

# PRZEMOC W PRACY

Środki ochrony prawnej  
i metody przeciwdziałania

Mateusz Gajda

---

---

PRAWO W PRAKTYCE

# PRZEMOC W PRACY

## Środki ochrony prawnej i metody przeciwdziałania

Mateusz Gajda

---

---

PRAWO W PRAKTYCE

Zamów książkę w księgarni internetowej

**proinfo**.pl  
księgarnia internetowa

Stan prawny na 16 kwietnia 2022 r.

Recenzent

Prof. dr hab. Krzysztof W. Baran

Wydawca

Joanna Dzwonnik

Redaktor prowadzący

Joanna Otówek

Opracowanie redakcyjne

Elżbieta Lipińska

Projekt okładek serii

Wojtek Janikowski, Przemek Dębowski

  
prawolubni

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przystępujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

Szanujmy prawo i własność

Więcej na [www.legalnakultura.pl](http://www.legalnakultura.pl)

Polska Izba Książki

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2022

ISBN 978-83-8286-304-8

Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. 728 313 462

e-mail: [PL-ksiazki@wolterskluger.com](mailto:PL-ksiazki@wolterskluger.com)

księgarnia internetowa [www.profinfo.pl](http://www.profinfo.pl)

# SPIS TREŚCI

<b>Wykaz najczęściej stosowanych skrótów .....</b>	<b>11</b>
<b>Wstęp .....</b>	<b>15</b>
<b>Rozdział I</b>	
<b>Przemoc w pracy – zagadnienia ogólne .....</b>	<b>23</b>
1. Pojęcie przemocy w pracy .....	23
2. Najczęstsze formy przemocy w pracy.....	28
2.1. Molestowanie seksualne .....	28
2.2. Molestowanie .....	33
2.3. Mobbing.....	36
2.4. Inne formy przemocy w pracy.....	42
2.5. Zachowania mylone z przemocą w pracy .....	43
3. Zakres podmiotowy przemocy w pracy.....	47
3.1. Ofiara przemocy w pracy .....	47
3.2. Sprawca przemocy w pracy.....	51
3.3. Podmiot odpowiedzialny za przemoc w pracy .....	52
4. Granice czasowo-miejskowe przemocy w pracy.....	54
<b>Rozdział II</b>	
<b>Międzynarodowe i zagraniczne standardy ochrony przed przemocą w pracy .....</b>	<b>59</b>
1. Historia rozwoju ochrony przed przemocą w pracy .....	59
2. Ochrona przed przemocą w pracy w prawie międzynarodowym publicznym oraz w prawie europejskim.....	64

2.1. Przemoc w pracy a prawo międzynarodowe	
publiczne .....	64
2.1.1. Międzynarodowa Karta Praw Człowieka .....	64
2.1.2. Międzynarodowe standardy pracy MOP .....	66
2.2. Prawo europejskie .....	78
2.2.1. Europejska Konwencja Praw Człowieka .....	78
2.2.2. Europejskie Karty Społeczne .....	80
2.2.3. Prawo unijne .....	82
3. Zakaz przemocy w pracy jako prawny transplant .....	88
4. Ochrona przed przemocą w pracy w Stanach Zjednoczonych Ameryki .....	91
4.1. Uwagi ogólne .....	91
4.2. Zakres ochrony przed przemocą w pracy .....	93
4.3. Przemoc w pracy a obowiązki pracodawcy .....	103
5. Kanada .....	105
5.1. Uwagi ogólne .....	105
5.2. Zakres ochrony przed przemocą w pracy .....	107
5.3. Przemoc w pracy a obowiązki pracodawcy .....	111
6. Francja .....	113
6.1. Uwagi ogólne .....	113
6.2. Zakres ochrony przed przemocą w pracy .....	115
6.3. Przemoc w pracy a obowiązki pracodawcy .....	121
7. Niemcy .....	124
7.1. Uwagi ogólne .....	124
7.2. Zakres ochrony prawnej przed przemocą w pracy .....	125
7.3. Przemoc w pracy a obowiązki pracodawcy .....	129
8. Belgia .....	131
8.1. Uwagi ogólne .....	131
8.2. Zakres ochrony przed przemocą w pracy .....	132
8.3. Przemoc w pracy a obowiązki pracodawcy .....	137
9. Inne porządki prawne .....	139
9.1. Uwagi ogólne .....	139
9.2. Zakres ochrony przed przemocą w pracy .....	140
9.3. Przemoc w pracy a obowiązki pracodawcy .....	145

