

*Monika Nowak** <https://orcid.org/0000-0002-8537-302X>

OCHRONA PRZED PRZEMOCĄ W ŚRODOWISKU PRACY W ŚWIELE KONWENCJI MOP NR 190

Streszczenie. Artykuł został poświęcony Konwencji MOP nr 190 w sprawie eliminowania przemocy i molestowania w świecie pracy. Autorka omawia zakres podmiotowy i przedmiotowy Konwencji, w tym przyjęte w niej pojęcie przemocy i molestowania w pracy, a także obowiązek podjęcia działań w zakresie profilaktyki i ochrony prawnej osób dotkniętych przemocą w środowisku pracy. W artykule wyjaśniono również zawarty w Konwencji MOP obowiązek przyjęcia „inkluzywnego, zintegrowanego i uwzględniającego aspekt płci podejścia” w celu przeciwdziałania przemocy w pracy i ochrony pracownika przed jej konsekwencjami.

Słowa kluczowe: Konwencja MOP nr 190, przemoc w pracy, przemoc ze względu na płeć, molestowanie, dyskryminacja

PROTECTION AGAINST VIOLENCE IN THE WORK ENVIRONMENT IN THE LIGHT OF ILO CONVENTION NO. 190

Abstract. The article concerns ILO Convention No. 190 on the elimination of violence and harassment in the world of work. The author analyzes the subjective and objective scope of the Convention, including the concept of violence and harassment at work adopted therein, as well as the obligation to take action in the field of prevention and legal protection of people affected by violence in the work environment. The article also explains the ILO Convention's obligation to adopt an “inclusive, integrated and gender-responsive approach” to prevent violence at work and protect the worker from its consequences.

Keywords: ILO Convention No. 190, violence at work, gender-based violence, harassment, discrimination

* Uniwersytet Łódzki, mnowak@wpia.uni.lodz.pl



© by the author, licensee University of Lodz – Lodz University Press, Lodz, Poland. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license CC-BY-NC-ND 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>)
Received: 22.01.2025. Verified: 03.02.2025. Revised: 25.03.2025. Accepted: 07.04.2025.

1. UWAGI WPROWADZAJĄCE

Jednym z podstawowych i niepodważalnych standardów dotyczących wykonywania pracy jest prawo osoby zatrudnionej do odpowiedniego, bezpiecznego środowiska pracy. Współcześnie coraz częściej podkreśla się przy tym, że prawo to obejmuje również konieczność ochrony pracownika przed zagrożeniami psychospołecznymi występującymi w środowisku pracy, których znaczenie wraz z rozwojem cywilizacyjnym stale wzrasta. Zalicza się do nich m.in. nadmierny stres oraz zagrożenia wynikające z relacji międzyludzkich – w tym zwłaszcza wszelką związaną z pracą przemoc (Lewandowicz-Machnikowska 2017, 98–99). Wydaje się jednak, że waga tego zagadnienia nie jest jeszcze dostatecznie doceniana, w porównaniu do działań podejmowanych na rzecz eliminowania zagrożeń fizycznych z otoczenia pracownika, choć wskazuje na nią już wielu przedstawicieli doktryny prawa pracy w kontekście pojęcia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (Wyka 2003, 15; Sobczyk 2013, 181 i n.). Dotyczy to również walki z przemocą w środowisku pracy. Przemoc, jak zauważa się w literaturze przedmiotu, choć towarzyszy człowiekowi od wieków, jest także obecnie powszechnym w społeczeństwie zjawiskiem, a jej poziom zdaje się wręcz nasilać (Kędzia, Kowalewski 2002, 6 i n.), co przenosi się również na sferę stosunków prawnych związanych z pracą. Potwierdzają to wyniki badań przeprowadzonych zarówno w Polsce¹, jak i w innych krajach (ILO 2022, 12). Tymczasem w piśmiennictwie uznaje się, że i tak badania te nie oddają w pełni jej faktycznych rozmiarów (Beale, Brady, Cox, Lawrance, Leather 2021, 6). I chociaż zasadniczo zgadzam się z poglądem, że sam konflikt jest w pewnym sensie naturalnym elementem stosunków społecznych, także tych związanych z wykonywaną pracą (Godlewska-Bujok 2017, 2), to nie należy dopuszczać do tego, by, eskalując, przeradzał się on w zjawisko przemocy w pracy czy przejawiał poprzez zachowania spełniające jej znamiona. Pomijając bowiem aspekt pewnej etyki pracy, skutki przemocy w pracy są bardzo groźne i wielowymiarowe. Powoduje ona liczne choroby i zaburzenia psychosomatyczne u osób nią dotkniętych, zagrażające wręcz w niektórych przypadkach ich życiu, wpływa destrukcyjnie na stosunki rodzinne, relacje między pracownikami, ale też m.in. obniża efektywność w pracy ofiar, jak i osób będących jej świadkami, zwiększa absencję w pracy i koszty z tym związane, zwiększa znacznie ryzyko wypalenia zawodowego (szerzej Nowak 2023, 29 i n.) oraz wypadków przy pracy, oddziałuje negatywnie na wizerunek pracodawcy oraz jego zdolność do pozyskania rzetelnych pracowników (np.: Erenkfeit, Dudzińska, Indyk 2011, 87–88).

Jak wynika z powyższego, ochrona przed przemocą w pracy wpisuje się bardzo wyraźnie w obszar bezpieczeństwa i higieny pracy, na co zwrócono uwagę

¹ Zob. Raport „Bezpieczeństwo pracy w Polsce 2019. Mobbing, depresja, stres w miejscu pracy”, <https://bezpiecniwpracy.pl/wp-content/uploads/2019/10/Raport-Bezpiecze%C5%84stwo-Pracy-w-Polsce-2019.pdf> (dostęp: 18.10.2022).

m.in. w międzynarodowych i europejskich dokumentach² (w tym i w Konwencji MOP nr 190), ale też na poziomie wybranych regulacji krajowych. W niektórych państwach normy antymobbingowe są zamieszczane bowiem właśnie w obrębie tych przepisów, jak np. w Szwecji czy Szwajcarii (Wyka 2005, 30). Niemniej, poza fundamentalnymi wartościami, do jakich należy ochrona życia i zdrowia pracownika, eliminowanie wszelkich form przemocy ze środowiska pracy staje się także istotnym elementem urzeczywistniania innych zasadniczych praw człowieka – takich jako np. prawo do wolności, równości, poszanowania godności, prawo do pracy.

Skala zjawiska przemocy w pracy w połączeniu z szeregiem negatywnych skutków i zagrożeń, jakie generuje ono dla faktycznej realizacji podstawowych praw człowieka, pozwala zasadnie twierdzić, że walka z nim staje się jednym z ważniejszych problemów społecznych. Zostało to dostrzeżone wyraźnie przez MOP, która, mając świadomość wagi omawianego zagadnienia, przy jednoczesnym braku kompleksowych regulacji prawnych odnoszących się do przemocy w pracy, uchwaliła 21 czerwca 2019 r. Konwencję MOP nr 190 w sprawie eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy wraz z towarzyszącym jej Zaleceniem nr 206 (*Eliminating Violence and Harassment in the World of Work Convention No. 190, Recommendation No. 206, and the accompanying Resolution*, ILO 2019). Jest to pierwszy akt prawny na poziomie międzynarodowym, który całościowo i wprost ustanawia określone standardy w omawianym obszarze i zobowiązuje państwa ratyfikujące tę Konwencję do podjęcia stosownych działań prawnych. Trzeba bowiem podkreślić, że Konwencja ta, mająca swe źródło w Deklaracji filadelfijskiej ustanawiającej prawo wszystkich ludzi do pracy w warunkach wolności i godności, nie jest pierwszym aktem prawnym, który dotyczy materii przemocy w środowisku pracy (zob. m.in.: Gajda 2022, 66–69 oraz Nowak 2023, 32–33), choć pierwszym, który traktuje o niej w tak szeroki sposób. Wcześniejsze akty prawne, również te pochodzące od MOP³, często albo

² Należy tu też wymienić np. Konwencję MOP nr 155 dotyczącą bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy, w której pojęcie zdrowia w powiązaniu z pracą definiuje się nie tylko jako stan braku choroby czy kalectwa, ale obejmuje ono także „fizyczne i psychiczne czynniki szkodliwe dla zdrowia, bezpośrednio związane z bezpieczeństwem i higieną pracy” (art. 3 pkt e Konwencji) czy dyrektywę ramową 89/391/EWG (Dz. Urz. UE L 183 z dnia 29 czerwca 1989 r., s. 1 i n.) dotyczącą wszystkich zagrożeń dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników w miejscu pracy, w tym zagrożeń psychospołecznych, takich jak molestowanie i przemoc. Na związek problematyki przemocy w pracy z działaniami UE na rzecz poprawy środowiska pracy w celu zagwarantowania bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników wskazano też w decyzji Rady UE 2024/1018 z dnia 25 marca 2024 r. wzywającej państwa członkowskie do ratyfikowania konwencji MOP nr 190 w sprawie eliminacji przemocy i molestowania (Dz. Urz. UE L z dnia 2 kwietnia 2024 r., pkt 4).

