

**Dr Magdalena Kuba**

Akademia Leona Koźmińskiego w Warszawie

Uniwersytet Łódzki

ORCID: 0000-0002-9090-4737

e-mail: mkuba@kozminski.edu.pl

# Nadużywanie uprawnień kontrolnych pracodawcy jako forma przemocy w świecie pracy

*Abuse of the employer's control rights as a form of violence in the world of work*

### Streszczenie

Artykuł dotyczy kwestii przemocy w świecie pracy w ujęciu zaproponowanym przez Międzynarodową Organizację Pracy w Konwencji nr 190. Przyjętym przez Autorkę celem badawczym jest analiza charakteru i granic uprawnień kontrolnych pracodawcy. Rozważania koncentrują się na problematyce nadużywania uprawnień kontrolnych pracodawcy jako formie przemocy, której odbiorcą jest pracownik. Autorka przyjmuje założenie, że ratyfikacja Konwencji nr 190 MOP przyczyniłaby się do zwiększenia zakresu ochrony prawnej pracownika przed wszelkimi formami przemocy w świecie pracy, także takiej, która wiąże się z poddawaniem pracownika kontroli.

### Słowa kluczowe

przemoc, molestowanie, mobbing, kontrola pracownika, MOP

JEL: K31

### Abstract

The article addresses the issue of violence in the world of work in the light of ILO Convention No. 190. The research objective assumed by the author is to analyze the nature and limits of the employer's control rights. Considerations focus on the issue of abusing the employer's control rights as a form of violence addressed to the employee. The author assumes that the ratification of ILO Convention No. 190 would contribute to increasing the scope of legal protection of the employee against all forms of violence in the world of work, including those involving the subjection the employee to control.

### Keywords

violence, harassment, mobbing, employee control, ILO

### Uwagi wstępne

Problematyka uprawnień kontrolnych pracodawcy budzi od lat wątpliwości na gruncie zarówno nauki, jak i praktyki prawa pracy. Koncentrują się one wokół granic owych uprawnień. Zastrzeżenia natury prawnej, jak i etycznej, wywołuje zwłaszcza korzystanie przez pracodawcę z takich narzędzi kontroli, które pozwalają na bieżące śledzenie zachowania pracownika czy też analizę określonych cech fizycznych lub psychofizycznych pracownika. Z całą pewnością sprzyja temu rozwój nowoczesnych technologii i ich niemalże powszechna dostępność. Przyjęte w ostatnim czasie regulacje prawne dotyczące systemów monitorujących w miejscu pracy (art. 22<sup>2</sup>–22<sup>3</sup> k.p.) oraz kontroli

biometrycznej (art. 22<sup>1b</sup> § 2 k.p.) bez wątpienia ograniczają swobodę pracodawcy w podejmowaniu wobec pracownika czynności kontrolnych. Niemniej, poza zakresem tych unormowań pozostaje tradycyjna kontrola, realizowana w sposób bezpośredni przez osoby reprezentujące pracodawcę. Co więcej, w przypadku tego typu kontroli ryzyko niewłaściwych zachowań kadry kierowniczej wydaje się być większe zwłaszcza wtedy, gdy pracodawca pozostawia przełożonym duży zakres swobody, nie formalizując zasad wykonywania kontroli względem podwładnych. Dlatego też niezwykle ważne jest przyjęcie przez ustawodawcę rozwiązań służących zapewnieniu pracownikom właściwego poziomu ochrony przed wszelkimi formami

przemocy, także takiej, która wiąże z poddawaniem pracowników kontroli. Specyficzny charakter więzi łączącej pracownika z pracodawcą, opierającej się na kierownictwie pracodawcy i pracowniczym podporządkowaniu, może stanowić okoliczność sprzyjającą nadużyciom w obszarze korzystania przez przełożonych z kompetencji kontrolnych pracodawcy.

W tym kontekście istotne znaczenie ma szerokie ujęcie przemocy w świecie pracy zaproponowane przez Międzynarodową Organizację Pracy w przyjętej 21 czerwca 2019 r. Konwencji nr 190 dotyczącej eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy (dalej: Konwencja nr 190 MOP) i towarzyszącym tej Konwencji Zaleceniu nr 206 (Violence and Harassment Recommendation, 2019, No. 206, dalej: Zalecenie nr 206 MOP), a w szczególności zobowiązanie prawodawcy krajowego do przyjęcia prawnego zakazu przemocy w świecie pracy i ustanowienia odpowiednich środków ochrony prawnej dla ofiar takiej przemocy. Ratyfikacja powyższego dokumentu przez Polskę prowadziłaby, jak sądzę, do zwiększenia zakresu ochrony prawnej pracownika, któremu w obecnym stanie prawnym zapewnia się dostęp do szczególnych uprawnień przede wszystkim z tytułu mobbingu i molestowania (w tym seksualnego). Mimo ustanowienia w art. 11<sup>1</sup> k.p. zasady poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika brakuje w moim przekonaniu adekwatnych środków ochrony prawnej pracownika przed wszelkimi formami przemocy, także takiej, która wynika z nadużywania uprawnień kontrolnych pracodawcy.

## Źródła i granice uprawnień kontrolnych pracodawcy

Brak wprowadzie regulacji prawnej ustanawiającej *explicit*e prawo pracodawcy do kontroli pracownika w ujęciu generalnym, nie ma jednak wątpliwości, iż stanowi ono element składowy kierownictwa pracodawcy stanowiącego cechę konstytutywną stosunku pracy. Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik przyjmuje na siebie zobowiązanie wykonywania pracy pod kierownictwem pracodawcy (art. 22 § 1 k.p.), a zatem także pod jego kontrolą, choć warto odnotować, iż kompetencje kierownicze pracodawcy nie odnoszą się do osoby samego pracownika, lecz do sfery wykonywania przez niego pracy. W rezultacie więc także i kontrola winna dotyczyć tego obszaru.

