

PORADNIK

**DYSKRYMINACJA, RÓWNE TRAKTOWANIE, MOLESTOWANIE
SEKSUALNE, MOBBING
W PAŃSTWOWEJ AKADEMII NAUK STOSOWANYCH
im. ks. Bronisława Markiewicza w Jarosławiu**

Opracowała: dr Alicja Kłos

Wstęp

Niniejszy poradnik został opracowany w celu przybliżenia zagadnień związanych z mobbingiem, dyskryminacją molestowaniem oraz molestowaniem seksualnym, które mogą występować zarówno w środowisku pracy, jak i w środowisku akademickim. Są to zjawiska stanowiące poważne naruszenie godności człowieka, wpływające negatywnie na zdrowie psychiczne i fizyczne, poczucie bezpieczeństwa oraz jakość funkcjonowania osób, które ich doświadczają. Warto podkreślić, że poradnik nie stanowi opracowania naukowego ani szczegółowej analizy teoretycznej omawianych zagadnień. Jego celem jest przede wszystkim przedstawienie praktycznego spojrzenia na problemy pojawiające się w relacjach międzyludzkich oraz wskazanie sposobów rozpoznawania zachowań, które mogą naruszać prawa, godność i integralność drugiego człowieka. Publikacja została przygotowana z myślą o osobach, które chcą lepiej zrozumieć mechanizmy prowadzące do występowania mobbingu, dyskryminacji i molestowania seksualnego, a także nauczyć się rozpoznawać sygnały świadczące o występowaniu tych niepożądanych zjawisk. Informacje zawarte w poradniku mogą być pomocne zarówno dla osób doświadczających takich zachowań, jak i dla świadków, którzy chcą udzielić wsparcia osobom pokrzywdzonym. W poradniku przedstawiono liczne przykłady oraz opisy sytuacji opartych na rzeczywistych problemach występujących w organizacjach, instytucjach oraz społecznościach akademickich. Dzięki praktycznym studiom przypadków czytelnik będzie mógł łatwiej ocenić, czy sytuacje, z którymi spotyka się na co dzień, mogą nosić znamiona mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego. Przykłady te mają charakter edukacyjny i służą lepszemu zrozumieniu granic pomiędzy zachowaniami dopuszczalnymi a działaniami naruszającymi prawa i godność człowieka. Szczególną uwagę poświęcono również konsekwencjom omawianych zjawisk. Przedstawiono ich wpływ na zdrowie psychiczne i fizyczne, relacje interpersonalne, rozwój zawodowy i edukacyjny oraz funkcjonowanie organizacji i instytucji. Omówiono najczęściej występujące formy przemocy psychicznej, przejawy dyskryminacji oraz zachowania o charakterze seksualnym, które mogą prowadzić do naruszenia godności i stworzenia atmosfery poniżenia, upokorzenia lub zastraszenia. W dalszej części poradnika czytelnik znajdzie praktyczne wskazówki dotyczące sposobów reagowania na przypadki mobbingu, dyskryminacji i molestowania seksualnego. Omówiono możliwe ścieżki postępowania, metody dokumentowania niepożądanych zachowań oraz zasady skutecznego poszukiwania pomocy. Przedstawiono również informacje dotyczące instytucji i organizacji udzielających wsparcia, w tym pomocy psychologicznej, prawnej oraz interwencyjnej. Dodatkowo poradnik zawiera odwołania do obowiązujących przepisów prawa regulujących kwestie ochrony przed mobbingiem, dyskryminacją i molestowaniem seksualnym. Pozwoli to czytelnikom lepiej poznać swoje prawa oraz dostępne środki ochrony prawnej. Mamy nadzieję, że przedstawione informacje przyczynią się do zwiększenia świadomości społecznej na temat przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu. Wierzimy, że wiedza, odpowiedzialność oraz właściwa reakcja na niepożądane zachowania mogą przyczynić się do budowania bezpiecznego, wolnego od przemocy i wzajemnie szanującego się środowiska pracy, nauki oraz życia społecznego.

Zapraszamy do lektury poradnika.

Rozdział I.

Dyskryminacja

A. Definicja dyskryminacji

W języku potocznym pojęcie dyskryminacji często bywa utożsamiane ze stereotypami oraz uprzedzeniami. Terminy te są niekiedy stosowane zamiennie, co jest błędem, ponieważ odnoszą się do różnych aspektów postrzegania i funkcjonowania społecznego.

Stereotyp jest uproszczonym i często niezweryfikowanym przekonaniem dotyczącym określonej grupy osób. Opiera się na generalizacjach i przypisywaniu wszystkim członkom danej grupy tych samych cech. Przykładowo: „Osoba X należy do określonej subkultury, więc jest niedostosowana społecznie”.

Uprzedzenie stanowi natomiast negatywną lub pozytywną postawę emocjonalną wobec osoby lub grupy osób, opartą na stereotypach, a nie na rzeczywistej wiedzy czy doświadczeniu. Przykładem może być przekonanie: „Nie lubię osób rudowłosych, ponieważ są nieszczerze”.