³ Por. zwł. Konwencję MOP nr 111 z 1958 r., która obejmuje też swym zakresem wszelkie molestowanie oparte na dyskryminacji, choć pojęć tych nie definiuje. Należy też wymienić Konwencję MOP nr 29 z 1930 r. o pracy przymusowej (Dz.U. z 1959 r. Nr 20, poz. 122) i Konwencję

odnosiły się bardzo ogólnie lub pośrednio do tej przemocy (np. akty prawne z zakresu BHP w aspekcie eliminowania zagrożeń o charakterze psychospołecznym), albo też dotyczyły jedynie wybranych grup zatrudnionych lub jej szczególnych form, przejawów (mobbing, molestowanie), a równocześnie nierzadko ujmowały tę problematykę w określonym kontekście – np. równego traktowania i niedyskryminacji albo walki na rzecz zniesienia pracy przymusowej bądź czyniły ją jedynie pewnym wycinkiem szerszej regulacji (np. walki z przemocą w życiu społecznym). Przykładem może być Konwencja Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej – tzw. konwencja stambulska⁴, która nie odwołuje się jednak wprost do sfery zatrudnienia, ale której celem jest eliminowanie wszystkich form przemocy wobec kobiet i przyczynianie się do eliminowania wszelkich przejawów ich dyskryminacji czy unijne unormowania antydyskryminacyjne, które stanowią ochronę przed jakąkolwiek dyskryminacją oraz zawierają m.in. przepisy zakazujące molestowania i molestowania seksualnego⁵. Nie ma wątpliwości, że zasada równości i niedyskryminacji jest powiązana z problematyką przemocy w pracy, gdyż z jednej strony zachowania przemocowe powodowane określonymi cechami (takimi jak np. płeć, orientacja seksualna, wiek) będą jednocześnie dyskryminacją, a z drugiej strony, utrwalanie pewnych norm społecznych i stereotypów opartych na dyskryminacyjnych podstawach może ostatecznie stać się źródłem zjawiska przemocy w pracy. Nie zmienia to jednak faktu, że regulacje prawne dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji mogą

nr 105 z 1957 r. o zniesieniu pracy przymusowej (Dz.U. z 1959 r. Nr 39, poz. 240). Według Konwencji nr 29, chodzi o „wszelką pracę lub usługę wymaganą od jakiejs osoby pod groźbą jakiejkolwiek kary i do której dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie”. Przy czym owa „groźba kary”, o jakiej mowa w Konwencji, powinna być rozumiana w bardzo szerokim sensie, obejmującym sankcje karne, jak również różne formy przymusu, takie jak przemoc fizyczna czy przymus psychiczny. Por. też np. Konwencja MOP nr 189 z 2011 r. dotycząca pracowników domowych, której art. 5 zobowiązuje państwa do podjęcia środków, które zapewnią, że pracownicy domowi będą korzystać ze skutecznej ochrony przed wszelkimi postaciami wykorzystywania, znęcania się i przemocy. Zob. również Konwencja MOP z 2006 r. o pracy na morzu (Dz.U. z 2013 r. poz. 845), czy Konwencja MOP nr 182 z 1999 r., wskazująca w art. 3 na najgorsze formy pracy dzieci, które kwalifikować można jako przemoc psychiczną i fizyczną, choć sama Konwencja się do pojęcia „przemocy” nie odwołuje.

⁴ Konwencja Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej z dnia 11 maja 2011 r., Council of Europe Treaty Series – No. 210, <http://www.coe.int/conventionviolence> (dostęp: 20.04.2023).

⁵ Zob. zwł. dyrektywa 2006/54/WE PE i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przedrządowana) (Dz. Urz. UE z 2006 r. Nr 204, poz. 23); dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. UE L z 2000 r. Nr 303, poz. 16) czy dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz. Urz. UE z 2000 r. Nr 180, poz. 22).

być traktowane jako stanowiące jedynie część, acz istotną, działań legislacyjnych na rzecz walki z przemocą w pracy, ale ich nie wyczerpują. Nie wszystkie bowiem akty przemocy, jakich doznają osoby zatrudnione, mają podłoże dyskryminacyjne.

Również art. 26 Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej Rady Europy dotyczący godności w pracy, którego znaczenia dla walki z przemocą w środowisku pracy (a zwłaszcza molestowaniem, molestowaniem seksualnym i mobbingiem) trudno nie docenić, zawiera dość ogólne postanowienia w tej materii. W samym przepisie, choć odwołano się do pojęcia molestowania seksualnego, nie ma definicji legalnej tego pojęcia (czy pojęcia „przemocy”), nie wymienia się w nim również konkretnych instrumentów ochrony przed tego rodzaju niepożądanymi zachowaniami. Kwestie te są wyjaśniane dopiero na poziomie wykładni postanowień Karty dokonywanej przez Komitet Praw Społecznych (szerzej Szewczyk 2007, 74–75). Ponadto, literalne brzmienie tego przepisu Karty wydaje się wskazywać, że nie będzie on obejmował wszystkich, możliwych przejawów przemocy w pracy⁶.

W związku z powyższym dostrzeżono na forum MOP potrzebę stworzenia instrumentu kompleksowo ujmującego problematykę przemocy w pracy – w tym uwzględniającego wszystkie przypadki i przejawy tej przemocy w odniesieniu do ogółu osób świadczących pracę, co znalazło ostatecznie swe odzwierciedlenie w omawianej Konwencji. Sformułowano w niej przede wszystkim wyraźnie prawo wszystkich ludzi do świata pracy wolnego od przemocy i molestowania, w tym przemocy i molestowania z uwagi na płeć, a wszelkie przejawy takich zachowań uznano za niedopuszczalne jako potencjalnie godzące w prawa człowieka, równość szans oraz godność pracy. W związku z tym zwrócono uwagę na potrzebę wprowadzania kultury pracy opartej na wzajemnym szacunku i uznaniu dla ludzkiej godności. W jej preambule stwierdza się także, że przemoc i molestowanie w świecie pracy wpływają negatywnie na zdrowie psychiczne, fizyczne i seksualne pracowników, poczucie godności, relacje w miejscu pracy, zaangażowanie pracowników w pracę, ale też na środowisko rodzinne i społeczne. Podkreśla się także jej bezpośredni związek z kwestią uczestnictwa w rynku pracy, w szczególności w stosunku do kobiet, którym przemoc może uniemożliwić zarówno wejście na rynek pracy, jak i pozostanie na nim – zwłaszcza w sektorach i zawodach zdominowanych przez mężczyzn (ILO 2018, 2 i n.; preambuła Konwencji nr 190). Dostrzeżono zatem wielość możliwych zagrożeń i negatywnych skutków wynikających z braku przeciwdziałania przemocy w świecie pracy, o których już wcześniej wspomniano.

W świetle Konwencji walka z przemocą w pracy jest powiązana z jednej strony z prawem do BHP, jak wskazywano powyżej, ale z drugiej strony też z zasadą

⁶ W przepisie tym odwołano się bowiem do molestowania seksualnego oraz czynów karalnych lub wyraźnie nieprzyjaznych i obraźliwych, ale o charakterze „powtarzającym się”, skierowanych przeciwko pojedyńczym pracownikom.

niedyskryminacji i równego traktowania, a przede wszystkim przyczynia się ona do realizacji prawa do pracy godnej. Połączenie zasady równości i niedyskryminacji z problematyką bezpieczeństwa i higieny pracy w jednym akcie prawnym o charakterze antyprzemocowym postrzegane jest jako jeden z innowacyjnych elementów tej Konwencji (ILO b.r., pkt 1.3). W literaturze przedmiotu zwrócono jednak uwagę, że oryginalnością konstrukcji przyjętej w Konwencji jest przede wszystkim to, że nie traktuje się owej przemocy i molestowania jako „elementu innych praw, jak chociażby zakazu dyskryminacji czy kategorii ryzyka zawodowego”, ale ujmuje się te zjawiska w odrębną kategorię dóbr chronionych przed naruszeniem (Tomaszewska 2023, 6).

W Konwencji nr 190 ustanowiono określone ramy walki z przemocą w pracy, wspólne dla wszystkich państw, które ją ratyfikowały i zobowiązano władze krajowe do przyjęcia „inkluzywnego, zintegrowanego i uwzględniającego aspekt płci podejścia” w celu przeciwdziałania przemocy w pracy i ochrony pracownika przed jej konsekwencjami, co będzie dalej szerzej wyjaśniane. W związku z tym państwa powinny podjąć konkretne działania zarówno z obszaru profilaktyki antyprzemocowej, jak też związane z diagnozowaniem przypadków przemocy w pracy, prawnej ochrony ofiar takiej przemocy, wzmocnieniem egzekwowania przepisów jej dotyczących. Przyjmując takie podejście, w Konwencji nr 190 uwzględnia się jednocześnie znaczny, wzajemnie uzupełniający się udział różnych podmiotów zaangażowanych w ten proces – władz krajowych, pracodawców i pracowników oraz ich odpowiednich organizacji, biorąc pod uwagę różny charakter i zakres ich odpowiedzialności (art. 4 ust. 3 Konwencji).

