

Uzasadnienie

I. POTRZEBA I CEL ZWIĄZANIA RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ POSTANOWIENIAMI KONWENCJI nr 190

Konwencja nr 190 dotycząca eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy (dalej jako Konwencja nr 190) została przyjęta przez Konferencję Ogólną Międzynarodowej Organizacji Pracy 21 czerwca 2019 r. Konwencja została ratyfikowana przez 56 państw, w tym 15 państw członkowskich Unii Europejskiej (Austria, Belgia, Cypr, Dania, Estonia, Finlandia, Francja, Grecja, Hiszpania, Irlandia, Niemcy, Portugalia, Rumunia, Słowenia i Włochy).

Konwencja nr 190 weszła w życie 25 czerwca 2021 r.

Dnia 25 marca 2024 r. Rada UE przyjęła decyzję wzywającą Państwa Członkowskie do ratyfikacji Konwencji nr 190 dotyczącej przemocy i molestowania w świecie pracy z 2019 r. Dzięki przyjęciu decyzji usunięte zostały przeszkody formalne w ratyfikacji tej Konwencji, jako że niektóre jej postanowienia należą do kompetencji wspólnych UE i państw członkowskich.

Konwencja nr 190 jest pierwszym międzynarodowym instrumentem ustanawiającym konkretne, mające ogólne zastosowanie standardy dotyczące zwalczania molestowania i przemocy w kontekście zawodowym oraz określającym środki wymagane od państw i innych odpowiednich podmiotów. Celem Konwencji nr 190 jest ochrona pracowników i osób pracujących (w tym osób szkolących się, stażystów i praktykantów, wolontariuszy, osób poszukujących pracy i ubiegających się o nią) przed przemocą i molestowaniem w szeroko pojętym miejscu pracy, w miejscach związanych z pracą (np. pobierania wynagrodzenia, spożywania posiłków, przebieralniach), w drodze do pracy i z pracy, w miejscu zapewnionego przez pracodawcę zakwaterowania, podczas podróży służbowych oraz spotkań związanych z pracą, jak również w wiążącej się z pracą komunikacji, także z wykorzystaniem nowoczesnych technologii.

Preambuła Konwencji nr 190:

- ☐ uznaje się prawo każdej osoby do świata pracy wolnego od przemocy i molestowania;
- ☐ uznaje się, że przemoc i molestowanie w świecie pracy mogą stanowić łamanie lub naruszenie praw człowieka, oraz że przemoc i molestowanie stanowią – niedopuszczalne i niezgodne z godną pracą – zagrożenie dla równych szans;

☐ uznaje się, że przemoc i molestowanie w świecie pracy wpływają na zdrowie psychiczne, fizyczne i seksualne osób, na ich godność oraz środowisko rodzinne i społeczne, a także mogą uniemożliwiać osobom, szczególnie kobietom, wejście, pozostanie lub awansowanie na rynku pracy.

W części I „Definicje”, Konwencja nr 190:

☐ określa jednolitą definicję „przemocy i molestowania”, obejmującą szereg niedopuszczalnych zachowań i praktyk, lub gróźb, pojedynczych lub powtarzalnych, których celem lub skutkiem, bądź też prawdopodobnym skutkiem, jest szkoda fizyczna, psychiczna, seksualna lub majątkowa (art. 1 lit. (a));

☐ określa definicję przemocy i molestowania ze względu na płeć (art. 1 lit. (b));

☐ ustanawia, bez uszczerbku dla jednolitej definicji „przemocy i molestowania”, że w krajowych przepisach ustawowych i wykonawczych przemoc i molestowanie mogą być zdefiniowane jako jednolite pojęcie lub odrębne pojęcia (art. 1 ust. 2).

W części II „Zakres”, Konwencja nr 190:

☐ ustanawia ochronę pracowników i innych osób w świecie pracy, w tym pracowników najemnych zgodnie z definicją w prawie krajowym lub w praktyce krajowej, a także osób pracujących niezależnie od ich statusu umownego, osób szkolących się, w tym stażystów i uczniów zawodu, pracowników, których umowa o pracę została rozwiązana, wolontariuszy, osób poszukujących pracy i ubiegających się o pracę, oraz osób będących pracodawcą, wykonujących obowiązki pracodawcy lub ponoszących odpowiedzialność jako pracodawca (art. 2);

☐ ma zastosowanie do przemocy i molestowania „w świecie pracy”, który obejmuje nie tylko miejsce zatrudnienia, ale także związane z pracą obiekty i komunikację, podróże i aktywności społeczne, a także zapewniane przez pracodawcę zakwaterowanie i dojazdy do pracy (art. 3).

Na mocy części III „Podstawowe zasady”, ratyfikujące państwa powinny, m.in.:

☐ przyjąć włączające, zintegrowane i uwzględniające aspekty płci podejście do zapobiegania i eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy, które obejmuje prawny zakaz przemocy i molestowania (art. 4 ust. 2);

☐ zapewnić, aby odpowiednie polityki uwzględniały problem przemocy i molestowania (art. 4 ust. 2 lit. (b));

☐ przyjąć kompleksową strategię zwalczania przemocy i molestowania oraz zapewnić prawo do środków odwoławczych i wsparcie dla ofiar (art. 4 ust. 2 lit. (c));

☐ przyjąć przepisy ustawowe i wykonawcze oraz polityki zapewniające prawo do równości i niedyskryminacji w zatrudnieniu, w tym dla słabszych grup oraz grup znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji (art. 6).

Na mocy części IV „Ochrona i zapobieganie”, ratyfikujące państwa powinny w szczególności:

☐ przyjąć właściwe środki w celu zapobiegania przemocy i molestowaniu w kontekście zawodowym (art. 8),

☐ przyjąć przepisy ustawowe i wykonawcze wymagające od pracodawców zapobiegania przemocy i molestowaniu za pomocą m.in. oceny ryzyka przemocy i molestowania, zapewniania informacji i szkoleń dla osób, których problem ten dotyczy (art. 9).

Ponadto na mocy części V „Wykonanie i środki zaradcze”, ratyfikujące państwa powinny wprowadzić właściwe środki w celu zapewnienia łatwego dostępu do odpowiednich i skutecznych środków odwoławczych; uznać skutki przemocy domowej i na tyle, na ile jest to możliwe, złagodzić jej wpływ w świecie pracy; oraz zapewnić pracownikom prawo do odstąpienia od wykonywania obowiązków służbowych w sytuacji bezpośredniego i poważnego zagrożenia związanego z przemocą lub molestowaniem (art. 10).

Konwencja nr 190 zawiera również przepisy dotyczące wytycznych, szkoleń i podnoszenia świadomości.