Dyskryminacja oznacza konkretne działanie lub zaniechanie prowadzące do nierównego traktowania jednostki albo grupy osób ze względu na określone cechy, takie jak płeć, wiek, pochodzenie etniczne, religia, niepełnosprawność czy orientacja seksualna. Przykładem może być odmowa współpracy z osobami reprezentującymi odmienne poglądy lub ograniczanie kontaktów z nimi.

Stereotypy, uprzedzenia i dyskryminacja są ze sobą ściśle powiązane, jednak dotyczą różnych obszarów funkcjonowania człowieka:

- **stereotypy** – odnoszą się do sfery poznawczej (wiedzy, przekonań i opinii),
- **uprzedzenia** – dotyczą sfery emocjonalnej i postaw,
- **dyskryminacja** – przejawia się w zachowaniu i działaniu wobec innych osób.

Zależność pomiędzy tymi zjawiskami można przedstawić w następujący sposób:

Stereotypy → Uprzedzenia → Dyskryminacja

Oznacza to, że błędne przekonania o określonych grupach społecznych mogą prowadzić do powstawania negatywnych postaw, które następnie znajdują odzwierciedlenie w konkretnych działaniach dyskryminacyjnych.

Rodzaje dyskryminacji

W literaturze przedmiotu wyróżnia się wiele form dyskryminacji. Do najważniejszych należą:

1. Dyskryminacja instytucjonalna

Dyskryminacja instytucjonalna jest formą nierównego traktowania wynikającą z funkcjonowania instytucji, organizacji, przepisów prawnych lub procedur administracyjnych. Polega na takim konstruowaniu zasad, regulaminów lub praktyk społecznych, które – świadomie lub nieświadomie – stawiają określone osoby lub grupy w mniej korzystnej sytuacji niż pozostałych członków społeczeństwa.

Do dyskryminacji instytucjonalnej może dochodzić między innymi poprzez:

- ograniczony dostęp do edukacji,
- nierówne szanse zatrudnienia i awansu zawodowego,
- utrudniony dostęp do świadczeń społecznych,
- tworzenie procedur nieuwzględniających potrzeb osób z niepełnosprawnościami,
- nierówny dostęp do usług publicznych.

Przykładem może być brak odpowiedniej infrastruktury dla osób poruszających się na wózkach inwalidzkich, co ogranicza ich możliwość korzystania z budynków użyteczności publicznej.

2. Dyskryminacja interpersonalna

Dyskryminacja interpersonalna występuje w bezpośrednich relacjach między ludźmi. Przejawia się w codziennych zachowaniach, komunikacji oraz sposobie traktowania innych osób.

Może przybierać różne formy, takie jak:

- ignorowanie lub unikanie kontaktu z określonymi osobami,
- brak reakcji na podstawowe normy grzecznościowe (np. nieodpowiadanie na powitanie),
- obrażanie, wyśmiewanie lub poniżanie,
- stosowanie mowy nienawiści,
- niesprawiedliwa ocena kompetencji zawodowych,
- przyznawanie niższego wynagrodzenia za tę samą pracę,
- izolowanie jednostki od grupy,
- stosowanie przemocy psychicznej lub werbalnej.

Dyskryminacja interpersonalna może występować zarówno w środowisku rodzinnym, szkolnym, jak i zawodowym. Jej skutki często obejmują obniżenie poczucia własnej wartości, pogorszenie zdrowia psychicznego, a także wykluczenie społeczne.

Skutki dyskryminacji

Dyskryminacja wywołuje negatywne konsekwencje zarówno dla jednostek, jak i całego społeczeństwa. Osoby doświadczające nierównego traktowania mogą odczuwać stres, lęk, frustrację oraz obniżenie jakości życia. Długotrwała ekspozycja na zachowania dyskryminacyjne może prowadzić do depresji, wycofania społecznego oraz ograniczenia aktywności zawodowej i społecznej. Z perspektywy społecznej dyskryminacja przyczynia się do pogłębiania nierówności, konfliktów społecznych oraz osłabienia spójności społecznej. Społeczeństwo oparte na wzajemnym szacunku, równości i tolerancji stwarza większe możliwości rozwoju zarówno jednostkom, jak i całym grupom społecznym.

Źródła negatywnych postaw

Postawy społeczne odgrywają istotną rolę w kształtowaniu relacji międzyludzkich. W znacznym stopniu wpływają one na sposób postrzegania innych osób, podejmowane wobec nich działania oraz gotowość do współpracy. Negatywne postawy mogą prowadzić do powstawania stereotypów, uprzedzeń i zachowań dyskryminacyjnych, dlatego poznanie mechanizmów ich powstawania ma duże znaczenie dla zrozumienia procesów społecznych.

W psychologii społecznej postawę definiuje się jako względnie trwałą skłonność do pozytywnego lub negatywnego oceniania określonych osób, grup społecznych, zjawisk lub obiektów. Postawy kształtują się pod wpływem doświadczeń życiowych, procesu socjalizacji, środowiska społecznego oraz przekazywanych norm i wartości.

