

## Miłość w pracy pod kontrolą? Co zrobić, gdy romanse przecinają się z hierarchią służbową?

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: czwartek, 07, sierpień 2025 13:44

Alicja Cisowska

Odsłony: 776

---

Romans w pracy to temat, który budzi emocje i choć może znacząco wpływać na atmosferę i relacje w zespole, często jest bagatelizowany. Eksperci Grafton Recruitment podkreślają, że organizacje powinny podchodzić do takich sytuacji z wyczuciem, respektując prywatność pracowników, nie ignorując jednocześnie ryzyk – brak jasnych reguł może prowadzić do konfliktu interesów, napięć oraz problemów prawnych i wizerunkowych.

### Romans – prywatna sprawa czy wyzwanie organizacyjne?

Jak wynika z badania IRCenter, 19% Polaków zakochało się w osobie poznanej w pracy, a 13% było w relacji romantycznej z koleżanką lub kolegą z biura. Jednocześnie 5% respondentów przyznało się do zdrady, a tyle samo doświadczyło niewierności ze strony partnera lub partnerki, którzy nawiązali relację intymną w miejscu zatrudnienia. Choć dane te potwierdzają, że związki emocjonalne w środowisku zawodowym nie są rzadkie, temat ten bywa jednak bagatelizowany lub pomijany, głównie z obawy przed oceną otoczenia i możliwymi konsekwencjami zawodowymi.

Coraz więcej organizacji zdaje sobie jednak sprawę, że zarówno całkowity zakaz, jak i ignorowanie takich sytuacji nie przynoszą pożądanych efektów. Kluczowe znaczenie ma świadome i odpowiedzialne podejście, zakładające z jednej strony poszanowanie prywatności pracowników, a z drugiej opierające się na jasno określonych zasadach. Jak wynika z ankiety przeprowadzonej przez Grafton Recruitment, potrzebę wprowadzenia przejrzystych reguł dotyczących relacji uczuciowych między pracownikami dostrzega 65% respondentów. Spośród nich 41% uważa, że zasady te powinny dotyczyć sytuacji, w których występuje zależność służbowa, natomiast 24% opowiada się za wdrożeniem regulacji obowiązujących w całej strukturze firmy.

### Gry relacja staje się ryzykiem. Od flirtu do konfliktu interesów

Relacje uczuciowe w środowisku zawodowym mogą zaburzać obiektywizm w podejmowaniu decyzji, prowadząc do napięć, poczucia niesprawiedliwości i niepewności w zespole. Jeśli pozostają niejawnie lub są niewłaściwie zarządzane, często wywołują domysły i nieporozumienia. Jednym z najczęstszych skutków jest spadek zaufania – szczególnie gdy pojawiają się podejrzenia o faworyzowanie jednej z osób. Może to prowadzić do obniżenia motywacji pozostałych członków zespołu, którzy czują się pomijani lub marginalizowani. Dodatkowym ryzykiem jest trudność w utrzymaniu dyskrecji, zwłaszcza w przypadku zakończenia relacji, co może prowadzić do konfliktów na gruncie zawodowym. Tego typu napięcia często wymagają reorganizacji pracy, a w skrajnych przypadkach mają negatywny wpływ na wizerunek firmy.

*– Brak jasno określonych zasad dotyczących relacji uczuciowych między pracownikami może prowadzić do napięć, konfliktów, a nawet obniżenia morale zespołu. Równie istotna jest konsekwencja działania ze strony organizacji, jej brak sprzyja poczuciu niesprawiedliwości i zaostrzeniu napięć, a w dłuższej perspektywie może skutkować osłabieniem zaangażowania i obniżeniem efektywności całego zespołu –* komentuje Michał Piernik, rekruter w Grafton Recruitment i prowadzący podcast Stacja HR.

### Aspekt prawny: kiedy prywatność przestaje być prywatna

Z perspektywy przepisów prawa relacje uczuciowe w miejscu pracy nie są zabronione - Kodeks pracy gwarantuje zatrudnionym prawo do prywatności. Jednocześnie nakłada obowiązek przestrzegania regulaminu pracy oraz poszanowania zasad współżycia społecznego. W praktyce oznacza to, że relacje

## Miłość w pracy pod kontrolą? Co zrobić, gdy romanse przecinają się z hierarchią służbową?

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: czwartek, 07, sierpień 2025 13:44

Alicja Cisowska

Odsłony: 776

---

osobiste pozostają sprawą prywatną, o ile nie zakłócają funkcjonowania środowiska zawodowego. Natomiast jeżeli zażyłość rzutuje na pracę zespołu – na przykład prowadzi do utraty bezstronności w podejmowaniu decyzji – pracodawca ma prawo, a niekiedy obowiązek, zareagować.

*- Prawo pracy zakłada, że relacje osobiste są sprawą prywatną dopóki nie oddziałują negatywnie na środowisko zawodowe. Dlatego tak ważne jest, by organizacje miały przygotowane mechanizmy reagowania — nie tyle po to, by kontrolować pracowników, ile by zapobiegać nadużyciom i zapewniać wszystkim równe warunki pracy – mówi Andrzej Orzechowski, Partner w kancelarii Zawirska Ruszczyk.*

Biorąc pod uwagę, że relacje osobiste mogą wpływać na ocenę kompetencji, decyzje o awansach, podwyżkach czy podziale obowiązków w zespole, a tym samym na poczucie równego traktowania, organizacje powinny działać prewencyjnie – wprowadzając jasne zasady, dbając o etykę organizacyjną i chroniąc równowagę w relacjach zawodowych. Kluczowe jest, aby obowiązujące polityki były przejrzyste, dostępne dla wszystkich pracowników i konsekwentnie egzekwowane.

*– Jeśli relacja łączy pracownika i jego przełożonego, mamy do czynienia z konfliktem interesów. Osoba pozostająca w relacji z podwładnym nie powinna podejmować decyzji dotyczących tej osoby – takich jak przyznanie premii, podwyżka wynagrodzenia czy zmiana stanowiska. W takich przypadkach konieczne jest wyłączenie bezpośredniego przełożonego z procesu decyzyjnego, który powinien przejąć menedżer wyższego szczebla – wyjaśnia Ewa Michalska, Dyrektor Operacyjna Grafton Recruitment.*

Obowiązek powiadomienia pracodawcy o nawiązaniu relacji uczuciowej zależy od okoliczności. Gdy między stronami występuje zależność służbowa, rekomendowane jest poinformowanie działu HR. Pozwala to zapobiec ryzyku nierównego traktowania i chronić interesy zespołu. Jeśli natomiast relacja nie ma wpływu na codzienną współpracę, formalne zgłoszenie nie jest konieczne.

*– Rola działu HR polega przede wszystkim nie tyle na reagowaniu w sytuacjach spornych, ale budowaniu klarownych zasad postępowania, wzmacniających zaufanie i poczucie bezpieczeństwa. Aby skutecznie zarządzać relacjami osobistymi w miejscu pracy, niezbędne jest wprowadzenie przejrzystych i spójnych zasad. Pracodawcy powinni także zadbać o to, by menedżerowie potrafili rozpoznawać potencjalne źródła napięć i odpowiednio na nie reagować. Równie ważne jest stworzenie przestrzeni do otwartej, bezpiecznej komunikacji, w której pracownicy mogą zgłaszać problemy bez obawy o konsekwencje – podsumowuje Michał Piernik.*

*Źródło: IP*