II. RÓŻNICE MIĘDZY DOTYCHCZASOWYM A PROJEKTOWANYM STANEM PRAWNYM

Lista krajowych aktów prawnych regulujących zagadnienia, których dotyczy Konwencja nr 190

1. ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277, z późn. zm.),
2. ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2025 r. poz. 1452, z późn. zm.),
3. ustawa z dnia 6 lipca 1996 r. – Kodeks karny (Dz. U. z 2025 r. poz. 383, z późn. zm.),
4. ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz. U. poz. 620, z późn. zm.),
5. ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 1712, z późn. zm.),
6. ustawa z dnia 11 marca 2026 r. o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 473),

7. ustawa z dnia 19 czerwca 2026 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. poz. 1046, wejście w życie: 5 listopada 2026 r.),
8. ustawa z dnia 5 listopada 2025 r. o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (Dz. U. poz. 1661) .

Akty prawa europejskiego i dokumenty UE związane z zagadnieniami, których dotyczy Konwencja nr 190

1. dyrektywa ramowa 89/391/EWG w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy, obejmująca wszystkie zagrożenia dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników w miejscu pracy, w tym zagrożenia psychospołeczne takie jak molestowanie i przemoc (Dz. Urz. UE L 183 z 29.6.1989 r., str. 1–8),
2. dyrektywa 2006/54/WE dotycząca stosowania zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. UE L 204 z 26.07.2006 r., str. 23),
3. dyrektywa 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. UE L 303 z 2.12.2000 r., str. 16–22),
4. dyrektywa Rady 2000/43/WE wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz. Urz. UE L 180 z 19.7.2000 r., str. 22–26),
5. dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1500 z dnia 14 maja 2024 r. w sprawie norm dotyczących organów ds. równości w obszarze równego traktowania i równości szans kobiet i mężczyzn w zakresie zatrudnienia i pracy oraz zmiany dyrektyw 2006/54/WE i 2010/41/UE (Dz. Urz. UE L 2024/1500 z 29.5.2024 r.),
6. dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1385 z dnia 14 maja 2024 r. w sprawie zwalczania przemocy wobec kobiet i przemocy domowej (Dz. Urz. UE L 2024/1385, z 24.5.2024 r.),
7. decyzja Rady (UE) 2024/1018 z dnia 25 marca 2024 r. wzywająca państwa członkowskie do ratyfikowania konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy w sprawie eliminacji przemocy i molestowania z 2019 r. (nr 190) (Dz. Urz. UE L 2024/1018 z 2.04.2024 r.),
8. porozumienie ramowe dotyczące nękania i przemocy w miejscu pracy europejskich partnerów społecznych z 2007 r., zawarte na mocy art. 138 Traktatu WE (obecnie art. 155 TFUE), zapewniające pracodawcom, pracownikom i ich przedstawicielom ukierunkowane na

działania ramy działania umożliwiające zidentyfikowanie, zapobieganie i rozwiązywanie problemów molestowania i przemocy w pracy,

9. strategiczne ramy UE dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021–2027 oraz komunikat Komisji „Bezpieczniejsze i zdrowsze warunki pracy dla wszystkich – nowelizacja przepisów i polityki UE w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy”, podkreślające znaczenie skuteczniejszego zapobiegania zagrożeniom psychospołecznym w miejscu zatrudnienia.

Uregulowanie postanowień Konwencji nr 190 w polskim ustawodawstwie (według stanu na dzień 24 sierpnia 2026 r.)

W odniesieniu do art. 1 oraz art. 7 Konwencji nr 190 przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (zwanej dalej „Kodeksem pracy” lub „k.p.”) zawierają definicję molestowania i molestowania seksualnego, jednakże mają one węższy charakter niż definicje zawarte w Konwencji nr 190, bowiem odnoszą się do sytuacji pracownika, czyli osoby pozostającej w stosunku pracy. Molestowanie jest przejawem dyskryminacji, natomiast molestowanie seksualne jest dyskryminacją ze względu na płeć. Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy molestowanie jest to niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery – art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p. Molestowanie seksualne jest to 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 zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy - art. 18^{3a} § 6 k.p. Podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika - art. 18^{3a} § 7 k.p. Dodatkowo art. 94³ § 2 k.p. zawiera definicję mobbingu. Zgodnie z treścią tego przepisu, mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii 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. W kolejnych jednostkach redakcyjnych art. 94³ k.p. zostały określone roszczenia przysługujące pracownikowi z tytułu mobbingu (odszkodowanie lub zadośćuczynienie za mobbing). Mobbing stanowi formę przemocy w miejscu pracy, dotkliwą i wywierającą wpływ nie tylko na pracownika – jego sytuację zawodową oraz życie i zdrowie – zarówno psychiczne, jak i fizyczne, ale również na jego rodzinę oraz bliskich i ich sytuację psychiczną, emocjonalną, a także materialną.

Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (zwana dalej „ustawą o równym traktowaniu”) definiuje molestowanie jako każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery, a molestowanie seksualne jako 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. Ustawa o równym traktowaniu precyzuje, że na zachowanie to mogą się składać elementy fizyczne, werbalne lub pozawerbalne. Molestowanie i molestowanie seksualne są w rozumieniu tej ustawy przejawami nierównego traktowania.

Definicje molestowania seksualnego zawarte w Kodeksie pracy i ustawie o równym traktowaniu są identyczne. Różnica, jaka zachodzi między nimi, wynika jedynie z odmiennego ukształtowania katalogu przesłanek dyskryminacyjnych, jakie mogą stanowić podstawę molestowania i molestowania seksualnego. W Kodeksie pracy katalog przesłanek dyskryminacyjnych jest otwarty, natomiast w ustawie o równym traktowaniu zamknięty. Definicje molestowania i molestowania seksualnego w polskim prawie nie przewidują groźby niepożądanego zachowania oraz prawdopodobieństwa skutku w postaci szkody fizycznej, psychicznej, seksualnej lub ekonomicznej. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego, art. 18^{3d} k.p. nie jest podstawą zasądzenia odszkodowania za szkodę mogącą wystąpić w przyszłości (wyrok SN z 7.1.2009 r., 111 PK 43/08). Groźba niepożądanego zachowania uregulowana jest natomiast w ustawie z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (zwana dalej „Kodeksem karnym” lub k.k.) i dotyczy groźby popełnienia przestępstwa wobec osoby, do której prośba jest adresowana albo wobec jej osoby najbliższej. Pozostałe elementy definicji jak praktyka, zachowanie jednorazowe albo wielorazowe, celowość zachowania lub praktyki, skutek w postaci szkody fizycznej, psychicznej, seksualnej i ekonomicznej obowiązują już na gruncie Kodeksu pracy oraz ustawy o równym traktowaniu.