Postawy jako rezultat przekonań

Jednym ze źródeł postaw są przekonania i opinie dotyczące określonych osób lub grup społecznych. Człowiek buduje swoje oceny na podstawie posiadanej wiedzy, doświadczeń oraz informacji uzyskiwanych od innych osób. Jeżeli wiedza ta jest niepełna lub oparta na stereotypach, może prowadzić do formowania błędnych i krzywdzących ocen.

Przykładowo osoba, która wielokrotnie słyszy negatywne opinie na temat określonej grupy społecznej, może z czasem uznać je za prawdziwe, nawet jeśli nigdy nie miała bezpośredniego kontaktu z przedstawicielami tej grupy. W ten sposób stereotypowe przekonania stają się podstawą negatywnych postaw.

Postawy jako rezultat emocji

Kolejnym źródłem postaw są emocje. Zgodnie z założeniami warunkowania klasycznego ludzie często oceniają innych nie na podstawie obiektywnych faktów, lecz skojarzeń emocjonalnych.

Jeżeli dana osoba kojarzy się z pozytywnymi przeżyciami, zwykle wzbudza sympatię i zaufanie. Natomiast osoba wywołująca nieprzyjemne emocje może stać się obiektem niechęci, nawet jeśli negatywne uczucia nie wynikają bezpośrednio z jej zachowania.

Mechanizm ten sprawia, że emocje mogą znacząco wpływać na sposób postrzegania innych ludzi oraz utrwalać negatywne nastawienie wobec określonych grup społecznych.

Postawy jako rezultat zachowań

Postawy mogą również kształtować się pod wpływem własnych zachowań. Wyjaśnia to teoria autopercepcji, zgodnie z którą człowiek wnioskuje o swoich postawach na podstawie obserwacji własnego postępowania.

Jeżeli dana osoba regularnie angażuje się w działania pomocowe wobec określonej grupy ludzi, zaczyna postrzegać siebie jako osobę życzliwą i otwartą. Analogicznie, zachowania wrogie lub unikające mogą prowadzić do utrwalenia negatywnych postaw. Jak zauważa Wojcieszek (2000), podejmowanie działań skierowanych przeciwko określonemu obiektowi może prowadzić do przekonania, że jest on nie lubiany lub nieakceptowany.

Polaryzacja społeczna jako czynnik wzmacniający negatywne postawy

Istotnym mechanizmem utrwalania negatywnych postaw jest również polaryzacja społeczna. Polega ona na tworzeniu podziałów pomiędzy grupami społecznymi oraz wzmacnianiu przekonania o odmienności i sprzeczności interesów tych grup.

W warunkach polaryzacji stereotypy i uprzedzenia ulegają nasileniu, a istniejąca dyskryminacja staje się uzasadnieniem dalszego nierównego traktowania. Grupy posiadające uprzywilejowaną pozycję społeczną mogą wykorzystywać stereotypowe przekonania do usprawiedliwiania własnych przywilejów i nierówności społecznych. Mechanizm ten pozwala ograniczyć poczucie winy oraz odpowiedzialności za niesprawiedliwe traktowanie innych osób.

Przejawami polaryzacji społecznej mogą być między innymi:

- segregacja społeczna,
- wykluczanie określonych grup z życia społecznego,
- przypisywanie odpowiedzialności za problemy społeczne wybranym grupom,
- tworzenie podziału na „my” i „oni”,
- wzrost wrogości między grupami społecznymi.

Znaczenie kontaktów społecznych w kształtowaniu prawidłowych postaw

Badania psychologiczne wskazują, że jednym z najskuteczniejszych sposobów przeciwdziałania stereotypom i uprzedzeniom jest bezpośredni kontakt z osobami należącymi do różnych grup społecznych. Poznanie innych ludzi pozwala zweryfikować błędne przekonania oraz dostrzec indywidualne cechy każdej osoby.

Fundamentem prawidłowych postaw wobec drugiego człowieka jest szacunek dla jego godności, podmiotowości oraz prawa do bycia sobą. Do najważniejszych cech prawidłowej postawy wobec innych osób należą:

- akceptacja – przyjmowanie człowieka takim, jakim jest, wraz z jego cechami fizycznymi, możliwościami intelektualnymi, przekonaniami i usposobieniem;
- współdziałanie – gotowość do podejmowania wspólnych działań opartych na wzajemnym szacunku, zaangażowaniu i zainteresowaniu drugą osobą;
- uznanie praw podmiotu – respektowanie godności, autonomii oraz podstawowych praw każdego człowieka;
- empatia – zdolność do rozumienia uczuć i potrzeb innych osób;
- otwartość i tolerancja – akceptowanie różnorodności społecznej, kulturowej i światopoglądowej;
- odpowiedzialność społeczna – świadomość wpływu własnych zachowań na innych ludzi i relacje społeczne.