**Rozdział III**

<b>Polskie standardy ochrony przed przemocą w pracy .....</b>	<b>147</b>
1. Uwagi wprowadzające .....	147
2. Historia kształtowania się regulacji przeciwdziałających przemocy w pracy w polskim systemie prawnym .....	148
3. Konstytucyjny standard ochrony przed przemocą w pracy .....	158
4. Prawnokarna ochrona przed przemocą w pracy .....	162
4.1. Uwagi wprowadzające .....	162
4.2. Przemoc w pracy a odpowiedzialność za przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową .....	164
4.3. Przemoc w pracy jako przestępstwo i wykroczenie .....	168
5. Przemoc w pracy a cywilnoprawna ochrona dóbr osobistych .....	176
6. Ochrona przed przemocą w pracy w zatrudnieniu pracowniczym .....	181
6.1. Uwagi wprowadzające .....	181
6.2. Molestowanie i molestowanie seksualne .....	184
6.2.1. Zakres ochrony przed molestowaniem i molestowaniem seksualnym .....	184
6.2.2. Charakter prawny odpowiedzialności pracodawcy za molestowanie i molestowanie seksualne .....	191
6.2.3. Roszczenia przysługujące ofiarom molestowania i molestowania seksualnego .....	195
6.3. Mobbing .....	199
6.3.1. Zakres ochrony przed mobbingiem .....	199
6.3.2. Charakter prawny odpowiedzialności pracodawcy za mobbing .....	204
6.3.3. Roszczenia przysługujące ofiarom mobbingu .....	206
6.4. Ochrona przed innymi przejawami przemocy w pracy .....	214
7. Ochrona przed przemocą w pracy w zatrudnieniu niepracowniczym .....	216
7.1. Uwagi wprowadzające .....	216

7.2. Ustawa wdrożeniowa .....	216
7.3. Zatrudnienie niepracownicze typu cywilnoprawnego ....	220
7.4. Zatrudnienie w ramach umowy o praktykę absolwencką .....	225
7.5. Odbywanie stażu przez bezrobotnych .....	226
7.6. Zatrudnienie służbowe .....	229
7.7. Zatrudnienie penalnoprawne .....	232
7.8. Działalność wolontariuszy .....	234

## **Rozdział IV**

### **Ochrona przed przemocą w pracy w Polsce – uwagi**

<b>krytyczne .....</b>	<b>237</b>
1. Dyferencjacja poziomu ochrony osób świadczących pracę ....	237
2. Niejednoznaczność obowiązku przeciwdziałania przemocy w pracy .....	245
3. Ochrona przed przemocą w pracy pracowników tymczasowych .....	249
4. Przemoc w pracy jako naruszenie przepisów bhp .....	253
5. Podobieństwa pomiędzy definicjami mobbingu, molestowania i molestowania seksualnego oraz ich konsekwencje .....	258
6. Przemoc w pracy a związki zawodowe i inni przedstawiciele pracowników .....	260
7. Nadzór nad przestrzeganiem przepisów zakazujących przemocy w pracy przez Państwową Inspekcję Pracy .....	263
8. Wnioski .....	267

## **Rozdział V**

<b>Przeciwdziałanie przemocy w pracy w praktyce .....</b>	<b>277</b>
1. Zarządzanie ryzykiem przemocy w pracy .....	277
2. Ocena ryzyka przemocy .....	280
3. Metody przeciwdziałania przemocy w pracy .....	283
3.1. Dobór środków prewencyjnych .....	283
3.2. Rekrutacja odpowiedniego personelu .....	285
3.3. Wdrożenie polityki antyprzemocowej .....	289
3.4. Szkolenia antyprzemocowe .....	299

---

3.5. Monitoring .....	301
4. Weryfikacja wdrożonych środków.....	302
<b>Zakończenie</b> .....	323
<b>Bibliografia</b> .....	327



## WSTĘP

Przemoc od wieków towarzyszy ludziom w niemal każdej sferze życia, nierzadko przesądając o ich losach. Jest wykorzystywana jako metoda rozwiązywania konfliktów, środek służący zdobyciu władzy, walce o pozycję społeczną czy też podkreśleniu dominacji nad drugim człowiekiem. Nie dziwi zatem, że jest przedmiotem zainteresowania przedstawicieli wielu nauk, w tym nauk psychologicznych, historycznych, socjologicznych czy też nauk o zarządzaniu.

