o pracę warunkiem wprowadzenia takich zmian jest spisanie aneksu do umowy (art. 29 § 4 Kodeksu pracy). Co więcej, telepraca także była obciążona tymi zasadami. Przepisy o pracy zdalnej uczyniły legalnym działanie, które w innych warunkach stanowiłoby znaczące naruszenie praw pracowniczych. Niezamierzoną, ale występującą czasami konsekwencją wprowadzenia instytucji pracy zdalnej było stworzenie warunków skutkujących niekiedy omijaniem wymagań stawianych pracodawcom w celu ochrony praw pracowniczych.

Można dyskutować, czy pandemia była wystarczającym powodem dla uzasadnienia tego naruszenia, faktem jest jednak, że miało ono miejsce. W tej sytuacji istotne jest pytanie o przyszłość pracy zdalnej w polskim prawie.

8. Reakcja ustawodawcy – nowelizacja Kodeksu pracy z 2023 r.

Rozwiązania wprowadzone przepisami ustawy antycovidowej należą już do przeszłości. Co pojawiło się w ich miejsce? W maju 2022 r. powstał projekt nowelizacji Kodeksu pracy uwzględniający nowo sformułowane regulacje pracy zdalnej. Twórcy ustawy nowelizacyjnej uwzględnili w jej projekcie kluczowe problemy pracy zdalnej. Niektóre spośród nich nie były objęte ustawą antycovidową, a szeroko występowały w praktyce.

W nowych przepisach, tworzących obecnie rozdział IIc działu II Kodeksu pracy, poruszono m.in. kwestię wdrożenia pracy zdalnej, porozumienia lub regulaminu pracy zdalnej, kontroli pracownika w warunkach pracy zdalnej, prawo do prywatności oraz monitoring pracowników, obowiązek ponoszenia kosztów pracy zdalnej przez pracodawcę, relację pracy zdalnej z przepisami RODO, problem zaprzestania wykonywania pracy zdalnej, kwestię ochrony oraz zakazu dyskryminacji przy pracy zdalnej oraz zagadnienie bezpieczeństwa i higieny pracy w pracy zdalnej (art. 67¹⁸– 67³⁴ Kodeksu pracy).

Zakres przytoczonych przepisów ukazuje, że ustawodawca włączył do regulacji pracy zdalnej kwestie objęte wcześniej przepisami o telepracy (np. art. 67¹⁹ i art. 67²⁰ Kodeksu pracy) oraz rozszerzył Kodeks o wymagające skodyfikowania przypadki nieregulowane dotąd przez prawo pracy (np. art. 67³³ i art. 67³⁴ Kodeksu pracy). Ustawodawca nie odniósł się wprost do opisanych wyżej problemów związanych z pracą zdalną, jednak przywrócił pracownikom prawo wyboru takiego trybu pracy. Ponieważ omówione trudności występowały głównie u pracowników, którzy nie mieli w domach warunków odpowiednich do pracy zdalnej i nie zdecydowaliby się na nią, gdyby mieli wybór, można przyjąć, że ci właśnie pracownicy zyskali ochronę prawną.

9. Podsumowanie

Kodeks pracy przez lata był uważany za jedną z kodyfikacji najpilniej wymagających nowelizacji, która dostosuje przepisy do wyzwań wciąż zmieniającej się rzeczywistości. Jednym z przykładów regulacji, która wskutek nieustannego rozwoju i ewolucji instytucji prawa pracy okazała się niewystarczająca, są przepisy dotyczące telepracy. W ostatnich latach miał miejsce intensywny rozwój nowych technologii umożliwiających pracę z użyciem środków porozumiewania się na odległość, jednak dopiero światowa pandemia COVID-19 i związane z nią obostrzenia przyniosły prawdziwy przełom w tej dziedzinie.

Konieczność wykonywania obowiązków zawodowych poza miejscem pracy przez wiele grup zawodowych postawiła nowe wyzwania zarówno przed pracodawcami, jak i przed pracownikami. Tak zwana praca zdalna stała się warunkiem *sine qua non* ciągłego i sprawnego funkcjonowania państwa w trakcie lockdownu, jednak po wstępnym opanowaniu największych trudności z nią związanych, takich jak obowiązek zapewnienia sprawnego sprzętu i dostępu do internetu, potrzeba reorganizacji czasu pracy i próba przeniesienia do sfery cybernetycznej czynności nigdy wcześniej na tak dużą skalę niewykonywanych online, obie strony stosunku pracy dostrzegły w pracy zdalnej szansę na wprowadzenie nowej jakości świadczenia pracy. Pojawiły się jednak również kolejne wyzwania, zwłaszcza że przepisy związane z telepracą okazały się niewystarczające do takiej skali przedsięwzięcia. Stworzyło to również sposobność do licznych nadużyć i prób wyzyskania braków systemowych zarówno ze strony pracodawców, jak i pracowników. Problemem stały się też definicje kluczowych pojęć. Ustawodawca znalazł się w obliczu konieczności zmiany istniejących przepisów.

Nowelizacja w zakresie pracy zdalnej weszła w życie 7 kwietnia 2023 r. Nie jest to ustawa doskonała ani wyczerpująca problem, ale stan prawny zyskał na

przejrzystości, co jest zaletą samą w sobie³⁹, a wiele palących kwestii zostało w niej uregulowanych w sposób, który pozwala wierzyć, że istnieje możliwość do znalezienia złoty środek między interesami pracodawców i pracowników – obie strony zyskały nowe uprawnienia, ale ustawodawca zadbał, aby nie ograniczać swobód jednej strony kosztem drugiej. Należy mieć nadzieję, że zmiany wprowadzone w ostatnich miesiącach do Kodeksu pracy⁴⁰ są początkiem procesu stopniowej modernizacji prawa pracy. W świetle tej tezy można założyć, że praca zdalna, która tak gwałtownie weszła do rzeczywistości pracodawców i pracowników w wyniku pandemii, wejdzie również w przemyślany sposób do ustawodawstwa, eliminując kolejne potencjalne i realne naruszenia praw pracowniczych.