Polska nie ratyfikowała wspomnianej Konwencji, mimo iż została ona już przyjęta przez znaczną grupę państw należących do UE, w tym m.in. Niemcy, Francję, Hiszpanię, Grecję, Włochy, do której w 2025 r. dołączą kolejne kraje, jak np. Austria, Portugalia czy Rumunia⁷. Warto podkreślić, że związanie się postanowieniami wspomnianej konwencji umożliwiła państwom członkowskim UE decyzja Rady z dnia 25 marca 2024 r. wzywająca te kraje do ratyfikacji tytułowego aktu (decyzja Rady (UE) 2024/1018, Dz. Urz. UE L z dnia 2 kwietnia 2024 r.). Należy oczekiwać, iż również Polska w najbliższej przyszłości podejmie stosowne działania w omawianym zakresie, zwłaszcza że aktualny stan prawny jest dalece niewystarczający dla skutecznej ochrony pracownika przed różnymi możliwymi formami przemocy w środowisku pracy. Warto zatem, z tej perspektywy, dokonać wykładni przepisów wymienionej Konwencji w celu wskazania na podstawowe standardy z niej wynikające w przedmiocie ochrony osób zatrudnionych przed przemocą w środowisku pracy, jakie powinny zostać ostatecznie zagwarantowane w prawie krajowym.

⁷ Ratifications of C190 – Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190), https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3999810 (dostęp: 20.04.2025).

2. ZAKRES PODMIOTOWO-PRZEDMIOTOWY KONWENCJI

Jednym z istotniejszych założeń Konwencji MOP nr 190 jest przyjęcie „szerokiej koncepcji świata pracy”, a co za tym idzie bardzo szerokie ujęcie zakresu podmiotowo-przedmiotowego ochrony przed przemocą z pracą związaną. U podstaw tej koncepcji, jak należy się domyślać, leży przekonanie o uniwersalnym charakterze wartości stanowiących przyczynę uchwalenia omawianej Konwencji, o których wcześniej była mowa, ale też świadomość skali zjawiska oraz nowych zagrożeń generowanych przez rozwój technologiczny i nowe formy świadczenia pracy. Przedstawiciele MOP podkreślają bowiem, że przemoc w świecie pracy, w jej bardzo różnych postaciach, ma charakter powszechny, dotyczy wszystkie kraje, zawody i formy wykonywania pracy, a takie czynniki jak zmiany demograficzne, zmiany w sposobie organizacji pracy czy nowe technologie, mogą to zjawisko jeszcze nasilić (Ryder 2019, 2). Tymczasem, zgodnie z podstawowym założeniem twórców Konwencji, nikt nie powinien być narażony na przemoc i molestowanie w świecie pracy.

Celem Konwencji, jak wynika z jej przepisów, jest zatem zagwarantowanie wszystkim zatrudnionym środowiska pracy wolnego od przemocy i molestowania we wszystkich sektorach gospodarki i obszarach (miejski, wiejski), niezależnie od charakteru zatrudnienia oraz zajmowanego stanowiska (w tym także uwzględnia się osoby zarządzające zakładem pracy w imieniu pracodawcy czy zajmujące wysokie stanowiska kierownicze). Zgodnie z art. 2 Konwencji, obejmuje ona nie tylko zatrudnionych posiadających status pracowniczy w rozumieniu prawa krajowego, ale w zasadzie wszystkie osoby świadczące pracę bez względu na rodzaj zawartej umowy, w tym też osoby odbywające szkolenia, stażystów i praktykantów, poszukujących pracy i będących w fazie rekrutacji, a nawet wolontariuszy. Szeroki zakres podmiotowy pozwala objąć również ochroną wynikającą z Konwencji podmioty świadczące pracę w niestandardowych formach, np. pracowników zerogodzinowych, pracujących *online* w wirtualnych miejscach pracy lub za pośrednictwem platform internetowych, samozatrudnionych, ale też zatrudnionych w tzw. gospodarce nieformalnej (art. 2 ust. 2 Konwencji), do których zalicza się np. pracowników domowych. Takie ujęcie zakresu zastosowania Konwencji jest też przejawem, wyraźnie w niej wskazanej, potrzeby zintegrowanego i inkluzywnego podejścia do ochrony przed przemocą w pracy, o czym dalej.

W Konwencji MOP nr 190 bardzo mocno eksponuje się eliminowanie przemocy ze względu na płeć, ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji kobiet, w celu zwrócenia uwagi na główne przyczyny dyskryminacyjnych form przemocy i molestowania. Niemniej, dostrzeżono także, że niektóre inne grupy pracownicze, z powodu pewnych cech (np. rasy, niepełnosprawności, wieku) czy pracy w określonych sektorach, zawodach i formach mogą być również wyraźnie narażone na przemoc w związku z zatrudnieniem (art. 6 i 8 Konwencji).

Konwencja znajduje swoje zastosowanie we wszystkich przypadkach przemocy i molestowania w świecie pracy, tj. występujących w trakcie pracy, w związku z pracą lub w jej wyniku, w miejscu pracy (nawet jeśli jest to przestrzeń prywatna pracownika, najczęściej jego dom) lub w innych miejscach związanych z wykonywaniem pracy (np. mieszkaniach udostępnianych przez pracodawcę, toaletach, szatniach, miejscach odpoczynku, domach klientów). Ochrona przed przemocą w pracy powinna obejmować również podróż służbową, szkolenia, inne wyjazdy i działania społeczne, drogę do pracy i z pracy, a także wszelkie kanały komunikacyjne związane z pracą – w tym technologie informacyjne i komunikacyjne (z uwzględnieniem mediów społecznościowych). Dostrzeżono bowiem, że m.in. w związku z rozwojem pracy zdalnej, narasta zagrożenie tzw. cyberprzemocą.

Niezwykle istotnym elementem Konwencji jest przyjęta w niej, po raz pierwszy w skali międzynarodowej, uniwersalna, legalna definicja „przemocy i molestowania w świecie pracy”⁸. Trzeba podkreślić wagę tego dokonania, gdyż przez wzgląd na różne rodzaje i przejawy przemocy, jakie mogą występować w miejscu pracy (por. szerzej Florek, Siemingowska 2020, 12 i n.) pojawiały się w przeszłości trudności i obawy związane ze zbudowaniem wystarczająco szerokiej definicji prawnej tego pojęcia.

Zgodnie z art. 1 pkt a Konwencji, pod pojęciem „przemocy i molestowania w świecie pracy” należy rozumieć szereg nieakceptowalnych zachowań i praktyk lub gróźb ich wystąpienia, zarówno jednorazowych, jak też powtarzających się, których celem, skutkiem lub prawdopodobnym skutkiem jest szkoda fizyczna, psychiczna, seksualna lub ekonomiczna, włączając w to przemoc i molestowanie ze względu na płeć.

Ostatni termin, jak wynika z art. 1 pkt b Konwencji, a zatem przemoc i molestowanie ze względu na płeć, oznacza przemoc i molestowanie skierowane przeciwko osobom ze względu na ich płeć lub tożsamość płciową lub dotyczące w sposób nieproporcjonalny osoby określonej płci lub tożsamości płciowej, w tym molestowanie seksualne. Istotne jest przy tym to, że jak wynika z art. 1 ust. 1 b Konwencji, chodzi o przemoc i molestowanie z uwagi nie tylko na płeć biologiczną, ale również społeczno-kulturową, a zatem ważne w świetle Konwencji są nie tylko cechy biologiczne warunkujące kwalifikację do danej płci (aspekt fizyczny), ale też zmieniające się w czasie uwarunkowania socjologiczne (ILO b.r., pkt 2.1.1). W piśmiennictwie uznaje się, że zdecydowaną zaletą Konwencji jest zatem to, że nie ogranicza pojęcia płci do jej binarnego ujęcia⁹, ani też przemocy ze wzglę-

⁸ Trzeba bowiem zauważyć, że w wymienionych wcześniej aktach prawa międzynarodowego i europejskiego nie zdefiniowano pojęcia „przemocy w środowisku pracy”. Pojawiają się w nich ewentualnie jedynie definicje dotyczące ogólnie dyskryminacji czy wybranych form przemocy w pracy, takich jak molestowanie czy molestowanie seksualne (por. zwł. prawo UE).

⁹ Na początkowym etapie prac nad Konwencją posłużono się zwrotem „przemoc wobec kobiet i mężczyzn w świecie pracy”, ale z czasem uznano, że „... jego zakres nie jest wystarczający, aby objąć różnorodność płciową istniejącą w państwach członkowskich” (szerzej: Carlson, Olney 2021, 497).

du na płęć do przemocy wobec kobiet i obejmuje przywołaną definicją też m.in. mężczyzn, osoby transpłciowe czy takie, u których występuje niezgodność płciowa (Carlson, Olney 2021, 497–551). Za znamienne i w tym kontekście można więc uznać posłużenie się w definicji przemocy ze względu na płęć pojęciem „osoby”, mającym przede wszystkim rozszerzyć zakres gwarantowanej Konwencją ochrony poza kwestię li tylko przemocy wobec kobiet, choć dostrzega się jednocześnie, że grupa ta jest przemocą szczególnie zagrożona.

