t. LXV, nr 11/2024 DOI 10.33226/0032-6186.2024.11.5

Dr Anna Reda-Ciszewska
Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego
ORCID: 0000-0001-8727-2399
e-mail: a.reda@uksw.edu.pl

Modyfikacje ciała a praca w administracji publicznej

Body modifications and employment in a public administration sector

Streszczenie
Zatrudnienie w administracji publicznej wiąże się ze szczególnymi wymogami prawnym ustanowionym w przepisach prawa pracy w zakresie zatrudnienia w urzędach administracji publicznej (urzędy administracji rządowej, samorządowej oraz administracji państwowej pozarządowej). W ostatnim czasie widać nasilający się trend przyozdabiania ciała poprzez tatuaż i *piercing*. Tematyka ta jest przedmiotem zainteresowania wielu dziedzin naukowych. Warto jednak zwrócić uwagę na kwestię zatrudnienia osób, które poddały ciało modyfikacjom, w sektorze administracji publicznej. Przepisy dotyczące zatrudnienia urzędników nie przewidują wprost ograniczeń i zakazów zatrudnienia pracowników z modyfikacjami ciała. Przewidują natomiast pewne wymogi pozaprawne, które mogą ograniczać zatrudnienie pracowników z widocznymi modyfikacjami ciała. W administracji publicznej przewidziany jest wymóg posiadania nieposzlakowanej opinii czy też obowiązek godnego zachowania się, które mogą wpływać na wyłączenie zatrudnienia osób z niestandardowymi modyfikacjami ciała (tatuaż lub *piercing* twarzy). Pracodawca może również wprowadzić ograniczenia, związane z wyglądem zewnętrznym pracownika w regulacjach wewnątrzzakładowych. Pojawia się w tym zakresie wątek zakazu dyskryminacji pracowników z modyfikacjami ciała. W opracowaniu podjęte zostaną aspekty prawne zatrudnienia pracownika z modyfikacjami ciała w urzędach administracji publicznej.

Słowa kluczowe
modyfikacje ciała, urzędy administracji publicznej, umowa o pracę

Abstract
Employment in public administration involves special legal requirements established by labor law for employment in public administration offices. Recently, there has been a growing trend of adorning the body through tattooing and piercing. However, it is worth noting the issue of employment of people, who have body modifications and work in the public administration sector. Employment regulations for civil servants do not explicitly provide for restrictions and prohibitions on the employment of employees with body modifications. Instead, they provide for certain legal requirements that may restrict the employment of employees with visible body modifications. In public administration, there is a requirement of good repute or a duty of dignified behavior, which may affect the exclusion of employment of persons with non-standard body modifications (tattoo or facial piercing). The employer may also introduce restrictions, related to the external appearance of the employee's appearance in intra-company regulations. The theme of prohibition of discrimination against employees with body modifications arises in this regard. The paper will take up the legal aspects of the employment of an employee, in government offices, introducing body modification.

Keywords
body modifications, public administration office, contract of employment

JEL: K31

Uwagi wprowadzające

W ostatnich latach można zauważyć, że modyfikacje ciała, a w szczególności tatuaż oraz piercing, stały się powszechnym sposobem ozdabiania ciała (Franckiewicz-Olczak, 2012, s. 229). Szacuje się, że w różnych krajach odsetek dorosłych, zwłaszcza w młodszych grupach wiekowych, z tatuażami lub kolczykami waha się w granicach od 5 do 50% (Rutkowska, Hałas, Bronowicka-Mielniczuk, Wysokińska, 2020, s.139). Tematyka modyfikacji ciała jest powiązana z określaniem przez pracodawcę zasad ubioru i wyglądu pracowników. Szczególne zasady dotyczące

creative commons Uznanie autorstwa 3.0 Polska

dress code'u są wprowadzane w celu ujednolicenia i budowania wizerunku pracodawcy (Gadomska-Lila, 2020, s. 58). W ramach przeprowadzonych badań większość ankietowanych zgodziło się, że pracodawcy mają wpływ na wygląd pracownika w zakresie sposobu ubierania się, fryzury, makijażu, tatuaży, biżuterii (Cewińska, 2022, s. 59).

Warto zastanowić się, jak przebiega granica pomiędzy uprawnieniem pracodawcy do określania zasad wyglądu zewnętrznego pracowników a prawem pracownika do prywatnych decyzji w tym zakresie, a zwłaszcza modyfikacji ciała. Odpowiedź na to pytanie może być trudniejsza w przypadku pracowników administracji publicznej, od których wymaga się posiadania odpowiedniej postawy moralnej w pracy, a nawet poza nią. O ile istnieją przepisy regulujące kwestie modyfikacji ciała w przypadku funkcjonariuszy różnych służb publicznych (Fałdowski, 2021, s. 288). o tyle ustawodawca nie odniósł się do tego zagadnienia wyraźnie w przypadku pracowników urzędów administracji rządowej, samorządowej oraz państwowej pozarządowej[1]. W ostatnim czasie wprowadzone zostało wyraźne uregulowanie w zakresie wyglądu żołnierza Wojska Polskiego, z którego wynika, że żołnierz występujący w umundurowaniu nie może eksponować w widocznych miejscach zdobień ciała wykonanych poprzez nacinanie, zdrapywanie, wypalanie lub uszkadzanie skóry w celu otrzymania blizn określonego wzoru. Zabronione jest noszenie *piercingu* i tuneli w uszach. Dopuszcza się eksponowanie przez żołnierza, występującego indywidualnie, *tatuaży* ramion i przedramion, za wyjątkiem *tatuaży* wyrażających treści powszechnie uznawane za nieakceptowalne[2]. Co pokazuje, że temat jest dosyć aktualny ze względu na rosnącą popularność przyozdabiana ciała.