Bibliografia

Wykaz aktów prawnych

- Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, tekst jedn. Dz. U. z 2022 r., poz. 1510 ze zm.
Ustawa z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, tekst jedn. Dz. U. z 2022 r., poz. 2647 ze zm.
Ustawa z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, tekst jedn. Dz. U. z 2020 r., poz. 374 ze zm.
Ustawa z 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz. U. z 2023 r., poz. 641.

Inne akty

- Europejskie Ramowe Porozumienie w Sprawie Telepracy z 16 lipca 2002 r., https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf (dostęp: 30.06.2023).
Projekt porozumienia krajowych partnerów społecznych z 10 czerwca 2005 r. w sprawie telepracy, https://web.archive.org/web/20060222070012/http://www.medef.fr/staging/medias/upload/81554_FICHER.pdf (dostęp: 30.06.2023).

Wykaz literatury

- Dolot A., *Wpływ pandemii COVID-19 na pracę zdalną – perspektywa pracownika*, „e-mentor” nr 1 (83), <https://doi.org/10.15219/em83.1456> (dostęp: 23.06.2023).
Future Business Institute, *Praca zdalna – rewolucja, która się przyjęła. Teraz czas na zmiany*, Raport, Warszawa 2020.

39 L. Mitrus, *Aktualne problemy rekodyfikacji prawa pracy*, „Forum Prawnicze” 2021, nr 4 (66), s. 47.

40 Oprócz przepisów dotyczących pracy zdalnej wprowadzono m.in. regulacje dotyczące urlopów rodzicielskich, kontroli trzeźwości.

- Gądecki J., Żadkowska M., *Perspektywy rozwoju pracy zdalnej w Pomorskiem – nowe modele pracy oraz wyzwania i potrzeby pracodawców i pracowników. Wyniki badań*, WUP Gdańsk, Gdańsk 2020.
- Jeran A., *Praca zdalna jako źródło problemów realizacji funkcji pracy*, „Opuscula Sociologica” 2016, nr 2.
- Kancelaria Prawna Krzeszewski & Partnerzy, *Kodeks pracy 2021 z komentarzem*, Ringier Axel Springer, Warszawa 2021.
- Krzyszowska-Dąbrowska M., *Praca zdalna. Praktyczny przewodnik*, Wolters Kluwer, Warszawa 2020.
- Mędrała M. (red.), *Praca zdalna w polskim systemie prawnym*, Wolters Kluwer, Warszawa 2021.
- Mierzejewska K., Chomicki M., *Psychospołeczne aspekty pracy zdalnej. Wyniki badań przeprowadzonych w trakcie trwania pandemii COVID-19*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie” 2020, nr 3 (987).
- Mitrus L., *Aktualne problemy rekodyfikacji prawa pracy*, „Forum Prawnicze” 2021, nr 4 (66).
- Prasolek Ł., Kielbratowska A., *Praca zdalna w praktyce. Zagadnienia prawa pracy i RODO*, C.H. Beck, Warszawa 2020.
- Prusik A., *Praca zdalna. Praktyczny przewodnik po nowych przepisach*, Wolters Kluwer, Warszawa 2023.
- Rulewicz M., *Uprawnienia kontrolne pracodawcy względem telepracownika w świetle przepisów Kodeksu pracy*, [w:] A. Bieliński, A. Giedrewicz-Niewińska, M. Szablowska-Juckiewicz (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy*, Difin, Warszawa 2015.
- Sidor-Rządkowska M., *Kształtowanie przestrzeni pracy. Praca w biurze, praca zdalna, co-working*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2021.
- Skupieńska A., *Zostań freelancerem. Praca zdalna od A do Z*, Skupieński Marketing, Łódź 2016.
- Stroińska E., *Elastyczne formy zatrudnienia. Telepraca. Zarządzanie pracą zdalną*, Poltext, Warszawa 2014.
- Zalega T., *Praca zdalna – obraz przemian w Polsce i wybranych krajach Unii Europejskiej*, „Master of Business Administration” 2009, t. 17, nr 4.
- Ziółkowski P., Musiał K.J. (red.), *Ryczałt za sprzęt używany do pracy zdalnej w dobie pandemii koronawirusa*, Procedury (LEX/el.), wersja od 7 marca 2020 r. do 6 kwietnia 2023 r.
- Związek Przedsiębiorców i Pracodawców, *Podsumowanie lockdownu w Polsce*, Warszawa 2021.

Wykaz stron internetowych

- Pracodawcy RP, *Praca zdalna 2.0. Rozwiązanie na czas pandemii czy trwała zmiana?*, Księga rekomendacji oraz ekspertyzy. Rekomendacje przygotowane w ramach projektu „Praca zdalna 2.0 – analiza rozwiązań legislacyjnych, ekonomicznych i społecznych związanych z zastosowaniem pracy zdalnej jako odpowiedzi na sytuację epidemiologiczną COVID-19” nr POWR.02.20.00-00-0027/20, <https://pracodawcyrp.pl/upload/files/2021/03/praca-zdalna-2-0-rekomendacje-i-ekspertyzy.pdf> (dostęp: 23.06.2023).
- Związek Przedsiębiorców i Pracodawców, *Praca zdalna po pandemii – Raport podsumowujący webinarium #13. Pozytywne i negatywne aspekty pracy zdalnej wraz z oceną nowych rozwiązań w tym zakresie*, <https://zpp.net.pl/wp-content/uploads/2023/03/22.03.2023-Praca-zdalna-po-pandemii-%E2%80%93-Raport-podsumowujacy-webinarium-13.pdf> (dostęp: 23.06.2023).