Zjawisko przemocy narusza podstawowe normy moralne i dlatego znajduje się również w centrum zainteresowania nauk prawnych. Prawo – jako zbiór norm wyznaczających członkom społeczności określone zasady postępowania – odgrywa szczególną rolę w urzeczywistnianiu i egzekwowaniu oczekiwań społecznych w zakresie walki z przemocą oraz zadośćuczynianiu szkodom powstałym w jej wyniku. *Prima facie* może się wydawać, że zakaz stosowania przemocy został przewidziany wyłącznie na gruncie prawa karnego, czyli gałęzi prawa określającej sankcje za dopuszczanie się nieakceptowanych społecznie zachowań. W ostatnich latach można zaobserwować tendencję do wprowadzania licznych rozwiązań przeciwdziałających różnym formom przemocy także na gruncie prawa prywatnego. Szczególnymi regulacjami w tym zakresie są przede wszystkim przepisy zakazujące przemocy w pracy stanowiącej problem osób zarobkujących na całym świecie.

**Głównym celem niniejszej monografii jest analiza polskich standardów ochrony przed przemocą w pracy, czyli rozwiązań ukierunkowanych na zapobieganie i eliminowanie różnych przejawów agresywnych zachowań w miejscu pracy, a także zadośćuczynianie szkodom**

**powstałym w jej wyniku.** Tytułem uwag wprowadzających należy podkreślić, że przemoc w pracy nie powinna być rozpatrywana wyłącznie w kategoriach problemu osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy. Na przemoc w pracy narażeni są bowiem nie tylko pracownicy, ale także wszystkie inne osoby wykonujące pracę pod kierownictwem lub na rzecz podmiotu trzeciego, w tym przykładowo praktykanci oraz wolontariusze. Z tego względu w monografii zostanie dokonana również analiza standardów ochronnych zagwarantowanych osobom świadczącym pracę w różnych formach zatrudnienia niepracowniczego. Tak szeroki zakres badań nad problemem wydaje się szczególnie istotny w związku z pluralizmem prawnych form wykonywania pracy zarobkowej, a także niekontrolowanym rozwojem praktyki zastępowania umów o pracę elastycznymi formami zatrudnienia, takimi jak samozatrudnienie czy też wykonywanie pracy z wykorzystaniem platform cyfrowych w ramach tzw. rynku umów krótkoterminowych (ang. *gig economy*). Co istotne, dalsze rozważania nie będą ograniczały się wyłącznie do analizy przepisów prawa pracy. Normy te nie są wystarczającym źródłem informacji o standardach ochrony ofiar, w szczególności o ich uprawnieniach i gwarancjach. Występowanie przemocy w pracy może zostać bowiem uznane za naruszenie norm prawa karnego czy też prawa cywilnego, co wpływa na sytuację prawną ofiary przemocy, sprawcy, a także podmiotu zatrudniającego i przemawia za koniecznością podjęcia interdyscyplinarnych badań nad problemem.

**W dalszych rozważaniach zostanie także podjęta próba ustalenia, czy polskie standardy ochrony prawnej przed przemocą w pracy zapewniają porównywalny poziom ochrony, jaki został przyjęty przez zagranicznych ustawodawców, co wydaje się istotne w dobie globalizacji sprzyjającej ujednocnieniu standardów ochrony prawnej osób zarobkujących.** Przepisy polskiego prawa zostaną ocenione również przez pryzmat konwencji nr 190 MOP oraz zalecenia nr 206 MOP w sprawie eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy. Taka ocena wydaje się szczególnie istotna w związku z możliwością ratyfikowania przez Polskę konwencji nr 190 MOP i koniecznością dostosowania przepisów polskiego prawa do jej wymogów. W monografii zostaną również omówione wybrane metody przeciwdziałania przemocy w pracy, w tym rozwiązania rekomendowane przez organi-

zacje międzynarodowe, a także prewencyjne środki stosowane przez zagranicznych ustawodawców. Ich analiza pozwoli na zaprezentowanie najskuteczniejszych metod walki z przemocą w pracy, które mogą być stosowane przez podmioty zatrudniające w Polsce.