Modyfikacje ciała to pojęcie, które można różnie rozumieć. W węższym znaczeniu chodzi o określenie takich praktyk, jak tatuowanie, *piercing*, przypalanie, cięcia czy stosowanie implantów, czyli praktyk podejmowanych po to, by zmienić wygląd i kształt ciała. W obszerniejszym ujęciu listę tę można rozszerzyć, dodając do niej takie praktyki, jak gimnastyka, bodybuilding czy dieta, których stosowanie również ma na celu zmianę wyglądu, lecz efekty w tym przypadku widoczne są w dłuższej perspektywie czasu (Jakubowska, 2009, s. 155–156). Modyfikacje ciała w dobie rozwoju medycyny estetycznej stały się bardzo aktualnym zagadnieniem. W literaturze zwraca się uwagę na to, że są zawody, w przypadku których nasze ciało podlega ścisłej kontroli społecznej, a uzyskanie pracy wymaga spełnienia określonych warunków. Rynkiem pracy rządzą różne mechanizmy kontrolne, a widoczne modyfikacje ciała mogą utrudniać lub ułatwiać znalezienie pracy. I tak np. posiadanie w miejscu widocznym tatuażu przez artystę nie będzie budzić zdziwienia, jednak w przypadku osób pełniących ważne funkcje publiczne i ich eksponowanie, np. prezydenta, premiera, urzędnika – mogłoby wywołać falę kontestacji (Zbyrad, 2015, s. 75).

Tematyka modyfikacji ciała jest tematem obszernym. W opracowaniu rozważania zostaną ograniczone do konsekwencji posiadania przez pracowników administracji publicznej modyfikacji ciała w postaci widocznych tatuaży oraz *piercingu* (np. na twarzy, odkrytych częściach ciała np. ramionach, dłoniach). W dalszej kolejności zostaną podjęte zagadnienia uprawnień kierowniczych pracodawcy do kształtowania wyglądu zewnętrznego pracowników, wymogów stawianych pracownikom administracji publicznej oraz dyskryminacji ze względu na widoczne modyfikacje ciała pracownika.

Uprawnienie pracodawcy do kształtowania wyglądu pracowników

Zacząć należy od charakteru stosunku pracy jako podstawy zatrudnienia. Konstytutywną cechą stosunku pracy jest wymóg osobistego świadczenia pracy przez pracownika. Zasada osobistego świadczenia pracy ma istotne znaczenie, ponieważ przemawia na rzecz ścisłego powiązania stosunku pracy z konkretną osobą i jej osobistymi przymiotami, t.j. kwalifikacje, sumienność, staranność, osiągnięcie odpowiedniego wieku itp. (Tomaszewska, 2022, LEX/el). Co istotne, to dla pracodawcy będzie się liczyć nie tylko uzyskanie świadczenia pracy odpowiedniej jakości i w umówionej ilości, lecz także, zwłaszcza w odniesieniu do pracowników na kierowniczych stanowiskach oraz mających bezpośredni kontakt z klientem, ich prezencja i sposób bycia, opinia o nich, i to nie tylko w miejscu i czasie pracy, ponieważ oni współtworzą wizerunek pracodawcy (Liszcz, 2007, s. 9 i n.).

Wymaganie od pracowników określonego wyglądu w miejscu pracy zostało wyinterpretowane z obowiązku pracownika dbania o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). W ramach tego obowiązku pracodawca może wymagać od pracowników zachowania pewnych reguł dotyczących ich wyglądu w miejscu pracy. Najczęściej można spotkać się z pojęciem *dress code* (Smolski, 2024, s. 6), które jest stosowane coraz powszechniej, a dotyczy przede wszystkim zawodów i branż, w których ważny jest kontakt z klientem lub kontrahentem (Miernicka, 2017, s. 519). W przepisach kodeksu pracy nie znajdziemy jednak wymogów określających szczegółowo wygląd pracownika. Pracodawca zasady dotyczące powierzchowności pracowników może doprecyzować w przepisach wewnątrzzakładowych. Zasady ubierania się pracownika oraz jego wyglądu mogą zostać wprowadzone do regulaminu pracy na podstawie art. 104 k.p.

Stosowny wygląd zewnętrzny pracownika pomaga budować wizerunek instytucji i wzmacniać jego profesjonalizm. *Dress code* to wewnętrzne przepisy, które mają być wyznacznikiem pożądanego ubioru pracownika. Mogą one zostać ujęte w formalny sposób, jako pisemny dokument skierowany do wszystkich pracowników, wyznaczający jasne zasady, w jakie kolory i jaki rodzaj ubrań należy ubierać się do pracy (Maruszewska, 2018, s. 122). Konkretne wymagania co do wyglądu pracowników stawiają pracodawcy w różnych branżach np. firmy konsultingowe, banki, kancelarie prawnicze, biura podróży, firmy ubezpieczeniowe, firmy kurierskie. Powołując się na wizerunek firmy przyjmuje się, że klient nie zaufa pracownikom ubranym źle, niedbale, w sposób nie-

odpowiadający wizerunkowi tych firm w społeczeństwie (Żukowski, 2009, s. 20 i n.). Schludnie i porządnie ubrani pracownicy wyglądają bardziej profesjonalnie, czym budzą zaufanie klienta.

Instrumentem kształtowania wyglądu zewnętrznego pracownika będą polecenia wydawane przez pracodawcę. Na podstawie art. 100 § 1 k.p. pracownik, oprócz tego, że jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie, powinien także stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. W związku z tym podstawą do ingerencji pracodawcy w wygląd pracownika będą uprawnienia kierownicze pracodawcy oraz obowiązek podporządkowania się pracownika poleceniom związanym z pracą (Miernicka, 2020, s. 72). Polecenia mogą odnosić się również do zachowania pracownika względem innych osób, w związku z wykonywaną pracą, w szczególności do współpracowników i klientów, a także do wyglądu zewnętrznego pracownika, który ma znaczenie dla budowania wizerunku firmy. Pracodawca ma prawo polecić, aby pracownik używał w pracy ubrania „roboczego" lub „służbowego", jeżeli takie jest u niego stosowane, zgodne z przepisami wewnętrznymi lub ustalonym zwyczajem. Obowiązuje szereg przepisów szczególnych, które nakładają na pracowników różnych grup zawodowych obowiązek noszenia określonego stroju służbowego czy też munduru (Kasiura, 2022, s. 56). Ingerencja pracodawcy w wygląd zewnętrzny pracownika jest dopuszczalna w przypadku nałożonego na pracodawcę obowiązku w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ze skorelowanego z nim obowiązku pracownika w zakresie przestrzegania tych norm (Żemigała, 2013, s. 368). Jeżeli pracownik wykonuje pracę w prywatnym ubraniu, pracodawca ma prawo wymagać, aby było ono stosowne do charakteru wykonywanej pracy, czyste i schludne (Liszcz, 2007, s. 9 i n.). Zatem, co do zasady pracodawca będzie miał wpływ na wygląd pracownika w związku z wykonywaną przez niego pracą.