Prawo do bycia offline podstawowym prawem pracowników pracujących zdalnie

The right to be offline as a fundamental right of employees working remotely

Katarzyna Olejnik

Studentka II roku prawa zatrudnienia – kadry i płace
Wydział Prawa i Administracji
Uniwersytet Łódzki
katarzyna.olejnik@edu.uni.lodz.pl

Streszczenie

Ponad trzy lata temu świat stanął w obliczu pandemii COVID-19. Większość krajów świata zjednoczyła się, by wspólnie przeciwdziałać rozprzestrzenianiu się wirusa SARS-CoV-2. Wprowadzono wiele obowiązkowych oraz fakultatywnych rozwiązań, mających na celu powstrzymanie pandemii. Jednym z nich było zalecenie wystosowane do pracodawców, aby zlećli pracownikom – w miarę możliwości – wykonywanie pracy w formie zdalnej (tzw. home office). Dzięki temu duża część osób mogła pozostać w domach, co miało prowadzić do zminimalizowania ryzyka zachorowania. Z upływem czasu takie rozwiązanie zaczęto powszechnie stosować jako alternatywę dla pracy świadczonej tradycyjnie, to znaczy stacjonarnie w zakładzie pracy pracodawcy. Wykonywanie pracy w formule home office, z założenia ma działać na korzyść zarówno pracodawców, jak i osób pozostających w stosunku pracy, natomiast nie jest ono pozbawione wad. Można wśród nich wyróżnić m.in. problem ochrony prywatności pracownika lub jego czasu pracy, zwłaszcza w odniesieniu do ochrony jego czasu wolnego. Główna część opracowania będzie skupiać się na przesłankach realizacji prawa do bycia offline. Metodami badawczymi zastosowanymi w poniższym opracowaniu są metoda analizy piśmiennictwa oraz metoda formalno-dogmatyczna.

Słowa kluczowe: praca zdalna, podstawowe prawa pracowników, prawo do rozłączenia.

Abstract

More than three years ago, the world faced the COVID-19 pandemic. Most of the world's countries have united to jointly counteract the spread of the SARS-CoV-2 virus. Many mandatory and optional solutions have been introduced to contain the pandemic. One of them was the recommendation addressed to employers to instruct employees – if possible – to work remotely (so-called home office). This allowed a large number of people to stay at home, which was supposed to minimize the risk of getting sick. Over time, this solution has become widely used as an alternative to traditional work, i.e. stationary work at the employer's premises. While home-office working is intended to benefit both employers and employees, it is not without its disadvantages. These include, among others, the problem of protecting the employee's privacy or his or her working time, especially with regard to

the protection of his or her free time. The main part of the study will focus on the premises for the implementation of the right to be offline. The research methods used in the following study will be the literature analysis method and the formal-dogmatic method.

Keywords: remote work, fundamental employees' rights, right to disconnect.

1. Uwagi wprowadzające

Szereg restrykcji związanych z zapobieganiem rozprzestrzenianiu się pandemii, a także wzrost wykorzystania technologii teleinformatycznych w związku z czwartą rewolucją przemysłową, doprowadziły do wyraźnego zwiększenia się liczby osób wykonujących pracę zdalnie¹. Z danych przedstawionych przez Eurostat wynika, że w 2019 r. wśród pracowników z krajów Unii Europejskiej w wieku 15–64 lata, 5,4 proc. osób zazwyczaj wykonywało pracę zdalnie, a 9 proc. – sporadycznie². Procentowy udział osób świadczących pracę z domu przez 10 ostatnich lat kształtował się na podobnym poziomie³. Dopiero pandemia COVID-19 doprowadziła do znacznego wzrostu liczby osób zatrudnionych w formie home office. W 2020 r. Eurofound przeprowadziła badanie ankietowe, z którego wynika, że w związku z tzw. ograniczeniami covidowym i jedna druga europejskich pracowników przynajmniej częściowo wykonywała pracę zdalnie, a aż ok. jedna trzecia – stale⁴.

Pojęcie „pracy zdalnej” wprowadzono do ustawodawstwa w art. 3 rozdziału II ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych⁵. Na mocy tego artykułu, pracodawca w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, oraz w okresie trzech miesięcy po ich odwołaniu, w celu przeciwdziałania COVID-19 mógł polecić pracownikowi świadczenie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna). 7 kwietnia 2023 r. na mocy ustawy z 1 grudnia

1 K. Naumowicz, *Prawo do bycia offline a praca zdalna*, [w:] M. Mędrala (red.), *Praca zdalna w polskim systemie prawnym*, Wolters Kluwer, Warszawa 2021, s. 80.

2 Eurostat, *How usual is it to work from home?*, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200424-1> (dostęp: 10.05.2023).

3 Eurostat, *Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (%)*, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ehomp/default/table?lang=en (dostęp: 10.05.2023).

4 Eurofound, *Working – teleworking*, <https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking> (dostęp: 10.05.2023).

5 Tekst jedn. Dz. U. z 2021 r., poz. 2095 ze zm., dalej: ustawa COVID-19.

2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw⁶ weszła w życie nowelizacja ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy⁷, wprowadzająca do działu II rozdział IIc, odnoszący się do pracy zdalnej, tym samym uchylając art. 3 ustawy COVID-19 oraz obowiązujące dotychczas przepisy dotyczące telepracy.

Niniejsze opracowanie jest podzielone na trzy części. W pierwszej zostanie zaprezentowana instytucja pracy zdalnej oraz jej regulacja. W drugiej części zostanie omówione prawo do rozłączenia się i przesłanki do jego zapewnienia. Ostatnia część będzie stanowiła podsumowanie opracowania oraz ocenę wprowadzonych rozwiązań.

2. Regulacje prawne dotyczące pracy zdalnej w polskim ustawodawstwie

Odniesienia do pewnego rodzaju pierwowzoru pracy zdalnej można odnaleźć w nieratyfikowanej przez Polskę Konwencji Nr 177 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej pracy nakładczej⁸. Powyższy akt traktuje o pracy, która jest wykonywana w domu wykonawcy pracy nakładczej lub pomieszczeniach innych niż siedziba lub oddział pracodawcy. W tej konwencji nie zaznaczono, jakiego rodzaju środkami wykonawca pracy ma się posługiwać, natomiast art. 1 podaje, że wynikiem tej pracy „jest produkt lub usługa określona przez pracodawcę”. Należy mieć jednak na uwadze, że ta regulacja dotyczy instytucji, która nie jest zatrudnieniem pracowniczym⁹.

Do czasu nowelizacji Kodeksu pracy w 2023 r. okazjonalne świadczenie pracy z domu było stosowane w praktyce jeszcze przed pandemią, natomiast jeśli nie stanowiło umownie postanowionej telepracy, nie miało wyraźnej podstawy prawnej i opierało się na porozumieniu pomiędzy pracodawcą a pracownikiem¹⁰. Obecnie praca zdalna jest zdefiniowana w przepisie art. 67¹⁸ k.p. jako praca, która jest wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania

6 Dz. U. z 2023 r., poz. 240.

7 Tekst jedn. Dz. U. z 2022 r., poz. 1510 ze zm., dalej: Kodeks pracy lub k.p.

8 Konwencja nr 177 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca pracy nakładczej, <https://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k177.html> (dostęp: 2.05.2023), dalej: Konwencja nr 177.