Kształtowanie prawidłowych postaw społecznych stanowi jeden z najważniejszych elementów przeciwdziałania dyskryminacji. Pozwala budować społeczeństwo oparte na wzajemnym szacunku, równości oraz poszanowaniu praw człowieka.

C. Dobre praktyki w przeciwdziałaniu dyskryminacji

Przeciwdziałanie dyskryminacji stanowi jedno z podstawowych wyzwań współczesnych społeczeństw demokratycznych. Chociaż stereotypy i uprzedzenia często kształtują się nieświadomie w procesie socjalizacji, nie zwalnia to jednostki z odpowiedzialności za własne zachowania wobec innych ludzi. Brak wiedzy, niewystarczająca refleksja nad własnymi przekonaniami oraz nieświadomość mechanizmów społecznych mogą sprzyjać utrwalaniu postaw dyskryminacyjnych.

Badania z zakresu psychologii społecznej wskazują, że odpowiednio prowadzone działania edukacyjne przyczyniają się do ograniczania stereotypów i uprzedzeń. Szczególnie skuteczne są:

- szkolenia antydyskryminacyjne,
- warsztaty integracyjne,
- seminaria i konferencje poświęcone problematyce równego traktowania,
- kampanie społeczne promujące różnorodność,
- programy edukacyjne dotyczące praw człowieka.

Działania te pozwalają uczestnikom zdobyć wiedzę na temat mechanizmów powstawania dyskryminacji, a także rozwijać umiejętności komunikacyjne, empatię oraz kompetencje społeczne niezbędne do funkcjonowania w zróżnicowanym środowisku.

Znaczenie kontaktów międzygrupowych

Jedną z najskuteczniejszych metod przeciwdziałania stereotypom i uprzedzeniom jest tworzenie warunków do bezpośrednich kontaktów między przedstawicielami różnych grup społecznych. Wspólna praca, nauka czy realizacja projektów sprzyjają poznawaniu innych osób i weryfikowaniu błędnych przekonań.

Kontakt międzygrupowy pozwala dostrzec podobieństwa między ludźmi, które często pozostają niezauważone w sytuacji ograniczonych relacji społecznych. Dzięki temu zmniejsza się dystans społeczny oraz poziom nieufności wobec osób postrzeganych jako „inne”.

Edukacja i rozwijanie świadomości społecznej

Istotnym elementem działań antydyskryminacyjnych jest rozwijanie świadomości społecznej. Edukacja powinna obejmować nie tylko przekazywanie wiedzy na temat praw człowieka, lecz także kształtowanie postaw opartych na szacunku, tolerancji i odpowiedzialności społecznej.

Szczególne znaczenie ma zwracanie uwagi na zjawisko polaryzacji społecznej. Współcześnie podziały społeczne są często wzmacniane przez przekazy medialne, konflikty polityczne oraz uproszczone interpretacje rzeczywistości. W efekcie mogą powstawać negatywne stereotypy dotyczące osób reprezentujących odmienne poglądy, przekonania religijne czy przynależność społeczną.

Dlatego działania edukacyjne skierowane do pracowników, studentów oraz uczniów powinny uwzględniać rozwijanie umiejętności krytycznej analizy informacji, dialogu społecznego oraz poszanowania różnorodności.

Podstawowe zasady przeciwdziałania dyskryminacji

Do najważniejszych dobrych praktyk w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji należą:

- traktowanie wszystkich osób z szacunkiem i godnością,
- reagowanie na przejawy nierównego traktowania,
- przeciwdziałanie mowie nienawiści i wykluczeniu społecznemu,
- promowanie równości szans,
- wspieranie integracji społecznej,
- rozwijanie kompetencji międzykulturowych,
- poszanowanie różnorodności światopoglądowej, kulturowej i społecznej,
- tworzenie środowiska sprzyjającego współpracy i wzajemnemu zrozumieniu.

Stosowanie powyższych zasad przyczynia się do budowania społeczeństwa opartego na wzajemnym szacunku, sprawiedliwości społecznej oraz poszanowaniu praw człowieka.

D. Dyskryminacja – aspekt prawny

Dyskryminacja jest nie tylko problemem społecznym i etycznym, lecz również zagadnieniem prawnym. W demokratycznym państwie prawa każda osoba powinna mieć zapewnione równe traktowanie oraz możliwość korzystania z przysługujących jej praw i wolności bez względu na cechy osobiste.

Zgodnie z definicją zawartą w publikacji *Przeciwko dyskryminacji. Poradnik prawny* (Warszawa 2013), dyskryminacja oznacza niesprawiedliwe, najczęściej mniej korzystne traktowanie osoby ze względu na określoną cechę osobistą, które nie znajduje obiektywnego uzasadnienia.

Dyskryminacja wynika zazwyczaj z uprzedzeń i stereotypów dotyczących określonych grup społecznych. Może odnosić się do takich cech jak:

- płeć,
- wiek,
- pochodzenie etniczne,
- narodowość,
- rasa,
- religia lub wyznanie,
- światopogląd,
- poglądy polityczne,
- niepełnosprawność,
- orientacja seksualna,
- stan cywilny,
- sytuacja rodzinna.