Wymogi etyczne dotyczące pracowników urzędów administracji publicznej

Biorąc pod uwagę temat opracowania należy zwrócić uwagę na szczególne wymogi stawiane kandydatom na pracowników administracji publicznej. Praca w instytucjach publicznych wymaga nie tylko merytorycznego przygotowania, ale także określonych postaw społecznych i kultury osobistej. Pracownik administracji publicznej powinien swoją postawą gwarantować profesjonalizm i bezstronność w wykonywaniu zadań publicznych. Urzędy administracji poprzez swoją działalność wypełniają misję społeczną, są organizacjami zaufania publicznego. Taki stan rzeczy uzasadnia oczekiwania klientów, aby urzędy funkcjonowały z poszanowaniem zasad etyki zawodowej (Hajdys, 2016, s. 288). Przepisy nie określają jednak szczegółowych wytycznych w zakresie wyglądu pracowników administracji publicznej.

Zatrudnienie w administracji publicznej w Polsce wiąże się z koniecznością spełnienia szczególnych wymogów i ma specyficzny charakter. Wymogi te są zróżnicowane w zależności od obszaru administracji publicznej, którego dotyczy rekrutacja. Można jednak sprowadzić je do tzw. wymogów typowych występujących w pragmatykach urzędniczych, tj.: posiadanie obywatelstwa polskiego, posiadanie odpowiedniego wieku, pełna zdolność do czynności prawnych, korzystanie z pełni praw publicznych, niekaralność za przestępstwa określonego typu, posiadanie odpowiednich kwalifikacji oraz nieposzlakowanej opinii lub nieskazitelnego charakteru (Pisarczyk & Dubowik, 2011, s. 107). W ramach podjętego tematu należy zwrócić uwagę na ostatni z wymienionych wymogów o charakterze etycznym.

Wymóg posiadania nieskazitelnego charakteru stawia się przed kandydatem na urzędnika państwowego (art. 3 u.p.u.p.). Natomiast w przypadku członków korpusu służby cywilnej oraz pracowników samorządowych ustawodawca wymaga posiadania nieposzlakowanej opinii (art. 4 pkt 5 u.s.c. oraz art. 6 ust. 3 pkt 3 u.p.s.). Według słownika języka polskiego nieposzlakowany to taki, któremu nic nie można zarzucić pod względem moralnym, taki, który jest bez zarzutu pod względem wyglądu, budowy itp.[3]. Nieskazitelny to niczym nieskażony, niezanieczyszczony, niemający żadnej skazy moralnej[4]. W pierwszym wypadku przedmiotem oceny jest charakter, w drugim opinia o człowieku, w tym opinia o jego charakterze (Ławnikowicz & Pilipiec, 2016, s. 244). W przypadku obydwu wymogów można uznać, że odnoszą się one również do wyglądu zewnętrznego kandydata, a także pracownika administracji publicznej. Rygor selekcyjny nieposzlakowanej opinii pozostaje istotny nie tylko w kontekście nawiązania stosunku pracy, ma znaczenie także dla trwałości zatrudnienia. W przypadku członka korpusu służby cywilnej, na podstawie art. 71 ust. 1 pkt 3 u.s.c., utrata nieposzlakowanej opinii stanowi przesłankę rozwiązania stosunku pracy w trybie obligatoryjnego wypowiedzenia z mianowanym urzędnikiem służby cywilnej, zaś w odniesieniu do pracownika służby cywilnej może stać się przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie w rozumieniu art. 45 k.p.

Wymóg nieposzlakowanej opinii ma na celu ustanowienie dla członków korpusu służby cywilnej wyższej, obejmującej cechy osobowościowe i postawę moralną, poprzeczki kwalifikacji, będącej równocześnie barierą w dostępie do służby ludzi przypadkowych i w rezultacie budującej prestiż i autorytet służby cywilnej (Jagielski, 2010). Przez nieposzlakowaną opinię należy rozumieć ogół cech indywidualnych, okoliczności zdarzeń składających się na wizerunek osoby zaufania publicznego, przy czym nie bez znaczenia dla tego wizerunku są fakty i zdarzenia ze sfery życia pozazawodowego, które podważałyby pozytywną ocenę postawy moralno-etycznej, naganne z punktu widzenia opinii publicznej (Szewczyk, 2010, s. 84). Klauzula generalna nieposzlakowanej opinii odwołuje się do odbioru zewnętrznego wizerunku danej osoby, zewnętrznych ocen i sądów o danej osobie, opartych na obserwacji jej dotychczasowych zachowań.

Nieposzlakowana opinia zdaje się nawiązywać do braku negatywnych osądów, przede wszystkim moralnej, etycznej natury, ze strony innych osób, grup społecznych, środowisk. Zatem rzeczywiste cechy charakteru mają znaczenie drugorzędne (Leja, 2014, s. 217 i n.). Nieposzlakowana opinia zostaje podważona bądź przekreślona w przypadku popełnienia większości przestępstw, czynów nagannych moralnie, czegoś, co można by określić jako złe prowadzenie się, związane choćby z otaczaniem się niewłaściwymi ludźmi, naganną, niegodną postawą, tak w służbie, jak i poza nią; krótko – zachowaniem sprzecznym z obowiązkiem zachowania nieuchybiającego godności urzędu (Ławnikowicz, Pilipiec, 2016, s. 216). Nieposzlakowana opinia będzie wiązać się z takimi kryteriami, jak przykładowo: lojalność, umiejętność przedkładania interesów ogólnych nad prywatne, koleżeńskość, umiejętność współpracy z innymi ludźmi, życzliwość, powściągliwość w odwoływaniu się do zajmowanego stanowiska i eksponowaniu swego znaczenia z tego tytułu, cierpliwość. Można powiedzieć, że w tym zakresie chodzi o takie cechy, które w sumie składają się na obraz dobrego urzędnika, godnie reprezentującego władzę publiczną (Jagielski, 2010).