Zastanawiać może natomiast dlaczego zdecydowano się w treści omawianego przepisu, definiującego pojęcie przemocy ze względu na płęć, bezpośrednio odnieść się do molestowania seksualnego. Wydaje się to zbyt czyste, mieści się ono bowiem w ogólnej definicji przemocy i molestowania ze względu na płęć. Niemniej, jak można wywnioskować z dokumentów MOP, twórcy Konwencji, z uwagi na licznie ujawniane w ostatnich latach przypadki molestowania seksualnego (m.in. kampanię #MeToo), zdecydowali o wyeksponowaniu tej formy przemocy w pracy w powołanej regulacji (ILO b.r., pkt 2.1).

Z analizy przytoczonej wcześniej ogólnej definicji przemocy i molestowania, której pojęcie przemocy i molestowania ze względu na płęć jest częścią, wynika przede wszystkim szerokie ujęcie pojęcia przemocy w środowisku pracy przez twórców Konwencji, obejmujące generalnie wszystkie podstawowe ustalenia dotyczące tego terminu poczynione przez przedstawicieli nauki psychologii. Nie wymienia się w Konwencji wprawdzie zasadniczo określonych form tej przemocy, wyrażnie natomiast stanowi się o „szeregu nieakceptowalnych zachowań i praktyk lub ich groźby”, co w założeniu ma gwarantować odpowiednią elastyczność i uwzględniać właśnie różne możliwe rodzaje i przejawy tej przemocy, nawet takie, które na skutek postępu technicznego i technologicznego mogą się ewentualnie ujawnić w przyszłości (ILO, b.r., 2 i n.). Odwołanie się bowiem do „szeregu (...) zachowań” nie oznacza wymogu ich powtarzalności czy zaistnienia ciągu następujących po sobie zdarzeń, o czym przesądza dalsza treść przepisu, ale uwzględnia wielość i różnorodność potencjalnych zachowań przemocowych objętych przyjętą definicją. Wynika z niej wprost, że chodzi o zachowania, a więc działania bądź zaniechania, czy stosowane praktyki, o charakterze tak jednorazowym, jak i powtarzającym się lub nawet o samo formułowanie groźb ich realizacji przez sprawcę (podobnie Kocher 2023, 3). W definicji przemocy, sformułowanej przez MOP, mieszczą się zatem zachowania o różnym charakterze, które mogą być albo niezależnymi, pojedynczymi zachowaniami, albo też pewną kombinacją zachowań, w tym zachowaniami eskalującymi (ILO b.r., pkt 2.1). Takie podejście, jak słusznie zauważa M. Tomaszewska, pozwala uznać przemoc i molestowanie za jedną kategorię szczególnie nagannych zachowań, bez ich jakościowego różnicowania (Tomaszewska 2023, 7). Tym samym dla stwierdzenia przemocy w pracy w znaczeniu nadanym temu pojęciu przez Konwencję nr 190, nie jest konieczne, by zachowania te miały w szczególności charakter uporczywy czy długotrwały albo też by były ze sobą powiązane, np. na skutek eskalacji

określonej formy przemocy, o ile spełnione zostaną pozostałe cechy definicyjne analizowanego pojęcia. Do cech tych należy zaliczyć nieakceptowalność/niedopuszczalność danego zachowania i praktyki oraz związany z tym cel lub skutek czy potencjalny, prawdopodobny skutek, jaki może wystąpić w szeroko zakreślonych w Konwencji obszarach, tj. w sferze fizycznej, psychicznej, seksualnej lub ekonomicznej. Pierwszy ze wskazanych warunków, zgodnie z wykładnią przyjmowaną przez MOP, powinien być oceniany w oparciu i o względy subiektywne (stosunek samej potencjalnej ofiary do danego zachowania czy praktyki) oraz obiektywne. Obiektywna ocena winna być dokonywana m.in. z uwzględnieniem skutków, o których mowa w Konwencji. Jak bowiem wynika z dokumentów MOP, aby dane zachowanie uznać za niedopuszczalne w omawianym kontekście, powinno ono mieć na celu szkodę fizyczną, psychiczną, seksualną lub ekonomiczną albo szkodą taką grozić czy ją ostatecznie spowodować (ILO b.r., pkt 2.1). Nie wymaga się jednak, jak można wnioskować z literalnego brzmienia przepisu, działania sprawcy w sposób intencjonalny (podobnie Tomaszewska 2023, 7). Oczywiście Konwencja obejmuje również świadome i celowe zachowania sprawcy, na co bezpośrednio wskazano w definicji, nawet jeśli nie doprowadzą one ostatecznie do wyrządzenia szkody, ale w jej ramach mieszczą się również zachowania czy praktyki, które nie są wprost nakierowane na wyrządzenie szkody, o jakiej mowa w Konwencji, ale szkodę taką wyrządziły czy realnie grożą jej wystąpieniem. W literaturze przedmiotu wyrażono zatem przekonanie, że w świetle Konwencji nr 190 już samo obiektywne prawdopodobieństwo takiego naruszenia staje się wystarczające dla stwierdzenia przemocy (Kocher 2023, 3). Kluczowe zatem z perspektywy pojęcia przemocy będzie ustalenie szkodliwego wpływu określonych zachowań na ofiary (czy ich skutek), a nie przyczyny i motywy działań sprawcy (Tomaszewska 2023, 7 oraz Carlson, Olney 2021, 501). Również MOP potwierdza, że omawiana Konwencja przyjmuje „pragmatyczne” i „skoncentrowane na ofiarach” przemocy w pracy podejście, w którym zwraca się przede wszystkim uwagę na niedopuszczalność określonych zachowań, praktyk czy gróźb oraz ich wpływ na ofiary, tj. skutki. Omawiana definicja nie uwzględnia „zamiaru jako jednego z jej elementów konstytutywnych”, „nie uwzględnia intencji” (ILO b.r., pkt 2.1).

Skutki te zostały przy tym niewątpliwie określone w ramach omawianej definicji bardzo szeroko. Przede wszystkim bowiem należy podkreślić, że skutki te nie muszą wystąpić, wystarczy samo realne zagrożenie ich wystąpieniem – „skutkiem lub prawdopodobnym skutkiem jest szkoda”. Skutek czy potencjalny skutek może przybrać postać szkody fizycznej, psychicznej, seksualnej lub ekonomicznej. W tym kontekście nie ma wątpliwości, że Konwencja obejmuje swoim zakresem zarówno przemoc fizyczną, jak i psychiczną. Zakłada się jednak, że uwzględnienie dodatkowo szkody ekonomicznej, obok fizycznej, psychicznej i seksualnej, pozwala objąć omawianą definicją w zasadzie wszystkie występujące w praktyce formy i przejawy przemocy (ILO b.r., pkt 2.1).

Nie jest też ważne z perspektywy zakresu pojęcia przemocy i molestowania przyjętego w Konwencji, jakie jest źródło przemocy, czy kto podejmuje owe nieakceptowalne zachowania. Definicja odnosi się zatem i do przemocy w układzie pionowym (przełożony – podwładny i odwrotnie) i w układzie poziomym (między współpracownikami), jak również przemocy mającej swe źródło zewnętrzne (np. ze strony klientów, pacjentów, uczniów, pasażerów). Przesądza o tym także wprost art. 4 ust. 2 Konwencji. Jak wynika bowiem z licznych badań, są grupy pracownicze, które z uwagi na charakter wykonywanej pracy, sferę funkcjonowania, właściwie regularnie doświadczają ostatniej z wymienionych form przemocy, tj. właśnie przemocy zewnętrznej, która często przybiera przy tym postać przemocy fizycznej i/lub wyraźnie zaostrzonej przemocy werbalnej. Wymienia się tu przede wszystkim pracowników służby zdrowia, w tym najczęściej pielęgniarki czy ratowników medycznych (zob. np. Lickiewicz, Piątek 2014, 11 i n.), osoby zatrudnione w handlu, nauczycieli, którzy doświadczają przemocy odpowiednio ze strony pacjentów i ich rodzin, klientów czy uczniów. Bardzo często w zawodach tych zjawisku przemocy w pracy, mimo iż przez samych zatrudnionych jest ono wskazywane jako jedno z największych obciążeń z ich pracą związanych, nie towarzyszą odpowiednie rozwiązania systemowe tego problemu, przez co osoby te muszą radzić sobie same z tego rodzaju zagrożeniami.