Warto także wskazać na inne środki mogące mieć zastosowanie w przypadku bardziej drastycznych form tego rodzaju działań lub zachowań. Tego rodzaju działania lub zachowania mogą wyczerpywać ustawowe znamiona czynów uznawanych za przestępstwo, takich jak np.: znęcanie się fizyczne lub psychiczne nad osobą pozostającą w stosunku zależności od sprawcy (art. 207 k.k.), nękanie innej osoby wywołujące u niej uzasadnione okolicznościami poczucie zagrożenia, poniżenia lub udręczenia, tzw. stalking (art. 190a k.k.), czy złośliwe lub uporczywe naruszanie praw pracowniczych (art. 218 k.k.), wśród których bez wątpienia znajduje się prawo do szanowania przez pracodawcę, a także każdą inną osobę znajdującą się na terenie zakładu pracy i pozostającą w interakcji z pracownikami, godności i innych dóbr osobistych pracownika.

W dniu 19 czerwca 2026 r. Sejm przyjął ustawę o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy – Kodeks postępowania cywilnego (zwaną dalej „nowelizacją k.p. i k.p.c. z dnia 19 czerwca 2026 r.”) odnoszącą się do art. 18^{3a}, 18^{3d}, 18^{3e}, 18^{3f} i 18^{3g} oraz art. 94 i 94³ k.p. , która wejdzie w życie 5 listopada 2026 r. Nowelizacja ta ma na celu uporządkowanie definicji deliktów prawa pracy związanych z występowaniem różnych form przemocy w miejscu pracy w sposób, który poprawi informacyjną funkcję przepisów oraz zapewni ich lepsze rozumienie zarówno przez pracodawców, którzy już dzisiaj są adresatami szeregu obowiązków z zapewnieniem ochrony godności oraz innych dóbr osobistych pracowników, jak i pracowników. Nowelizacja k.p. i k.p.c. z dnia 19 czerwca 2026 r. ujednolici definicję molestowania i molestowania seksualnego poprzez uzupełnienie definicji molestowania, na wzór definicji molestowania seksualnego, o określenie „każde” zachowanie oraz uzupełnienie o zdefiniowane formy molestowania jako działań występujących fizycznie, werbalnie i pozawerbalnie.

Nowelizacja wprowadza katalog osób, od których mogą pochodzić zachowania stanowiące mobbing. Zgodnie z art. 94³ § 8 za mobbing uważa się zachowania wymienione w § 2, 4, 6 i 7, które pochodzą w szczególności od pracodawcy, przełożonego, osoby zajmującej równorzędne stanowisko, podwładnego, innego pracownika oraz osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy – zarówno od pojedynczej osoby, jak i grupy osób. Katalog ten ma charakter przykładowy, na co wskazuje użyty zwrot „w szczególności”. Oznacza to, że źródłem zachowań mobbingowych, w świetle przywołanego przepisu, mogą być również inne osoby niż wymienione *expressis verbis* w tym przepisie.

Na I kw. 2027 r. zaplanowana jest nowelizacja art. 3 pkt 3 i 4 ustawy o równym traktowaniu w zakresie definicji molestowania i molestowania seksualnego, ewentualnie nowelizacja ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu przemocy domowej (Dz. U. z 2024 r. poz. 1673, z późn. zm.) w zakresie przemocy w firmach rodzinnych. Oczekuje się, że nowelizacje te będą prowadzić do dalszego dostosowania polskiego ustawodawstwa do postanowień Konwencji nr 190.

W odniesieniu do art. 2 Konwencji nr 190 na mocy Kodeksu pracy chronieni są pracownicy i osoby sprawujące funkcje, wykonujące obowiązki i zadania pracodawcy pod warunkiem, że są pracownikami. Osoby wykonujące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, praktykanci, osoby poszukujące pracy oraz o nią aplikujące są chronione na podstawie ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Przepisy te mają zastosowanie do wszystkich sektorów, prywatnych i publicznych.

Ustawa o równym traktowaniu zakazuje nierównego traktowania (przez co rozumie się m.in. molestowanie i molestowanie seksualne).

Ustawę stosuje się w zakresie:

- podejmowania kształcenia zawodowego, w tym doksztalcania, doskonalenia, przekwalifikowania zawodowego oraz praktyk zawodowych;
- warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej;
- dostępu i warunków korzystania z form pomocy określonych w ustawie z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (zwanej dalej „ustawą o rynku pracy”) oferowanych przez publiczne służby zatrudnienia, Ochotnicze Hufce Pracy, agencje zatrudnienia i instytucje szkoleniowe, oraz form pomocy oferowanych przez inne podmioty działające na rzecz zatrudnienia, rozwoju zasobów ludzkich i przeciwdziałania bezrobociu.

Ponadto, przepis art. 3 ustawy o rynku pracy ustanawia zasadę równego traktowania w dostępie i korzystaniu z form pomocy określonych w ustawie. Zasada ta jest stosowana przez publiczne służby zatrudnienia i Ochotnicze Hufce Pracy i dotyczy wszystkich podmiotów, w tym bezrobotnych, poszukujących pracy, osób niezarejestrowanych w urzędach pracy.

Publiczne służby zatrudnienia i Ochotnicze Hufce Pracy nie mogą dyskryminować w szczególności ze względu na płeć, wiek, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, światopogląd, niepełnosprawność, orientację seksualną, przekonania polityczne, przynależność związkową lub do organizacji pracodawców.

W przypadku naruszenia ww. zasad, do postępowań o naruszenie zasady równego traktowania stosuje się przepisy ustawy o równym traktowaniu.

Dodatkowo, szczegółowe przepisy ustawy o rynku pracy nakazują równość lub zakazują dyskryminacji m.in. ze względu na płeć.

Zgodnie z art. 116 ust. 2 i 3 ustawy o rynku pracy na zasadach przewidzianych dla pracowników organizator stażu zapewnia bezrobotnemu odbywającemu staż:

- 1) bezpieczne i higieniczne warunki odbywania stażu;
- 2) szkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych; (...)
- 6) ochronę przed mobbingiem;

Organizator stażu przestrzega zasady równego traktowania i nie może dyskryminować stażysty. Zgodnie z art. 319 ustawy o rynku pracy agencje zatrudnienia, podmioty, o których mowa w art. 306 ust. 1, oraz podmioty prowadzące działalność, o której mowa w art. 306 ust. 2, nie mogą dyskryminować w szczególności ze względu na płeć, wiek, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, światopogląd, niepełnosprawność, orientację seksualną, przekonania polityczne lub przynależność związkową osób, dla których poszukują zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej.

Ponadto, ustawa o rynku pracy zawiera przepisy karne dotyczące postępowania w przypadku naruszenia zakazów dyskryminacji – art. 362 ust. 4 i art. 367.

Zatem przepisy ustawy o rynku pracy chronią klientów urzędów pracy przed dyskryminacją.

Uczestnicy staży realizowanych przez powiatowe urzędy pracy chronieni są także przed mobbingiem.

