

Zagadnienia ogólne

Dr Ewa Staszewska-Kozłowska

Uniwersytet Łódzki

ORCID: 0000-0002-5807-4630

e-mail: estaszewska@wpia.uni.lodz.pl

Ochrona przed przemocą w miejscu odbywania stażu przez osoby bezrobotne – polskie standardy w świetle Konwencji nr 190 MOP

Protection against violence in the place of traineeship for the unemployed
– Polish standards in the light of ILO Convention No. 190

Streszczenie

Artykuł został poświęcony problematyce ochrony prawnej przed przemocą osób bezrobotnych w trakcie odbywania stażu, który zalicza się do najczęściej stosowanych podstawowych form aktywizacji zawodowej. Problematyka ta nabiera szczególnego znaczenia w świetle Konwencji nr 190 MOP dotyczącej eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy, w której stażyści zostali *explicite* wskazani obok pracowników jako grupa, której ochrona przed przemocą i molestowaniem powinna być zagwarantowana. Niejasny charakter prawny stażu oraz złożoność relacji zachodzących pomiędzy trzema podmiotami zaangażowanymi w jego realizację, daje asumpt do rozważań na temat przyjętego przez polskiego ustawodawcę modelu ochrony oraz jego zgodności z Konwencją nr 190 MOP, która w razie ratyfikacji będzie wyznaczała standardy ochrony przed przemocą w świecie pracy.

Słowa kluczowe

bezrobotny, staż dla osób bezrobotnych, przemoc w świecie pracy, molestowanie, molestowanie seksualne, mobbing

JEL: J71; J68

Abstract

The article is devoted to the issue of legal protection against violence for the unemployed during traineeships, which are among the most common basic forms of vocational activation. This issue is of particular importance in the context of ILO Convention No. 190 on the elimination of violence and harassment in the world of work, in which trainees are explicitly identified alongside employees as a group whose protection against violence and harassment should be guaranteed. The unclear legal nature of the traineeship, as well as the complexity of the relationship between the three entities involved in its implementation, gives rise to considerations on the protection model adopted by the Polish legislator and its compliance with ILO Convention No. 190, which, if ratified, will set standards for protection against violence in the world of work in Poland.

Keywords

unemployed, traineeship for the unemployed, violence in the world of work, harassment, sexual harassment, mobbing

Uwagi wprowadzające

We współczesnej rzeczywistości społeczno-gospodarczej zatrudnienie może przybierać rozmaite formuły prawne. Wyraźnie zarysował się podział szeroko rozumianego zatrudnienia na pracownicze i niepracownicze (Baran, 2020, s. 45; Goździewicz, 2018, s. 21). W tym drugim przypadku mamy do czynienia z bogactwem podstaw

prawnych świadczenia pracy w warunkach, które niejednokrotnie są bardzo zbliżone do zatrudnienia pracowniczego. Niezależnie od tego, czy praca jest wykonywana w ramach stosunku pracy, czy też w formach zatrudnienia niepracowniczego, wiąże się z kontaktami z innymi ludźmi o zróżnicowanych systemach wartości i doświadczeniach, co w konsekwencji może prowadzić do różnego rodzaju zjawisk niepożądanych w środowisku pracy,

w tym o charakterze przemocowym, takich jak m.in. mobbing, molestowanie czy molestowanie seksualne (Godlewska-Bujok, 2017, s. 2). Należy w związku z tym rozważyć, na ile dyferencjacja form zatrudnienia uzasadnia różnicowanie standardów ochrony przed przemocą w świecie pracy – zwłaszcza w przypadku takich stosunków niepracowniczego zatrudnienia, gdzie na pierwszy plan nie zawsze wysuwa się cel zarobkowy. Jedną z takich form jest staż dla osób bezrobotnych uregulowany w art. 53 ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 735, dalej: u.p.z.) oraz wydanym na podstawie art. 53 ust. 9 rozporządzeniu z 20 sierpnia 2009 r. w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu przez bezrobotnych (Dz.U. Nr 142, poz. 1160, dalej r.w.o.s.).

Biorąc pod uwagę, że staże należą do najczęściej stosowanych podstawowych form aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych¹, istotne jest ustalenie, na ile polski ustawodawca dostrzega ryzyko pojawienia się problemu przemocy w miejscu odbywania stażu, a także czy przewiduje środki ochrony prawnej w tym zakresie dla stażystów.

Zakres podmiotowy Konwencji nr 190 MOP dotyczącej eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy

Powyższe zagadnienie wydaje się szczególnie aktualne w świetle Konwencji nr 190 MOP z 10 czerwca 2019 r. dotyczącej eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy, która dotychczas nie została przez Polskę ratyfikowana. Konwencja w art. 1 ust. 1 pkt a wprowadza pojęcie „przemocy i molestowania” w świecie pracy², przez które należy rozumieć szereg nieakceptowanych zachowań i praktyk lub ich groźby, zarówno jednorazowych, jak i powtarzających się, których celem, skutkiem lub prawdopodobnym skutkiem jest szkoda fizyczna, psychiczna, seksualna lub ekonomiczna i uwzględnia przemoc i molestowanie ze względu na płeć. Powyższa definicja obejmuje wszelkie formy przemocy i nękania – werbalnego, fizycznego, społecznego lub psychicznego, w tym przemoc i molestowanie ze względu na płeć (ILO, 2022, s. 11).