Przykłady zachowań dyskryminacyjnych

Dyskryminacja może występować w różnych obszarach życia społecznego, szczególnie w zatrudnieniu, edukacji, ochronie zdrowia czy dostępie do usług publicznych.

Przykładami zachowań dyskryminacyjnych są:

- rozwiązanie stosunku pracy z pracownicą po powrocie z urlopu macierzyńskiego, jeśli nie istnieją obiektywne przesłanki uzasadniające taką decyzję;
- odmowa zatrudnienia wyłącznie ze względu na wiek, płeć lub niepełnosprawność;
- przyznawanie niższego wynagrodzenia za wykonywanie tej samej pracy;
- ograniczanie dostępu do świadczeń zdrowotnych ze względu na wiek pacjenta;
- nierówne traktowanie klientów lub petentów z powodu ich pochodzenia lub wyznania.

Dopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej

Nie każde odmienne traktowanie stanowi dyskryminację. W niektórych przypadkach różnicowanie sytuacji osób jest uzasadnione obiektywnymi przesłankami związanymi z bezpieczeństwem, zdrowiem lub charakterem wykonywanych obowiązków.

Przykładowo nie będzie uznane za dyskryminację niedopuszczenie do wykonywania pracy na wysokości osoby posiadającej przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania tego rodzaju pracy. Ograniczenie takie wynika bowiem z konieczności zapewnienia bezpieczeństwa pracownika i innych osób.

Konstytucyjne gwarancje ochrony przed dyskryminacją

Podstawowym aktem prawnym gwarantującym ochronę przed dyskryminacją w Polsce jest Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Szczególne znaczenie ma art. 32 Konstytucji RP, zgodnie z którym:

„Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne.

Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny.”

Przepis ten ustanawia zasadę równości wobec prawa oraz zakaz dyskryminacji jako jedną z podstawowych zasad ustroju demokratycznego państwa prawa.

Konstytucyjne gwarancje równości i zakazu dyskryminacji

Szczególnym rozwinięciem zasady równości, wyrażonej w art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, jest art. 33 dotyczący równości kobiet i mężczyzn. Przepis ten stanowi jedną z podstawowych gwarancji przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć.

Zgodnie z art. 33 Konstytucji RP:

1. Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym.
2. Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń.

Przepis ten podkreśla, że równość kobiet i mężczyzn nie ogranicza się jedynie do formalnego uznania ich praw, lecz obejmuje również zapewnienie rzeczywistego dostępu do edukacji, rynku pracy, życia publicznego oraz możliwości rozwoju zawodowego.

Zasada równego traktowania w innych przepisach Konstytucji RP

Zasada równości i zakaz dyskryminacji znajdują odzwierciedlenie również w wielu innych przepisach Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Do najważniejszych należą:

- art. 6 – gwarantujący równy dostęp do dóbr kultury;
- art. 11 – zapewniający wolność tworzenia i działania partii politycznych;
- art. 60 – przyznający obywatelom polskim prawo dostępu do służby publicznej na jednakowych zasadach;

- art. 64 ust. 2 – ustanawiający równą ochronę prawną własności, innych praw majątkowych oraz prawa dziedziczenia;
- art. 68 ust. 2 – gwarantujący równy dostęp do świadczeń opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych;
- art. 70 ust. 4 – zapewniający równy dostęp do wykształcenia;
- art. 96 ust. 2 – określający zasady powszechnych, równych, bezpośrednich i proporcjonalnych wyborów do Sejmu;
- art. 127 ust. 1 – dotyczący wyboru Prezydenta RP w wyborach powszechnych, równych i bezpośrednich;
- art. 169 ust. 2 – regulujący zasady wyborów do organów samorządu terytorialnego.

Powyższe przepisy wskazują, że zasada równego traktowania stanowi jeden z fundamentów demokratycznego państwa prawa i obejmuje niemal wszystkie obszary życia społecznego.

Międzynarodowe gwarancje ochrony przed dyskryminacją

Zakaz dyskryminacji został również uregulowany w licznych aktach prawa międzynarodowego ratyfikowanych przez Polskę. Dokumenty te zobowiązują państwa do przeciwdziałania nierównemu traktowaniu oraz ochrony praw człowieka.

Do najważniejszych należą:

- Konwencja Narodów Zjednoczonych w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (CEDAW);
- Międzynarodowa Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej;
- Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych;
- Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych;
- Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych;
- Europejska Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności;
- Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej.

Dokumenty te podkreślają zasadę równości wszystkich ludzi oraz konieczność zapewnienia skutecznej ochrony przed dyskryminacją bez względu na płeć, pochodzenie, religię, wiek, niepełnosprawność czy inne cechy osobiste.