Przepisy Kodeksu karnego, które penalizują takie czyny jak m.in. groźba karalna, znęcanie się fizyczne lub psychiczne nad osobą pozostającą w stosunku zależności od sprawcy (art. 207 k.k.), nękanie innej osoby wywołujące u niej uzasadnione okolicznościami poczucie zagrożenia, poniżenia lub udręczenia, tzw. stalking (art. 190a k.k.), mają zastosowanie powszechne.

Obecnie trwają prace nad projektem ustawy o stażach. Projekt ten reguluje zasady odbywania stażu, prawa i obowiązki stażysty oraz organizatora stażu, a także zasady przyznania organizatorowi stażu dofinansowania kosztów stażu małoletniego stażysty.

Zgodnie z projektem staż będzie odbywał się na podstawie umowy o staż zawieranej w formie pisemnej do 6 miesięcy. Do stażysty stosować się będą co do zasady przepisy Kodeksu pracy, dotyczące m.in. równego traktowania w zatrudnieniu (Dział I Rozdział IIa k.p.), definicji mobbingu (art. 94³ § 2 k.p.) oraz obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi (art. 94³ § 1 k.p.). (po wejściu w życie stosować się będą co do zasady przepisy nowelizacji k.p. i k.p.c. z dnia 19 czerwca 2026 r. przepisy art. 94³ i nast. w brzmieniu nadanym im tą nowelizacją).

Jeśli chodzi o realizację art. 3 Konwencji nr 190, zgodnie z Kodeksem pracy pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Jeśli chodzi o zakres odpowiedzialności pracodawcy w odniesieniu do mobbingu, to o ile osobą dotkniętą mobbingiem w świetle Kodeksu pracy może być wyłącznie pracownik, o tyle sprawcą mobbingu może być zarówno pracodawca, jak i osoby fizyczne, które pozostają w różnych relacjach z pracodawcą, za których zachowanie będzie on odpowiedzialny. Zgodnie z polskim prawem mobberem może być każda osoba, bez względu na rodzaj stosunku prawnego łączącego go z zakładem pracy, w którym swoje obowiązki wykonuje mobbingowany pracownik. Ma to istotne znaczenie z powodu coraz bardziej różnorodnych form współpracy na gruncie stosunków cywilnych i szybko zmieniających się warunków rynkowych. W literaturze i judykaturze przyjmuje się, że mogą to być bezpośredni lub pośredni przełożeni, współpracownicy, a nawet osoby trzecie, takie jak np.: pracodawca użytkownik, pracownicy tymczasowi, członkowie rodziny pracodawcy, klienci firmy, dostawcy itd.

Odpowiedzialność pracodawcy wykracza poza działania jego własnych pracowników. Pracodawcy są odpowiedzialni za zapewnienie, że pracownicy nie są narażeni na niepożądane traktowanie przez osoby trzecie w trakcie swojej pracy. Pracodawca zobowiązany jest do uchronienia swojego

pracownika przed tego rodzaju zachowaniami. Obejmuje to stworzenie kultury miejsca pracy, w której takie zachowanie nie jest tolerowane, nawet jeżeli pochodzi od osób spoza organizacji.

Poza miejscem pracy zastosowanie będą miały przepisy ustawy o równym traktowaniu (w odniesieniu do molestowania i molestowania seksualnego) oraz kodeksu karnego (przemoc).

Zgodnie z przepisami nowelizacji k.p. i k.p.c z dnia 19 czerwca 2026 r. pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać wszelkiemu nierównemu traktowaniu, dyskryminacji oraz mobbingowi w zatrudnieniu (zjawiskom niepożądanym w miejscu pracy). Ma też obowiązek przeciwdziałać niepożądanym zjawiskom w miejscu pracy, naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, w szczególności w obszarach zdrowia, sfery osobistej i reputacji, właściwej komunikacji w miejscu pracy, pozycji w zespole, efektów pracy oraz jej oceny, a także statusu zawodowego pracownika i jego kwalifikacji.

Obowiązkiem pracodawcy jest zatem nie tylko powstrzymanie się od zachowań niepożądanych w miejscu pracy w stosunku do swoich pracowników, ale również zapobieganie i przeciwdziałanie takim zjawiskom w prowadzonym przez siebie zakładzie pracy.

W odniesieniu do art. 4 Konwencji nr 190, zgodnie z art. 94 pkt 2b k.p. pracodawca ma obowiązek nie tylko przestrzegania zasady równego traktowania w zatrudnieniu, ale także podejmowania pozytywnych działań zmierzających do przeciwdziałania wszelkim formom bezpośredniej czy pośredniej dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności przeciwdziałania dyskryminacji jednych pracowników przez innych. Pracodawca odpowiada więc także za praktyki dyskryminacyjne jego pracowników.

Zgodnie z art. 94³ § 1 k.p. pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi nie polega jedynie na usunięciu skutków zjawiska mobbingu. Obowiązek ten polega na działaniach zmierzających do tego, by mobbing nie wystąpił. Chodzi więc o podejmowanie środków zapobiegawczych. Przeciwdziałanie mobbingowi powinno być zarówno realne, jak i efektywne.

W myśl przepisu art. 94¹ k.p. pracodawca udostępnia pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewnia pracownikom dostęp do tych przepisów w inny sposób przyjęty u danego pracodawcy.

Ponadto, zgodnie z art. 100 § 2 pkt 6 k.p. pracownik zobowiązany jest w szczególności przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Zatem, przestrzeganie reguł współżycia społecznego i powstrzymywanie się od stosowania jakichkolwiek form przemocy w miejscu pracy dotyczy każdego

pracownika, a także każdej innej osoby znajdującej się na terenie zakładu pracy i pozostającej w interakcji z pracownikami, jest obowiązkiem pracownika.

Zgodnie przepisami nowelizacji k.p. i k.p.c. z dnia 19 czerwca 2026 r. pracodawca jest obowiązany systematycznie przeciwdziałać mobbingowi w szczególności przez działania prewencyjne, wykrywanie mobbingu oraz właściwe reagowanie na mobbing, a także przez działania naprawcze i wsparcie osób dotkniętych mobbingiem. Funkcję prewencyjną i odstraszącą pełni też wyższa kwota minimalnego zadośćuczynienia za mobbing – na poziomie 6-krotności minimalnego wynagrodzenia za pracę, ale przede wszystkim regulacja odnosząca się do regresu pracodawcy, który wypłaci odszkodowanie lub zadośćuczynienie za mobbing, wobec sprawcy mobbingu. Jest to jasny i czytelny sygnał dla sprawców mobbingu, że na gruncie prawa pracy nie pozostają oni bezkarni i ponoszą odpowiedzialność finansową za mobbing, którego są sprawcą.