Kierownictwo pracodawcy jest w doktrynie prawa pracy ujmowane jako szczególna cecha stosunku pracy (Liszczy, 2009, s. 143), czy nawet zasada prawa pracy (Szubert, 1957, s. 51). Wskazuje się przy tym na różne kategorie uprawnień kierowniczych pracodawcy. W ujęciu tradycyjnym wyróżnia się trzy grupy kompetencji kierowniczych pracodawcy: uprawnienia reglamentacyjne, tj. prawo stanowienia regulaminów i innych aktów zakładowych określających porządek pracy, uprawnienia dyrektywne, tj. prawo wydawania poleceń, oraz uprawnienia dyscyplinarne, tj. prawo stosowania kar porządkowych (Kubot, 1978, s. 9; Lewandowski, 1977, s. 13–14), jednakże to kompetencje dyrektywne pracodawcy traktuje się jako

uprawnienia kierownicze w ścisłym znaczeniu (Lewandowski, 1977, s. 21). Ich istotą jest możliwość kształtowania przez pracodawcę przebiegu procesu pracy poprzez wydawane pracownikom polecenia. Jak zaznacza Z. Kubot, art. 100 § 1 k.p. zawiera normę kompetencyjną, ustanawiając prawo do wydawania pracownikom poleceń (Kubot, 1978, s. 30). Charakter prawny instytucji polecenia budzi pewne wątpliwości. W doktrynie prezentowane są w tym zakresie trzy koncepcje: teoria czynności faktycznych, teoria czynności faktycznych o znaczeniu prawnym oraz teoria czynności prawnych (Kubot, 1978, s. 41). J. Strugała wyróżnia z kolei polecenia kierujące stanowiące czynności faktyczne oraz polecenia zmieniające kwalifikowane jako czynności prawne (Strugała, 1975, s. 177–190). Nie podzielam poglądu, w świetle którego polecenia należałoby kwalifikować jako czynności prawne, skoro służą one jedynie konkretyzacji pracowniczego świadczenia. Należy się zgodzić ze stanowiskiem J. Wrątnego, w świetle którego polecenie nie powoduje zmiany sytuacji pracownika w znaczeniu prawnym (Wrątny, 1969, s. 133). Konsekwentnie wypada uznać, że podejmowane przez pracodawcę czynności kontrolne mają charakter czynności faktycznych, nie zaś czynności prawnych.

Według H. Lewandowskiego treść uprawnień kierowniczych obejmuje: prawo do przydzielania pracownikom zadań i określania sposobu ich wykonania, prawo do wyznaczania pracownikowi miejsca świadczenia pracy, prawo do ustalania czasu pracy oraz prawo do ustalania porządku w zakładzie pracy (Lewandowski, 1972, s. 19–41; *idem*, 2010, s. 30–31). Należy zatem przyjąć, iż także kompetencje kontrolne pracodawcy będą mogły być realizowane w powyższych obszarach dotyczących świadczenia będącego istotą stosunku pracy, tj. pracy wykonywanej w określonym miejscu i czasie oraz w warunkach ustalonych przez pracodawcę. Podkreślić przy tym wypada, że kontroli pracodawcy będzie podlegać nie tylko proces samego wykonywania pracy, ale również przestrzeganie przez pracownika obowiązujących go reguł porządkowych (m.in. zachowanie obowiązku trzeźwości czy respektowanie zasad korzystania z mienia służbowego).

Mając na względzie, iż źródłem uprawnień kontrolnych pracodawcy jest kierownictwo pracodawcy, należy stwierdzić, że granice owych uprawnień wytycza treść art. 100 § 1 k.p. statuującego zakres pracowniczego podporządkowania. Zasięgiem kontroli może być zatem objęta praca, a zasady jej przeprowadzania nie mogą być sprzeczne z umową o pracę i przepisami prawa. Co ważne, kryterium zgodności z prawem podlegało w ostatnich latach pewnym zmianom na skutek wprowadzenia do Kodeksu pracy przepisów dotyczących monitoringu wizyjnego (art. 22<sup>2</sup> k.p.) oraz kontroli służbowej poczty elektronicznej i innych form monitoringu (art. 22<sup>3</sup> k.p.)<sup>1</sup>, następnie regulacji dotyczącej kontroli biometrycznej pracowników (art. 22<sup>1b</sup> § 2 k.p.)<sup>2</sup>, i wreszcie nowo przyjętych unormowań w przedmiocie kontroli pracowników na obecność alkoholu oraz środków działających podobnie do alkoholu (art. 22<sup>1c</sup>–22<sup>1g</sup> k.p.)<sup>3</sup>. Ustawodawca zdecydował się ustanowić dwa zasadnicze wymogi, których spełnienie warun-

kuje dopuszczalność podejmowania przez pracodawcę określonych czynności kontrolnych względem pracowników, tj. kryterium celowości oraz kryterium niezbędności.