Nieposzlakowana opinia jest niższą „kwalifikacją moralną" nieskazitelnego charakteru (Ławnikowicz & Pilipiec, 2016 s. 245.). Posiadanie nieskazitelnego charakteru oznacza: całokształt cech indywidualnych, zdarzeń i okoliczności składających się na wizerunek osoby zaufania publicznego, przy czym nie bez znaczenia dla tego wizerunku są fakty i zdarzenia ze sfery życia pozazawodowego, które podważyłyby pozytywną ocenę postawy moralno-etycznej, naganne z punktu widzenia opinii publicznej, uznane jako uchybienie godności nie zawsze skutkujące odpowiedzialnością dyscyplinarną. Postępowanie czy zachowanie danej osoby powinno podlegać ocenie zarówno w sferze zawodowej, jak i prywatnej, w dłuższym okresie (Plesnarowicz-Durska, 2013, wyrok NSA w Warszawie z 18 listopada 1999 r., II SA 1131/99, LEX nr 46696). Zarówno „cieszenie się nieposzlakowaną opinią", jak i „posiadanie nieskazitelnego charakteru", a także „przestrzeganie podstawowych zasad moralnych" można traktować jako prawny wyraz podwyższonego standardu osobowościowo-moralnego (Lekston, 2021).

Wymogi dotyczące poziomu moralnego kandydata na pracownika administracji publicznej nie zostały w przepisach prawa zdefiniowane. W praktyce duże trudności sprawia weryfikacja tej przesłanki. Organy rekrutujące członków korpusu służby cywilnej nie mają instrumentów służących sprawdzeniu, czy dana osoba cieszy się nieposzlakowaną opinią czy też nieskazitelnym charakterem. Wymogi etyczne zostały ujęte dosyć nieprecyzyjnie, ponieważ ustawodawca nie przewiduje trybu ich weryfikacji. Nie przeprowadza się wywiadu policyjnego czy środowiskowego (Liszcz, 2010, s. 30–31). Mają one charakter subiektywny i nawiązują do ocen w płaszczyźnie pozaprawnej (Szewczyk, 2010, s. 84). W przypadku próby ustalenia tej okoliczności można łatwo narazić się na naruszenie dóbr osobistych kandydata. Dlatego postuluje się, by w procedurze naboru na stanowiska urzędnicze brać pod uwagę przede wszystkim te okoliczności, które mogą niekorzystnie wpływać na powagę zawodu urzędnika i autorytet danego urzędu i całego państwa (Stelina, 2014, s. 59). *De lege ferenda* postuluje się nawet rezygnację przez ustawodawcę z tego wymogu i akcentowanie podwyższonego standardu osobowościowo-moralnego przez pryzmat należytego wykonywania obowiązków pracowniczych w trwającym stosunku pracy, definiowanych z uwzględnieniem charakteru aparatu administracji publicznej (Lekston, 2021, s. 96).

Pragmatyki urzędnicze przewidują również obowiązek godnego zachowania się w służbie i poza nią. Zgodnie z art. 24 ust. 2 pkt 6 ustawy o pracownikach samorządowych do obowiązków pracownika samorządowego należy w szczególności zachowanie się z godnością w miejscu pracy i poza nim. Taki obowiązek został przewidziany także w przypadku urzędnika państwowego zgodnie z art. 17 ust. 2 pkt 7 ustawy z 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych. Do obowiązków członka korpusu służby cywilnej należy również godne zachowanie się w czasie pracy, a także poza nim (art. 76 ust. 1 pkt 7 ustawy o służbie cywilnej).

Obowiązek godnego zachowania się wyraźnie wykracza poza sferę stosunku pracy. Członek korpusu służby cywilnej powinien zawsze zważać na to, aby swym postępowaniem umacniać powagę i zaufanie do swego stanowiska i urzędu nie tylko przy wypełnianiu obowiązków zawodowych, lecz także w życiu społecznym i prywatnym. Członek korpusu powinien unikać sytuacji, które godziłyby w jego prestiż i dobre imię. Wymaganie godnego zachowania wiąże się z pozycją członka korpusu służby cywilnej jako funkcjonariusza publicznego – uczestnika korpusu służby cywilnej realizującej zadania państwa (Rączka, 2010). Za naruszenie obowiązku godnego zachowania się członek korpusu służby cywilnej może być pociągnięty do odpowiedzialności dyscyplinarnej (art. 113 ust. 1 u.s.c.); skutkiem naruszenia tego obowiązku może też być utrata nieposzlakowanej opinii, co w przypadku urzędnika musi prowadzić do rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem (art. 71 ust. 1 pkt 3 u.s.c.).

Ponadto w przypadku służby cywilnej obowiązuje katalog zasad etyki korpusu służby cywilnej. W katalogu zasad, które powinny być przestrzegane przez członka korpusu służby cywilnej wymieniono zasadę godnego zachowania się[5]. § 14 zarządzenia doprecyzowuje, że zasada godnego zachowania się polega w szczególności na: 1) wykonywaniu pracy z respektem dla reguł współżycia społecznego i kultury osobistej, poszanowania godności innych osób, w tym podwładnych, kolegów i przełożonych; 2) życzliwości wobec ludzi i zapobieganiu powstawaniu konfliktów w pracy, w relacjach z obywatelami oraz współpracownikami; 3) właściwym zachowaniu się również poza pracą, unikaniu niepożądanych zachowań mających negatywny wpływ na wizerunek państwa, służby cywilnej i urzędu.

Zarówno w przypadku wymogu podsiadania nieskazitelnego charakteru albo nieposzlakowanej opinii, a tak-

że obowiązku godnego zachowania się mamy do czynienia z ograniczeniem prywatności pracownika administracji publicznej. Pracodawca w przypadku wymogu posiadania nieposzlakowanej opinii lub nieskazitelnego charakteru będzie mógł pozyskiwać informację o kandydacie, także dotyczące jego życia prywatnego (Liszcz, 2007, s. 9 i n.). Podobnie należy uznać, że obowiązek godnego zachowania się w pracy, a zwłaszcza poza nią, ingeruje w prywatność pracownika, ograniczając jego wolności i prawa (Pisarczyk, 2014, s. 318). Pracownicy administracji publicznej powinni być świadomi zobowiązań wynikających w przepisów ustaw urzędniczych, które ograniczają ich sferę prywatną.