Wzmocnieniu mechanizmów kontroli egzekwowania i monitorowania, o którym mowa w art. 4 ust. 2 (d) Konwencji nr 190 służy nowa ustawa z dnia 11 marca 2026 r. o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw, która weszła w życie 8 lipca 2026 r. Art. 11 ust. 1 pkt 7a ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, zwana dalej „ustawą o PIP”, przewiduje możliwość wydania decyzji administracyjnej stwierdzającej istnienie stosunku pracy, w sytuacji kiedy zawarto umowę cywilnoprawną lub kiedy osoba faktycznie świadczy pracę za wynagrodzeniem, w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 k.p. powinna być zawarta umowa o pracę, przy czym warunkiem wydania decyzji jest niewykonanie polecenia, o którym mowa w ust. 2 pkt 2. art. 11 ust. 2 ustawy o PIP – możliwość wydania polecenia usunięcia naruszeń dotyczących funkcjonowania umów cywilnoprawnych lub niezawarcia umowy o pracę. Z kolei zmiana art. 13 pkt 1 przewiduje rozszerzenie kontroli PIP w zakresie zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 k.p. powinna być zawarta umowa o pracę.

W odniesieniu do obowiązku zagwarantowania, że odpowiednia polityka odnosi się do przemocy i molestowania, o którym mowa w art. 4 ust. 2 (b) istnieje możliwość rozbudowania postanowień o przeciwdziałaniu przemocy i dyskryminacji ze względu na płeć obecnych w uchwale nr 205 Rady Ministrów z dnia 9 listopada 2023 r. w sprawie ustanowienia Rządowego Programu Przeciwdziałania Przemocy Domowej na lata 2024-2030 (M. P. z 2023 r. poz. 1232, z późn. zm.) oraz w uchwale nr 113 Rady Ministrów z dnia 24 maja 2022 r. w sprawie ustanowienia Krajowego Programu Działań na rzecz Równego Traktowania na lata 2022–2030 (M. P. poz. 640), w szczególności w zakresie organizacji akcji edukacyjnej i promującej nowe rozwiązania prawne.

W kwestii art. 5 Polska jest stroną wszystkich konwencji fundamentalnych wymienionych w tym artykule.

W odniesieniu do art. 6 należy się odwołać do art. 33 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej dotyczącego niedyskryminacji w zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu oraz Działu I Rozdziału IIa k.p.

„Równe traktowanie w zatrudnieniu”, który precyzuje, że przez dyskryminację rozumie się również molestowanie oraz molestowanie seksualne. Polityka antydyskryminacyjna znajduje swoje rozwinięcie w Krajowym Programie Działań na rzecz Równego Traktowania 2022-2030 oraz w Rządowym Programie Przeciwdziałania Przemocy Domowej na lata 2024-2030, których postanowienia w przypadku ratyfikacji Konwencji nr 190 mogą zostać rozbudowane o przeciwdziałaniu przemocy i dyskryminacji ze względu na płeć, w szczególności w zakresie organizacji akcji edukacyjnej i promującej nowe rozwiązania prawne.

Jeśli chodzi o art. 8 Polska jest zobowiązana do transpozycji do prawa polskiego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1500 z dnia 14 maja 2024 r. w sprawie norm dotyczących organów ds. równości w obszarze równego traktowania i równości szans kobiet i mężczyzn w zakresie zatrudnienia i pracy oraz zmiany dyrektyw 2006/54/WE i 2010/41/UE.

W odniesieniu do art. 9 a) i c) należy wskazać, że nowelizacja k.p. i k.p.c. z dnia 19 czerwca 2026 r. zawiera, stosownie do art. 94^{3a} i 104¹ § 1 pkt 10, obowiązek określenia reguł, procedur i częstotliwości przeciwdziałania przez pracodawców naruszeniu zasady równego traktowania i dyskryminacji, mobbingowi oraz naruszaniu dóbr osobistych pracownika w regulaminie pracy lub odrębnym regulaminie (jeżeli pracodawca nie ma ustalonego regulaminu pracy i zatrudnia co najmniej 10 pracowników), a więc w dokumentach stanowiących źródła prawa pracy. Jest to kluczowa zmiana. Określenie procedury nastąpi w dialogu ze stroną związkową lub przedstawicielami pracowników. Dzięki temu będą one miały mandat wynikający z dialogu społecznego. Nowelizacja przełoży się zatem na wdrożenie systemowych działań antymobbingowych na poziomie zakładu pracy (dostępnych dla każdego pracownika). Wewnętrzne regulacje, w których tworzenie zaangażowana jest strona pracownicza, mają na celu ustalenie przejrzystych zasad dla wszystkich osób zatrudnionych w organizacji. Jest to istotne wzmocnienie ochrony pracowników.

Jeśli chodzi o art. 9 b) należy też zauważyć, że pracodawcy powinni traktować ryzyko pojawienia się przemocy w pracy podobnie jak zagrożenia o charakterze technologiczno-organizacyjnym. Pracodawcy powinni zapewnić pracownikom faktyczne bezpieczeństwo i są zobowiązani do uwzględnienia w zasadach bhp dokonań naukowych i technicznych, niezależnie od tego, czy znajdują one potwierdzenie w treści obowiązujących regulacji z zakresu prawa pracy (co wynika z art. 207 § 2 k.p.). Zgodnie z treścią tego przepisu pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki, w szczególności jest zobowiązany m.in. reagować na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywać środki podejmowane w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy; zapewnić rozwój spójnej polityki

zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym uwzględniającej zagadnienia techniczne, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy.

W związku z kierunkiem, w jakim idą zmiany prawodawstwa międzynarodowego i europejskiego Główny Inspektor Pracy w październiku 2025 r. zwrócił się do Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z wnioskiem legislacyjnym o uwzględnienie czynników psychospołecznych w definicji środowiska pracy określonej w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r. poz. 1650, z późn. zm.). Proponowana przez Państwową Inspekcję Pracy zmiana jest zasadna, wniosek ten będzie mógł być uwzględniony po nowelizacji dyrektywy 89/654/EWG dotyczącej minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy (pierwsza szczegółowa dyrektywa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG).

W odniesieniu do art. 10 należy podkreślić, że postanowienia Konwencji nr 190 nie zawierają bezwzględnego nakazu wprowadzenia sankcji karnych dotyczących przemocy i molestowania w świecie pracy. Brak kategorycznego nakazu ustanowienia sankcji o charakterze karnym (a nie np. administracyjnym) powoduje, że ratyfikacja Konwencji nr 190 nie pociąga za sobą automatycznie obowiązku wprowadzenia zmian w obszarze prawa karnego. Istotny, z punktu widzenia przepisów Konwencji nr 190, przepis art. 218 § 1a k.k., stanowi, że karze podlega ten „kto, wykonując czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, złośliwie lub uporczywie narusza prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego”. Przepis ten odsyła w sposób ogólny do regulacji z zakresu prawa pracy lub ubezpieczenia społecznego. Odesłanie to ma cechy tzw. odesłania dynamicznego, a zatem dotyczy przepisów prawa pracy w brzmieniu, jakie każdorazowo, w czasie obowiązywania przepisu odsyłającego, będą one przybierać. Ewentualna zmiana przepisów prawa pracy będzie powodowała, że uporczywe naruszenie tych przepisów, w warunkach opisanych w art 218 § 1a k.k., będzie skutkowało odpowiedzialnością karną.