W tym miejscu należy zasygnalizować, że podmioty zatrudniające w Polsce borykają się z licznymi problemami praktycznymi związanymi z przeciwdziałaniem patologicznym zachowaniom w miejscu pracy. Przepisy zakazujące różnych form agresywnych zachowań, w tym molestowania, molestowania seksualnego oraz mobbingu, zostały wprowadzone do systemu polskiego prawa pracy ponad 15 lat temu. Pomimo to w wielu miejscach pracy nie podjęto jakichkolwiek działań prewencyjnych. Nierzadko podmioty zatrudniające decydują się na podjęcie walki z agresywnymi zachowaniami dopiero po oficjalnym zgłoszeniu problemu przez ofiary przemocy, najczęściej po wszczęciu postępowań sądowych, w których ofiary domagają się zadośćuczynienia za doznaną krzywdę. Świadczy to nie tylko o lekceważeniu problemu przez podmioty zatrudniające, ale także o niewystarczającej wiedzy o potencjalnych ryzykach związanych z agresją, w tym o jej negatywnym wpływie na proces świadczenia pracy.

Niski poziom wiedzy podmiotów zatrudniających o skutkach przemocy w pracy wydaje się korespondować z aktualnym brzmieniem przepisów polskiego prawa. Pomimo że obowiązujące regulacje wprowadzają zakaz dopuszczania się molestowania, molestowania seksualnego i mobbingu, to nie wskazują możliwych sposobów zapobiegania i zwalczania nagannych zjawisk w miejscu pracy, pozostawiając podmiotom zatrudniającym dużą swobodę wyboru działań prewencyjnych. Lakoniczność polskich regulacji przeciwdziałających wybranym formom przemocy w pracy kontrastuje z rozwiązaniami prawnymi wdrożonymi przez zagranicznych ustawodawców. Za godne uwagi należy uznać m.in. zasady przyjęte na gruncie prawa amerykańskiego, kanadyjskiego, niemieckiego, belgijskiego oraz francuskiego przewidujące rozbudowane standardy ochrony ofiar, a także nakładające na pracodawców szereg jasno sprecyzowanych prewencyjnych obowiązków.

W ramach uwag wstępnych istotne wydaje się przybliżenie siatki terminologicznej stosowanej w opracowaniu. Wyjaśnienia wymaga przede wszystkim posługiwanie się terminem przemoc w pracy, który nie jest pojęciem języka prawnego zarówno w Polsce, jak i w większości zagranicznych systemów prawnych. Głównym argumentem przemawiającym za użyciem tego pojęcia była chęć objęcia jednym zbiorczym terminem zjawiska molestowania, molestowania seksualnego oraz mobbingu, a także innych nagannych zachowań skutkujących zagrożeniem bezpieczeństwa fizycznego i psychicznego pracownika. Podstawową zaletą pojęcia przemoc w pracy jest możliwość używania go do określenia wszelkich rodzajów przemoc, jakie mają miejsce w związku ze świadczeniem pracy, w tym przemoc fizycznej, psychicznej, seksualnej, werbalnej i niewerbalnej.

Choć w toku dalszych rozważań zostaną omówione środki ochrony prawnej przysługujące ofiarom przemoc zatrudnionym zarówno w ramach tradycyjnego stosunku pracy, jak i w wybranych formach zatrudnienia niepracowniczego, w opracowaniu będą używane zasadniczo pojęcia pracodawcy i pracownika, tj. stron tradycyjnego stosunku pracy. Niezależnie od tego w pierwszym rozdziale monografii zostaną przedstawione rozważania ukierunkowane na znalezienie odpowiedzi na pytanie, w jakim stopniu obowiązek przeciwdziałania przemoc w pracy powinien znaleźć odpowiednie zastosowanie także do innych podmiotów zatrudniających, w szczególności korzystających z pracy osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych.

Monografia została podzielona na pięć rozdziałów. Pierwszy rozdział ma charakter wprowadzający i jego głównym zadaniem będzie przedstawienie istoty zjawiska przemoc w pracy. Analiza agresywnych zachowań związanych ze świadczeniem pracy rozpocznie się od przedstawienia definicji przemoc w pracy, a także zaprezentowania podstawowych informacji dotyczących najbardziej typowych jej przejawów, w tym mobbingu, molestowania, molestowania seksualnego czy też napaści fizycznych. Szczególna uwaga zostanie poświęcona również odpowiedzi na pytanie, do jakich podmiotów mają zastosowanie przepisy zapobiegające przemoc w pracy, a także ustaleniu zakresu miejscowo-czasowego omawianego zjawiska.