Pierwszy ze wskazanych wymogów stanowi najpoważniejsze, w mojej ocenie, ograniczenie swobody pracodawcy w realizacji kompetencji kontrolnych. Wspomniane regulacje prawne dookreślają bowiem w sposób wyczerpujący przesłanki stosowania przez pracodawcę określonych form kontroli. Oznacza to w rezultacie, że poddawanie pracownika kontroli jest dopuszczalne wyłącznie dla osiągnięcia celów wymienionych odpowiednio – w zależności od formy kontroli – w: art. 22<sup>2</sup> k.p. (bezpieczeństwo pracowników, ochrona mienia, kontrola produkcji lub zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę), art. 22<sup>3</sup> k.p. (organizacja pracy umożliwiająca pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwe użytkowanie powierzonych pracownikowi narzędzi pracy), art. 22<sup>1b</sup> § 2 k.p. (zabezpieczenie dostępu do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie może narazić pracodawcę na szkodę, lub dostępu do pomieszczeń wymagających szczególnej ochrony) oraz art. 22<sup>1c</sup> § 1 i art. 22<sup>1e</sup> § 1 k.p. (ochrona życia i zdrowia pracowników lub innych osób, lub ochrona mienia). Odnotować przy tym wypada, iż przepis art. 22<sup>3</sup> § 4 k.p. odsyła do odpowiedniego stosowania regulacji dotyczących kontroli służbowej poczty elektronicznej pracownika do innych form monitoringu, nie wyjaśniając znaczenia terminu „inne formy monitoringu” i jednocześnie posługując się zamiennie pojęciami: „monitoring” oraz „kontrola”. Okoliczność ta skłania do rozważenia, czy zakresem powyższego unormowania nie jest objęta także kontrola realizowana bezpośrednio przez pracodawcę lub osobę przez niego upoważnioną, bez użycia jakichkolwiek środków technicznych. W moim przekonaniu takie stanowisko byłoby zbyt daleko idące, zwłaszcza biorąc pod uwagę kontekst przyjęcia przez polskiego ustawodawcę przepisów art. 22<sup>2</sup> i 22<sup>3</sup> k.p. (Kuba, 2018, s. 1094 i n.). Zakładając nawet, że regulacje te nie znajdują zastosowania do tego typu kontroli, należy stwierdzić, iż swoboda pracodawcy w przedmiocie wykonywania działań kontrolnych jest znacząco ograniczona, przynajmniej w odniesieniu do unormowanych form kontroli pracownika.

Poza wymogiem celowości, w każdym z wymienionych przepisów, ustawodawca powołuje się jednocześnie na kryterium niezbędności. Pracodawca jest zatem zobowiązany dokonać analizy, czy planowane działania kontrolne są niezbędne dla osiągnięcia wskazanego celu (celów). W kontekście tego warunku jest więc zachowana pewna elastyczność – pracodawca ma bowiem możliwość wykazania nadrzędności swojego uzasadnionego interesu (wynikającego rzecz jasna z określonego prawem celu) wobec praw i wolności kontrolowanego pracownika. Oznacza to wprawdzie niepewność związaną z koniecznością dokonania pewnego procesu wartościującego i tym samym ryzyko zakwestionowania dopuszczalności wprowadzenia przez pracodawcę określonej formy kontroli, niemniej walorem – z perspektywy pracodawcy – może być znacznie większy zakres swobody decyzyjnej w porównaniu z wymogiem celowości, gdzie ustawodawca wskazuje

wybrane przesłanki, które mogą uzasadniać stosowanie danej formy kontroli, wykluczając tym samym możliwość skutecznego powoływania się przez pracodawcę na inne cele, które w innych uwarunkowaniach prawnych można byłoby uznać za prawnie usprawiedliwione.

Wskazana w art. 100 § 1 k.p. kolejna granica uprawnień kierowniczych (a zatem także kontrolnych) pracodawcy odnosząca się z kolei do zgodności poleceń z umową o pracę przesądza, w mojej ocenie, o charakterze prawnym owych uprawnień. Skoro ograniczenie dla kierownictwa pracodawcy stanowi treść wzajemnych ustaleń stron dokonanych w drodze umowy o pracę, to kierownictwo należy postrzegać jako mające swoje źródło w umowie o pracę (lub innym akcie kreującym stosunek pracy). Zresztą wynika to z art. 22 § 1 k.p. – pracownik zobowiązuje się przecież do wykonywania pracy pod kierownictwem pracodawcy. W przypadku innych uzgodnień stron, zakładających brak kierownictwa podmiotu zatrudniającego, zatrudnienie nie powinno opierać się na stosunku pracy. W kontekście uprawnień kontrolnych pracodawcy przedmiotowe ograniczenie nie wydaje się mieć jednak kluczowego znaczenia, zwłaszcza wobec przyjętego w ostatnich latach kierunku zmian legislacyjnych. Wprowadzanie unormowań dotyczących kolejnych form kontroli pracownika pozostawia bowiem stronom ograniczony zakres swobody w przedmiocie ustaleń, jakie mogłyby zostać poczynione. Wspomnieć przy tym wypada o podejmowanych w przeszłości przez pracodawców próbach legalizowania pewnych działań kontrolnych w oparciu o określone postanowienia umowne (np. w związku z prewencyjnymi badaniami trzeźwości pracowników).

Mając na uwadze powyższe, skonstatować wypada, że fundamentalne znaczenie w ustalaniu zakresu uprawnień kontrolnych pracodawcy mają przepisy prawa, co dotyczy zwłaszcza unormowanych obecnie form kontroli pracownika. Bez względu jednak na to, o jakie czynności kontrolne będzie chodzić (uregulowane *explicite* przez ustawodawcę czy też takie, które nie są objęte zakresem nowych regulacji), ich wykonywanie musi uwzględniać okoliczność, iż pracownikowi, który czynnościom tym miałby podlegać, przysługuje prawo do ochrony dóbr osobistych.