Odnosząc się do roszczeń, jakie przysługują ofiarom molestowania i molestowania seksualnego należy wskazać, że zasadniczą podstawą roszczeń pracowników jest przede wszystkim art. 18^{3d} k.p. określający prawo do ubiegania się o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. W kwestii środków zaradczych, o których mowa w art. 10 ust. b) Konwencji nr 190 wymienia się także odpowiednie odszkodowanie za szkody, jednakże warto zaznaczyć, że na gruncie polskiego kodeksu pracy brak jest odrębnego rodzaju roszczeń przysługujących ofiarom molestowania i molestowania seksualnego, co więcej przepis ten znajdzie zastosowanie wyłącznie wówczas, gdy sprawcą molestowania lub molestowania seksualnego okaże się pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu. Ofierze mobbingu przysługują prawo do

dochodzenia odszkodowania za szkodę majątkową nim wyrządzoną, a także zadośćuczynienia za krzywdę wynikającą z rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem, co wynika z treści art. 94³ § 3 i 4 k.p. W przypadku dochodzenia zadośćuczynienia za doznaną krzywdę pracownik – poza tym, że musi wykazać przed sądem kumulatywne spełnienie wszystkich przesłanek ustawowej definicji mobbingu, jest także zobowiązany do wykazania rozstroju zdrowia, który podlegać musi kwalifikacji w kategoriach medycznych. Warto bowiem podkreślić, że stosowanie zasady odwróconego ciężaru dowodowego ma miejsce wyłącznie na gruncie przepisów przeciwdziałających dyskryminacji. Zasada ta stanowi istotny przywilej procesowy dla ofiar molestowania i molestowania seksualnego, a jednocześnie nie ma zastosowania w przypadku postępowań sądowych dotyczących roszczeń ofiar mobbingu czy też innych form przemocy w pracy.

Zgodnie z przepisami nowelizacji k.p. i k.p.c. z dnia 19 czerwca 2026 r. osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do zadośćuczynienia w wysokości nienizszej niż minimalne wynagrodzenie za pracę lub prawo do odszkodowania. W przypadku wielokrotnego naruszenia wobec osoby zasady równego traktowania w zatrudnieniu sąd ocenia rozmiar krzywdy wyrządzonej tej osobie i zasądza na jej rzecz zadośćuczynienie stanowiące kwotę odpowiednio wyższą, nienizsze niż trzykrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji dla pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę. Pracownik, którego spotkały negatywne konsekwencje skorzystania z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do zadośćuczynienia w wysokości nienizszej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów, lub prawo do odszkodowania.

Co więcej w postępowaniach o naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, toczących się na podstawie Kodeksu postępowania cywilnego lub na podstawie obowiązujących u danego pracodawcy przepisów lub postanowień wydanych w celu wykonania obowiązków wynikających z przepisów prawa powszechnie obowiązującego, osoba zarzucająca naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uprawdopodobnia fakt jej naruszenia. W przypadku uprawdopodobnienia naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu pracodawca, któremu zarzucono naruszenie tej zasady, jest obowiązany wykazać, że nie dopuścił się jej naruszenia. Z kolei pracownik, który doznał mobbingu, ma prawo dochodzić od pracodawcy zadośćuczynienia w

wysokości nienizszej niż sześciokrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę lub dochodzić odszkodowania od pracodawcy.

W art. 210 § 1 k.p. jest już uwzględnione – wskazane w pkt 10 lit. g Konwencji nr 190 – prawo powstrzymania się od wykonywania pracy. W przepisie tym nie ma odwołania do przemocy i molestowania, należy jednak zauważyć, że pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego, w razie gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom.

Zawarte w ustawie z dnia 11 marca 2026 r. o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw regulacje (art. 1 pkt 2 lit. b tiret pierwsze i lit c oraz pkt 3 lit. a tej ustawy) wprowadziły mechanizmy kontroli i nową kompetencję Państwowej Inspekcji Pracy umożliwiające ochronę osób faktycznie wykonujących pracę w ramach stosunku pracy, które ją świadczą w warunkach pozornych form zatrudnienia, w tym na podstawie umów cywilnoprawnych, i z tego względu pozostają poza reżimem ochrony pracowniczej i są szczególnie narażone na przemoc i molestowanie.

Zgodnie z przepisem art. 11 ustawy o PIP, w razie stwierdzenia naruszenia przepisów prawa pracy lub przepisów dotyczących legalności zatrudnienia właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy są uprawnione odpowiednio do:

- nakazania usunięcia stwierdzonych uchybień w ustalonym terminie w przypadku, gdy naruszenie dotyczy przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
- nakazania: wstrzymania prac lub działalności, gdy naruszenie powoduje bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników lub innych osób wykonujących te prace lub prowadzących działalność; skierowania do innych prac pracowników lub innych osób dopuszczonych do pracy wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych albo pracowników lub innych osób dopuszczonych do pracy przy pracach niebezpiecznych, jeżeli pracownicy ci lub osoby nie posiadają odpowiednich kwalifikacji; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu;
- nakazania wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń w sytuacji, gdy ich eksploatacja powoduje bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu;
- zakazania wykonywania pracy lub prowadzenia działalności w miejscach, w których stan warunków pracy stanowi bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu;

- nakazania, w przypadku stwierdzenia, że stan bezpieczeństwa i higieny pracy zagraża życiu lub zdrowiu pracowników lub osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym osób wykonujących na własny rachunek działalność gospodarczą, zaprzestania prowadzenia działalności bądź działalności określonego rodzaju;
 - nakazania ustalenia, w określonym terminie, okoliczności i przyczyn wypadku;
 - nakazania wykonania badań i pomiarów czynników szkodliwych i uciążliwych w środowisku pracy w przypadku naruszenia trybu, metod, rodzaju lub częstotliwości wykonania tych badań i pomiarów lub konieczności stwierdzenia wykonywania pracy w szczególnych warunkach;
 - nakazania pracodawcy wypłaty należnego wynagrodzenia za pracę, a także innego świadczenia przysługującego pracownikowi; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu.
- ☐ stwierdzania, w drodze decyzji, istnienia stosunku pracy, w sytuacji kiedy zawarto umowę cywilnoprawną lub kiedy osoba faktycznie świadczy pracę za wynagrodzeniem w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 k.p. powinna być zawarta umowa o pracę, przy czym warunkiem wydania decyzji jest niewykonanie polecenia, o którym mowa w ust. 2 pkt 2 ;
- ☐ skierowania wystąpienia lub wydania polecenia w razie stwierdzenia innych naruszeń niż wymienione w pkt 1–7, a także wyciągnięcia konsekwencji w stosunku do osób odpowiedzialnych.