W drugim rozdziale opracowania zostaną zaprezentowane podstawowe informacje dotyczące działań zapobiegających różnym formom przemocy w pracy podjętych przez międzynarodowe organizacje, w szczególności Międzynarodową Organizację Pracy oraz Unię Europejską. Warto podkreślić, że zdecydowana większość zagranicznych regulacji przeciwdziałających przemocy w pracy została wprowadzona w drodze implementacji zasad prawa międzynarodowego publicznego i prawa europejskiego, co świadczy o ich dużym wpływie na kształtowanie się standardów ochrony ofiar. W drugim rozdziale opracowania zostaną także omówione standardy ochrony prawnej przed przemocą w pracy wdrożone w zagranicznych porządkach prawnych. Szczególna uwaga zostanie poświęcona rozwiązaniom przyjętym w Stanach Zjednoczonych Ameryki, Kanadzie, Belgii, we Francji oraz w Niemczech. Dobór wspomnianych porządków prawnych został dokonany w oparciu o stopień szczegółowości przepisów przeciwdziałających przemocy w pracy, jakości wdrożonych regulacji, a także ich potencjalnej egzekwowalności. Zbadanie rozwiązań prawnych stosowanych w systemie prawnym Stanów Zjednoczonych Ameryki jest uzasadnione przede wszystkim znaczeniem dorobku amerykańskiej jurysprudenencji dla globalnego rozwoju standardów ochrony prawnej przed molestowaniem i molestowaniem seksualnym. Analiza amerykańskich środków ochronnych wydaje się także konieczna z tego powodu, że to właśnie w Stanach Zjednoczonych Ameryki od lat mają miejsce najbrutalniejsze przejawy przemocy w pracy. Jeśli chodzi o przepisy prawa kanadyjskiego, to ich szczegółowe omówienie jest uzasadnione przede wszystkim uregulowaniem problematyki przemocy w pracy w kategoriach naruszenia standardów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Wybór modeli ochrony prawnej przed przemocą w pracy przyjętych w Belgii, Niemczech i we Francji jest natomiast podyktowany koniecznością przedstawienia regulacji wdrożonych w wyniku implementacji unijnych dyrektyw dotyczących zasady równego traktowania w zatrudnieniu, a także potrzebą zaprezentowania rozwiązań umożliwiających podejmowanie działań prewencyjnych nie tylko przez pracodawcę, ale również przez przedstawicieli pracowników. Rozważania dotyczące wskazanych pięciu zagranicznych porządków prawnych zostaną uzupełnione dodatkowym podrozdziałem zawierającym informacje dotyczące najbardziej interesujących rozwiązań stosowanych w innych systemach prawnych.

## Rozdział I

# PRZEMOC W PRACY – ZAGADNIENIA OGÓLNE

## 1. Pojęcie przemocy w pracy

Przedstawienie definicji przemocy w pracy wymaga w pierwszej kolejności odwołania się do pojęcia przemocy stanowiącego pojęcie nadrzędne. Jeśli chodzi o leksykalne definicje przemocy, to przemoc na gruncie słownika języka polskiego PWN definiowana jest jako „fizyczna przewaga wykorzystywana do czynów bezprawnych dokonywanych na kimś; narzucona bezprawnie władza, panowanie; czyny bezprawne; dokonane z użyciem siły; gwałt”<sup>1</sup>. Za przemoc – zgodnie ze słownikiem Państwowej Akademii Nauk – uznaje się natomiast „wyzyskiwanie fizycznej, materialnej przewagi nad kim”<sup>2</sup>. Przemoc na gruncie słownika współczesnej polszczyzny jest uznawana za „akt dokonany przy użyciu siły fizycznej lub też presji moralnej; postąpienie wbrew komuś lub czemuś”<sup>3</sup>. Jak łatwo zauważyć, definicje przemocy podkreślają aspekt nadużycia władzy oraz utożsamiają przemoc głównie z napaścią o charakterze fizycznym.

Leksykalne definicje przemocy korespondują częściowo z definicjami przyjętymi na gruncie nauk specjalistycznych, w tym nauk psychologicz-

---

<sup>1</sup> E. Sobol, *Słownik języka polskiego PWN*, Warszawa 2005, s. 785.