9 L. Florek, *Prawne ramy pracy zdalnej*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej” 2021, t. 2, s. 24–47.

10 M. Gładoch, *Praca zdalna w praktyce. Zagadnienia prawne*, Pedagogium Wyższa Szkoła Nauk Społecznych w Warszawie, Warszawa 2020, s. 9.

się na odległość. Artykuł 67¹⁸ k.p. wskazuje, że wykonywanie pracy zdalnej odbywa się na podstawie „uzgodnienia między stronami umowy o pracę”, to znaczy, że konieczne jest porozumienie obu stron. Inaczej było w przypadku regulacji ustawy COVID-19, która przyznawała pracodawcy prawo do wydania polecenia wykonywania pracy zdalnej. Obecnie takie zobowiązanie może być nałożone przez pracodawcę jedynie w dwóch sytuacjach: w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego lub stanów związanych z epidemią oraz w okresie działania siły wyższej, która uniemożliwia zapewnienie odpowiednich warunków bhp na danym stanowisku pracy. Pracodawca może wydać polecenie wykonywania pracy zdalnej pod warunkiem otrzymania od pracownika odpowiedniego oświadczenia dotyczącego warunków lokalowych i technicznych, umożliwiających wykonywanie takiej pracy.

Uchylony przepis art. 67⁵ § 1 k.p., definiujący telepracę, wskazywał na to, że jest to praca „wykonywana z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej”. Obecne brzmienie przepisów o pracy zdalnej nie zakłada konieczności świadczenia jej przy użyciu środków komunikacji elektronicznej, obowiązki pracownika mogą być realizowane z wykorzystaniem nowoczesnych technologii, ale mogą również dotyczyć wykonywania części wytwórczych lub usług materialnych. Warto w tym miejscu przytoczyć słownikową definicję pojęcia „zdalny”, czyli „sterowany lub kontrolowany na odległość za pomocą specjalnej aparatury”¹¹. L. Mitrus zauważa, że bardziej stosownym pojęciem może być „praca na odległość”¹². D. Makowski twierdzi zaś, że „wykonywanie pracy zdalnej nie ogranicza się do pracy wykonywanej tylko »zdalnie«”¹³.

Pracodawca w stosunku do pracownika wykonującego pracę zdalną jest zobowiązany, na mocy art. 67²⁴ k.p., zapewnić niezbędne materiały, narzędzia pracy, serwis, szkolenia oraz pomoc techniczną. Nowelizacja Kodeksu pracy z 2023 r. wprowadziła również korzystny dla pracownika przepis, stanowiący o pokryciu przez pracodawcę kosztów energii elektrycznej i usług telekomunikacyjnych, które nieodzownie łączą się z pracą przy użyciu urządzeń nowoczesnych technologii. Powinność pracodawcy w stosunku do telepracownika, uregulowana w art. 67¹¹ § 1 pkt. 3 k.p. w zakresie refundacji ograniczała się jedynie do kosztów związanych z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją sprzętu.

Pracę zdalną można świadczyć incydentalnie, częściowo, w pełnym wymiarze czasu pracy lub systematycznie, ale niekoniecznie codziennie, np. jedynie w wybrane dni tygodnia. Telepraca zaś była wykonywana w sposób regularny, na co

11 Słownik Języka Polskiego PWN, hasło: zdalny, <https://sjp.pwn.pl/szukaj/zdalny.html> (dostęp: 2.05.2023).

12 L. Mitrus, *Praca zdalna de lege lata i de lege ferenda – zmiana miejsca wykonywania pracy czy nowa koncepcja stosunku pracy?*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 10, s. 3–9.

13 D. Makowski, *Kilka uwag o pracy zdalnej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 10, s. 11.

wskazywał art. 67⁵ § 1 k.p. Jak zauważyła M. Gładoch¹⁴, instytucja pracy zdalnej w Polsce istnieje już od kilku, jeśli nie od kilkunastu lat, lecz nie była dotąd wprost uregulowana przepisami. W znowelizowanym Kodeksie pracy ustawodawca wprowadził art. 67³³, na mocy którego pracownicy mają prawo do złożenia wniosku o pracę zdalną w wymiarze maksymalnie 24 dni w ciągu roku kalendarzowego. Oznacza to, że obecnie pracownicy mogą świadczyć pracę zdalną również nieregularnie.

Kodeks pracy przewiduje szereg innych przepisów odnoszących się do pracy zdalnej, m.in. sposób komunikacji między pracownikiem świadczącym pracę zdalną a pracodawcą (art. 67²⁷), zasady kontroli wykonywania pracy zdalnej przez pracodawcę, z zachowaniem poszanowania prywatności pracownika i innych osób oraz bez utrudniania korzystania z pomieszczeń domowych (art. 67²⁸), zakaz dyskryminacji pracowników pracujących zdalnie (art. 67²⁹), zapewnienie więzi między tymi pracownikami a zakładem pracy, w tym umożliwienie korzystania z pomieszczeń i sprzętów zakładu pracy czy uczestnictwa w wydarzeniach organizowanych przez pracodawcę dla pracowników (art. 67³⁰), a w końcu traktuje o obowiązkach pracodawcy z zakresu bhp (art. 67³¹).

Nowe przepisy Kodeksu pracy odnoszą się także do uprawnień rodzicielskich w kontekście pracy zdalnej. Artykuł 67¹⁹ § 3 k.p. stanowi, iż wiążącym dla pracodawcy wnioskiem o pracę zdalną, oczywiście przy uwzględnieniu możliwości organizacyjnych i przy odpowiednim rodzaju pracy, jest wniosek pracownika – rodzica dziecka ciężko upośledzonego, cierpiącego na nieuleczalną i zagrażającą życiu chorobę, niepełnosprawnego w stopniu umiarkowanym lub znacznym, ciężarnej pracownicy oraz pracownika, który wychowuje dziecko do lat czterech. Pracownicy, którzy wychowują dziecko w wieku niższym niż osiem lat, mogą, zgodnie z art. 188¹ k.p., wnioskować o elastyczną organizację pracy, za którą uważa się także pracę zdalną.