Należy zaznaczyć, że stosownie do przepisu art. 108 k.p.a. decyzji, od której służy odwołanie, może być nadany rygor natychmiastowej wykonalności m.in., gdy jest to niezbędne ze względu na ochronę zdrowia lub życia ludzkiego.

Nakazy mogą przybrać formę decyzji ustnej (ich treść oraz informacje o sposobie realizacji zostają zawarte w protokole z kontroli), wpisu do dziennika budowy albo decyzji na piśmie.

Od decyzji inspektora pracy wydanej w formie pisemnej lub stanowiącej wpis do dziennika budowy, podmiotowi kontrolowanemu przysługuje odwołanie do okręgowego inspektora pracy. Odwołanie wnosi się w terminie 7 dni od daty otrzymania decyzji.

W razie wniesienia odwołania od decyzji wydanych w przypadkach, o których mowa we wskazanym wyżej przepisie art. 11 pkt 2-4, okręgowy inspektor pracy może wstrzymać jej wykonanie do czasu rozpatrzenia odwołania, jeżeli podjęte przez podmiot kontrolowany przedsięwzięcia wyłączają bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia ludzi.

Po wyczerpaniu postępowania odwoławczego przed organami Inspekcji Pracy utrzymaną w mocy decyzję można zaskarżyć do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego. Na orzeczenie WSA kończące postępowanie w sprawie przysługuje skarga kasacyjna do Naczelnego Sądu Administracyjnego.

W obecnym stanie prawnym przepisy nie przewidują wydawania przez organy PIP nakazów w przypadku dyskryminacji, w tym molestowania (art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p.) i molestowania seksualnego (art. 18^{3a} § 6 k.p.), ani mobbingu (art. 94³ k.p.).

Ustawa z dnia 11 marca 2026 r. o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw daje możliwość, po uprzednim przekształceniu łączącej strony relacji w stosunek pracy, zapewnienia ochrony wynikającej ze stosunku pracy, osobom, które z uwagi na formę zatrudnienia pozostawały poza systemem ochrony prawa pracy i były szczególnie narażone na przemoc i molestowanie.

Polska jest zobowiązana do transpozycji dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1385 z dnia 14 maja 2024 r. w sprawie zwalczania przemocy wobec kobiet i przemocy domowej, wymagającej wdrożenia w terminie do dnia 14 czerwca 2027 r. Przykładowo, art. 28 dyrektywy odnosi się do wsparcia specjalistycznego ofiar molestowania seksualnego w miejscu pracy, a art. 36 do szkoleń antyprzemocowych w miejscu pracy, co może odpowiadać zadaniom wyznaczonym w art. 10e-f, a także art. 9d Konwencji nr 190.

Ponadto, art. 45 ust. 3 dyrektywy 2024/1384 przewiduje, że „do dnia 14 czerwca 2032 r. Komisja ocenia, czy konieczne są dalsze środki na szczeblu Unii w celu skutecznego zwalczania molestowania seksualnego i przemocy w miejscu pracy, biorąc pod uwagę mające zastosowanie konwencje międzynarodowe, unijne ramy prawne w dziedzinie równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy oraz ramy prawne dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy.”

Odnosząc się do obowiązków wynikających z art. 11 Konwencji nr 190 należy przede wszystkim stwierdzić, że w ramach UE europejscy partnerzy społeczni zawarli w 2007 r. „porozumienie ramowe dotyczące nękania i przemocy w miejscu pracy”, opierając się na konsultacjach przeprowadzonych przez Komisję z europejskimi partnerami społecznymi na temat przemocy w miejscu pracy oraz jej wpływu na bezpieczeństwo i higienę pracy. Stanowi ono dla pracodawców, pracowników oraz ich przedstawicieli ramy działania umożliwiające zidentyfikowanie, zapobieganie i rozwiązywanie problemów molestowania i przemocy w pracy.

Ponadto, istnieje możliwość wystąpienia o środki unijne w ramach naborów wniosków Programu „Obywatele, równość, prawa i wartości” (CERV) w 2027 r. (wiosną) na realizację zadań w drugiej połowie 2027 r.

W zakresie art. 12 Konwencji nr 190 jej postanowienia będą stosowane w drodze ustawodawstwa i praktyki jak również umów zbiorowych lub innych środków zgodnych z

praktyką krajową. Zgodnie z art. 3 ust. 3 ustawy z dnia 5 listopada 2025 r. o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych układ zbiorowy pracy może obejmować sprawy dotyczące przeciwdziałania naruszaniu godności i innych dóbr osobistych osób wykonujących pracę zarobkową, naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz mobbingowi, jak również sprawy bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym zagrożeń psychospołecznych. Przepis ten przewiduje otwarty katalog spraw, który mogą być uregulowane w układzie zbiorowym, co otwiera drogę do zawarcia układu zbiorowego pracy dla innych kwestii, których dotyczy Konwencja nr 190.

III. OCENA SKUTKÓW ZWIĄZANYCH Z WEJŚCIEM W ŻYCIE KONWENCJI NR 190

Skutki prawne: Zgodnie z art. 14 ust. 2 Konwencja Nr 190 weszła w życie 25 czerwca 2021 r. W myśl art. 14 ust. 3 Konwencji nr 190, wejdzie ona w życie w stosunku do Polski po upływie 12 miesięcy od daty zarejestrowania ratyfikacji przez Dyrektora Generalnego Międzynarodowego Biura Pracy.

Skutki polityczne: Ratyfikacja Konwencji nr 190 będzie odpowiedzią na decyzję Rady UE 2024/1018 z dnia 25 marca 2024 r. wzywającą Państwa Członkowskie do ratyfikacji tej Konwencji MOP. Związanie się Konwencją nr 190 zalecił Polsce również Komitet Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych w uwagach końcowych do 7 raportu okresowego (z dnia 24 października 2024 r., E/C/12/POL/7). Ratyfikacja Konwencji nr 190 wpisuje się w prowadzoną politykę, mającą na celu promowanie stosunków pracy opartych na wzajemnym szacunku oraz bezpiecznego i higienicznego środowiska pracy, której przejawem jest np. zmiana przepisów Kodeksu pracy dotyczących molestowania, molestowania seksualnego i mobbingu. Ratyfikacja będzie też działaniem realizującym konstytucyjną zasadę równości i niedyskryminacji. Związanie się Konwencją nr 190 może też stanowić impuls do dalszego rozwoju ochrony pracowników przed przemocą i molestowaniem.