W preambule konwencji nr 190 MOP zwraca się uwagę na prawo wszystkich ludzi do świata wolnego od przemocy i molestowania, w tym przemocy i molestowania ze względu na płeć. Bez wątplenia główną intencją MOP jest zapewnienie ochrony przed przemocą i molestowaniem jak największej grupie osób, co znajduje swoje odzwierciedlenie w szerokim zakresie podmiotowym konwencji nr 190 MOP. W świetle art. 2 konwencja nr 190 MOP chroni pracowników oraz inne osoby w świecie pracy, w tym pracowników zdefiniowanych w krajowym ustawodawstwie i praktyce, jak również osoby pracujące niezależnie od charakteru umowy na podstawie której wykonywana jest praca, osoby w trakcie szkolenia, w tym stażystów i praktykantów, pracowników, których zatrudnienie ustało, wolontariuszy, osoby poszukujące pracy

oraz aplikujące o nią, a także osoby sprawujące funkcje, wykonujące obowiązki i zadania pracodawcy. Stażysty zostali zatem *explicite* wskazani obok pracowników jako grupa, której ochrona przed przemocą i molestowaniem również powinna być zagwarantowana. W konwencji nr 190 MOP zaproponowano szereg rozwiązań instytucjonalno-prawnych zapobiegających przemocy i molestowaniu w pracy, a także eliminujących ich negatywne następstwa, które w razie ratyfikacji powinny zostać dostosowane do specyfiki systemu prawnego danego państwa (Gajda, 2022, s. 72).

Status prawny stażysty jako potencjalnej ofiary działań o charakterze przemocowym

Stażysty w trakcie odbywania stażu bez wątpienia mogą stać się ofiarami działań o charakterze przemocowym. W świetle art. 2 ust. 1 pkt 34 u.p.z. staż oznacza nabywanie przez bezrobotnego umiejętności praktycznych do wykonywania pracy przez wykonywanie zadań w miejscu pracy bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą. Jak wynika z art. 53 u.p.z. starosta może skierować bezrobotnych do odbycia stażu do organizatora stażu na okres nieprzekraczający 6 miesięcy lub 12 miesięcy – jeżeli jest on organizowany dla osób bezrobotnych, które nie ukończyły 30 roku życia (minimalny okres odbywania stażu na podstawie § 1 ust. 1 pkt 5 r.w.o.s. wynosi 3 miesiące). W przypadku staży dla osób bezrobotnych mamy do czynienia ze specyficzną, trójstronną więzią prawną o skomplikowanym i niejednorodnym charakterze, w którą są zaangażowane trzy podmioty (Skąpski, 2015, s. 238). W pierwszej kolejności należy wskazać osobę bezrobotną, będącą beneficjentem stażu jako instrumentu aktywizacji zawodowej, która potencjalnie może stać się ofiarą działań o charakterze przemocowym. Warunkiem skorzystania z tej formy wsparcia jest uzyskanie statusu osoby bezrobotnej, w razie spełnienia przesłanek określonych w art. 2 ust. 1 pkt 2 u.p.z. Drugim podmiotem zaangażowanym w realizację tego instrumentu rynku pracy jest organizator stażu, do którego bezrobotny jest kierowany przez starostę. Zgodnie z art. 53 ust. 1 u.p.z. status taki może uzyskać przede wszystkim pracodawca rozumiany jako jednostka organizacyjna, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, jak również osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one co najmniej jednego pracownika (art. 2 ust. 1 pkt 25 u.p.z.), a także rolne spółdzielnie produkcyjne lub pełnoletnie osoby fizyczne zamieszkujące i prowadzące na terytorium RP, osobiście i na własny rachunek, działalność w zakresie produkcji roślinnej lub zwierzęcej, w tym ogrodniczej, sadowniczej, pszczelarskiej i rybnej, w pozostającym w jej posiadaniu gospodarstwie rolnym obejmującym obszar użytków rolnych o powierzchni przekraczającej 2 ha przeliczeniowe lub prowadzącej działalność specjalnej produkcji rolnej, o którym mowa w ustawie z 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 208). Ponadto, o przyjęcie stażysty mogą ubiegać się organizacje pozarządowe (art. 53

ust. 8 u.p.z.) oraz przedsiębiorcy niezatrudniający pracowników (art. 61a ust. 1 u.p.z.). Trzecią stroną występującą w stosunku prawnym stażu jest starosta (organ zatrudnienia) wyposażony w określone uprawnienia zarówno w odniesieniu do osób bezrobotnych, jak i organizatora stażu.

Wskazane powyżej trzy podmioty występujące w stosunku prawnym stażu pozostają ze sobą w określonych relacjach. Starosta zawiera z organizatorem stażu umowę o zorganizowanie stażu (jej treść określa § 5 r.w.o.s.), która, jak stwierdził Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z 17 stycznia 2014 r., jest rodzajem umowy cywilnoprawnej (I OSK 135/13, LEX nr 1480125). W ramach tej umowy organizator stażu zobowiązuje się do zapewnienia należytej realizacji stażu zgodnie z ustalonym programem, w którym zostaje określony m.in. zakres zadań wykonywanych przez bezrobotnego, opiekun stażysty (art. 53 ust. 4 u.p.z.). Jeżeli chodzi o relacje osoby bezrobotnej ze starostą, to przede wszystkim należy zwrócić uwagę, że to organ zatrudnienia kieruje bezrobotnego na staż (co musi zostać poprzedzone uzyskaniem statusu bezrobotnego), a następnie sprawuje nadzór nad jego odbywaniem i wydaje zaświadczenie o odbyciu stażu (art. 53 ust. 5 u.p.z.). Kompetencje starosty rozciągają się tym samym na wszystkie fazy trwania stosunku prawnego stażu – począwszy od jego organizowania, realizacji, nie wyłączając zakończenia jego trwania (Staszewska, 2018, s. 1052). W przypadkach wskazanych w § 9 r.w.o.s. starosta na wniosek bezrobotnego bądź z urzędu może rozwiązać z organizatorem stażu umowę o odbycie stażu, a także na wniosek organizatora lub z urzędu pozbawić bezrobotnego możliwości kontynuowania stażu.