## **Zasada poszanowania dóbr osobistych pracownika a realizacja uprawnień kontrolnych pracodawcy**

Ustanowiona w art. 11<sup>1</sup> k.p. zasada poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika jest w doktrynie rozumiana w ten sposób, że pracodawca jest zobowiązany nie tylko powstrzymać się od zachowań stanowiących zagrożenie dla dóbr osobistych pracownika, ale również – co szczególnie istotne – zapewnić pracownikom środowisko pracy wolne od naruszeń w tym obszarze (Góral, 2010, s. 41–42). Wprowadzenie do Kodeksu pracy powyższej reguły stało się wprawdzie przyczynkiem do dyskusji nt. relacji zachodzącej pomiędzy art. 11<sup>1</sup> k.p. oraz art. 23 i 24 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn. Dz.U. z 2022, poz. 1360 ze zm.), jednakże nie ma wątpliwości, iż przedmiotowa powinność jest zaliczana do

podstawowych obowiązków pracodawcy. Jak wskazuje U. Jackowiak, określona w art. 11<sup>1</sup> k.p. zasada ma kluczowe znaczenie w kontekście kształtowania takich postaw i zachowań w środowisku pracy, które będą eliminować instrumentalne traktowanie pracowników (Jackowiak, 1996, s. 35–36). W sposób szczególny dotyczy to procesu kontroli pracownika, który może być przez pracowników postrzegany jako dotkliwy, a niekiedy wręcz wymierzony w ich dobra osobiste (Gładoch, 2006, s. 20 i n.). Stąd też pracodawca, planując wdrożenie określonych form kontroli, powinien uwzględnić ryzyko naruszenia dóbr osobistych osób kontrolowanych i przyjąć odpowiednie środki, które to ryzyko ograniczą.

Zauważyć wypada, że ustawodawca dostrzega zagrożenia dla dóbr osobistych kontrolowanego pracownika, dając temu wyraz *expressis verbis* w treści przyjmowanych kolejno regulacji prawnych. W art. 67<sup>14</sup> § 3 k.p. (uchylonym na mocy art. 1 pkt 2 lit. a ustawy z 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw) wskazywano na konieczność poszanowania prywatności telepracownika świadczącego pracę w domu w związku z przeprowadzaniem kontroli w tak szczególnym miejscu pracy. Konsekwentnie, zwraca się na to uwagę także obecnie w przypadku kontroli w miejscu wykonywania pracy zdalnej – w myśl obowiązującego od 7 kwietnia 2023 r. art. 67<sup>28</sup> § 2 zd. 2 k.p. realizacja czynności kontrolnych nie może naruszać prywatności pracownika (i innych osób). Należy przypuszczać, że właśnie ze względu na zagrożenia dla dóbr osobistych pracownika ustawodawca wprowadził zakaz stosowania monitoringu wizyjnego w pomieszczeniach sanitarnych, szatniach, stołówkach i palarniach, choć w art. 22<sup>2</sup> § 2 k.p. dopuszcza się jednocześnie możliwość objęcia monitoringiem powyższych przestrzeni przy zachowaniu pewnych warunków, m.in. zagwarantowaniu ochrony godności i innych dóbr osobistych pracownika. W art. 22<sup>3</sup> § 2 k.p. zastrzega się z kolei, że kontrola poczty elektronicznej nie może naruszać tajemnicy korespondencji oraz innych dóbr osobistych pracownika. Reguła ta ma także zastosowanie do innych form monitoringu (art. 22<sup>3</sup> § 2 w związku z § 4 k.p.). Została ona ponadto uwzględniona w art. 22<sup>1c</sup> § 2 k.p. w odniesieniu do kontroli trzeźwości pracowników, a w rezultacie również do kontroli pracowników na obecność środków działających podobnie do alkoholu (art. 22<sup>1c</sup> § 2 w związku z art. 22<sup>1c</sup> § 2 k.p.).

Pracodawca powinien zatem ustalić taki sposób przeprowadzania danej formy kontroli oraz jej zakres, aby ograniczyć ryzyko naruszenia dóbr osobistych pracownika. Taka jest też istota wspomnianego wcześniej kryterium niezbędności – pracodawca musi wykazać niezbędność danej formy kontroli dla osiągnięcia określonego celu właśnie z uwagi na zagrożenia dla praw i wolności osób, które kontroli mają być poddawane. Pozytywnie należy w związku z tym ocenić nałożenie na pracodawcę obowiązku ustalenia – na poziomie aktów tzw. prawa zakładowego – zasad wykonywania następujących form kontroli: monitoringu wizyjnego (art. 22<sup>2</sup> § 6 k.p.) oraz kontroli służbowej poczty elektronicznej (art. 22<sup>2</sup> § 6 w związku z art. 22<sup>3</sup> § 2 k.p.) i innych form monitoringu (art. 22<sup>2</sup>

§ 6 w związku z art. 22<sup>3</sup> § 2 i 4 k.p.), jak również kontroli pracowników na obecność alkoholu (art. 22<sup>1c</sup> § 10 k.p.) i środków działających podobnie do alkoholu (art. 22<sup>1c</sup> § 10 w związku z art. 22<sup>1c</sup> § 2 k.p.), czy wreszcie kontroli w miejscu wykonywania pracy zdalnej (art. 67<sup>20</sup> § 6 pkt 5–7 k.p.)<sup>4</sup>. Formalizacja reguł dokonywania czynności kontrolnych pozwoli bowiem ograniczyć ryzyko niewłaściwych zachowań osób kontrolujących oraz arbitralność w doborze metod i środków kontroli. Sądzę, że im większą swobodę w tym obszarze pracodawca pozostawi kadrze kierowniczej, tym większe ryzyko wystąpienia nieetycznych zachowań względem osób kontrolowanych.