Dyskryminacja w polskim ustawodawstwie

W polskim porządku prawnym definicje dyskryminacji można odnaleźć przede wszystkim w:

- Kodeksie pracy,
- ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (tzw. ustawie antydyskryminacyjnej).

Szczególne znaczenie mają przepisy prawa pracy, ponieważ to właśnie w środowisku zawodowym najczęściej dochodzi do naruszeń zasady równego traktowania.

Dyskryminacja bezpośrednia w Kodeksie pracy

Zgodnie z art. 183a § 3 Kodeksu pracy, dyskryminacja bezpośrednia występuje wtedy, gdy pracownik ze względu na określoną cechę chronioną jest traktowany mniej korzystnie niż inny pracownik znajdujący się w porównywalnej sytuacji.

Do cech prawnie chronionych należą między innymi:

- płeć,
- wiek,
- niepełnosprawność,
- rasa,
- religia,
- narodowość,
- pochodzenie etniczne,
- przekonania polityczne,
- przynależność związkowa,
- wyznanie,
- orientacja seksualna,
- rodzaj umowy o pracę,
- wymiar czasu pracy.

Przykładem dyskryminacji bezpośredniej może być odmowa zatrudnienia kobiety wyłącznie ze względu na jej płeć lub pominięcie pracownika przy awansie z powodu wieku.

Dyskryminacja bezpośrednia w ustawie antydyskryminacyjnej

Podobna definicja została zawarta w ustawie o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Zgodnie z jej postanowieniami dyskryminacja bezpośrednia zachodzi wtedy, gdy osoba fizyczna ze względu na określoną cechę jest traktowana mniej korzystnie niż inna osoba znajdująca się w porównywalnej sytuacji.

W ustawie wymieniono następujące cechy chronione:

- płeć,
- rasa,
- pochodzenie etniczne,
- narodowość,
- religia,
- wyznanie,
- światopogląd,

- niepełnosprawność,
- wiek,
- orientacja seksualna.

W przeciwieństwie do Kodeksu pracy ustawa ta zawiera zamknięty katalog cech chronionych i przewiduje zróżnicowany zakres ochrony w poszczególnych obszarach życia społecznego. Przykładowo w zakresie edukacji szczególna ochrona została przewidziana przede wszystkim ze względu na rasę, pochodzenie etniczne i narodowość.

Charakter hipotetyczny dyskryminacji

W polskim prawie istotne znaczenie ma fakt, że dyskryminacja nie musi ograniczać się wyłącznie do sytuacji rzeczywiście zaistniałych. Ocenie podlegają również sytuacje hipotetyczne, czyli takie, w których można wykazać, że dana osoba zostałaby potraktowana inaczej, gdyby nie posiadała określonej cechy chronionej.

Dlatego przy analizie potencjalnych przypadków dyskryminacji często stosuje się tzw. test porównawczy. Polega on na zadaniu pytania, czy decyzja pracodawcy lub innego podmiotu byłaby taka sama, gdyby dana osoba nie posiadała określonej cechy.

W przypadku zatrudnienia mogą pojawić się następujące pytania:

- Czy zostałbym zatrudniony, gdybym był osobą innej płci?
- Czy moje wyznanie miało wpływ na decyzję pracodawcy?
- Czy moje poglądy polityczne wpłynęły na możliwość uzyskania zatrudnienia?
- Czy mój wiek był rzeczywistą przyczyną odmowy zatrudnienia?
- Czy moja niepełnosprawność miała wpływ na ocenę moich kwalifikacji?
- Czy osoba o takich samych kompetencjach, ale innym pochodzeniu etnicznym, zostałaby potraktowana inaczej?

Odpowiedzi na powyższe pytania pozwalają ocenić, czy doszło do naruszenia zasady równego traktowania i czy dane zachowanie może zostać zakwalifikowane jako przejaw dyskryminacji bezpośredniej.

Znaczenie regulacji prawnych

Przepisy antydyskryminacyjne pełnią istotną funkcję ochronną i prewencyjną. Ich celem jest nie tylko zapewnienie poszkodowanym możliwości dochodzenia swoich praw, lecz również kształtowanie standardów postępowania opartych na szacunku, równości i poszanowaniu godności każdego człowieka. Skuteczna ochrona prawna przed dyskryminacją stanowi jeden z podstawowych elementów funkcjonowania demokratycznego państwa prawa oraz społeczeństwa obywatelskiego.

Dyskryminacja pośrednia

Obok dyskryminacji bezpośredniej polski ustawodawca zakazuje również stosowania dyskryminacji pośredniej. Zjawisko to zostało uregulowane w art. 183a § 4 Kodeksu pracy.

Dyskryminacja pośrednia występuje wówczas, gdy pozornie neutralne przepisy, kryteria, procedury lub praktyki prowadzą lub mogą prowadzić do szczególnie niekorzystnej sytuacji określonej grupy pracowników wyróżnionych ze względu na cechy prawnie chronione, takie jak płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, pochodzenie etniczne czy orientacja seksualna.