Podsumowując, praca zdalna w Polsce nieformalnie funkcjonowała już od wielu lat, ale dzięki rozwiązaniom wprowadzonym w czasie pandemii COVID-19 została uregulowana w przepisach Kodeksu pracy. Znowelizowane przepisy funkcjonują dopiero od niedawna, trudno więc jednoznacznie je ocenić. Z całą pewnością należy przywrócić się ochronie pracowników świadczących pracę zdalną, zwłaszcza w kontekście prawa do rozłączenia się, co zostanie uczynione w dalszej części pracy.

14 M. Gładoch, *op. cit.*, s. 9.

3. Przestanki do zapewnienia prawa do bycia offline

Jak wskazano wcześniej, praca zdalna może być podzielona na dwie grupy zadań: te świadczone z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość oraz te, które obejmują wykonywanie usług materialnych przez osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę. W tej części opracowania zostanie rozpatrzone prawo pracowników wykonujących zadania z pierwszej grupy.

K. Naumowicz powołuje się na badania, które wskazują na szereg niebezpieczeństw związanych ze świadczeniem pracy z domu¹⁵. Wśród nich są wymienione m.in.:

- odejście od stanu work-life balance, prowadzące do zatarcia granic między życiem prywatnym a zawodowym,
- przekroczenie dobowych i tygodniowych limitów czasu pracy w celu realizacji wszystkich zadań (o wiele częstsze niż w przypadku pracy wykonywanej stacjonarnie),
- zmniejszenie produktywności,
- trudności z ustaleniem wynagrodzenia dla pracownika (obrazuje je w szczególności pytanie, czy pracownikowi, który pozostaje nieustannie podłączony, przysługuje prawo do dodatkowego wynagrodzenia za nadgodziny w przypadku odpowiadania na służbowe maile lub telefony w czasie wolnym),
- zaburzenia snu, podwyższenie poziomu stresu, przemęczenie wzroku, niepokój,
- brak poszanowania dla prywatności pracownika.

W 2022 r. szacowano, że od 10 do aż ponad 30 proc. pracowników na świecie cierpi na pracoholizm¹⁶. Wskazuje się, że pracownicy wykonujący pracę zdalnie, zwłaszcza przy użyciu urządzeń elektronicznych, są obarczeni dużym ryzykiem wystąpienia tego problemu¹⁷. Może do tego prowadzić m.in. fakt, że miejscem wykonywania pracy zdalnej jest najczęściej dom pracownika, więc w konsekwencji zaczyna rozmywać się granica między miejscem pracy a miejscem odpoczynku. Fakt niemalże ciągłego przebywania w miejscu pracy, także po godzinach pracy, może doprowadzić do nieustannego myślenia o obowiązkach służbowych¹⁸. To zagrożenie wzrasta w przypadku osób mających problem z organizacją czasu, które w środowisku domowym mniej angażują się w obowiązki zawodowe lub

15 K. Naumowicz, *op. cit.*, s. 82–84.

16 Rzeczpospolita, *Pracoholicy wszystkich krajów, łączcie się! I walczcie z nałogiem*, <https://www.rp.pl/rynek-pracy/art36862491-pracoholicy-wszystkich-krajow-laczcie-sie-i-walczcie-z-nalogiem> (dostęp: 3.05.2023).

17 M. Król, *Telepraca a pracoholizm*, „Studia Ekonomiczne Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach” 2013, nr 148, s. 35.

18 *Ibidem*, s. 36.

poświęcają czas pracy na sprawy osobiste, w wyniku czego kończą swoje zadania po oficjalnym zakończeniu dnia roboczego.

Chociaż wskazuje się na ryzyko pracodawcy, którego pracownicy świadczą pracę zdalnie, związane z brakiem bezpośredniej kontroli tej pracy i czasu przeznaczonego na faktyczne wykonywanie obowiązków, to warto też zwrócić uwagę na fakt, że przeniesienie obowiązku zorganizowania dnia pracy na takiego pracownika może wiązać się z nadmiernym nieewidencjonowanym wydłużaniem jego czasu pracy, za który nie zostanie wypłacone dodatkowe wynagrodzenie¹⁹. Nadmieniamy również, że pracownik, chcąc dostarczyć jak najlepsze efekty swojej pracy, niejednokrotnie rezygnuje z przerw w ciągu dnia roboczego²⁰, pracuje w trakcie urlopu lub choroby, nie korzystając ze zwolnienia lekarskiego²¹, oraz poświęca czas na wykonywanie zadań w dni wolne²². Pracodawca czy współpracownicy często też komunikują się z pracownikiem poza godzinami jego pracy, oczekując od niego dyspozycyjności bez polecenia pracy w godzinach nadliczbowych czy w formie dyżuru²³.

W rezolucji Parlamentu Europejskiego z 21 stycznia 2021 r. zawierającej zalecenia dla Komisji w sprawie prawa do bycia offline²⁴ dostrzega się pewne zalety cyfryzacji, ale również wskazuje się, że nieodpowiednie wykorzystanie tych udogodnień może się wiązać z negatywnym wpływem na prawa podstawowe pracowników, a także prowadzić do zaburzenia równowagi i zacierania granic między życiem prywatnym a zawodowym²⁵. Zauważa się również, że wykształciła się kultura, w której oczekuje się dostępności pracownika 24/7/365 dni w roku.

Rewolucja przemysłowa rozpoczęła się w XVIII w. i skutkowała wieloma wypadkami przy pracy, chorobami spowodowanymi warunkami pracy, co zrodziło potrzebę powołania nadzoru prawnego, stojącego na straży zdrowia i życia pracowników. Obecnie, jako społeczeństwo, zderzamy się znowu z wielkim zagrożeniem dla zdrowia osób świadczących pracę. Rozwój technologii, który z jednej strony przyniósł wiele ułatwień, przyspieszył wiele procesów, może okazać się główną przyczyną uwstecznienia się warunków pracy. Tym razem jednak

19 A. Jeran, *Praca zdalna jako źródło problemów realizacji funkcji pracy*, „Opuscula Sociologica” 2016, nr 2, s. 55.

20 J. Sikora, *Telepraca – o walorach i pułapkach elastycznego zatrudnienia*, „Rola Informatyki w Naukach Ekonomicznych i Społecznych. Innowacje i implikacje interdyscyplinarne” 2012, nr 1, s. 85.