Z całą pewnością okolicznością mającą istotny wpływ na zagwarantowanie pracownikom właściwego poziomu ochrony ich dóbr osobistych jest transparentność procesu kontroli pracownika. W tym kontekście zasadniczą rolę należy przypisać obowiązkowi pracodawcy w przedmiocie informowania pracowników o planowanym wprowadzeniu danej formy kontroli. Zanim przyjęto regulacje dotyczące systemów monitorujących w miejscu pracy, obowiązek ten wyprowadzano przede wszystkim z przepisów o ochronie danych osobowych. Aktualnie powinność ta ujęta jest w art. 22<sup>2</sup> § 7–9 k.p. oraz art. 22<sup>1c</sup> § 11–12 k.p., choć zaznaczyć trzeba, że przepisy te znajdują zastosowanie tylko do unormowanych form kontroli pracownika. Kluczowe z punktu widzenia zapewnienia należytego poziomu ochrony dóbr osobistych pracownika jest nie tylko ustanowienie *explicite* wspomnianego obowiązku, ale również określenie jego zakresu. Uzyskanie szczegółowych informacji nt. sposobu funkcjonowania danego systemu kontroli umożliwi pracownikowi podejmowanie świadomych decyzji odnośnie do określonych zachowań w miejscu pracy, a w rezultacie skuteczną ochronę swojej sfery osobistej. Przykładowo, będąc poinformowany o zakresie monitoringu aktywności pracowników w Internecie, pracownik zdecyduje, czy mimo tej okoliczności otworzyć prywatną pocztę elektroniczną lub skorzystać z Internetu w inny sposób niezwiązany ze świadczoną pracą, czy też powstrzymać się od zachowań, których następstwem może być dostarczenie pracodawcy określonej wiedzy na swój temat. Aby móc chronić swoją prywatność czy inne dobra osobiste, pracownik musi zatem znać i rozumieć reguły funkcjonowania danej formy kontroli, co pozwoli mu ocenić konsekwencje swoich potencjalnych zachowań. Jest to istotne zwłaszcza w przypadku kontroli pośredniej, realizowanej przy użyciu środków elektronicznych – pracownik może bowiem nie zorientować się, że został objęty monitoringiem.

Poddawanie pracownika kontroli ukrytej bez wątpliwości prowadzi do naruszenia dóbr osobistych pracownika, ale też jako zachowanie nieetyczne i nieakceptowalne wpisuje się w pojęcie przemocy zaproponowane przez Międzynarodową Organizację Pracy.

## Przemoc w świecie pracy a kontrola pracownika

Zakres przyjętej w art. 1 ust. 1 lit. a Konwencji nr 190 MOP definicji przemocy w świecie pracy jest bardzo ob-

szerny, tak pod względem przedmiotowym, jak i podmiotowym (Gajda, 2022, s. 70 i n.). Mając na względzie temat niniejszego opracowania, należy podkreślić zwłaszcza szerokie ujęcie zjawiska przemocy i molestowania w świecie pracy jako nieakceptowalnych zachowań i praktyk lub nawet ich gróźb, których celem, skutkiem lub prawdopodobnym skutkiem jest szkoda. Jak wynika z art. 1 ust. 1 lit. a Konwencji nr 190 MOP, mogą to być zachowania zarówno powtarzające się, jak i jednorazowe, zaś szkoda może mieć wymiar fizyczny, psychiczny, seksualny lub ekonomiczny. Międzynarodowa Organizacja Pracy odrębnie definiuje pojęcie przemocy i molestowania ze względu na płeć jako przemoc i molestowanie wymierzone w osoby z powodu ich płci biologicznej lub płci społeczno-kulturowej, bądź niewspółmiernie wpływające na osoby danej płci (biologicznej lub społeczno-kulturowej), w tym molestowanie seksualne (art. 1 ust. 1 lit. b Konwencji nr 190 MOP).

Bezsprzecznie zakres przyjętego przez Międzynarodową Organizację Pracy pojęcia przemocy jest znacznie obszerniejszy w porównaniu z definiowanymi w polskim systemie prawnym terminami: mobbingu, molestowania czy molestowania seksualnego. Jest to istotne o tyle, że wiele nieetycznych zachowań zachodzących w środowisku pracy nie spełnia wszystkich przesłanek mobbingu, a w rezultacie nie może być uznanych za mobbing w rozumieniu art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p., który to przepis był zresztą niejednokrotnie poddawany krytyce w polskiej nauce prawa pracy. Zachowania takie mogą jednocześnie nie wykazywać cech molestowania (art. 18<sup>3a</sup> § 5 pkt 2 k.p.) ani molestowania seksualnego (art. 18<sup>3a</sup> § 6 k.p.), w przypadku których godność pracownika jest naruszona lub zagrożona w kontekście określonych cech pracownika. W konsekwencji pracownikowi będącemu adresatem takich zachowań nie przysługują uprawnienia z art. 94<sup>3</sup> § 3–4 k.p. ani art. 18<sup>3d</sup> k.p. Przyjmuje się wprawdzie na gruncie art. 11<sup>1</sup> k.p., że pracodawca jest zobowiązany zapewnić pracownikom środowisko pracy wolne od wszelkich naruszeń, które mogłyby uderzać w godność lub inne dobra osobiste pracownika, niemniej nie ustanawia się w Kodeksie pracy szczególnych, jak w przypadku mobbingu czy molestowania, środków ochrony prawnej. Sięgnięcie do przepisów Kodeksu cywilnego dotyczących ochrony dóbr osobistych jest wprawdzie dopuszczalne, co znajduje potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego (wyrok z 7 kwietnia 2020 r., II PK 291/09, OSNP 19–20/2011, poz. 246), jednakże sądzę, że przyjęcie w Kodeksie pracy szczególnych uprawnień dla pracownika będącego ofiarą każdej formy przemocy (nie tylko mobbingu czy molestowania) wpłynęłoby na większą skuteczność tej ochrony. W mojej ocenie nie ma uzasadnienia dla występującego w polskim prawie pracy różnicowania poziomu ochrony prawnej pracownika w zależności od tego, z jaką formą naruszenia godności pracownika mamy do czynienia. Godność człowieka jest przecież wartością o charakterze fundamentalnym. Okoliczność, iż polski ustawodawca ustanawia szczególne uprawnienia wyłącznie dla pracownika będącego ofiarą mobbingu lub molestowania (w tym seksualnego), może ponadto sprzyjać prowadzeniu wewnętrz-