Wymogi dotyczące *dress code'u* pracownika urzędu administracji publicznej

W przepisach ustaw urzędniczych nie określono wprost zasad dotyczących wyglądu urzędników. Z przedstawionych wymogów etycznych wynika, że pracownik musi godnie reprezentować autorytet państwa. W literaturze zauważa się, że w pracy urzędnika wyróżnianie się swoim ubiorem „nie jest dobrze widziane". Urzędnik nie może być ekstrawagancki ani szokujący otoczenie. W codziennej pracy urzędnik powinien unikać tzw. kolorów wakacyjnych: jaskrawych i kontrastowych. Kolorem pożądanym jest biel i kolory pastelowe, które łagodzą ubiór i są jego naturalnym dopełnieniem, nie należy nosić ubrań w kolorze żółtym, określanym mianem koloru drażniącego, brązowy uważany jest także jako kolor nijaki i zupełnie pozbawiony strategicznego znaczenia. Przeciwieństwem jest kolor granatowy, który traktowany jest jako niezwykle profesjonalny, szczególnie w połączeniu z błękitnymi dodatkami (Maruszewska, 2018, s. 125).

Oficjalny styl wymaga często noszenia odzieży klasycznej, najczęściej są to garnitury oraz garsonki. Mężczyźni mogą nosić obrączki, a w wyjątkowych sytuacjach również jeden sygnet, rezygnując jednocześnie z dodatkowej biżuterii. Wybierając zegarek, powinni zdecydować się na model klasyczny, który nie rzuca się w oczy jako symbol statusu. Przesadzać z biżuterią nie powinny też kobiety, co oznacza rezygnację np. z ogromnych pierścionków czy kolczyków. Strój urzędniczki nie może być wyzywający, należy zapomnieć o dużych dekoltach lub sukienkach na cienkich ramiączkach, falbankach, wstążkach, pastelowych kolorach. Jeżeli urzędniczka najlepiej czuje się w spódnicach, to powinna unikać ekstrawaganckich kolorów (czerwony, żółty, pomarańczowy), jeżeli bluzka czy marynarka są dostosowane do jej palety barw, to spódnica może być ewentualnie czarna, za niestosowne uznaje się asymetryczne fasony spódnic, spódnice w kwiaty, „mini" spódniczki (może sięgać maksymalnie 2 cm nad kolano) oraz długie do kostek, spódnice z kilkoma rozcięciami lub z asymetrycznym rozcięciem (Żukowski, 2009, s. 20 i n.).

Ubrania urzędnika powinny charakteryzować się prostotą, ponadczasowością, ale powinny też być neutralne. Zasady klasycznego *dress code'u* sprawdzą się w większości sytuacji zawodowych, a przestrzeganie ich z pewnością pomoże uniknąć popełnienia błędu i założenia ubrań nieodpowiednich do sytuacji. Wybierając strój do pracy, urzędnik powinien mieć na uwadze, że ubiór jest pewnego rodzaju wizytówką – nie tylko jego, ale również instytucji, którą reprezentuje. Dbałość o estetyczny, schludny i profesjonalny wygląd może świadczyć o podejściu pracownika do wykonywanego zawodu. Istnieją ogólne zasady, do których należy się stosować, aby uniknąć popełniania błędów w doborze ubioru do pracy (Wojdyła, 2018, s. 108). Można dojść do wniosku, że w przypadku urzędników wymogi dotyczące wyglądu zewnętrznego są dosyć restrykcyjne.

Ograniczenie wolności i praw, dyskryminacja a modyfikacje ciała pracownika

Przez nałożenie wymogów dotyczących wyglądu zewnętrznego może dojść do ograniczenia wolności i praw człowieka i obywatela. Ważne są również w tym zakresie zasada godności oraz równości wobec prawa i niedyskryminacji. Wymagania dotyczące wyglądu pracownika mogą stanowić ingerencję w jego wolności osobiste oraz prawo do prywatności (np. przez ograniczenie możliwości swobodnego wyboru stroju, uczesania, zakaz posiadania tatuaży stanowiących wyraz poglądów pracownika) (Miernicka, 2020, s. 177). Dlatego też należy pamiętać o gwarancjach przewidzianych w Konstytucji. Konstytucja RP w rozdziale II odnosi się do wolności, praw człowieka i obywatela. Ich źródłem jest przyrodzona i niezbywalna godność człowieka, a jej ochrona jest obowiązkiem władz publicznych (art. 30 Konstytucji). Ponadto art. 30 ust. 1 Konstytucji przewiduje, że wolność człowieka podlega ochronie prawnej. Każdy jest obowiązany szanować wolności i prawa innych. Nikogo nie wolno zmuszać do czynienia tego, czego prawo mu nie nakazuje (ust. 2), a ograniczenia w zakresie korzystania z konstytucyjnych wolności i praw mogą być ustanawiane tylko w ustawie i tylko wtedy, gdy są konieczne w demokratycznym państwie dla jego bezpieczeństwa lub porządku publicznego, bądź dla ochrony środowiska, zdrowia i moralności publicznej, albo wolności i praw innych osób. Ograniczenia te, nie mogą naruszać istoty wolności i praw (art. 30 ust. 3 Konstytucji). W świetle art. 47 Konstytucji każdy ma prawo do ochrony prawnej życia prywatnego, rodzinnego, czci i dobrego imienia oraz do decydowania o swoim życiu osobistym. Gwarancje przewidziane w tych przepisach ograniczać będą pracodawcę w kształtowaniu wyglądu pracownika.

Pracodawca będzie mógł kształtować wygląd zewnętrzny pracowników, ale pracownicy w administracji publicznej powinni zachowywać odpowiedni poziom moralny, który również wpływa na ich wygląd zewnętrzny. Należy jednak zauważyć, że pracodawca nie może ingerować w wygląd pracownika całkowicie dowolnie, ponieważ przepisy Konstytucji RP chronią wolność i prawo do prywatności pracownika, a przepisy kodeksu pracy przewidują obowiązek równego traktowania oraz zakaz

dyskryminacji. Z art. 11^1 k.p. wynika, że pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika.