Skutki społeczno-gospodarcze: Ratyfikacja Konwencji nr 190 przyczyni się do promowania przyjaznego, ale również wydajnego miejsca pracy. Przemoc i molestowanie wpływają negatywnie na organizację pracy, relacje w miejscu pracy, zaangażowanie pracowników, reputację przedsiębiorstwa i produktywność. Wyeliminowanie lub znaczące ograniczenie występowania tych zjawisk powinno wpłynąć na jakość pracy, ograniczenie absencji pracowników oraz stabilność zatrudnienia i identyfikację pracownika z pracodawcą. Skutki przemocy i molestowania w miejscu pracy nie ograniczają się tylko do osób bezpośrednio nim dotkniętych, ale mają także negatywny wpływ na pracodawców. Osoby, które zetknęły się z tymi zjawiskami, wykazują m.in. obniżoną wydajność pracy i zwiększoną absencję.

Doświadczenia tego rodzaju dodatkowo prowadzą do zmiany pracy lub poszukiwania nowego zatrudnienia, a zatem mają istotny wpływ na poziom rotacji w firmie.

Związaną się postanowieniami Konwencji nr 190 należy uznać za korzystne również dla pracowników z niepełnosprawnościami. W polityce społecznej uznaje się, że osoby z niepełnosprawnościami są grupą szczególnie wrażliwą na wszelkie negatywne zjawiska takie jak dyskryminacja, wykluczenie, przemoc. Wzmocnienie mechanizmów zapobiegających przemocy i molestowaniu, powinno wpłynąć na zwiększenie bezpieczeństwa pracowników z niepełnosprawnościami, a przez to pośrednio ułatwić aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnościami.

Skutki finansowe: Ratyfikacja Konwencji nr 190 nie spowoduje zwiększenia wydatków lub zmniejszenia dochodów podmiotów sektora finansów publicznych w stosunku do wielkości wynikających z obowiązujących przepisów

IV. INFORMACJA O ZAKRESIE I WYNIKACH POSTĘPOWANIA UZGADNIAJĄCEGO

/Do uzupełnienia/

V. PODMIOTY PRAWA KRAJOWEGO, KTÓRYCH DOTYCZY UMOWA MIĘDZYNARODOWA, ZAKRES, W JAKIM UMOWA MIĘDZYNARODOWA DOTYCZY OSÓB FIZYCZNYCH I PRAWNYCH

Za koordynację wykonywania umowy opowiadać będzie minister właściwy do spraw pracy (obecnie Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej), odpowiadający za współpracę z Międzynarodową Organizacją Pracy. Jego obowiązki w tym zakresie obejmować będą przede wszystkim sporządzanie sprawozdań ze stosowania Konwencji nr 190 i będą wykonywane w ramach zwykłych obowiązków, co oznacza, że nie będzie konieczne przeznaczanie na jego realizację dodatkowych środków.

W wykonywaniu postanowień Konwencji nr 190 uczestniczyć będą, odpowiednio do ich kompetencji:

1. Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
2. Minister Sprawiedliwości
3. Pełnomocnik Rządu do Spraw Równości
4. Państwowa Inspekcja Pracy.

Z postanowień Konwencji nr 190 nie wynikają bezpośrednio uprawnienia lub obowiązki dla osób fizycznych i prawnych – jej wdrożenie dokonywane jest w drodze przyjęcia przez państwo-stronę rozwiązań prawnych i w obszarze polityki społecznej, jak również rozwiązań

organizacyjnych zapewniających realizację postanowień określonych w artykułach od 1 do 11. Art. 12 Konwencji nr 190 stanowi, że jej postanowienia będą stosowane w drodze krajowych przepisów ustawowych i wykonawczych, jak również umów zbiorowych lub innych środków zgodnych z praktyką krajową, w tym w drodze rozszerzania istniejących środków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy na kwestie przemocy i molestowania lub dostosowania do nich oraz opracowania specyficznych działań, gdzie to niezbędne. Art. 11 Konwencji nr 190 przewiduje konsultacje z reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników. Zgodnie z ustawą z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2026 r. poz. 836) reprezentatywnymi organizacjami partnerów społecznych są:

- NSZZ „Solidarność”,
- Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych,
- Forum Związków Zawodowych,
- Konfederacja Lewiatan,
- Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej,
- Związek Rzemiosła Polskiego,
- Związek Pracodawców Business Centre Club,
- Związek Przedsiębiorców i Pracodawców,
- Federacja Przedsiębiorców Polskich,
- Polskie Towarzystwo Gospodarcze.

Większość postanowień Konwencji nr 190 jest już realizowana w polskim prawie, jednak jej ratyfikacja będzie oznaczała potrzebę dostosowania polskiego prawa do niektórych jej postanowień (art. 1, art. 10 ust. 2 (e) i (f), art. 11 (a)). Przewidujemy, że wdrożenie to może nastąpić w związku z transpozycją dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1385 z dnia 14 maja 2024 r. w sprawie zwalczania przemocy wobec kobiet i przemocy domowej, która wymaga wdrożenia w terminie do dnia 14 czerwca 2027 r. oraz dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1500 z dnia 14 maja 2024 r. w sprawie norm dotyczących organów ds. równości w obszarze równego traktowania i równości szans kobiet i mężczyzn w zakresie zatrudnienia i pracy oraz zmiany dyrektyw 2006/54/WE i 2010/41/UE. Zmiana rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r. poz. 1650, z późn. zm.) mająca na celu uwzględnienie czynników psychospołecznych w definicji środowiska pracy określonej zostanie przeprowadzona po zmianie dyrektywy Rady 89/654/EWG dotyczącej minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy.

VI. TRYB ZWIĄZANIA SIĘ KONWENCJĄ nr 190

Z uwagi na fakt, że Konwencja nr 190 została przyjęta przez Konferencję Ogólną Międzynarodowej Organizacji Pracy, nie jest możliwe podanie sygnatariuszy, w tym osoby, która podpisała umowę w imieniu strony polskiej.

Konwencja, podobnie jak wszystkie konwencje przyjęte przez Międzynarodową Konferencję Pracy, dotyczy wolności i praw obywatelskich określonych w Konstytucji RP oraz odnosi się do spraw uregulowanych w ustawach. Konwencja nie rozszerza ani nie ogranicza praw i wolności zawartych w Konstytucji, lecz stanowi ich potwierdzenie. Mając powyższe na uwadze, ocenić należy, że Konwencja nr 190 spełnia przesłanki określone w art. 89 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.

W związku z tym zasadne jest, aby związanie Rzeczypospolitej Polskiej Konwencją nr 190 nastąpiło w trybie art. 89 ust. 1 Konstytucji, tj. za uprzednią zgodą wyrażoną w ustawie.

Konwencja nr 190 wejdzie w życie w stosunku do Polski po upływie 12 miesięcy od daty zarejestrowania ratyfikacji przez Dyrektora Generalnego Międzynarodowego Biura Pracy.

Sporządziła:

Magdalena Wysocka-Madej

Naczelnik Wydziału, Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

/akceptacja elektroniczna/

Akceptowała:

Agata Oklińska

Dyrektor Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

/akceptacja elektroniczna/

Zatwierdziła:

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk

Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

/kwalifikowany podpis elektroniczny/