Trzecią relacją, która będzie miała kluczowe znaczenie z perspektywy stażysty jest relacja, w jakiej będzie on pozostawał z organizatorem stażu, który finalnie wydaje stażystę opinię zawierającą informacje o zadaniach realizowanych przez niego i umiejętnościach praktycznych pozyskanych w trakcie stażu. Pomiędzy tymi dwoma podmiotami nie jest zawierana żadna umowa, co więcej, ustawodawca w samej definicji stażu jednoznacznie przesądził, że nie dochodzi do nawiązania stosunku pracy. Biorąc pod uwagę szereg obowiązków, jakimi te podmioty są obciążone względem siebie, nie można mieć wątpliwości, że pomiędzy nimi istnieje stosunek prawny, który należy kwalifikować jako zobowiązaniowy (Skąpski, 2015, s. 241). Przede wszystkim w § 6 ust. 2 r.w.o.s. na stażystów nałożono o *quasi*-pracowniczym charakterze. Zostali oni zobowiązani m.in. do przestrzegania ustalonego przez organizatora czasu pracy, sumiennego i starannego wykonywania zadań objętych programem stażu, stosowania się do poleceń organizatora i opiekuna, o ile nie są one sprzeczne z prawem. Mają także przestrzegać przepisów i zasad obowiązujących u organizatora, w szczególności regulaminu pracy, tajemnicy służbowej, zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Osoba bezrobotna w trakcie odbywania stażu podlega w zasadzie kierownictwu organizatora na zasadach zbliżonych do pracowniczych.

Z drugiej strony, stażysty zostali wyposażeni w wiele uprawnień, które zobowiązany jest zagwarantować organizator stażu. Co istotne, znaczna ich część ma być realizowana na zasadach przewidzianych dla pracowników, co należy rozumieć jako konieczność stosowania odpowiednich regulacji z zakresu prawa pracy. Do tej grupy uprawnień zostało zaliczone m.in. prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków odbywania stażu (§ 6 ust. 1 pkt 3 r.w.o.s.), prawo do profilaktycznej ochrony zdrowia (§ 6 ust. 1 pkt 4 r.w.o.s.), prawo do okresów odpoczynku (§ 7 ust. 4 r.w.o.s.), czy prawo do równego traktowania (§ 8 r. w. o. s.). Sytuacja stażysty odbywającego staż jest *de facto* bardzo zbliżona do sytuacji osób pozostających w stosunku pracy, z tą jednak różnicą, że stażysta nie otrzymuje wynagrodzenia za pracę, ale stypendium, które jest finansowane ze środków Funduszu Pracy i wypłacane przez starostę.

W związku z relacją, w jakiej stażysta pozostaje z organizatorem stażu, należy także zauważyć, że zaangażowany w nią będzie jeszcze opiekun stażysty, który na podstawie § 6 ust. 3 r.w.o.s. udziela bezrobotnemu wskazówek i pomocy w wypełnianiu powierzonych zadań oraz poświadcza własnym podpisem prawdziwość informacji zawartych w sprawozdaniu z przebiegu stażu, które zobowiązany jest sporządzić stażysta.

Bezrobotny pozostając w relacjach z organem zatrudnienia oraz z organizatorem stażu jest w dwójnasób narażony na potencjalne niepożądane zachowania o charakterze przemocowym. Z jednej strony występuje relacja podporządkowania zbliżona do tej, która jest charakterystyczna dla stosunku pracy, z drugiej zaś, szczególna sytuacja związana ze statusem bezrobotnego, którego uzyskanie może wskazywać na ograniczone możliwości samodzielnego znalezienia zatrudnienia, co wiąże się z kolei z brakiem lub niewystarczającymi kompetencjami zawodowymi. Powstaje w związku z tym pytanie, czy ustawodawca dostrzega zagrożenia w tym obszarze i przewiduje konkretne środki ochrony prawnej dla stażystów?

Należy zacząć od tego, że w żadnym z przepisów regulujących instytucję stażu nie występuje termin „przemoc”. Pojęcie to nie pojawia się także w polskich regulacjach z zakresu prawa pracy, w których ustawodawca odwołuje się do konkretnych, wybranych form przemocy, takich jak mobbing, molestowanie i molestowanie seksualne. Z takim stanem rzeczy mamy do czynienia także w przypadku stażu dla osób bezrobotnych. Złożony charakter prawny stażu, na który składa się przede wszystkim trójstronna relacja, powoduje, że trudno mówić o spójnym modelu ochrony prawnej stażystów przed przemocą. W związku z powyższym, zagadnienie to należy analizować biorąc pod uwagę relacje, w jakich stażysta pozostaje z organem zatrudnienia oraz z organizatorem stażu.