W przypadku pracownika administracji publicznej posiadającego modyfikację ciała może dojść do dyskryminacji. Może się tak stać z uwagi na brak wyraźnych zasad dotyczących dopuszczalności posiadania przez pracownika modyfikacji ciała. Ustawodawca poddał kandydatów do zatrudnienia w administracji publicznej nie tylko kryteriom obiektywnym, ale także kryteriom czysto ocennym, których spełnienie pozostawione zostało uznaniu osób upoważnionych do podejmowania decyzji kadrowych. Kryteria naboru odnoszące się do postawy moralno-etycznej kandydata mogą prowadzić do potraktowania takiego kandydata w sposób dyskryminujący (Tlatlik, 2022, s. 169). Decyzje dotyczące wyglądu pracownika nie powinny być arbitralne.

Dyskryminacja oparta na aspektach wyglądu, takich jak widoczne tatuaże, może niesprawiedliwie ograniczać szanse zatrudnienia i warunki zatrudnienia kandydatów do pracy (tak Henle, Shore, Murphy & Marshall, 2022, s. 107). Zakładając, że kodeksowe wyliczenie przyczyn dyskryminacyjnych nie ma charakteru zamkniętego, to szeroko rozumiany wygląd można zaliczyć do kryteriów niedozwolonego różnicowania (Miernicka, 2021, s. 396), Wygląd zewnętrzny pracownika jest uznawany za nienazwane kryterium dyskryminacji (Szewczyk, 2017, s. 288). Zakaz dyskryminacji w polskim ustawodawstwie nie ma charakteru absolutnego. Zasady równości w zatrudnieniu nie naruszają działania pracodawcy proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na niezatrudnianiu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p., jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna bądź przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi (art. 18^{3b} § 2 pkt 1 k.p.). Wymogi stawiane co do wyglądu pracownika powinny być oparte na obiektywnych kryteriach wynikających z rodzaju i charakteru wykonywanej przez pracownika pracy (Tlatlik, 2018, s. 17). Wskazując obiektywne powody decyzji pracodawca uniknie zarzutu o dyskryminację pracownika ze względu na jego wygląd zewnętrzny.

Uwagi końcowe

Podsumowując, w przypadku kandydatów oraz pracowników administracji publicznej nie zostały uregulowane w przepisach powszechnie obowiązujących zasady dotyczące wyglądu zewnętrznego. W literaturze można odnaleźć wytyczne dotyczące tzw. mody urzędniczej, które można uznać za dosyć restrykcyjne. Ustawodawca jednak nie wprowadza wyraźnych zakazów posiadania przez pracowników modyfikacji ciała w postaci tatuażu czy *piercing*u. Należy jednak, moim zdaniem, podchodzić do tego tematu ostrożnie z uwagi na wymogi etyczne stawiane pracownikom administracji publicznej oraz reprezentowanie przez nich autorytetu państwa. Istotne będzie umiejscowienie i rodzaj modyfikacji ciała, a także ewentualna treść lub znaczenie symbolu w przypadku tatuażu. Nie bez znaczenia będzie też czy konkretny pracownik ma bezpośredni kontakt z obywatelem. Pracodawca może wymagać od takiego pracownika, aby wyglądał on profesjonalnie i schludnie. Działania podejmowane przez urzędników administracji publicznej powinny przybierać formy zapewniające zaufanie obywateli.

Chociaż ozdabianie ciała w ostatnim czasie stało się bardzo popularne, to warto przywołać wnioski z badań, z których jednoznacznie wynika, że modyfikacje ciała najczęściej wywołują negatywne opinie społeczne. Wynika to z faktu, że pracodawcy mogą mieć uprzedzenia wobec kandydatów do pracy z widocznymi modyfikacjami ciała. Co istotne, te negatywne postawy często wynikają nie z osobistych opinii menadżerów, ale z obawy przed reakcją klientów (Ikonen, 2017). Menedżerowie niekoniecznie muszą być przeciwni ozdabianiu ciała, ale zatrudnienie osoby z modyfikacjami może być podyktowane rodzajem modyfikacji, a także osobistymi preferencjami menedżerów (Uzunogullari & Brown, 2021, s. 1451). Wartość ciała przekształconego (w wyniku tatuażu bądź *piercingu*) raczej maleje aniżeli rośnie na rynku pracy, a niektóre zawody pozostają nadal zamknięte dla osób posiadających tatuaż w widocznym miejscu (Zbyrad, 2015, s. 77). Ozdoby, takie jak odsłonięte tatuaże lub kolczyki w innych częściach ciała niż kobiece uszy, są mniej akceptowane. Co trzeci respondent nie akceptował zdobień ciała u personelu medycznego, a przeciwnicy ozdabiania w tych grupach zawodowych uważają, że jest to przejaw braku profesjonalizmu (33,33%), a zdobienia prowadzą do złych skojarzeń z niektórymi subkulturami (24,52%); 17,65% respondentów wskazało na podejrzenie epidemiologicznych zagrożeń takich praktyk (Rutkowska & Hałas, 2020, s. 142). Ponadto, kandydaci z widocznymi tatuażami oraz *piercingiem*, zwłaszcza ekstremalnym, będą mieli znacznie mniejsze szanse na zatrudnienie na wyższym stanowisku (np. jako kierownik sprzedaży) w porównaniu do kandydatów bez widocznych tatuaży. Co ciekawe, to kandydatom posiadającym tatuaże proponuje się z reguły niższe wynagrodzenie niż kandydatom bez widocznych tatuaży (Henle, Shore, Murphy & Marshall, 2022, s. 107).