21 B. Chomątowska, P. Chłopek, *Telepraca – nowa forma organizacji pracy. Nowy obszar dysfunkcji i patologii?*, [w:] Z. Janowska (red.), *Dysfunkcje i patologie w sferze zarządzania zasobami ludzkimi*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2011, s. 403.

22 M. Król, *op. cit.*, s. 36.

23 M. Makowiec, B. Mikuła, *Dehumanizacja w telepracy domowej*, „Studia i Materiały. Miscellanea Oeconomicae” 2014, nr 1, s. 64.

24 Dz. U. UE C 2021, nr 456, s. 161, dalej jako: rezolucja PE.

25 K. Moras-Olaś, *Prawo do bycia offline jako podstawowe prawo pracownika*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2021, nr 4, s. 310.

niebezpieczeństwo nie będzie miało fizycznej postaci ogromnych maszyn, trujących zanieczyszczeń czy niemalże niewolniczej pracy w fabrykach. Zagrożeniem może okazać się sypialnia, w dzień pełniąca rolę gabinetu, nieprzerwanie dzwoniący telefon komórkowy czy stałe łączenie się z serwerem zakładu pracy, aby „tylko coś sprawdzić”, „wprowadzić tylko jedną zmianę”, „dokończyć coś na szybko”. Ta „tylko jedna, szybka, mała zmiana” w skali tygodnia, miesiąca czy roku może w przeliczeniu okazać się kilkoma dniami bezpłatnej pracy.

Wskazuje się, że podstawowe prawa jednostki są ściśle związane z takimi pojęciami, jak godność, wolność, solidarność, demokracja i praworządność²⁶. Do wymienionych wartości odwołuje się rozdział I Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności sporządzonej w Rzymie 4 listopada 1950 r.²⁷, w którym wymieniono m.in. prawo do życia, do wolności i bezpieczeństwa osobistego, do poszanowania życia prywatnego i rodzinnego czy też prawo do bycia niedyskryminowanym. Jeśli chodzi o podstawowe prawa pracownika, należy mieć na uwadze przepisy Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej²⁸, która w art. 31 zapewnia pracownikom prawo do warunków pracy przy poszanowaniu ich zdrowia, bezpieczeństwa i godności oraz prawo do ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy i do corocznego płatnego urlopu. W polskim ustawodawstwie widać bezpośrednie odwołania do międzynarodowych i wspólnotowych przepisów dotyczących praw człowieka. W rozdziale II działu I Kodeksu pracy ustawodawca przedstawił podstawowe zasady prawa pracy, wśród których wymienia prawo do swobody wybrania pracy (art. 10), do swobodnego nawiązania stosunku pracy i ustalenia jego warunków (art. 11), prawo do poszanowania godności pracownika (art. 11¹), zakaz dyskryminacji pracowników (art. 11³), prawo do godziwego wynagrodzenia (art. 13), prawo do wypoczynku (art. 14) czy prawo do ochrony zdrowia i życia (art. 15). W odniesieniu do pracy zdalnej ustawodawca wprowadził przepis art. 67²⁸ § 2, stanowiący o poszanowaniu prywatności pracownika i innych osób podczas przeprowadzania kontroli przez pracodawcę w miejscu wykonywania pracy zdalnej.

Już w zaleceniu nr 184 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącym wcześniej wspomnianej pracy nakładczej, zwrócono uwagę na to, że „wyznaczony termin dostarczenia przez wykonawcę pracy nakładczej partii pracy nie powinien pozbawiać wykonawcy pracy nakładczej możliwości korzystania z dziennego i tygodniowego odpoczynku, porównywalnego do tego, z jakiego korzystają inni pracownicy”²⁹.

26 T. Jurczyk, *Prawa jednostki w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości*, Wolters Kluwer, Warszawa 2009, s. 12.

27 Dz. U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 ze zm.

28 Dz. U. UE C 2012, nr 326/02.

29 Zalecenie nr 184 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczące pracy nakładczej, <https://www.mop.pl/doc/html/zalecenia/z184.html> (dostęp: 2.05.2023).

W rezolucji PE „bycie offline” definiuje się jako nieangażowanie się poza czasem pracy w zadania związane z pracą i nieuczestniczenie w komunikacji za pomocą narzędzi cyfrowych, bezpośrednio lub pośrednio. W przywołanym dokumencie podkreśla się, że prawo do bycia offline jest prawem podstawowym i jest istotne z punktu widzenia ochrony zdrowia pracowników. Jak wskazuje się w omawianym dokumencie, świadczenie pracy przy użyciu narzędzi cyfrowych „może być źródłem stałej presji i stresu, mieć szkodliwy wpływ na zdrowie i samopoczucie fizyczne i psychiczne pracowników oraz może prowadzić do chorób psychospołecznych lub innych chorób zawodowych, takich jak lęk, depresja, wypalenie zawodowe, technostres, zaburzenia snu i zaburzenia układu mięśniowo-szkieletowego”. W rezolucji PE podkreślono konieczność wprowadzenia dyrektywy, która regulowałaby prawo pracowników do bycia offline. Wskazuje się, że dzięki temu zwiększyłyby się ochrona ich podstawowych praw, sprawiedliwych warunków pracy, przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy, bhp oraz równości kobiet i mężczyzn. Zwraca się uwagę na duży problem świadczenia pracy w czasie wolnym, niebędącej równocześnie pracą poleconą do wykonania w godzinach nadliczbowych. Stąd też pilna potrzeba wprowadzenia uregulowań dążących do stworzenia warunków work-life balance.