Ochrona przed przemocą w relacji stażysta-organ zatrudnienia

Jeżeli chodzi o zakres ochrony przed przemocą, w ramach relacji, w jakich stażysta pozostaje z organem zatrudnienia, to z pewnością należy wskazać na przepisy

ustawy z 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 970, dalej: u.r.t.). Jak wynika z art. 8 ust. 1 pkt 4 u.r.t., zakazuje się nierównego traktowania osób fizycznych ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w zakresie dostępu i warunków korzystania z instrumentów rynku pracy określonych w ustawie o promocji zatrudnienia oferowanych przez instytucje rynku pracy. Przez nierówne traktowanie w świetle art. 3 pkt 5 u.r.t. należy rozumieć traktowanie osób fizycznych w sposób będący jednym lub kilkoma z następujących zachowań: dyskryminacją bezpośrednią, dyskryminacją pośrednią, molestowaniem, molestowaniem seksualnym, a także mniej korzystnym traktowaniem osoby fizycznej wynikającym z odrzucenia molestowania lub molestowania seksualnego lub podporządkowanie się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu oraz zachęcanie do takich zachowań i nakazywanie tych zachowań. Spośród wskazanych w art. 3 pkt 5 u.r.t. zachowań, przemocowy charakter należy przypisać zwłaszcza molestowaniu i molestowaniu seksualnemu. Molestowanie zostało zdefiniowane w art. 3 pkt 3 u.r.t. jako każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Z kolei molestowanie seksualne to każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym wobec osoby fizycznej lub odnoszące się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności tej osoby, w szczególności przez stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery – mogą to być fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (art. 3 pkt 4 u.r.t.).

Powyższa regulacja w kontekście stażystów dotyczy przede wszystkim etapu nawiązywania stosunku stażowego (dostępu do stażu jako instrumentu rynku pracy). Zanim bezrobotny trafi do organizatora w celu odbycia u niego stażu, przechodzi swoisty proces rekrutacji, posiadając *de facto* status kandydata do odbywania stażu. Jak wynika z art. 34a u.p.z., powiatowy urząd pracy, udzielając bezrobotnemu pomocy określonej w u.p.z., przygotowuje indywidualny plan działania, w którym określa działania możliwe do zastosowania przez urząd. Bezrobotny na tym etapie pozostaje w dużej zależności od pracownika urzędu pracy, potencjalnie będąc narażonym na wskazane w art. 3 pkt 5 u.r.t. zachowania o charakterze przemocowym, takie jak molestowanie czy molestowanie seksualne (zwłaszcza w formie szantażu *quid pro quo*), których podłożem może być kwestia dostępu do stażu, a następnie ustalania jego warunków (np. długości trwania stażu czy wyboru organizatora stażu). Poza etapem kierowania do odbycia stażu, bezrobotny na ewentualne zachowania o przemocowym charakterze w relacji z organem zatrudnienia może być też narażony w czasie jego odbywania, albowiem w przypadkach określonych w § 9 r.w.o.s. starosta może wcześniej zakończyć staż (zarówno z urzędu, jak i na wniosek stażysty lub organizatora stażu).

W razie wystąpienia niepożądanych zachowań, w postaci molestowania czy molestowania seksualnego, które w świetle art. 3 pkt 5 u.r.t. utożsamiane są z naruszeniem zasady równego traktowania, bezrobotny ma prawo dochodzić odszkodowania przed sądem cywilnym (art. 13 u.r.t.). Zaznaczyć przy tym należy, że bezrobotny będzie mógł skorzystać z tego środka ochrony prawnej, o ile do nierównego traktowania doszło ze względu na wskazane w ustawie równościowej cechy, tj. płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną – co jest wynikiem przyjęcia koncepcji zamkniętego katalogu cech podlegających ochronie.

Ochrona przed przemocą w relacji stażysta-organizator stażu

Jeżeli na etapie udzielania pomocy osobie bezrobotnej zostanie podjęta decyzja o zasadności zastosowania instrumentu aktywizacji zawodowej w formie stażu, wówczas dochodzi do skierowania jej do organizatora stażu, z którym starosta podpisał umowę o odbycie stażu. Osoba bezrobotna zostaje tym samym włączona do zespołu pracowniczego, gdzie przez stosunkowo długi okres (nawet do 12 miesięcy) wykonuje „zadania” określone w programie stażu, w celu nabycia umiejętności praktycznych do wykonywania pracy. W regulacji prawnej stażu unika się określenia „świadczenia pracy”, choć w rzeczywistości do tego sprowadzają się czynności realizowane przez stażystów w pełnym wymiarze czasu pracy. U etatowych pracowników organizatora stażu może powstać poczucie hierarchicznej nadrzędności nad stażystą, którego z organizatorem nie łączy żadna umowa. Ustawodawca w pewnym zakresie dostrzega, że stażyści poprzez włączenie do zespołu pracowniczego są narażeni na te same oddziaływania ze strony środowiska pracy co inni pracownicy, czego wyrazem jest częściowe podleganie przepisom ochronnym prawa pracy, na co była już zwracana uwaga wcześniej.

Biorąc pod uwagę, że staż dla bezrobotnych nie prowadzi do nawiązania stosunku pracy, należałoby założyć, że po jego rozpoczęciu do osoby bezrobotnej – podobnie jak w przypadku jej relacji z organem zatrudnienia, w razie wystąpienia niepożądanych zachowań wskazanych w art. 3 pkt 5 u.r.t. (m.in. molestowania czy molestowania seksualnego), zastosowanie znajdą przepisy ustawy równościowej, które odnoszą się do sfery szeroko rozumianego zatrudnienia. W myśl art. 4 pkt 2 u.r.t. do obszarów chronionych przepisami ustawy zalicza się m.in. warunki podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności na podstawie stosunku pracy albo umowy cywilnoprawnej. Zakres osób chronionych przed nierównym traktowaniem w kontekście świadczenia pracy lub realizacji innych zajęć zarobkowych jest tutaj bardzo rozległy i obejmuje różne podstawy zatrudnienia (Kuba & Staszewska, 2019, s. 3). Użycie zwrotu „w szczególności” wskazuje, że zakresem zastosowania ustawy, poza stosunkiem pracy i umową cywilnoprawną, objęto również warunki po-