W przeciwieństwie do dyskryminacji bezpośredniej nie dochodzi tutaj do otwartego i świadomego różnicowania sytuacji pracowników. Na pierwszy rzut oka stosowane zasady wydają się jednakowe dla wszystkich, jednak w praktyce ich skutki mogą prowadzić do nierównego traktowania określonych grup osób.

Istotą dyskryminacji pośredniej jest więc nie sam zamiar dyskryminowania, lecz efekt zastosowania określonych rozwiązań organizacyjnych lub proceduralnych.

Przykłady dyskryminacji pośredniej

Dyskryminacja pośrednia może występować w różnych obszarach zatrudnienia. Przykładowo:

- organizowanie obowiązkowych szkoleń wyłącznie w godzinach wieczornych może utrudniać udział osobom samotnie wychowującym dzieci;
- wymaganie pełnej dyspozycyjności czasowej może ograniczać możliwość zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami lub opiekunów osób zależnych;
- ustanowienie minimalnego wzrostu lub określonych wymogów sprawnościowych może prowadzić do wykluczenia większej liczby kobiet, mimo że kryteria te nie są bezpośrednio związane z wykonywaną pracą;
- stosowanie wyłącznie elektronicznych form komunikacji bez zapewnienia odpowiednich udogodnień może utrudniać dostęp do informacji niektórym grupom pracowników.

W każdym z tych przypadków formalnie wszyscy pracownicy podlegają tym samym zasadom, jednak ich skutki mogą okazać się szczególnie niekorzystne dla określonych grup.

Obiektywne uzasadnienie różnicowania

Nie każde działanie wywołujące odmienne skutki dla różnych grup pracowników będzie stanowiło dyskryminację pośrednią. Kodeks pracy przewiduje możliwość stosowania określonych kryteriów, jeżeli są one obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a środki służące jego osiągnięciu są właściwe i konieczne.

Oznacza to, że pracodawca może różnicować sytuację pracowników wyłącznie wtedy, gdy jest w stanie wykazać istnienie racjonalnego i uzasadnionego powodu takiego działania.

Przykładowo wymaganie odpowiednich kwalifikacji zawodowych, specjalistycznych uprawnień lub określonego stanu zdrowia może być uzasadnione charakterem wykonywanej pracy i względami bezpieczeństwa.

Test oceny dyskryminacji pośredniej

Przy ocenie, czy dane działanie stanowi przejaw dyskryminacji pośredniej, warto przeprowadzić analizę opartą na trzech podstawowych pytaniach.

1. Czy zastosowane kryterium realizuje zgodny z prawem cel?

Pierwszym etapem oceny jest ustalenie, czy przyjęte rozwiązanie służy osiągnięciu celu uznawanego przez prawo za uzasadniony. Może nim być między innymi zapewnienie bezpieczeństwa pracy, ochrona zdrowia pracowników, właściwa organizacja pracy lub zapewnienie odpowiedniej jakości świadczonych usług.

Jeżeli cel nie znajduje uzasadnienia w obowiązujących przepisach lub jest oparty wyłącznie na stereotypach i uprzedzeniach, istnieje wysokie prawdopodobieństwo występowania dyskryminacji.

2. Czy zastosowane środki są odpowiednie i konieczne?

Kolejnym etapem jest ocena, czy wybrane środki rzeczywiście prowadzą do osiągnięcia zakładanego celu oraz czy nie istnieją inne rozwiązania mniej ograniczające prawa pracowników.

Pracodawca powinien wykazać, że zastosowane działania są niezbędne i nie ma możliwości osiągnięcia tego samego rezultatu przy użyciu mniej restrykcyjnych środków.

Przykładowo, jeśli celem jest zapewnienie wysokiego poziomu obsługi klienta, wymaganie określonych kompetencji językowych może być uzasadnione. Jednak żądanie kwalifikacji niemających związku z wykonywaną pracą mogłoby zostać uznane za nieproporcjonalne.

3. Czy została zachowana zasada proporcjonalności?

Ostatnim elementem oceny jest analiza proporcjonalności. Należy odpowiedzieć na pytanie, czy korzyści wynikające z zastosowania określonego rozwiązania pozostają w rozsądnej proporcji do negatywnych skutków, jakie ponoszą osoby znajdujące się w mniej korzystnej sytuacji.

Jeżeli ciężar ograniczeń nakładanych na określoną grupę pracowników jest nadmierny w stosunku do korzyści osiąganych przez pracodawcę, istnieją podstawy do uznania danego działania za przejaw dyskryminacji pośredniej.

Znaczenie zakazu dyskryminacji pośredniej

Wprowadzenie do prawa pracy zakazu dyskryminacji pośredniej ma szczególne znaczenie dla skutecznej ochrony zasady równego traktowania. Współczesne formy nierównego traktowania coraz rzadziej przybierają postać otwartej dyskryminacji. Częściej mają charakter ukryty i wynikają z procedur, regulaminów lub praktyk organizacyjnych, które pozornie odnoszą się do wszystkich pracowników w jednakowy sposób.