Podobne unormowania są zawarte w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r.³⁰, która w art. 66 zapewnia każdemu prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a pracownikom także do określonych w ustawie dni wolnych od pracy i płatnych urlopów. Ten akt zapewnia również o ustanowieniu, w drodze ustawy, maksymalnych norm czasu pracy dla pracowników. A. Bigaj uważa, że umieszczenie w jednej jednostce redakcyjnej przepisów dotyczących bhp i dni urlopowych świadczy o tym, że umożliwienie wypoczynku jest jedną z konsekwencji zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracownika³¹. W art. 68 ustawa zasadnicza stanowi, że każdy obywatel ma prawo do ochrony zdrowia.

Na gruncie przepisów Kodeksu pracy należy wskazać na art. 11¹, nakładający na pracodawcę obowiązek poszanowania dóbr osobistych pracownika. Wykaz tych dóbr znajduje się w art. 23 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny³², stanowiącym katalog otwarty, a pierwszym z przykładowo wymienionych jest zdrowie. Ustawodawca w art. 14 k.p. gwarantuje pracownikom prawo do odpoczynku, a w art. 15 k.p. nakłada na pracodawcę obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Ochrona zdrowia i życia pracowników jest uznana za podstawowy obowiązek pracodawcy, wyrażony w art. 207 k.p.

Ponadto przepisy polskiego prawa pracy określają odpowiednie normy czasu pracy oraz regulują pracę w godzinach nadliczbowych. W klasycznym zatrudnieniu, kiedy praca jest świadczona w zakładzie pracy, łatwiej jest kontrolować czas

30 Dz. U. Nr 78, poz. 483 ze zm., dalej: Konstytucja RP.

31 A. Bigaj, *Prawo do urlopu wypoczynkowego*, Wolters Kluwer, Warszawa 2015, s. 47.

32 Tekst jedn. Dz. U. z 2022 r., poz. 1360 ze zm., dalej: k.c.

jej wykonywania. Prowadzi się ewidencję czasu pracy, pracownicy podpisują listy obecności, logują się do systemu albo używają kart elektromagnetycznych w celu potwierdzenia rozpoczęcia i zakończenia pracy. W Kodeksie pracy poświęcono cały rozdział pracy w godzinach nadliczbowych, w którym zawarto m.in. przepisy dotyczące dopuszczalności takiej pracy czy określające wysokość przysługującego za nią dodatku do wynagrodzenia za pracę. Należy mieć na uwadze, że – zgodnie z postanowieniem Sądu Najwyższego z 18 sierpnia 2021 r. – świadczenie takiej pracy następuje wyłącznie na mocy polecenia pracodawcy, jednak to polecenie nie ma ściśle określonej formy, wymagana jest jedynie wiedza i zgoda podmiotu zatrudniającego³³. Oznacza to, że pracownik nie może sam zdecydować o pracy w godzinach nadliczbowych i podjąć jej np. w celu zwiększenia swoich wyników.

4. Podsumowanie

Kończąc rozważania na temat prawa do bycia offline, należy jeszcze raz podkreślić, że jest to podstawowe prawo pracowników, mające na celu przede wszystkim ochronę ich zdrowia i życia. Podmiotem odpowiedzialnym za zapewnienie możliwości rozłączenia się oraz kontrolującym przestrzeganie tego prawa powinien być każdy pracodawca, u którego chociaż jeden z pracowników świadczy pracę w formie zdalnej. Zagadnienie ochrony czasu pracy pracowników pracujących zdalnie, a co za tym idzie, właściwego realizowania przez nich prawa do odpoczynku, w tym m.in. prawa do przerw, jest wskazywane jako jeden z poważniejszych problemów dotyczących osoby świadczącej pracę w formie zdalnej.

Wśród zagrożeń wynikających z braku realizacji tego prawa można wyróżnić: dotyczące życia prywatnego i rodzinnego pracownika, dotyczące problemu nieodpłatnej pracy w nieewidencjonowanych nadgodzinach, odnoszące się do zdrowia fizycznego pracownika (problemy ze wzrokiem, z układem mięśniowo-szkieletowym) oraz do jego zdrowia psychicznego (stres, stany depresyjne, pracoholizm). Nierzadkie są sytuacje, w których jedna osoba pracująca zdalnie jest dotknięta kilkoma z wymienionych problemów. Warto więc odpowiedzieć na pytanie, czy wprowadzone regulacje są w stanie wyeliminować te zagrożenia. Prawo do bycia offline, mimo że nie jest wprost uregulowane w aktach ustawowych, wybrzmiewa z przepisów Kodeksu pracy, odnoszących się do wszystkich pracowników. Bez zasadne byłoby więc mnożenie istniejących już unormowań. W przepisach prawa pracy funkcjonują unormowania dotyczące czasu pracy, pracy w godzinach nadliczbowych czy prawa do odpoczynku. Zamiast więc mnożyć regulacje prawne,

33 Postanowienie SN z 18 sierpnia 2021 r., II PSK 129/21, LEX nr 3362128.

co w efekcie doprowadzi do dużego rozdrobnienia, warto w pierwszej kolejności przełożyć istniejące już przepisy do nowych warunków świadczenia pracy. Bardziej słuszne wydaje się prowadzenie szkoleń uświadamiających pracowników o ich prawach lub wprowadzenie odpowiednich postanowień w przepisach zakładowych, np. w regulaminie pracy zdalnej. Na mocy art. 67²⁹ k.p. pracownik nie może być traktowany mniej korzystnie z powodu wykonywania pracy zdalnie i z powodu odmowy jej wykonywania. Można zatem wnioskować, iż pracownik świadczący pracę zdalną nie może ponosić konsekwencji za domaganie się respektowania jego praw, praw każdego pracownika, związanych m.in. z czasem wolnym.

Należy pamiętać, że nieprzestrzeganie kodeksowych regulacji będzie niekorzystne z punktu widzenia obu stron stosunku pracy. Z jednej strony może poskutkować epidemią pracoholizmu, z drugiej zaś może doprowadzić do przeładowania sądów pracy sprawami o naruszenie obowiązków pracodawcy. Pracodawca, który nie zapewni pracownikom możliwości realizacji prawa do rozłączenia się, może odpowiadać za nieprzestrzeganie przepisów lub zasad bhp, co na mocy art. 283 § 1 k.p. zagrożone jest karą grzywny od 1000 do 30 000 zł. Takiej samej karze grzywny podlega pracodawca w przypadku niewypłacenia dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, o czym stanowi art. 282 § 1 k.p. Na mocy art. 24 § 1 i § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., pracownik, którego dobro osobiste, a więc np. zdrowie, zostanie zagrożone działaniem pracodawcy, może żądać zaniechania tego działania, a jeśli naruszenie już zostanie dokonane, może także żądać zadośćuczynienia pieniężnego.