nych postępowań wyjaśniających w kierunku kwalifikacji określonych zachowań jako mobbing lub molestowanie albo braku takiej kwalifikacji, z pominięciem kontekstu innych form naruszenia godności pracownika, jakie mogły mieć miejsce. Tymczasem, jak wskazuje się w preambule Konwencji nr 190 MOP, istotne znaczenie w procesie zapobiegania przemocy i molestowaniu w świecie pracy ma kultura pracy oparta na wzajemnym szacunku i godności istoty ludzkiej. Mimo stosowania w treści powyższego dokumentu terminu „molestowanie”, co w mojej ocenie nie jest odpowiednim rozwiązaniem, podkreślić trzeba, że definicja przemocy i molestowania w świecie pracy obejmuje każde nieakceptowalne zachowanie czy praktykę, których celem lub choćby prawdopodobnym skutkiem jest szkoda. Formą tak rozumianej przemocy może być nadużywanie uprawnień kontrolnych pracodawcy.

Bez względu na to, czy kontrola pracownika odbywa się w sposób tradycyjny, czy też wprowadza się system monitorujący, którym zostaje objęty pracownik, możliwe są nadużycia przejawiające się korzystaniem przez przełożonego (lub bezpośrednio pracodawcę) z określonych narzędzi kontroli dla celów, których nie są prawnie usprawiedliwione, a które mogą wynikać, przykładowo, z przekonania kontrolującego o konieczności nieustannego sprawdzania pracownika w związku z brakiem zaufania do niego. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 10 maja 2018 r.: „Pracowniczego podporządkowania nie można więc utożsamiać z permanentnym nadzorem (obserwacją) przełożonego nad sposobem czy też właściwym tempem wykonywanych czynności, wystarczy bowiem wskazanie zadania i określenie terminu jego wykonania, a następnie kontrola jakości i terminowości wykonanej pracy.” (I PK 60/17, LEX nr 2486218). Taka kontrola może przybierać postać inwigilacji i bez wątpienia stanowić zachowanie nieakceptowalne, którego celem lub skutkiem może być szkoda, np. w sferze zdrowia psychicznego pracownika poddanego takiej kontroli. Jest to szczególnie ważne w kontekście nieunormowanych form kontroli pracownika (m.in. kontroli polegającej na obserwacji pracy podwładnego), bowiem brak w tym wypadku wskazań ustawodawcy w przedmiocie dopuszczalnych przesłanek kontroli, co w efekcie oznacza większe ryzyko podejmowania wobec pracownika czynności kontrolnych z przyczyn nieakceptowalnych pod względem etycznym.

Zakładając z kolei nawet, że realizacja uprawnień kontrolnych pracodawcy odbywać się będzie z przyczyn obiektywnie uzasadnionych (wynikających z przepisów prawnych w przypadku uregulowanych form kontroli pracownika), zakres wykonywanych czynności kontrolnych oraz sposób ich przeprowadzania może budzić wątpliwości. Przykładem może być poddawanie pracowników badaniom trzeźwości w obecności osób trzecich, np. klientów czy pasażerów, co może wywołać u pracownika poczucie skrępowania (Wichrowska-Janikowska, 2001, s. 15). Taką praktykę wykonywania kontroli trzeźwości pracowników należałoby kwalifikować jako nadużywanie uprawnień kontrolnych pracodawcy. Nie mogą być bowiem akceptowane działania prowadzące do poniżenia pracownika czy

naruszenia innych jego dóbr osobistych, w okolicznościach, w których cel polegający na weryfikacji stanu trzeźwości pracownika zostałby osiągnięty bez konieczności udostępniania tak szczególnych informacji osobom postronnym. Owszem, rezultatem będzie ograniczenie prawa pracownika do prywatności (pracodawca lub osoba przez niego upoważniona pozyska informacje nt. ewentualnej zawartości alkoholu w organizmie pracownika), jednakże owo ograniczenie musi pozostawać w odpowiedniej proporcji do rangi interesu, któremu ma służyć. Tak też wynika z orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego (wyrok z 24 czerwca 1997 r., K. 21/96, OTK ZU 2/1997, poz. 23) w kontekście dopuszczalności ograniczania praw i wolności człowieka. Na kwestię tę zwracała uwagę także Międzynarodowa Organizacja Pracy w wytycznych skierowanych do pracodawców, podnosząc konieczność ograniczenia ingerencji w prywatność pracownika w związku z dokonywaną kontrolą do niezbędnego minimum (*Protection of workers' personal data. An ILO code of practice*, 1997, p. 6.14).