Zwraca uwagę, że w omawianym akcie dokonano pewnego rozróżnienia pojęć, wskazując na „przemoc i molestowanie”, choć zwykle molestowanie jest traktowane jako jedna z form przemocy. Chodziło jednak o uwzględnienie specyfiki i różnej konwencji terminologicznej występującej na gruncie prawodawstwa poszczególnych państw dla opisanie tych samych zjawisk i objęcie ich postanowieniami Konwencji nr 190. Zgodnie z art. 1 ust. 2 Konwencji, nie ma jednak przeszkód, by na gruncie prawa krajowego państwa zdecydowały o przyjęciu koncepcji „przemocy i molestowania”, zgodnie z postanowieniami Konwencji, lub o zastosowaniu jednolitego pojęcia – z zastrzeżeniem jednak, że wszystkie elementy definicyjne zawarte w Konwencji zostaną zachowane. Trzeba bowiem podkreślić, że art. 7 Konwencji wyraźnie zobowiązuje władze państw, które ją ratyfikowały, do przyjęcia przepisów ustawowych i wykonawczych w celu zdefiniowania i zakazania przemocy i molestowania w świecie pracy, w tym przemocy i molestowania ze względu na płeć. Oznacza to, że kwestie pojęciowe muszą zostać sprecyzowane, w sposób odpowiadający wymogom Konwencji, na poziomie ustawowym. W mojej ocenie, przyjęte na gruncie polskiego prawa definicje molestowania i molestowania seksualnego jako przejawów dyskryminacji, a także mobbingu, nie spełniają wskazanego warunku, bowiem pozostawiają poza zakresem prawnej regulacji szereg zachowań, które chociaż nie są mobbingiem czy określonymi formami dyskryminacji, to jednak spełniają znamiona przemocy w pracy w rozumieniu ustalonym przez MOP.

Konwencja odwołuje się w swych postanowieniach również do przemocy domowej, choć pojęcia tego nie definiuje. Dostrzega się jednak, że przemoc taka

może mieć również swój negatywny wpływ na dobrostan pracowników i wydajność pracy, przede wszystkim, ale nie tylko, w tych systemach organizacji pracy, w których pracownik całość lub część swej pracy wykonuje w domu. Zobowiązuje się więc władze krajowe do podjęcia środków w zakresie łagodzenia skutków tej przemocy dla środowiska pracy (o czym dalej). Warto nadmienić, że tak szerokie podejście do zjawiska przemocy w pracy jest już obecne w systemach prawnych wybranych państw – w tym w krajach Ameryki Północnej czy Australii, w której kwestie te są regulowane często na poziomie układów zbiorowych pracy (ILO b.r., pkt 2.1.1).

3. INKLUZYWNE, ZINTEGROWANE I UWZGLĘDNIAJĄCE ASPEKT PŁCI PODEJŚCIE DO WALKI Z PRZEMOCĄ W ŚRODOWISKU PRACY

Konwencja zobowiązuje państwa członkowskie do przyjęcia „inkluzywnego, zintegrowanego i uwzględniającego aspekt płci podejścia” w celu przeciwdziałania przemocy w pracy i ochrony pracownika przed jej konsekwencjami. Stanowi o tym wprost art. 4 ust. 2 Konwencji MOP nr 190.

Zgodnie z założeniami przyjętymi przez MOP, podejście inkluzywne i zintegrowane oznacza przede wszystkim konieczność zagwarantowania szerokiego zakresu ochrony indywidualnej przed przemocą w środowisku pracy, ale też uwzględniania przy budowaniu tej ochrony specyfiki różnych grup zawodowych i społecznych, z uwagi na branżę w jakiej działają, rodzaj pracy, jej organizację, możliwą interakcję z podmiotami trzecimi, a przez to ich różny poziom narażenia na przemoc w pracy i potrzeby z tym związane. Takie podejście jest ściśle powiązane z szerokim zakresem podmiotowym i przedmiotowym Konwencji, które, jak podkreśla się w opracowaniach MOP, powoduje, że przyjmowane rozwiązania, w celu zagwarantowania ich rzeczywistej skuteczności, nie mogą być nadmiernie zunifikowane (ILO b.r., pkt 2.1.1 i 2.4).

Z podobnych względów w Konwencji MOP zwraca się również uwagę w kontekście inkluzywnego i zintegrowanego podejścia na kwestię dostępności. Integracyjne podejście do środowiska pracy, m.in. poprzez racjonalnie usprawnienia, ma istotne znaczenie dla ochrony pracownika przed dyskryminacją i przemocą w pracy – zarówno w sferze profilaktyki antyprzemocowej, jak i ochrony ofiar przemocy i umożliwienia im skutecznego dochodzenia związanych z tym roszczeń. Należy zatem dostrzegać szczególne potrzeby określonych grup, wymagających często wzmożonej ochrony, w tym zwłaszcza osób z niepełnosprawnościami i pracowników migrujących. A zatem, jak wynika z Konwencji, stosowane narzędzia w zakresie walki z przemocą w środowisku, w tym przyjmowane wytyczne, organizowane szkolenia i inne formy podnoszenia świadomości, niezbędne informacje, muszą być udostępniane w przystępnych formach (por. zwł. art. 4 ust. 2 pkt g i art. 9 lit. d Konwencji). Również na poziomie egzekwowania prawa

należy zapewnić wszystkim łatwy dostęp do odpowiednich mechanizmów oraz środków ochrony prawnej (art. 10 lit. b Konwencji). Może to wymagać w konkretnych sytuacjach np. odpowiedniego tłumaczenia określonych procedur na alfabet Braille’a albo inny język zrozumiały dla danej grupy zatrudnionych czy zapewnienia tłumacza.

Odwołując się do pojęcia zintegrowanego podejścia, MOP kładzie również silny nacisk na działania prowadzone wielotorowo, przy wykorzystaniu w sferze prawnej różnych możliwych instrumentów i obszarów ochrony. Jak wynika z Zalecenia nr 206 – przyjmując i realizując włączające, zintegrowane i wrażliwe na problematykę płci podejście, o którym mowa w art. 4 ustęp 2 Konwencji, Członkowie powinni uwzględniać kwestie przemocy i molestowania w świecie pracy w obszarze pracy i zatrudnienia, bezpieczeństwa i higieny pracy, równości i niedyskryminacji oraz tam, gdzie to okaże się właściwe, prawa karnego. To ostatnie, jak wskazuje MOP, mimo iż często wykorzystywane w walce z przemocą, samo jest niewystarczające dla realizacji celów wynikających z Konwencji nr 190, której ochrona rozciąga się na wszelkie formy przemocy i molestowania w świecie pracy (a nie tylko te o znacznym ciężarze gatunkowym, co jest charakterystyczne dla prawa karnego), a ponadto obejmuje zarówno profilaktykę antyprzemocową, jak i pomoc oraz odpowiednie wsparcie dla ofiar przemocy, kwestię podnoszenia świadomości w tym obszarze, m.in. poprzez odpowiednie szkolenia, a nie jedynie wymierzenie kary sprawcy przemocy (ILO b.r., pkt 2.4.). Zintegrowany system walki z przemocą w środowisku pracy to system uwzględniający wszystkie wskazane obszary i środki działania, co wynika wyraźnie z art. 4 Konwencji, które wzajemnie się uzupełniają. A zatem, niezbędne jest zintegrowane, wielotorowe podejście, które zarazem nie oznacza konieczności stworzenia odrębnej, całościowej regulacji poświęconej omawianej problematyce. Artykuł 12 Konwencji wprost wskazuje, że jej postanowienia mogą być stosowane w drodze krajowych przepisów ustawowych i wykonawczych, jak również umów zbiorowych lub innych środków zgodnych z praktyką krajową, w tym w drodze rozszerzania istniejących środków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy na kwestie przemocy i molestowania lub dostosowania do nich oraz opracowania specyficznych działań. Coraz częściej jednak obowiązek zapobiegania różnym formom przemocy i molestowania oraz ochrony przed nimi jest uznawany za samodzielny obowiązek (ILO b.r., pkt 5.1). Wiele w tym zakresie zależy więc od krajowych systemów i uwarunkowań prawnych, które jednak powinny łącznie tworzyć spójny i pozbawiony luk system ochrony przed przemocą w środowisku pracy (art. 4 ust. 2 Konwencji). W tym celu, jak wynika z powołanego art. 4 Konwencji, należy zapewnić:

- a) prawny zakaz przemocy i molestowania;
- b) odpowiednią politykę/strategię odnoszącą się do przemocy i molestowania;
- c) przyjęcie spójnej strategii w celu wdrożenia środków na rzecz zapobiegania i zwalczania przemocy i molestowania;

- d) utworzenie lub wzmocnienie mechanizmów kontroli egzekwowania i monitorowania przypadków przemocy w pracy;
- e) dostęp do środków zaradczych (odwoławczych) i wsparcia ofiar;
- f) ustanowienie sankcji;
- g) opracowanie narzędzi, wytycznych, edukacji i szkoleń oraz podnoszenie świadomości, w dostępnych i właściwych formach, oraz
- h) skuteczne środki kontroli i dochodzenia roszczeń, w tym poprzez inspekcję pracy lub inne właściwe organy.

Twórcy Konwencji wymagają wreszcie, jak wynika bezpośrednio z jej postanowień, takiego podejścia do walki z przemocą w środowisku, w którym zostanie zagwarantowana odpowiednia wrażliwość na kwestię płci. Chodzi przede wszystkim o zwrócenie baczniejszej uwagi na sytuację kobiet w zatrudnieniu. Już w Preambule Konwencji wyrażono bowiem przekonanie, że przemoc i nękanie ze względu na płeć dotyczą w sposób nieproporcjonalny kobiety, a zatem proponowane podejście, które musi uwzględniać problemy leżące u podłoża takiego stanu – jego przyczyny, czynniki ryzyka, w tym stereotypy związane z płcią, wielorakie formy dyskryminacji, często krzyżowej, normy społeczno-kulturowe sprzyjające tego rodzaju zachowaniom – ma ostatecznie kluczowe znaczenie dla rozwiązania narastającego zjawiska przemocy i molestowania w świecie pracy i wyeliminowania jego pierwotnych przyczyn.