W przypadku urzędników wygląd zewnętrzny jest dosyć istotny, ponieważ urzędnicy w ramach swojej pracy zawodowej reprezentują państwo i nie powinni podważać swoim wyglądem autorytetu państwa. Modyfikacje ciała nie powinny być oceniane w aspekcie posiadania nieposzlakowanej opinii. Już jednak widoczny tatuaż (np. zrobiony na twarzy czy dłoni) jednoznacznie kojarzący się z określonymi, społecznie (jak również prawnie) negowanymi symbolami (np. symbole faszystowskie) musi być brany pod uwagę przy takiej ocenie (Rotkiewicz, 2024, Legalis/el). Nawet przy rozszerzającej się akceptacji dla modyfikacji ciała w ostatnich latach do uznawanych za najbardziej ryzykowne zalicza tatuaże na grzbiecie dłoni, twarzy lub górnej części szyi oraz modyfikacje uszu (z ang. *ear stretchers, gauges, implants and spikes*) (Uzunogullari & Brown, 2021, s. 1451). Modyfi-

kacja ciała negatywnie wpłynie na szanse zatrudnienia, szczególnie na stanowiskach związanych z obsługą klienta (Hopf, 2018). Także przesadne przyozdabianie ciała przez pracownika instytucji publicznej może nie być akceptowalne. Pracodawca musi zatem brać pod uwagę rodzaj modyfikacji ciała (ekstremalne, widoczne, infantylne, wulgarne), a także kierować się obiektywnymi powodami podjętych decyzji, aby nie doszło do dyskryminacji ze względu na posiadane przez pracownika tatuażu lub *piercingu*.

Przypisy/Notes

[1] Zasady zatrudniania pracowników administracji publicznej zostały uregulowane głównie w ustawie z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, tekst jedn. Dz.U. z 2024 r., poz. 409 (dalej u.s.c.), ustawie z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, tekst jedn. Dz.U. z 2024 r., poz. 1135 (dalej u.p.s.), oraz ustawie z 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych, tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 1917 (dalej u.p.u.p.).

[2] Zob. pkt 117 Zarządzenie Nr 7/MON Ministra Obrony Narodowej z 28 kwietnia 2023 r. w sprawie wprowadzenia do użytku „Regulaminu ogólnego żołnierza Wojska Polskiego" (Dz.Urz. MON z 2023 r., poz. 49 ze zm.).

[3] Pobrano 24 sierpnia 2024 r. z: https://sjp.pwn.pl/sjp/nieposzlakowany;2489399.html

[4] Pobrano 24 sierpnia 2024 r. z: https://sjp.pwn.pl/szukaj/nieskazitelny.html

[5] Zarządzenie Nr 70 Prezesa Rady Ministrów z 6 października 2011 r. w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz w sprawie zasad etyki korpusu służby cywilnej, M.P. nr 93, poz. 953.

Bibliografia/References

Cewińska, J. (2022). Styl życia pracowników jako kryterium „uzasadnionych" decyzji kierowników. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, *144*(1), 57–76. DOI:10.5604/01.3001.0015.7550.

Fałdowski, M. (2021). Tatuaże w Policji na przykładzie regulacji wybranych państw europejskich, *Zeszyty Prawnicze*, *21*(3), 287–310. DOI:10.21697/zp.2021.21.3.11

Franckiewicz-Olczak, I. (2012). Body art – ciało, sztuka, technologia. Od ciała ułomnego do bezawaryjnego humanoida. *Przegląd Socjologii Jakościowej*, *8*(2), 228–241. DOI:10.18778/1733-8069.8.2.09

Gadomska-Lila, K. (2013). Budowanie wizerunku pracodawcy a sprawność zarządzania zasobami ludzkimi. *Edukacja Ekonomistów i Menedżerów*, *30*(4), 57–67 DOI:10.5604/01.3001.0009.4607

Hajdys, D. (2016). Etyka w administracji publicznej. W: I. D. Czechowska (Red.), *Etyka w relacjach instytucji finansowych z gospodarstwami domowymi* (s. 287–308). Seria Ekonomia, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

Henle, Ch. A., Shore, T. H., Murphy, K. R., Marshall, A. D. (2022). Visible Tattoos as a Source of Employment Discrimination Among Female Applicants for a Supervisory Position, *Journal of Business and Psychology* 2022, *37*(5), DOI:10.1007/s10869-021-09731-w

Hopf, V. (2018). Does the body modified appearance of front-line employees matter to hotel guests? *Research in Hospitality Management* *8*(1), 67–71.

Ikonen, H. (2017). *Body Modifications in Professional Contexts: Examining body modifications' effects and implications for success in work environment*, Helsinki.

Jagielski, J. (2010). W: K. Rączka, J. Jagielski, *Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz*, Lex.

Jakubowska, H. (2009). *Socjologia ciała*. Wydawnictwo Naukowe UAM.

Kasiura, D. (2022). Dress code z prawniczego punktu widzenia, czyli o dopuszczalności ingerencji pracodawcy w wygląd zewnętrzny pracownika, *MPAL* (2), 56–66.

Leja, A. (2014). Utrata nieposzlakowanej opinii versus nieskazitelny charakter na przykładzie urzędnika służby cywilnej, *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej* (1), 217–232.

Lekston, M. (2021). W: K. W. Baran (Red.), *Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz*, Lex.

Liszcz, T., (2007). Ochrona prywatności pracownika w relacjach z pracodawcą, *Monitor Prawa Pracy* (1).

Liszcz, T., Borek-Buchajczuk, R., Perdeus, W. (2010). *Prawo urzędnicze*. Oficyna Wydawnicza Verba.

Ławnikowicz, G., Pilipiec, S. (2016). Nieskazitelność charakteru i nieposzlakowana opinia w prawie prawniczych samorządów zawodowych, *Annales UMCS*, sec. G (Ius), Vol 63 (2). DOI:http://dx.doi.org/10.17951/g.2016.63.2.233

Maruszewska, M. (2018). Etyka wizerunkowa w urzędach samorządu terytorialnego, *Zeszyty Naukowe Zbliżenia Cywilizacyjne XIV* (1).

Miernicka, I. (2017). Prawo pracodawcy do ingerowania w wygląd zewnętrzny jego pracowników, *Monitor Prawa Pracy* (10).

Miernicka, I. (2020). *Wymagania dotyczące wyglądu pracownika jako ingerencja w sferę jego wolności*. Wolters Kluwer.

Miernicka, I. (2021). Wygląd jako kryterium dyskryminacyjne w sferze zatrudnienia; dyskryminacja ze względu na wygląd. W: J. R. Carby-Hall, Z. Góral, A. Tyc (Red.), *Różne oblicza dyskryminacji w zatrudnieniu*. Wolters Kluwer.

Pisarczyk, Ł. (2014). W: Komentarz do ustawy o służbie cywilnej. W: K. W. Baran (Red.), *Prawo urzędnicze. Komentarz*. Wolters Kluwer.