Nadużywanie uprawnień kontrolnych pracodawcy ma miejsce także wówczas, gdy pracownik jest poddawany kontroli ukrytej. Jak wskazywano wcześniej, transparentność procesu kontroli pracownika umożliwia pracownikowi zabezpieczenie swojej sfery osobistej. Konsekwencją wykonywania czynności kontrolnych bez wiedzy pracownika może być zatem szkoda, o której mowa w art. 1 ust. 1 lit. a Konwencji nr 190 MOP. Powzięcie przez pracownika *post factum* informacji o tym, że przełożony stosował wobec niego określone czynności kontrolne, może wywołać u niego cierpienia psychiczne. Pracownik może odczuwać dyskomfort wynikający zwłaszcza z tego, że udostępnił przełożonemu określoną wiedzę na swój temat, nie mając świadomości, iż takie konsekwencje wiąże się z użytkowaniem powierzonego mu mienia, np. komputera czy samochodu służbowego. Przykładowo, dzięki zainstalowanym na komputerze pracownika tzw. *keyloggerom* umożliwiającym przechwytywanie znaków z klawiatury, przełożony poznał treść prywatnych wiadomości pracownika lub nawet hasła dostępne do prywatnych środków komunikacji (np. prywatnej poczty elektronicznej pracownika). Następstwem takich działań będzie w szczególności naruszenie tajemnicy komunikacji. Nie mam wątpliwości, że takie praktyki należy uznać za nieakceptowalne nie tylko dlatego, że są one nieetyczne, ale także z uwagi na ich często niemałą szkodliwość w różnych wymiarach dotyczących osoby pracownika. W rezultacie będą się one mieścić w zakresie przedmiotowym pojęcia przemocy w świecie pracy.

Podsumowując, nadmienić wypada, że w sposobach organizacji pracy Międzynarodowa Organizacja Pracy upatruje czynniki ryzyka związanego z narażeniem pracownika na przemoc i molestowanie oraz zobowiązuje do identyfikacji tego typu zagrożeń i podjęcia odpowiednich środków zaradczych (art. 8 lit. b Konwencji nr 190 MOP). Bezsprzeczne dotyczy to kontroli pracownika jako procesu, który może być szczególnie dotkliwy dla pracownika, a którego zorganizowanie w odpowiedni sposób leży u podstaw budowania środowiska pracy wolnego od za-

chowań o charakterze przemocowym. Co więcej, wśród wymienionych w pkt. 8 Zalecenia nr 206 MOP czynników ryzyka związanego z przemocą i molestowaniem w świecie pracy wskazuje się *explicitie* na nadużywanie stosunku zależności i – jak wynika z powyższej rekomendacji – na okoliczność tę pracodawca powinien zwrócić szczególną uwagę. Stąd też istotne jest, by już na etapie planowania działań kontrolnych uwzględnić ryzyko potencjalnych nadużyć ze strony kadry kierowniczej i podjąć takie środki profilaktyczne, które to ryzyko ograniczą. Kwestia ta dodatkowo nabiera na znaczeniu, jeśli uwzględnić wyniki najnowszych badań przeprowadzonych przez Międzynarodową Organizację Pracy we współpracy z instytucjami: Lloyd's Register Foundation i Gallup, w świetle których 22,8% osób zatrudnionych doświadczyło co najmniej jednej formy przemocy i molestowania w pracy (ILO, *Experiences of violence and harassment at work: A global first survey*, Geneva 2022). Skala zjawiska przemocy w świecie pracy potwierdza zatem potrzebę wdrożenia na poziomie prawa krajowego szczególnych instrumentów ochrony pracownika przed zachowaniami o charakterze przemocowym.

## Uwagi końcowe

Ratyfikacja Konwencji nr 190 MOP stanowiłaby okazję do weryfikacji polskich regulacji prawnych w zakresie aktualnego poziomu ochrony prawnej pracownika przed różnymi formami przemocy, jakie mogą mieć miejsce w środowisku pracy. Wyszczególnione w Kodeksie pracy pojęcia: mobbingu, molestowania i molestowania seksualnego (czy nawet szerzej różnych postaci nierównego traktowania) bezsprzecznie nie obejmują swoim zakresem wszelkich form przemocy, jakiej może doznać pracownik (Godlewska-Bujok, 2017, s. 4). Zaproponowana przez Międzynarodową Organizację Pracy definicja przemocy i molestowania w świecie pracy jest bardzo szeroka i z pewnością należałoby rozważyć, jakie ujęcie przemocy wprowadzić do polskiego porządku prawnego. Wyrażam jednak przekonanie, że zmiana obowiązującego stanu prawnego jest potrzebna i społecznie uzasadniona. Nawet jeśli powyższa Konwencja nie zostałaby przez Polskę ratyfikowana, należałoby oczekiwać ustanowienia w Kodeksie pracy szczególnych środków ochrony dóbr osobistych pracownika, bez konieczności sięgania do przepisów Kodeksu cywilnego w przypadku innych niż mobbing czy molestowanie form przemocy. Nie ma bowiem uzasadnienia dla występującego obecnie różnicowania zakresu ochrony prawnej pracownika, w zależności od tego, z jaką postacią naruszenia dóbr osobistych mamy do czynienia.