Podsumowując, wzrost świadomości pracowników w kwestii ich praw z tytułu świadczenia pracy zdalnej, ale też w obszarze długofalowych skutków ich decyzji w zakresie pozornie nieszkodliwego realizowania zadań służbowych w czasie wolnym od pracy, może w efekcie doprowadzić do wyegzekwowania od pracodawców przestrzegania tych uprawnień, w tym prawa do bycia offline.

Bibliografia

Akty prawne

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r., Dz. U. Nr 78, poz. 483 ze zm.
- Konwencja nr 177 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca pracy nakładczej, <https://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k177.html> (dostęp: 2.05.2023).
- Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej, Dz. U. UE C 2012, nr 326/02.
- Ustawa z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, tekst jedn. Dz. U. z 2022 r., poz. 1360 ze zm.
- Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, tekst jedn. Dz. U. z 2022 r., poz. 1510 ze zm.
- Ustawa z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, Dz. U. z 2021 r., poz. 2095 ze zm.

Ustawa z 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz. U. z 2023 r., poz. 240.

Inne akty

Zalecenie nr 184 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczące pracy nakładczej, <https://www.mop.pl/doc/html/zalecenia/z184.html> (dostęp: 2.05.2023).

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z 21 stycznia 2021 r. zawierająca zalecenia dla Komisji w sprawie prawa do bycia offline, Dz. U. UE C 2021, nr 456, s. 161.

Orzecznictwo sądowe

Postanowienie SN z 18 sierpnia 2021 r., II PSK 129/21, LEX nr 3362128.

Literatura

Bigaj A., *Prawo do urlopu wypoczynkowego*, Wolters Kluwer, Warszawa 2015.

Florek L., *Prawne ramy pracy zdalnej*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej” 2021, t. 2.

Głądoch M., *Praca zdalna w praktyce. Zagadnienia prawne*, Pedagogium Wyższa Szkoła Nauk Społecznych w Warszawie, Warszawa 2020.

Janowska Z. (red.), *Dysfunkcje i patologie w sferze zarządzania zasobami ludzkimi*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2011.

Jeran A., *Praca zdalna jako źródło problemów realizacji funkcji pracy*, „Opuscula Sociologica” 2016, nr 2.

Jurczyk T., *Prawa jednostki w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości*, Wolters Kluwer, Warszawa 2009.

Król M., *Telepraca a pracoholizm*, „Studia Ekonomiczne Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach” 2013, nr 148.

Makowiec M., Mięka B., *Dehumanizacja w telepracy domowej*, „Studia i Materiały. Miscellanea Oeconomicae” 2014, nr 1.

Makowski D., *Kilka uwag o pracy zdalnej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 10.

Mędrala M. (red.), *Praca zdalna w polskim systemie prawnym*, Wolters Kluwer, Warszawa 2021.

Mitrus L., *Praca zdalna de lege lata i de lege ferenda – zmiana miejsca wykonywania pracy czy nowa koncepcja stosunku pracy?*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 10.

Moras-Olaś K., *Prawo do bycia offline jako podstawowe prawo pracownika*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2021, nr 4.

Sikora J., *Telepraca – o walorach i pułapkach elastycznego zatrudnienia*, „Rola Informatyki w Naukach Ekonomicznych i Społecznych. Innowacje i implikacje interdyscyplinarne” 2012, nr 1.

Źródła internetowe

Eurofound, *Working–teleworking*, <https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking> (dostęp: 10.05.2023).

Eurostat, *Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status(%)*, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ehomp/default/table?lang=en (dostęp: 10.05.2022).

Eurostat, *How usual is it to work from home?*, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200424-1> (dostęp: 10.05.2023).

Rzeczpospolita, *Pracoholicy wszystkich krajów, łączcie się! I walczcie z nałogiem*, <https://www.rp.pl/rynek-pracy/art36862491-pracoholicy-wszystkich-krajow-laczcie-sie-i-walczcie-z-nalogiem> (dostęp: 3.05.2023).

Słownik Języka Polskiego PWN, hasło: zdalny, <https://sjp.pwn.pl/szukaj/zdalny.html> (dostęp: 2.05.2023).

Monografia *Zjawiska niepożądane w zatrudnieniu z perspektywy prawa pracy – wybrane zagadnienia* została przygotowana przez studentów Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego – członków Studenckiego Koła Naukowego Prawa Pracy działającego przy Katedrze Prawa Pracy UŁ. Publikacja zawiera zbiór opracowań dotyczących niepożądanych zjawisk w środowisku pracy, w ramach których Autorzy poddają analizie rozwiązania prawne dotyczące m.in. mobbingu czy dyskryminacji, zwracając przy tym uwagę na ich niedoskonałość oraz formułując postulaty *de lege ferenda*. Rozważania osadzone są nie tylko na gruncie polskiego prawa pracy, ale uwzględniają także dokumenty międzynarodowe – w tym zwłaszcza Konwencję nr 190 Międzynarodowej Organizacji Pracy z 2019 r. dotyczącą eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy, wokół której toczą się w ostatnim czasie ożywione dyskusje naukowe. Nie umknęło uwadze Autorów również zagrożenie pojawienia się nowych niepożądanych zjawisk w zatrudnieniu, mogących być konsekwencją m.in. rozwoju nowoczesnych technologii. Przygotowanie opracowania przez najmłodszych badaczy prawa pracy pozwala na nieco inną perspektywę postrzegania przedmiotowej problematyki, co może ożywić dyskurs naukowy w tym obszarze.

 **WYDAWNICTWO
UNIwersYTETU
ŁÓDZKIEGO**

 wydawnictwo.uni.lodz.pl
 ksiegarnia@uni.lodz.pl
 **(42) 665 58 63**

Książka dostępna również
jako e-book

ISBN 978-83-8331-369-6



9 788383 313696