MOP, tłumacząc istotę takiego podejścia, wskazuje, że oznacza ono świadome uwzględnianie aspektu płci w celu wywarcia wpływu na opracowywanie i wdrażanie odpowiednich programów i strategii, polityk, przepisów ustawowych i wykonawczych, a także układów zbiorowych w celu wzmocnienia pozycji kobiet i osiągnięcia w praktyce równości płci (ILO b.r., pkt 2.1.1).

Stąd też do Konwencji, o czym wcześniej wspomniano, zostało wprowadzone, poza ogólną definicją przemocy, pojęcie przemocy ze względu na płeć. Kwestia ta jest jednak eksponowana także w kilku innych przepisach Konwencji – w tym m.in. w jej art. 6 traktującym o obowiązku państw przyjęcia odpowiednich przepisów i stosowania polityk zapewniających prawo do równości i niedyskryminowania w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu – w tym zwłaszcza „pracującym kobietom”, ale i innym grupom pracowniczym szczególnie narażonym na przemoc. Ponadto, do aspektu płci odnoszą się wprost art. 9 i 10 Konwencji, a więc normy dotyczące środków ochrony przed przemocą w pracy, w tym zapobiegania jej, które to środki, jak wynika z treści przepisów, również powinny być odpowiednio dostosowane do tego rodzaju form przemocy. Jak bowiem stanowi art. 10 pkt e Konwencji nr 190, na państwach ratyfikujących Konwencję spoczywa obowiązek zapewnienia, że ofiary przemocy i molestowania ze względu na płeć w świecie pracy, będą miały skuteczny dostęp do bezpiecznych, skutecznych i wrażliwych na problematykę płci mechanizmów składania skarg i rozwiązywania sporów, wsparcia, usług i środków zaradczych.

4. ŚRODKI W ZAKRESIE OCHRONY PRAWNEJ OFIAR I PRZECIWDZIAŁANIA PRZEMOCY W PRACY

Niewątpliwą zaletą Konwencji MOP nr 190, jak wynika z wcześniejszych ustaleń, jest próba stworzenia całościowej koncepcji walki z przemocą w środowisku pracy – w tym także w obrębie podejmowanych działań profilaktycznych i środków zaradczych. A zatem, twórcy Konwencji nie tylko zagwarantowali możliwe szerokie ujęcie pojęcia przemocy i molestowania oraz zakresu podmiotowego i czasowo-miejscowego ochrony przed nią, ale wskazali też na pewne obowiązki państw ratyfikujących Konwencję w zakresie odpowiednich instrumentów i środków, jakie powinny być stosowane do walki z tym zjawiskiem – co istotne, nie tylko na etapie jego powstania w danym zakładzie, ale także w celu przeciwdziałania mu. Ogólne postanowienia w tej materii wynikają już z przytaczanego wyżej art. 4 ust. 2 Konwencji, stanowiącego podstawę dla inkluzywnego i zintegrowanego podejścia do walki z przemocą i molestowaniem w pracy, niemniej bardziej szczegółowo kwestie te zostały zaprezentowane w rozdziale IV i V Konwencji. Warto jednak zaznaczyć, że Konwencja rzadko odwołuje się do konkretnych środków prawnych, jakie muszą być zastosowane, pozostawiając tym samym poszczególnym krajom dość duży margines swobody, jeśli chodzi o doprecyzowanie obowiązków wynikających z Konwencji w tym obszarze.

Podstawowym obowiązkiem państw jest niewątpliwe przyjęcie odpowiednich przepisów ustawowych i wykonawczych w celu zdefiniowania i zakazania przemocy i molestowania w świecie pracy, w tym przemocy i molestowania ze względu na płeć, zgodnie z postanowieniami omawianego aktu, o czym stanowi bezpośrednio art. 7 Konwencji. Obu elementom przypisuje się kluczowe znaczenie, gdyż dzięki wprowadzeniu do obowiązujących przepisów pojęcia przemocy wzrasta prawdopodobieństwo eliminowania zachowań pozostających dotychczas poza zakresem kontroli i ochrony, ale obok tego musi funkcjonować również wyraźny zakaz jej stosowania w środowisku pracy. Z treści Konwencji wynika jednak również obowiązek państw zagwarantowania odpowiedniej skuteczności przyjmowanych rozwiązań prawnych służących eliminowaniu przemocy ze środowiska pracy. Stosowne władze powinny zatem w szczególności, zgodnie z art. 10 lit. a Konwencji, monitorować stan prawny i przyjąć właściwe środki służące egzekwowaniu krajowych przepisów ustawowych i wykonawczych dotyczących przemocy i molestowania w świecie pracy.

Przede wszystkim art. 10 Konwencji obliguje władze krajowe, przy udziale odpowiednich podmiotów, do zapewnienia łatwego dostępu do odpowiednich i efektywnych środków zaradczych oraz bezpiecznych, sprawiedliwych i skutecznych mechanizmów i procedur raportowania i rozwiązywania sporów w przypadkach przemocy i molestowania w świecie pracy. Chodzi tu w szczególności o:

- procedury wnoszenia skarg i dochodzenia roszczeń (w tym, jak wynika z Załącznika, należy zapewnić rekompensatę wszelkich poniesionych szkód – w tym

też świadczenia z tytułu wypadków przy pracy, ale też zwrot kosztów związanych z postępowaniem – przywrócenie do pracy czy możliwość uzyskania natychmiastowego zaprzestania określonych zachowań i praktyk¹⁰);

- mechanizmy rozstrzygania sporów poza miejscem pracy (np. z wykorzystaniem właściwych ministerstw, systemów sądowych, organów ds. praw człowieka i równości lub innych organów *quasi-sądowych*, inspektoratów pracy), ale też, w razie potrzeby, na poziomie miejsca pracy;
- sądy lub trybunały posiadające fachową wiedzę i przygotowanie;
- ochronę przed wiktylizacją lub odwetem wobec składających skargę (ofiar, świadków i sygnalistów), jak również zagwarantowanie prawnych, społecznych, medycznych i administracyjnych środków wsparcia dla osób składających skargę i ofiar przemocy (obejmujących np. 24-godzinne linie interwencyjne, usługi doradcze, opiekę medyczną i leczenie oraz wsparcie psychologiczne, schroniska, pomoc w powrocie do aktywności zawodowej).

Należy przy tym też zagwarantować skuteczną ochronę prywatności osób zaangażowanych w walkę z przemocą w pracy oraz zachowanie, w miarę możliwości, poufności (w tym zadbać o to, by wymogi te nie były naruszane). Jak ważne jest wyraźne doprecyzowanie tej kwestii, widać na przykładzie stanu prawnego obowiązującego w Polsce, gdzie z uwagi m.in. na brak choćby minimalnych, ustawowych wymogów dotyczących przyjmowanych przez pracodawców procedur antymobbingowych, nie zawsze reguły te, w mojej ocenie, są w praktyce respektowane, co niekiedy podważa skuteczność całej procedury.

W niektórych przypadkach, jak wynika z Konwencji, może być również konieczne ustanowienie określonych sankcji związanych z występowaniem przemocy w pracy. Sankcje takie mogą mieć charakter dyscyplinarny, jak i, w stosownych przypadkach, cywilny, administracyjny lub karny (ILO b.r., pkt 6.1.5).

Jednym z bardziej konkretnych środków zaradczych wskazanych w art. 10 Konwencji jest natomiast przyznanie zatrudnionym prawa do oddalenia się z miejsca pracy w sytuacji, która „w ich uzasadnionym przekonaniu, z powodu przemocy i molestowania, stanowi bezpośrednie i poważne zagrożenie dla życia, zdrowia lub bezpieczeństwa”. Osobę taką należy chronić przed ewentualnymi środkami odwetowymi oraz innymi nieuzasadnionymi konsekwencjami skorzystania z tego uprawnienia. Przepis ten jest odpowiednikiem art. 13 Konwencji MOP nr 155 dotyczącej bezpieczeństwa i higieny pracy, ale jest on też w swym zasadniczym celu i konstrukcji zbliżony do obowiązującego w polskim prawie art. 210 k.p., który przewiduje prawo powstrzymania się od wykonywania pracy, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo innych osób.

¹⁰ Wskazując na dwa ostatnie uprawnienia, słusznie podkreśla się, że w razie wystąpienia przemocy odszkodowanie pieniężne może być niewystarczające do pełnego naprawienia szkody.

W Konwencji wyraźnie przesądza się jednak, że prawo do powstrzymania się od pracy znajduje zastosowanie w razie zagrożeń wywołanych przez zachowania przemocowe, a ponadto, zwraca uwagę zwrot „w uzasadnionym przekonaniu pracownika”, który powoduje, że ocena istniejącego stanu jest, jak się wydaje, mniej zobiektywizowana w stosunku do wymogów wynikających z art. 210 k.p.