dejmowania i wykonywania działalności zawodowej w ramach innych niepracowniczych stosunków zatrudnienia (Kuczyński, s. 93). Ustawodawca zdecydował się jednak na przyjęcie innego rozwiązania. Otóż na podstawie § 8 r.w.o.s., bezrobotnemu odbywającemu staż przysługuje prawo do równego traktowania na zasadach przewidzianych w przepisach rozdziału IIa w dziale pierwszym kodeksu pracy, co umożliwia stosowanie przepisów kodeksu pracy, jeżeli chodzi o przynajmniej dwa zjawiska o charakterze przemocowym, tj. molestowanie i molestowanie seksualne, będące szczególnymi przejawami dyskryminacji. Pojęcie molestowania i molestowania seksualnego w kodeksie pracy zostało zdefiniowane podobnie jak na gruncie u.r.t. Molestowanie w świetle art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p. to niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. W warunkach zatrudnienia pracowniczego wskazuje się, że sprawcą molestowania może być każdy – nie tylko pracodawca czy osoby działającego w jego imieniu. Molestującym może być przełożony, współpracownik, a nawet osoba trzecia (Kuba, 2017, s. 171). Z podobnym rozumieniem sprawcy molestowania będziemy mieli do czynienia w przypadku stażysty – w szczególności w rachubę będzie wchodził organizator stażu, opiekun stażysty, pracownicy organizatora stażu, czy nawet inni stażyści. Zachowanie molestującego powinno odnosić się przy tym do określonej cechy stażysty, a biorąc pod uwagę otwarty katalog kryteriów dyskryminacyjnych w kodeksie pracy, przyczyną molestowania może być dowolna³ cecha danego stażysty (nie wyłączając posiadania statusu stażysty).

Stażysta może także stać się ofiarą molestowania seksualnego, które w świetle art. 18^{3a} § 5 k.p. oznacza każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Na takie zachowanie mogą składać się fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy. Podobnie jak przy potencjalnym molestowaniu seksualnym stażysty w związku z relacją, w jakiej pozostaje z organem zatrudnienia, tak i w przypadku organizatora wydaje się, że stażysta może być narażony na seksualny szantaż (*quid pro quo*). Pozostaje on bowiem w dużej zależności od organizatora stażu, na którym spoczywa obowiązek zapewnienia odpowiednich warunków stażu, wydania stażyście opinii (por. art 52 ust. 5 u.p.z.), czy wreszcie do którego należy decyzja o nawiązaniu stosunku pracy ze stażystą po zakończeniu stażu. Choć pracodawca może być zobowiązany na podstawie umowy stażowej do zatrudnienia stażysty w ramach stosunku pracy po zakończeniu stażu, to jednak sankcje za niedotrzymanie tego warunku nie są szczególnie dotkliwe (będą określone w umowie i mogą polegać np. na ograniczeniu możliwości ubiegania się o stażystów w przyszłości), co może stanowić pole do nadużyć.

Powyższe uwagi dotyczą także opiekuna stażysty, do którego poleceń stażysta jest zobowiązany się stosować i który poświadcza własnym podpisem prawdziwość informacji zawartych w sprawozdaniu sporządzanym przez bezrobotnego.

W razie wystąpienia powyższych zjawisk o przemocowym charakterze w postaci molestowania oraz molestowania seksualnego, stażysta może dochodzić określonych roszczeń. Wątpliwość, jaka jawi się na kanwie tego zagadnienia, to kwestia reżimu prawnego, w jakim stażysta ma ich dochodzić. Jeżeli chodzi o naruszenie prawa stażysty do równego traktowania, które ma być realizowane na zasadach przewidzianych dla pracowników, to roszczenia odszkodowawcze powinny być kierowane do sądów pracy. Z art. 476 § 1 pkt 2 k.p.c. wynika, że przez sprawy z zakresu prawa pracy rozumie się sprawy o roszczenia z innych stosunków prawnych, do których z mocy odrębnych przepisów stosuje się przepisy prawa pracy. Stosunek prawny niepracowniczego zatrudnienia łączący stażystę z organizatorem stażu w obszarze prawa do równego traktowania ma być realizowany zgodnie z § 8 r.w.o.s. na zasadach przewidzianych w przepisach rozdziału IIa kodeksu pracy. A zatem stażysta, wobec którego organizator stażu naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu (m.in. poprzez molestowanie), na podstawie art. 18^{3d} k.p. ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, które winno być dochodzone przed sądem pracy. Podobne stanowisko zostało wyrażone w wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 6 marca 2013 r. (III APa 6/13, LEX nr 1298878), w którym stwierdzono, że spory dotyczące realizacji praw i obowiązków stażysty i pracodawcy powinny być ujmowane jako sprawy z zakresu prawa pracy (podobnie Skąpski, 2015, s. 254).

O ile w odniesieniu do zachowań o charakterze dyskryminacyjnym stażysta ma zagwarantowaną ochronę na zasadach przewidzianych dla pracowników, to ustawodawca nie odsyła do kodeksu pracy w razie wystąpienia mobbingu. Co niepokojące, zjawisko to w ogóle nie zostało zauważone przez ustawodawcę jako potencjalnie mogące wystąpić w stosunku prawnym stażu. Lukę tę można tłumaczyć tym, że regulacjami antydyskryminacyjnymi objęta jest szeroka grupa osób zarobkujących (i nie tylko) na podstawie ustawy równościowej. Przyznanie bezrobotnym stażystom prawa do równego traktowania (które i tak przysługiwałoby im na podstawie ustawy równościowej), jest jedynie działaniem zwiększającym ochronę w tym zakresie. Definicja legalna mobbingu zawarta w art. 94³ § 2 k.p. nie pozostawia wątpliwości, że stażysta może paść ofiarą tego zjawiska. W świetle powyższej regulacji mobbing to działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękananiu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Czas trwania stażu (od 3 do 12 miesięcy) powoduje, że wyżej zakreślone przesłanki