<sup>2</sup> *Słownik języka polskiego*, t. VII, *Pri-R*, red. W. Doroszewski, Warszawa 1965, s. 296.

<sup>3</sup> *Praktyczny słownik współczesnej polszczyzny*, t. 33, *Prosit-przesadnia*, red. H. Zgólkowa, Poznań 2001, s. 368.

nych oraz kryminologicznych. Za przemoc na gruncie nauk kryminologicznych uznaje się zachowania polegające na użyciu siły fizycznej lub groźeniu jej użyciem<sup>4</sup>. Zgodnie z socjologiczną definicją przemoc jawi się jako „jeden z głównych, obok groźby, środków przymusu” polegających na „użyciu siły fizycznej, przez jednostkę lub grupę, często wbrew obowiązującemu prawu, w celu zmuszenia jakiejś osoby lub członków grupy do określonego działania czy też uniemożliwienia podjęcia działań lub zaprzestania wykonywania czynności już rozpoczętej”<sup>5</sup>. Zachowania stanowiące przemoc są również definiowane jako „nieprzypadkowe akty godzące w osobistą wolność jednostki lub przyczyniające się do fizycznej, a także psychicznej szkody osoby, wykraczające poza społeczne zasady wzajemnej relacji”<sup>6</sup>. Za przemoc może zostać również uznana sytuacja polegająca na wykorzystaniu przewagi silniejszej jednostki nad drugą<sup>7</sup>, zmierzająca do wymuszenia określonego zachowania, co prowadzi do naruszenia norm moralnych obowiązujących w społeczeństwie<sup>8</sup>. Warto także zwrócić uwagę na definicję przemocy opracowaną przez Światową Organizację Zdrowia, definicja ta jest bowiem często przywoływana w opracowaniach naukowych dotyczących problematyki przemocy w pracy. W myśl wspomnianej definicji przemocą jest „celowe użycie siły fizycznej, zagrażające lub rzeczywiste, przeciwko sobie, komuś innemu lub przeciwko grupie lub społeczności, co powoduje lub spowoduje prawdopodobnie zranienie, fizyczne uszkodzenie, śmierć, ból psychologiczny, zaburzenia w rozwoju lub depryzację”<sup>9</sup>. Definicje przemocy przyjęte na gruncie nauk specjalistycznych, w przeciwieństwie do zaprezentowanych wcześniej definicji leksykalnych, skupiają się przede wszystkim na podstawowym skutku przemocy, jakim jest wyrządzenie ofierze krzywdy.

---

<sup>4</sup> J. Błachut, A. Gaberle, K. Krajewski, *Kryminologia*, Gdańsk 2000, s. 261.

<sup>5</sup> K. Olechnicki, P. Załęcki, *Słownik socjologiczny*, Toruń 1997, s. 167.

<sup>6</sup> I. Pospiszyl, *Przemoc w rodzinie*, Warszawa 1994, s. 7.

<sup>7</sup> J. Rudniański, *Klasyfikacja, źródła i ocena przemocy w stosunkach międzyludzkich. Zarys ogólny* [w:] *Przemoc w życiu codziennym*, red. B. Hołyst, Warszawa 1996, s. 5.

<sup>8</sup> B. Karolczak-Biernacka, *Ocena pojęcia przemocy* [w:] *Przemoc w życiu codziennym*, red. B. Hołyst, Warszawa 1996, s. 21.

<sup>9</sup> M. Pietruszka, *Przemoc – wyzwanie dla świata*, „Niebieska Linia” 2002/6, s. 22.