Konwencja, w zakresie środków służących wzmocnieniu egzekwowania przepisów i wsparcia ofiar przemocy, istotną rolę przyznaje również PIP. Według bowiem art. 10 pkt h Konwencji, inspekcja pracy (oraz inne odpowiednie organy), jeżeli jest to właściwe, powinna być uprawniona do zajmowania się przemocą i molestowaniem w świecie pracy, w tym przez wydawanie nakazów wymagających podjęcia środków o rygorze natychmiastowej wykonalności oraz nakazów wstrzymania pracy w przypadkach bezpośredniego zagrożenia życia, zdrowia lub bezpieczeństwa, z zastrzeżeniem prawa do odwołania się do władz sądowniczych lub administracyjnych, które może być przewidziane prawem.

Warto w tym kontekście podkreślić, że *de lege lata* w Polsce Inspekcja Pracy nie ma w zasadzie żadnych instrumentów pozwalających jej na skuteczne włączenie się w proces walki z przemocą w środowisku pracy, co ratyfikacja omawianej Konwencji mogłaby wyraźnie zmienić.

Zaleca się także, by inspektorzy pracy i urzędnicy innych właściwych organów, w stosownych przypadkach, byli kierowani na odpowiednie szkolenia, uwzględniające problematykę płci, w celu identyfikowania problemu przemocy i molestowania w świecie pracy – w tym zagrożeń i ryzyk psychospołecznych, przemocy i molestowania ze względu na płeć oraz dyskryminacji określonych grup pracowników – oraz reagowania na nie (pkt 20 Zalecenia).

Konwencja, o czym już wcześniej wspomniano, obliuguje państwa również do podjęcia stosownych działań na rzecz walki z negatywnymi skutkami przemocy domowej, jakie mogą się pojawić w środowisku pracy i dotyczyć np. podejmowania zatrudniania, wydajności pracy, ale przede wszystkim bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. Największe zagrożenie w tym zakresie generują prace wykonywane w domu (np. praca zdalna), niemniej wskazuje się również, że w niektórych środowiskach pracy pracownicy mogą być bezpośrednio świadkami takiej przemocy, jak np. w szkołach, szpitalach, usługach publicznych (ILO b.r., pkt 2.1.1). Dlatego też w art. 10 Konwencji zobowiązuje się władze krajowe do podjęcia stosownych działań w celu rozpoznania skutków przemocy domowej i, na ile jest to możliwe w praktyce i uzasadnione, zminimalizowania jej wpływu na świat pracy.

W nawiązaniu do tych postanowień Konwencji, ustęp 18 Zalecenia nr 206 określa szereg środków, które mogą zostać przyjęte w celu reagowania na przemoc domową i łagodzenia jej skutków, takich jak:

- a) urlop dla ofiar przemocy domowej;
- b) elastyczna organizacja pracy i ochrona ofiar przemocy domowej;
- c) tymczasowa ochrona przed zwolnieniem z pracy dla ofiar przemocy domowej;

- d) uwzględnienie przemocy domowej w ocenach ryzyka w miejscu pracy;
- e) system kierowania spraw do publicznych instytucji łagodzących skutki przemocy domowej, o ile takie istnieją, i podnoszenie świadomości na temat jej skutków.

Tego rodzaju rozwiązania są już stosowane w niektórych państwach. Przykładem może być Kanada, w której przepisy obligują pracodawcę oraz przedstawicieli pracowników do zidentyfikowania czynników ryzyka, wewnętrznych, ale też zewnętrznych w stosunku do miejsca pracy, które przyczyniają się do przemocy w pracy. Należy uwzględnić m.in. okoliczności zewnętrzne w stosunku do miejsca pracy, takie jak przemoc w rodzinie, które mogą prowadzić do molestowania i przemocy w miejscu pracy (ILO b.r., pkt 2.1.1).

Z kolei w Australii w licznych układach zbiorowych pracy zawiera się postanowienia dotyczące płatnych urlopów dla ofiar przemocy w rodzinie, możliwość wnioskowania przez nie o pracę w niepełnym wymiarze godzin, czy czasową zmianę miejsca pracy itp.

W Konwencji nr 190 duży nacisk położono także na kwestię zapobiegania zjawisku przemocy w pracy czy minimalizowania jej negatywnych skutków.

Do podstawowych zobowiązań władz krajowych w obszarze profilaktyki antyprzemocowej należy identyfikowanie, w konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, oraz za pomocą dostępnych środków, tych sektorów lub zawodów albo sposobów organizacji pracy, w których pracownik i inne osoby, których to dotyczy, są bardziej narażone na przemoc i molestowanie. W następstwie takiego rozpoznania należy podjąć działania w celu skutecznej ochrony takich osób. W Zaleceniu nr 206 przykładowo wskazano, że może to dotyczyć m.in. pracy w nocy, w odosobnieniu, w sektorze zdrowia, w hotelarstwie, usługach socjalnych, służbach ratunkowych, w transporcie, edukacji czy rozrywce. Zwraca się też uwagę na potrzebę szczególnej ochrony kobiet i pracowników migrujących (pkt 10 Zalecenia). Trzeba mieć jednak wzgląd na okoliczność, by przyjmowane w omawianym obszarze środki nie skutkowały ostatecznie ograniczeniem lub wykluczeniem kobiet i innych grup szczególnie chronionych z zatrudnienia czy z określonych sektorów lub zawodów (por. pkt 12 Zalecenia).

Ponadto, jak wynika z art. 9 Konwencji, władze krajowe powinny przyjąć przepisy ustawowe i wykonawcze zobowiązujące pracodawców do podjęcia odpowiednich kroków, współmiernych do poziomu sprawowanej przez nich kontroli, ich wpływu na otoczenie oraz posiadanych możliwości, w celu zapobiegania przemocy i molestowaniu w świetle pracy, w tym przemocy i molestowaniu ze względu na płeć, szczególnie, na ile jest to możliwe w praktyce i uzasadnione, poprzez:

- przyjęcie i stosowanie, w konsultacji z pracownikami i ich przedstawicielami, odpowiedniej polityki miejsca pracy dotyczącej przemocy i molestowania. W jej ramach, jak wyjaśniono w Zaleceniu, poza wyrażeniem braku akceptacji dla aktów przemocy i ewentualnym przykładowym wyliczeniem takich zachowań, należy m.in. określić wyraźnie związane z tym prawa

i obowiązki pracowników i pracodawcy – w tym możliwe środki dyscyplinujące, opracować programy przeciwdziałania przemocy dostosowane do konkretnych sektorów, branż czy zawodów i ustalić odpowiednie procedury w zakresie składania skarg i szybkiego reagowania na nie oraz wprowadzić odpowiednie środki ochrony zarówno skarżących, jak i świadków czy sygnalistów;

- uwzględnianie przemocy i molestowania oraz związanych z nimi zagrożeń psychospołecznych w zarządzaniu bezpieczeństwem i higieną pracy;
- identyfikowanie, z udziałem pracowników i ich przedstawicieli, zagrożeń i oceny ryzyka wynikających z przemocy i molestowania oraz podjęcia działań na rzecz zapobiegania tym czynnikom i kontrolowania ich. Ocena ta powinna uwzględniać przede wszystkim czynniki zwiększające prawdopodobieństwo wystąpienia przemocy i molestowania, w tym zagrożenia i ryzyka psychospołeczne związane m.in. z rodzajem pracy, warunkami pracy czy jej szeroko pojętą organizacją, poziomem kontroli, udziałem osób trzecich w procesie pracy – takich jak np.: klienci, kontrahenci, usługodawcy, użytkownicy, pacjenci – ale też z dyskryminacją i normami społeczno-kulturowymi sprzyjającymi przemocy (pkt 8 Zalecenia). Do istniejących zagrożeń powinny zostać dobrane adekwatne środki zaradcze – np. monitoring wizyjny, ograniczenie dostępu do obiektów, ustalenie określonych procedur szybkiego reagowania na określone zachowania (ILO b.r., pkt 5.3).

W założeniu zatem, jak zdaje się wynikać z Konwencji i towarzyszącego jej Zalecenia, odpowiedzialność za właściwe, bezpieczne środowisko pracy ma spoczywać nie tylko na pracodawcy, ale także na pracownikach i ich przedstawicielach, którzy powinni łącznie działać na rzecz przeciwdziałania przemocy w pracy. Według MOP, pracownicy i ich przedstawiciele odgrywają uzupełniającą, acz istotną rolę w procesie opracowywania polityki miejsca pracy dotyczącej przemocy i molestowania, mając zwłaszcza na względzie ich wiedzę i znajomość funkcjonowania zakładu i związanych z tym potencjalnych zagrożeń, ale odgrywają także kluczową rolę w skutecznym przestrzeganiu i wdrażaniu postanowień takiej polityki (ILO b.r., pkt 5.2.1).