mobbingu mogą zostać spełnione także w przypadku stażysty. O ile w razie molestowania i molestowania seksualnego podłożem zachowania molestującego musi być kryterium dyskryminacyjne, to w razie mobbingu nie jest konieczne ustalenie konkretnego powodu nękania lub zastraszania. Nieprzyznanie bezrobotnemu prawa do dochodzenia roszczeń z tytułu mobbingu w oparciu o przepisy kodeksu pracy nie pozbawia go możliwości skorzystania z cywilnoprawnych środków ochrony dóbr osobistych, co jednak wydaje się rozwiązaniem niewystarczającym z punktu widzenia jego interesów (Gajda, 2022, s. 229). Sytuacja ta może jednak w niedalekiej przyszłości ulec zmianie, ze względu na projekt ustawy o aktywności zawodowej, która ma zastąpić obowiązującą od niemal dwudziestu lat ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy⁴. W świetle art. 115 ust. 2 pkt 6 projektu, na zasadach przewidzianych dla pracowników organizator stażu zapewnia bezrobotnemu odbywającemu staż ochronę przed mobbingiem. Takie rozwiązanie należy odczytywać w ten sposób, że w razie wejścia w życie wskazanej regulacji, stażyści będą mogli dochodzić roszczeń z tytułu mobbingu na gruncie kodeksu pracy, co niewątpliwie wzmocni ich ochronę. Jednocześnie z dezaprobatą należy przyjąć brzmienie art. 115 ust. 3 projektu, w którym organizator stażu został zobowiązany do przestrzegania zasady równego traktowania i niedyskryminowania stażysty – bez odesłania do zasad przewidzianych dla pracowników, z czym mamy do czynienia w obowiązujących unormowaniach. Taki kształt regulacji powoduje, że stażysta w razie np. molestowania, nie będzie mógł dochodzić roszczeń na podstawie przepisów kodeksu pracy, ale na podstawie ustawy równościowej (w której mamy do czynienia z zamkniętym katalogiem cech podlegających ochronie). Projektodawca dokonał tym samym ponownej dyferencjacji ochrony prawnej w zależności od formy działań przemocowych.

Kończąc wątek dotyczący środków ochrony przed przemocą w relacji stażysty z organizatorem należy zwrócić jeszcze uwagę na § 9 ust. 1 r.w.o.s., w myśl którego starosta na wniosek bezrobotnego odbywającego staż lub z urzędu może rozwiązać z organizatorem umowę o odbycie stażu m.in. w razie niedotrzymywania warunków jego odbywania. Oznacza to tym samym, że stażysta w razie wystąpienia niepożądanych zachowań ze strony organizatora stażu może zwrócić się o pomoc do starosty, który zobowiązany jest podjąć wskazane powyżej działania, wynikające z uprawnień nadzorczych organu zatrudnienia. Stażyście w związku z wcześniejszym zakończeniem stażu z przyczyn zawinionych przez organizatora nie przysługuje jednak żadne odszkodowanie. Co więcej, wcześniejsze zakończenie stażu wywoła niekorzystne reperkusje w sferze prawa osoby bezrobotnej do stypendium – przysługuje ono jedynie w trakcie odbywania stażu (art. 53 ust. 6 u.p.z.).

Podsumowanie

W Konwencji nr 190 MOP (zarówno w aspekcie podmiotowym, jak i przedmiotowym) przyjęto szeroką kon-

cepcję świata pracy wolnego od przemocy i molestowania, za które w art. 1 ust. 1 pkt a uznano szereg bliżej niesprecyzowanych zachowań i praktyk (zarówno jednorazowych jak i powtarzających się), których celem, skutkiem jest szkoda fizyczna, psychiczna, seksualna lub ekonomiczna, z uwzględnieniem przemocy i molestowania ze względu na płeć. Choć ujęcie to może budzić pewne wątpliwości (zwłaszcza jeżeli chodzi o odrębne od przemocy ekspozowanie molestowania ze względu na płeć), to w art. 1 ust. 2 konwencji nr 190 MOP zastrzeżono, że definicje zawarte w krajowym ustawodawstwie mogą przewidywać jednolite lub odrębne pojęcia. Polski ustawodawca *de lege lata* nie posługuje się w obszarze regulacji związanych z zatrudnieniem pojęciem przemocy, a jedynie zauważa wybrane jej formy – przede wszystkim mobbing, molestowanie i molestowanie seksualne, dokonując istotnej dyferencjacji ochrony prawnej w zależności od rodzaju zatrudnienia. W przypadku osób bezrobotnych odbywających staże, którym poświęcony został niniejszy artykuł, środki ochrony prawnej koncentrują się w obszarze przejawów nierównego traktowania, w ramach których do zachowań o charakterze przemocowym należy zaliczyć molestowanie i molestowanie seksualne. Mankamentem przyjęcia takiej koncepcji jest przede wszystkim konieczność powołania się przez osobę bezrobotną podnoszącą zarzut molestowania, na kryterium dyskryminacyjne, które w razie, gdy jego sprawcą będzie organ zatrudnienia – musi być jednym z kryteriów wskazanych w art. 1 ust. 1 u.r.t. (katalog zamknięty kryteriów prawnie zabronionych). Szerszy zakres ochrony został zagwarantowany stażystom w razie wystąpienia molestowania czy molestowania seksualnego pojawiającego się w relacji z organizatorem stażu – dzięki odwołaniu do kodeksu pracy, w którym katalog kryteriów dyskryminacyjnych jest otwarty. Wydaje się, że rewizji powinno ulec lokowanie molestowania i molestowania seksualnego w obszarze nierównego traktowania (uwaga ta zwłaszcza odnosi się do molestowania zwykłego). Jak słusznie zwraca uwagę B. Godlewska-Bujok, choć podstawą molestowania i molestowania seksualnego mogą być stereotypy i uprzedzenia przyczyniające się do powstawania zachowań dyskryminacyjnych, to jednak mają one charakter przemocowy – podobnie jak w przypadku mobbingu (Godlewska-Bujok, 2017, s. 3 i n.).