Jeśli chodzi o pojęcie przemocy w pracy, to warto odnotować, że problem ten przez wiele lat nie był opisywany w kategoriach odrębnego zjawiska i rzadko stawał się przedmiotem analizy naukowej. Pojęciem przemocy w pracy jako pierwsi posłużyli się psycholodzy i socjolodzy analizujący problem wzmożonej przestępczości w amerykańskich zakładach pracy w drugiej połowie XX w.<sup>10</sup> Problemem przemocy w pracy zajęły się następnie Komisja Europejska oraz MOP. W świetle definicji przyjętej przez KE w 1997 r. **za przemoc w pracy należy uznać maltretowanie, zastraszanie lub atakowanie pracowników w związku z wykonywaniem pracy, co prowadzi bezpośrednio lub pośrednio do zagrożenia ich bezpieczeństwa, samopoczucia lub zdrowia**<sup>11</sup>. Godna uwagi jest również definicja przemocy opracowana przez ekspertów MOP w 2003 r. i przedstawiona w Kodeksie praktyk w zakresie walki z przemocą w pracy w sektorze usług<sup>12</sup>. Na gruncie wspomnianego kodeksu przemoc w pracy została zdefiniowana jako **każde działanie, zdarzenie lub zachowanie odbiegające od rozsądnego postępowania, w którym osoba w trakcie świadczenia pracy lub w bezpośrednim związku z pracą zostaje zaatakowana, zastraszona, pokrzywdzona lub ranna**. W ocenie ekspertów MOP przejawem przemocy w pracy może być zarówno przemoc fizyczna, jak i przemoc psychiczna, w tym molestowanie, molestowanie seksualne, mobbing oraz kierowanie gróźb wobec pracownika<sup>13</sup>. Ekspertki MOP podkreślili, że do przemocy w pracy może dojść nie tylko na terenie zakładu pracy, ale także w innym miejscu wykonywania pracy. Przemocą w pracy mogą się okazać również zdarzenia odbywające się po zakończeniu pracy i poza miejscem jej świadczenia, o ile wykazują one związek z wykonywaniem zadań na rzecz pracodawcy. Warto się tutaj odwołać do wniosków końcowych

---

<sup>10</sup> Tak m.in. J. Lipscomb, B. Silverstein, T. Slavin, E. Cody, L. Jenkins, *Perspectives on Legal Strategies to Prevent Workplace Violence*, „Journal of Law, Medicine & Ethics” 2002, No. 30, s. 167.

<sup>11</sup> R. Wynne, N. Clarkin, T. Cox, A. Griffiths, *Guidance on the prevention of violence at work*, Brussels 1997, s. 11.

<sup>12</sup> *Code of practice on workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon. Meeting of Experts to Develop a Code of Practice on Violence and Stress at Work in Services: A Threat to Productivity and Decent Work (8–15 October 2003)*, International Labour Organization, Geneva 2003, s. 4.

<sup>13</sup> *Code of practice on workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon...*, s. 13–14.



Autor poddaje analizie przepisy polskiego prawa związane z przeciwdziałaniem przemocy w pracy, a także podaje liczne praktyczne porady dla pracodawców zainteresowanych podjęciem walki z przemocą w miejscu zatrudnienia. Opracowanie zostało wzbogacone wieloma orzeczeniami sądów odnoszącymi się do poruszanej tematyki.

Książka zawiera także omówienie prewencyjnych regulacji przyjętych przez ponad dziesięciu zagranicznych legislatorów oraz rozważania na temat tego, czy polskie standardy ochrony prawnej przed przemocą w pracy zapewniają poziom ochrony porównywalny z wyznaczonym przez zagranicznych ustawodawców. Przepisy polskiego prawa zostały również ocenione przez pryzmat konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 190 dotyczącej walki z przemocą i molestowaniem w świecie pracy.

Publikacja zainteresuje prawników zajmujących się prawem pracy. Stanowi także cenne źródło wiedzy dla kadry zarządzającej i pracowników działów HR w organizacjach, które podchodzą profesjonalnie do problematyki przemocy w pracy i poszukują efektywnych środków prewencyjnych.

**Mateusz Gajda** – doktor nauk prawnych; adiunkt w Katedrze Prawnych Problemów Administracji i Zarządzania Wydziału Zarządzania UW; radca prawny współpracujący z kancelariami specjalizującymi się w dziedzinie prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych; członek Międzynarodowego Stowarzyszenia Walki z Mobbingiem i Molestowaniem; czynny uczestnik międzynarodowych i polskich konferencji naukowych; stypendysta Narodowej Agencji Wymiany Akademickiej; beneficjent licznych stypendiów dla najlepszych studentów i doktorantów, w tym stypendium Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego dla najlepszych studentów; autor licznych publikacji naukowych z zakresu prawa pracy.



9 788382 863048 W01P01

ISBN 978-83-8286-304-8



9 788382 863048

**ZAMÓWIENIA:**

INFOLINIA: 801 04 45 45

ZAMOWIENIA@WOLTERSKLUPER.PL

WWW.PROFINFO.PL

Kup e-book i czytaj  
w aplikacji Smarteca



CENA 129 ZŁ (W TYM 5% VAT)