Pisarczyk, Ł., Dubowik, A. (2011). *Prawo urzędnicze*. Wolters Kluwer.

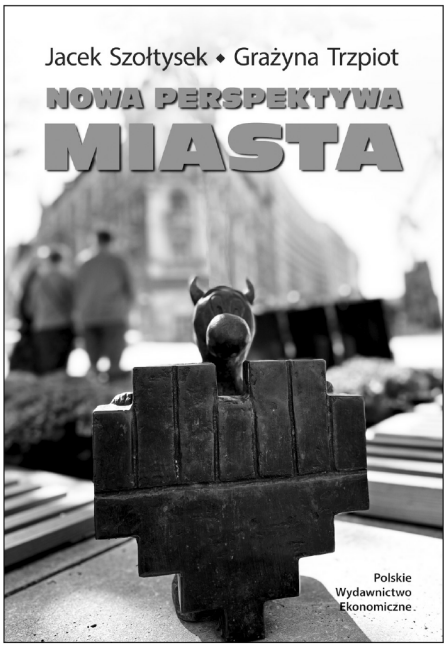
Plesnarowicz-Durska, E. (2013). W: *Ustawa o pracownikach urzędów państwowych. Komentarz*. Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis.

Rączka, K. (2010). W: J. Jagielski, K. Rączka, *Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz*. Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis.
Rotkiewicz, M. (2024). *Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz*. Wyd. 3, C.H.Beck.
Rutkowska, E., Hałas, I., Bronowicka-Mielniczuk, U., Wysokińska, D. (2020). Zdobienie ciała osób zatrudnionych w branży medycznej w opiniach pacjentów, *Rozprawy Społeczne* 14 (2).
Smolski, M. (2024). Dress code, czyli zewnętrzna ekspresja pracownika w miejscu pracy, *Inspektor Pracy* (2).
Stelina, J. (2014). W: Komentarz do ustawy o służbie cywilnej. W: K. W. Baran, *Prawo urzędnicze. Komentarz*. Wolters Kluwer.
Szewczyk, H. (2010). *Stosunki pracy w służbie cywilnej*, Wydawnictwo Oficyna.
Szewczyk, H. (2017). Wygląd zewnętrzny pracownika jako nienazwane kryterium dyskryminacji, *Monitor Prawa Pracy* (6).
Tlatlik, J. (2018). Pracownicze prawo do wizerunku jako przedmiot ochrony prawnej, *Monitor Prawa Pracy* (10).
Tlatlik, J. (2022). Sfera budżetowa. W: *Zakaz dyskryminacji na etapie nawiązywania stosunku pracy*. Wolters Kluwer.
Tomaszewska, M. (2022). W: K. W. Baran (Red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Tom I. Art. 1–93, wyd. VI. Wolters Kluwer.
Uzunogullari, S., Brown, A.E. (2021). Negotiable bodies: employer perceptions of visible body modifications, *Current Issues in Tourism 24* (10).
Wojdyła, K. (2018). Kodeks ubioru w jednostkach samorządu terytorialnego – wybrane zagadnienia, *Rynek-Społeczeństwo-Kultura*, nr specjalny 31.
Zbyrad, T. (2015). Przekształcanie ciała – tatuaż i piercing. Motywy osobiste i znaczenie społeczne, *Annales Universitatis Paedagogicae Cracoviensis, Folia 177, Studia Sociologica* VII, vol. 1, p. 67–77.
Żemigała, M. (2013). Kontrowersje dotyczące kontroli pracowników. W: K. Klincewicz (Red.), *Pracownicy o pracodawcach. Społeczna odpowiedzialność biznesu w świetle badań jakościowych*. Wydawnictwo Naukowe Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego.
Żukowski, M. (2009). Problematyka ubioru urzędników, *Samorząd Terytorialny* (9).

Anna Reda-Ciszewska, doktor nauk prawnych, adiunkt w Katedrze Prawa Pracy Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego, specjalista z zakresu prawa pracy, autorka kilkunastu publikacji naukowych.

Anna Reda-Ciszewska, PhD (Law), assistant professor at the Department of Labour Law at Faculty of Law and Administration of the Cardinal Stefan Wyszyński University in Warsaw, specialist in labour law, author of several scientific publications.

NOWOŚĆ



JACEK SZOŁTYSEK, GRAŻYNA TRZPIOT

NOWA PERSPEKTYWA MIASTA

Oddajemy w ręce Państwa książkę podejmującą tradycyjną, ale ciągle ostatecznie nierozwiązaną tematykę przyszłości miasta.

Niniejsza książka powstała z potrzeby głębszego zrozumienia, jak miasta mogą przekształcać się w odpowiedzi na różne wyzwania, ale także z jakich zasobów korzystają, aby tworzyć bardziej zrównoważone, sprawiedliwe i przyjazne środowiska dla swoich mieszkańców. W ciągu ostatnich kilku dekad widzieliśmy ogromne zmiany w urbanistyce, logistyce miejskiej, gospodarce przestrzennej, ale także w społecznych funkcjach miast, które coraz częściej stają się laboratoriami innowacji – zarówno technologicznych, jak i społecznych.

Nie chcemy jednak proponować jednej, uniwersalnej wizji miasta przyszłości. Naszym celem jest raczej przedstawienie różnych perspektyw i umożliwienie czytelnikowi samodzielnego zbudowania własnego obrazu tego, czym miasto może i powinno być. Mamy nadzieję, że lektura tej książki zainspiruje do krytycznej refleksji nad otaczającą nas przestrzenią miejską i jej przyszłością.

Dla zobrazowania możliwych sposobów oceny pozycji miasta oraz ewentualnych obszarów poprawy lub zmiany, autorzy posługują się przykładem Katowic – miasta bliskiego im z racji ich pochodzenia i zamieszkania, jak również podziwu dla rozmachu i charakteru zmian, jakim stolica Górnego Śląska podlega w ostatnich dekadach. To obraz przemian, w które na ich początku trudno było uwierzyć, że są możliwe.

Zapraszamy zatem do podróży po mieście – nie tym, które znamy z codziennych ulic, ale po mieście przyszłości, którego kontury dopiero zaczynamy dostrzegać.

Autorzy