Modyfikacja aktualnych unormowań prawnych jest szczególnie istotna z uwagi na charakter prawny więzi łączącej pracownika z pracodawcą. Kierownictwo pracodawcy stanowi ważny atrybut podmiotu zatrudniającego umożliwiający efektywne zarządzanie ludźmi, ale jednocześnie to okoliczność, która może sprzyjać występowaniu, a nawet utrwalaniu działań o charakterze przemocowym, których odbiorcami są pracownicy. Uprawnienia kontrolne pracodawcy będące elementem owego kierow-

nictwa mają w tym kontekście zasadnicze znaczenie, bowiem nieprawidłowo realizowany proces kontroli staje się dla kontrolowanego pracownika szczególnie dotkliwy. Ustanowienie prawnego zakazu przemocy w świecie pra-

cy i konsekwencji prawnych jego naruszenia przyczyni się zatem także do zapewnienia bardziej skutecznej ochrony pracownika przed nadużywaniem uprawnień kontrolnych pracodawcy.

## Przypisy/Notes

- <sup>1</sup> Przepisy art. 22<sup>2</sup> i 22<sup>3</sup> k.p. przyjęto na mocy art. 11<sup>1</sup> ustawy z 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (Dz.U. poz. 1000). Zaczęły one obowiązywać z dniem 25 maja 2018 r.
- <sup>2</sup> Przepis art. 22<sup>1b</sup> k.p. przyjęto na mocy art. 4 pkt 2 ustawy z 21 lutego 2019 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych (Dz.U. poz. 730). Zaczął on obowiązywać z dniem 4 maja 2019 r.
- <sup>3</sup> Przepisy art. 22<sup>1c</sup>–22<sup>1g</sup> k.p. przyjęto na mocy art. 1 pkt 1 ustawy z 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r. poz. 240). Zaczęły one obowiązywać z dniem 21 lutego 2023 r.
- <sup>4</sup> Zaznaczyć jednak trzeba, że w tym przypadku obowiązek ustalenia reguł kontroli w akcie prawa zakładowego nie ma charakteru bezwzględny. W art. 67<sup>20</sup> § 5 k.p. dopuszcza się bowiem możliwość uwzględnienia powyższej kwestii w poleceniu wykonywania pracy zdalnej albo porozumieniu zawartym z pracownikiem.

## Bibliografia/References

- Gajda, M. (2022). *Przemoc w pracy. Środki ochrony prawnej i metody przeciwdziałania*. Wolters Kluwer.
- Gładoch, M. (2006). Mobbing a praca pod kierownictwem pracodawcy, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (4).
- Godlewska-Bujok, B. (2017). Przemoc w świecie pracy, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (2).
- Góral, Z. (2010). Kontrola pracownika a zasada ochrony jego godności i innych dóbr osobistych – zagadnienia wybrane. W: Z. Góral (Red.) *Kontrola pracownika. Możliwości techniczne i dylematy prawne*. Wolters Kluwer.
- ILO. (2022). *Experiences of violence and harassment at work: A global first survey*, Geneva.
- Jackowiak, U. (1996). W: U. Jackowiak (red.), *Kodeks pracy z komentarzem*. Fundacja Gospodarcza NSZZ „Solidarność”.
- Kuba, M. (2018). W: E. Bielak-Jomaa, D. Lubasz (Red.), *RODO. Ogólne rozporządzenia o ochronie danych. Komentarz*. Wolters Kluwer.
- Kubot, Z. (1978). *Pozycja prawna stron w umownym stosunku pracy*, Zakład Narodowy im. Ossolińskich.
- Lewandowski, H. (1972). Uprawnienia podmiotu zatrudniającego w zakresie kształtowania czasu pracy, *Studia Prawno-Ekonomiczne* (VII).
- Lewandowski, H. (1977). *Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy (Przedmiot i granice)*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Lewandowski, H. (2010). Możliwości kontrolowania pracownika w ramach uprawnień kierowniczych pracodawcy – zagadnienia ogólne. W: Z. Góral (Red.), *Kontrola pracownika. Możliwości techniczne i dylematy prawne*. Wolters Kluwer.
- Liszczy, T. (2009). Podporządkowanie pracownika a kierownictwo pracodawcy – relacja pojęć. W: Z. Góral (Red.), *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*. Wolters Kluwer.
- ILO (1997), *Protection of workers' personal data. An ILO code of practice*, Geneva
- Strugała, J. R. (1975). Uprawnienia kierownicze podmiotu zatrudniającego. W: W. Jaśkiewicz (Red.), *Studia nad kodeksem pracy*, Wydawnictwo: Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu.
- Szubert, W. (1957). Zasady prawa pracy, *Państwo i Prawo* (7–8).
- Wichrowska-Janikowska, E. (2001), Godność człowieka w stosunkach pracy, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (9).
- Wrątny, J. (1969). Kilka uwag w sprawie charakteru prawnego polecenia służbowego, *Państwo i Prawo* (7).

**Dr Magdalena Kuba**, doktor nauk prawnych, adiunkt w Zakładzie Prawa Pracy Kolegium Prawa Akademii Leona Koźmińskiego oraz Katedrze Prawa Pracy Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; kierownik studiów podyplomowych „Kadry i płace” w Akademii Leona Koźmińskiego; autorka publikacji z zakresu indywidualnego prawa pracy, rynku pracy i ochrony danych osobowych.

**Dr Magdalena Kuba**, Ph.D. in Law, assistant professor in the Division of Labor Law, College of Law, Kozminski University, and in the Department of Labor Law, Faculty of Law and Administration, University of Łódź; supervisor of postgraduate studies "Staff and wages" at Kozminski University; author of publications in the field of individual labor law, labour market and personal data protection