W świetle postanowień konwencji nr 190 MOP, za niezbędne i pilne należy uznać stworzenie spójnego, jednolitego modelu ochrony prawnej przed przemocą w świecie pracy, zapewniającego ochronę dla wszystkich osób zatrudnionych (w szerokim ujęciu). Zważywszy na uniwersalny charakter prawa wszystkich ludzi do świata pracy wolnego od przemocy i molestowania, którego naruszenia nie sposób nie utożsamiać z naruszeniem lub nadużyciem praw człowieka, należy oczekiwać uniformizacji rozwiązań, która w przypadku tak fundamentalnych kwestii powinna zostać zagwarantowana. W konwencji nr 190 MOP oraz zaleceniu nr 206 MOP przewiduje się szereg rozwiązań, których wdrożenie może uczynić realnym powyższy postulat – poczynając od prawnego zakazu przemocy, poprzez szereg działań pre-

wencyjnych, a skończywszy na odpowiednich środkach ochrony prawnej w postaci odszkodowań. W myśl art. 7 konwencji nr 190 MOP za istotne należy uznać wprowadzenie szerokiego pojęcia przemocy w świecie pracy, które obejmowałoby nie tylko zdefiniowane już na gruncie polskiego porządku prawnego zachowania przemocowe, takie jak mobbing, molestowanie i molestowanie seksualne, ale także inne przejawy przemocy fizycznej, psychicznej, które nie zawsze można zakwalifikować *de lege lata* do powyższych zachowań, ze względu na ich skomplikowaną konstrukcję prawną, co powoduje, że ofiary nie zawsze mogą dochodzić określonych roszczeń.

Z postanowień konwencji nr 190 MOP wybrzmiewa rekomendacja lokowania przemocy w świecie pracy w obszarze przepisów odnoszących się do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy i traktowania jej w kategoriach ryzyka zawodowego. Taka koncepcja może mieć szczególne znaczenie z perspektywy osób pozostających w niepracowniczych formach zatrudnienia (w tym podejmowanych nie zawsze w celach zarobkowych jak właśnie staże), a w przypadku których polski ustawo-

dawca gwarantuje standard pracowniczy w sferze bezpieczeństwa i higieny pracy. Istota przepisów z zakresu bhp sprowadza się do sprecyzowania ogólnej zasady powszechnej ochrony życia i zdrowia człowieka i daleko wykracza poza aksjologię wartości związanych z zatrudnieniem pracowniczym (Sobczyk, 2013, s. 162). Zdaniem T. Wyki, zakres stosowania przepisów bhp poza stosunkiem pracy, uzasadnia tezę o konieczności wyodrębnienia tej problematyki w odrębną regulację prawną (Wyka, 2015, s. 680). Zgadzając się z powyższym stanowiskiem, w razie ratyfikacji konwencji nr 190 MOP (co powinno nastąpić jak najszybciej), możliwe byłoby przyjęcie kompleksowego aktu prawnego o szerokim zakresie podmiotowym, inkorporującego rozwiązania antyprzemocowe zobowiązujące podmioty zatrudniające do podjęcia działań prewencyjnych, a także przewidujące odpowiednie środki zaradcze, w ramach których szerzej należałoby zaangażować organy powołane do nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy – na co wprost wskazują rozwiązania proponowane w konwencji nr 190 MOP.

Przypisy/Notes

¹ Na podstawie art. 4 ust. 1¹ u.p.z. minister właściwy do spraw pracy publikuje corocznie na stronie internetowej urzędu obsługującego ministra katalog podstawowych form aktywizacji zawodowej, rozumianych jako usługi i instrumenty rynku pracy finansowane ze środków Funduszu Pracy, dla których w danym roku będą określone wskaźniki efektywności zatrudnieniowej oraz kosztowej. Do podstawowych form aktywizacji zawodowej zaliczają się staże, szkolenia, prace interwencyjne, roboty publiczne, dofinansowanie podejmowania działalności gospodarczej, refundacje kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy. W latach 2014-2019 staże były najczęściej stosowaną podstawową formą aktywizacji zawodowej.

² Szeroko na ten temat Tomaszewska, 2023.

³ Z wyjątkiem płci lub seksualności, albowiem w takim przypadku należy mówić o molestowaniu seksualnym.

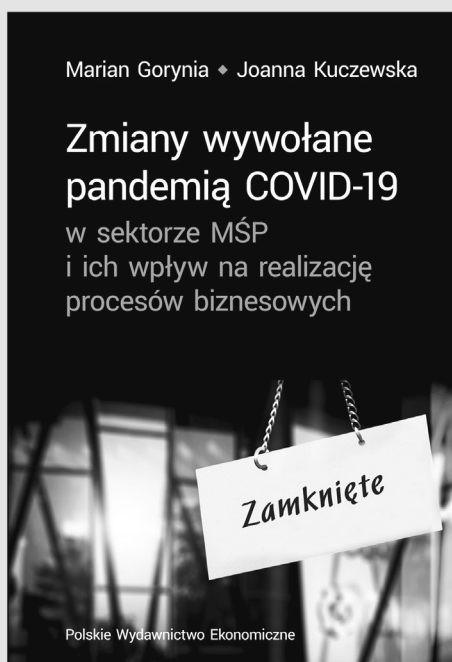
⁴ Projekt z 27 marca 2023 r. dostępny na stronie <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12364850/katalog/12917069#12917069>