Bardzo istotnym elementem działań antyprzemocowych jest również zapewnianie wszystkim zainteresowanym osobom informacji i szkoleń, w dostępnych, odpowiednich formach, na temat rozpoznanych zagrożeń i niebezpieczeństw w zakresie przemocy i molestowania oraz związanych z nimi środków zapobiegania i ochrony, w tym na temat praw i obowiązków pracowników i innych zainteresowanych osób, w związku z przyjętą w zakładzie pracy polityką, o której wspomniano wcześniej. Jednocześnie, jak wynika z art. 11 Konwencji, pracodawcy i pracownicy oraz ich organizacje, a także odpowiednie władze i służby (np. sądownictwo i prokuratura, policjanci, inspektorzy pracy, urzędnicy), powinni mieć zapewnione doradztwo, szkolenia i inne narzędzia dotyczące zwalczania przemocy

i molestowania w świecie pracy, w tym przemocy i molestowania ze względu na płeć, finansowane, opracowywane i rozpowszechniane przez państwo. Powinny zostać także podjęte stosowne inicjatywy, w tym kampanie społeczne, na rzecz podnoszenia świadomości społecznej w przedmiocie przemocy w pracy.

5. UWAGI PODSUMOWUJĄCE

Konwencja nr 190 jest zasadniczym aktem prawnym w kwestii ochrony osób zatrudnionych przed przemocą w środowisku pracy, gdyż jako jedyna kompleksowo tę problematykę ujmując, porządkując zarazem pewne podstawowe kwestie z nią związane. Warto podkreślić, że gwarantuje ona niezwykle szeroki zakres ochrony przed przemocą w pracy – zarówno pod względem podmiotowym, co jest szczególnie istotne z perspektywy pewnych niedostatków prawa polskiego, ale również biorąc pod uwagę jej przedmiot oraz zakres czasowo-miejscowy. Stanowi to, w mojej ocenie, główną wartość tej Konwencji. Przemoc uznaje się w niej przede wszystkim za naruszenie praw człowieka i w związku z tym przyjmuje się jednolitą, wspólną wszystkim formom przemocy, jej definicję. Tym samym potencjalnie zapewnia ona ochronę przed wszelkimi rodzajami i przejawami przemocy, na jakie mogą być narażone osoby zatrudnione w szeroko rozumianym środowisku pracy czy w związku z pracą, w tym m.in. przemocą fizyczną, werbalną, mobbingiem, molestowaniem seksualnym, prześladowaniem, groźbami, przemocą ekonomiczną, a nawet domową, i innymi aktami przemocy – niekoniernie o charakterze ciągłym czy powtarzającym się lub wypełniającymi znamiona dyskryminacji. Jej regulacja uzupełnia zatem, moim zdaniem, pewne braki istniejące w tym zakresie w prawie międzynarodowym i europejskim. Co więcej, Konwencja nr 190 obliguje też państwa ją ratyfikujące do wyraźnego zdefiniowania i zakazania przemocy i molestowania w ustawodawstwie pracy, co często wypełnia lukę, jaka w tym obszarze istnieje w prawie krajowym. Słusznie uznaje się przy tym, że wprost sformułowany w przepisach prawa ogólny zakaz może mieć istotny, pozytywny wpływ na zachowania w pracy oraz świadomość osób pozostających w zatrudnieniu, skutecznie zapobiegając tym samym aktom przemocy. Badania wskazują również, że wiele ofiar przemocy i molestowania nie jest świadoma swoich praw i działań, które mogłyby podjąć, aby uzyskać ochronę przed zachowaniami przemocowymi w pracy. Konwencja w dużym stopniu odpowiada na te wyzwania – nie tylko formułując wspomniany obowiązek państw zdefiniowania i zakazania przemocy na poziomie ustawowym, ale też stosunkowo szeroko regulując środki ochrony przed przemocą w pracy – w tym jej przeciwdziałania. I nawet, jeśli w pewnych obszarach pozostawiono poszczególnym państwom ratyfikującym Konwencję znaczną elastyczność w doborze i stosowaniu najbardziej odpowiednich środków prawnych dla realizacji celów w niej określonych w oparciu o ich uwarunkowania krajowe, to jednak zmusza ona stosowne

władze i partnerów społecznych do zajęcia się tym niezwykle poważnym i doniosłym w skutkach problemem oraz przyjęcia spójnych i kompleksowych rozwiązań prawnych w tym zakresie, które, co ważne, winny być też dostosowane do istniejących typów zagrożeń oraz uwzględniać grupy szczególnie na tę przemoc narażone (np. pracowników służby zdrowia). Z tych względów należy postulować jej szybką ratyfikację również przez Polskę, bowiem, w mojej ocenie, nie ma jeszcze w naszym kraju w pełni przemyślanej, całościowej polityki walki z tym zjawiskiem, a co za tym idzie, nie ma również konstrukcji prawnych, które pozwalałyby na pełną i skuteczną ochronę pracowników przed różnymi formami przemocy w środowisku pracy (nawet tymi, które zostały wprost uregulowane w k.p.). Ratyfikacja Konwencji daje zatem szanse na wypracowanie takiej koncepcji, a tym samym usunięcie wielu dość wyraźnych braków i problemów interpretacyjnych powstających na gruncie obowiązującego w Polsce prawa, m.in. w zakresie stosowanej terminologii, sformułowania wyraźnego, ustawowego zakazu przemocy w pracy, czy zakresu podmiotowego ochrony przed przemocą w pracy, co będzie przedmiotem odrębnej analizy.

BIBLIOGRAFIA

- Beale, Diane. Carol Brady. Tom Cox. Claire Lawrence. Phil Leather. 2021. *Work-Related Violence. Assessment and Intervention*. London: Routledge. <http://dx.doi.org/10.4324/9781003209270>
- Carlson Stener, Eric. Shauna Olney. 2021. „A New Global Mandate to End Violence and Harassment in the World of Work: A Gender – Responsive Approach”. *Journal of Labor & Employment Law* 35(3): 493–510.
- Erenkfeit, Karina. Liwia Dudzińska. Anna Indyk. 2011. „Mobbing w środowisku pracy – opis zjawiska oraz jego skutki”. *Medycyna Środowiskowa* 14(4): 81–89.
- Florek, Stefan. Partycja Siemiginowska. 2020. *Agresja w pracy*. Kraków: Uniwersytet Jagielloński. Biblioteka Jagiellońska.
- Gajda, Mateusz. 2022. *Przemoc w pracy. Środki ochrony prawnej i metody przeciwdziałania*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Godlewska-Bujok, Barbara. 2017. „Przemoc w świecie pracy”. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2: 2–6.
- ILO. b.r. *Ending violence and harassment in the world of work. A guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206, C190 Guide*. <https://c190guide.ilo.org/en/ratify-c190-chapters/page/2/> (dostęp: 19.10.2022).
- ILO. 2018. Report. *Ending violence and harassment against women and men in the world of work*. Genewa.
- ILO. 2019. *Eliminating Violence and Harassment in the World of Work: Convention No. 190, Recommendation No. 206, and the accompanying Resolution*.
- ILO. Report 2022. *Experiences of violence and harassment at work: A global first survey*. Genewa.
- Kędzia, Bogusław. Stanisław Kowalewski. 2002. „Przemoc – nowy «czynnik ryzyka zawodowego» w środowisku pracy”. *Bezpieczeństwo pracy* 1: 6–10.
- Kocher, Eva. 2023. „ILO Convention No. 190 concerning the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work and Recommendation No. 206”. *Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej* 4(21): 1–17. <https://doi.org/10.31261/zpppiips.2023.21.05>

- Lewandowicz-Machnikowska, Monika. 2017. „Zagrożenia psychospołeczne w środowisku pracy a obowiązki pracodawcy”. W *Prawo ochrony pracy – współczesność i perspektywy rozwoju*. 97–110. Red. Teresa Wyka, Marcin Mielczarek. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Lickiewicz, Jakub. Jadwiga Piątek. 2014. „Doświadczenie agresji w pracy pielęgniarzkiej”. *Sztuka Leczenia* 3–4: 11–21.
- Nowak, Monika. 2023. „Przemoc w miejscu pracy i jej wpływ na syndrom wypalenia zawodowego (rozważania na tle Konwencji nr 190 MOP)”. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 3: 31–43. <https://doi.org/10.33226/0032-6186.2023.3.5>
- Ryder, Guy. 2019. „Preface”. W *Eliminating Violence and Harassment in the World of Work Convention No. 190, Recommendation No. 206, and the accompanying Resolution*. 1–2. ILO.
- Sobczyk, Arkadiusz. 2013. *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*. Tom I: *Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*. Warszawa: C.H.Beck.
- Szewczyk, Helena. 2007. *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*. Warszawa: Oficyna.
- Tomaszewska, Monika. 2023. „Autonomiczna i jednolita definicja przemocy i molestowania w świetle nowych rozwiązań przyjętych w Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 190”. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 4: 3–11. <https://doi.org/10.33226/0032-6186.2023.4.2>
- Wyka, Teresa. 2003. *Ochrona życia i zdrowia pracownika jako element treści stosunku pracy*. Warszawa: Difin.
- Wyka, Teresa. 2005. „Mobbing w świetle polskiego prawa pracy”. *Sztuka Leczenia* XII(3–4): 29–37.