Bibliografia/References

- Baran, K. W. (2020). Komentarz do art. 2 kodeksu pracy. W: K.W. Baran (Red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Tom I. Wolters Kluwer.
- Gajda, M. (2022). *Przemoc w pracy. Środki ochrony prawnej i metody przeciwdziałania*. Wolters Kluwer.
- Godlewska-Bujok, B. (2017). Przemoc w świecie pracy, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (2).
- Goździewicz, G. (2018). Umowa o pracę a umowa o zatrudnienie (charakterystyka ogólna). W: Goździewicz G. (Red.), *Umowa o pracę a umowa o zatrudnienie*. Wolters Kluwer.
- International Labour Organization (2022). *Violence and harassment at work: A practical guide form employers*. International Labour Office.
- Kuba, M. (2017). *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym*. Wolters Kluwer.
- Kuba, M., & Staszewska, E. (2019). Prawo bezrobotnego stażysty do równego traktowania w zatrudnieniu, *Monitor Prawa Pracy*, (3).
- Kuczyński, T. (2017). Zasada równego traktowania w zatrudnieniu niepracowniczym. W: *Tendencje rozwojowe indywidualnego i zbiorowego prawa pracy*. Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa. Stowarzyszenie Wyższej Użyteczności „Dom Organizatora”.
- Skąpski, M. (2015). Zatrudnienie niepracownicze na podstawie umowy o praktykę oraz staż absolwencki. W: K.W. Baran (Red.), *System prawa pracy. Tom VII. Zatrudnienie niepracownicze*. Wolters Kluwer.
- Sobczyk, A. (2013). *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP. Tom I. Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*. C.H. Beck.
- Staszewska, E. (2018). Staże. W: K.W. Baran, M. Włodarczyk (Red.), *System prawa pracy. Tom VIII Prawo rynku pracy*. Wolters Kluwer.
- Tomaszewska, M. (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).
- Wyka, T. (2015). Stosowanie przepisów BHP w niepracowniczym zatrudnieniu. W: K.W. Baran (Red.), *System prawa pracy. Tom VII. Zatrudnienie niepracownicze*. Wolters Kluwer.

Ewa Staszewska, doktor nauk prawnych, adiunkt w Katedrze Prawa Pracy Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; kierownik Studiów Podyplomowych Kadry i Płace na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, wykładowca w Instytucie Mediów i Produkcji Muzycznej Akademii Muzycznej im. Grażyny i Kiejstuta Bacewiczów w Łodzi; autorka licznych publikacji z zakresu prawa pracy (w tym monografii i komentarzy), w szczególności dotyczących prawnych problemów bezrobocia i rynku pracy, wokół których koncentrują się jej zainteresowania naukowe. Autorka ekspertyz i opinii prawnych, wykonawca w naukowych projektach badawczych. Nr ORCID: 0000-0002-5807-4630.

Ewa Staszewska, Ph.D. in Law, assistant professor at the Department of Labor Law, Faculty of Law and Administration, University of Łódź; supervisor of Postgraduate Studies "Staff and Wages" at the Faculty of Law and Administration, University of Łódź; lecturer at the Institute of Media and Music Production at the Grażyna and Kiejstut Bacewicz Academy of Music in Łódź. Author of numerous publications in the field of labor law (including monographs and commentaries), in particular on legal problems of unemployment and the labor market, around which her research interests focus. Author of expert and legal opinions, contractor in scientific research projects. ORCID No. 0000-0002-5807-4630



NOWOŚĆ

Marian Gorynia, Joanna Kuczevska

ZMIANY WYWOŁANE PANDEMIĄ COVID-19 W SEKTORZE MŚP I ICH WPŁYW NA REALIZACJĘ PROCESÓW BIZNESOWYCH

Autorzy podjęli w książce aktualną i ważną tematykę, ponieważ pandemia COVID-19 wywołała globalny szok gospodarczy, w bezprecedensowy sposób wpływając na spowolnienie globalizacji (slowbalisation), reorganizację globalnych łańcuchów wartości, spadek światowych przepływów bezpośrednich inwestycji zagranicznych (BIZ), ale także przyspieszenie transformacji cyfrowej. Wpływ pandemii COVID-19 i związanych z nią ograniczeń na gospo-

darkę jest silny i wielowymiarowy, a analiza tego wpływu może pomóc zrozumieć, jak firmy mogą adaptować się do nagłych zmian w otoczeniu i jakie strategie są najskuteczniejsze w obliczu niepewności. Dużą wartością książki jest to, że przeprowadzone badania umożliwiły identyfikację aspektów, które należy uwzględnić przy formułowaniu rekomendacji dla polskich MŚP w kontekście zmian otoczenia biznesowego wywołanych skutkami pandemii COVID-19. Opracowanie łączy dobrze dobrane źródła literaturowe z praktyczną orientacją i jest udanym przykładem pracy spełniającej standardy akademickie, która jednocześnie może być interesująca dla praktyków. Książka w warstwie normatywno-postulatywnej zawiera rekomendacje i zalecenia dla polskich MŚP, akcentując jednocześnie potrzebę indywidualizacji i elastyczności w dobieraniu kierunku działania adekwatnego dla konkretnego przedsiębiorstwa. Analizy zawarte w książce mogą być pomocne także dla decydentów w formułowaniu polityk i strategii mających na celu wzmacnianie odporności gospodarczej.

*Z recenzji dr. hab. Arkadiusza Michała Kowalskiego,
prof. Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie*

Więcej informacji na stronie www.pwe.com.pl