Dlatego analiza skutków stosowanych rozwiązań jest równie istotna jak ocena intencji osoby podejmującej decyzję. Skuteczna ochrona przed dyskryminacją wymaga bowiem uwzględnienia nie tylko formalnej równości, ale także rzeczywistych konsekwencji podejmowanych działań dla poszczególnych grup społecznych.

Rozdział II

Równe traktowanie, molestowanie seksualne

Definicja

A. Definicja równego traktowania

Zasada równego traktowania stanowi jedną z podstawowych zasad funkcjonowania demokratycznego państwa prawa oraz nowoczesnych organizacji. Jej celem jest zapewnienie wszystkim osobom jednakowych możliwości korzystania z przysługujących im praw i wolności, niezależnie od cech osobistych, takich jak płeć, wiek, pochodzenie etniczne, religia, niepełnosprawność czy orientacja seksualna.

Przez **równe traktowanie** należy rozumieć sytuację, w której osoby znajdujące się w porównywalnej sytuacji są traktowane w taki sam sposób, a wszelkie różnice w traktowaniu znajdują obiektywne i uzasadnione podstawy. Zasada ta zakłada poszanowanie godności każdego człowieka oraz przeciwdziałanie wszelkim formom nierównego traktowania.

Naruszeniem zasady równego traktowania jest dyskryminacja, która może przybierać różne formy, w szczególności:

- dyskryminację bezpośrednią,
- dyskryminację pośrednią,
- molestowanie,
- molestowanie seksualne,
- zachęcanie do dyskryminacji,
- nierówne traktowanie w dostępie do zatrudnienia, edukacji lub usług.

Molestowanie jako forma naruszenia zasady równego traktowania

Molestowanie jest niepożądanym zachowaniem, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby oraz stworzenie wobec niej atmosfery zastraszenia, upokorzenia, poniżenia, uwłaczania lub wrogości. Może ono przybierać formę słowną, niewerbalną lub fizyczną.

Do przykładów molestowania można zaliczyć:

- obraźliwe komentarze,
- wyśmiewanie cech osobistych,
- upokarzające żarty,
- stosowanie obraźliwych przezwisk,
- publiczne poniżanie pracownika lub współpracownika,
- celowe izolowanie danej osoby od grupy.

Molestowanie seksualne

Szczególną formą molestowania jest molestowanie seksualne. Obejmuje ono wszelkie niepożądane zachowania o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci osoby, których celem lub skutkiem jest naruszenie jej godności.

Molestowanie seksualne może przybierać formę:

- fizyczną (np. niepożądany dotyk, naruszanie przestrzeni osobistej),
- werbalną (np. dwuznaczne komentarze, propozycje seksualne, wulgarne żarty),
- niewerbalną (np. gesty, spojrzenia, przesyłanie materiałów o charakterze erotycznym).

Warto podkreślić, że o molestowaniu seksualnym decyduje przede wszystkim brak zgody osoby, wobec której dane zachowanie jest kierowane. Nawet pozornie żartobliwe komentarze mogą zostać uznane za molestowanie, jeśli naruszają godność drugiej osoby lub powodują u niej dyskomfort.

B. Zasada równego traktowania w zatrudnieniu

Jedną z najważniejszych zasad prawa pracy jest zasada równego traktowania pracowników. Oznacza ona, że osoby wykonujące jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości powinny korzystać z takich samych praw oraz możliwości rozwoju zawodowego.

Zasada ta została uregulowana w Kodeksie pracy i zobowiązuje pracodawcę do zapewnienia równych warunków zatrudnienia wszystkim pracownikom, niezależnie od ich cech osobistych.

Zgodnie z zasadą równego traktowania pracownicy powinni mieć zapewnione równe prawa w szczególności w zakresie:

- nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy,
- warunków zatrudnienia,
- wynagradzania za pracę,
- przyznawania świadczeń pracowniczych,
- awansowania,
- dostępu do szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe,
- ocen okresowych i rozwoju kariery zawodowej.

Równe wynagradzanie

Jednym z najważniejszych elementów zasady równego traktowania jest prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości. Oznacza to, że pracownicy wykonujący porównywalne obowiązki i posiadający podobne kwalifikacje nie mogą być wynagradzani odmiennie wyłącznie ze względu na cechy osobiste.

Różnicowanie wynagrodzeń jest dopuszczalne jedynie wtedy, gdy wynika z obiektywnych przesłanek, takich jak:

- doświadczenie zawodowe,
- zakres odpowiedzialności,
- jakość wykonywanej pracy,
- osiągnięte wyniki,
- kwalifikacje zawodowe.

Znaczenie zasady równego traktowania

Przestrzeganie zasady równego traktowania przynosi korzyści zarówno pracownikom, jak i pracodawcom. Sprzyja budowaniu atmosfery wzajemnego szacunku, zwiększa motywację do pracy oraz ogranicza konflikty w miejscu pracy.

Organizacje stosujące zasady równości i niedyskryminacji są postrzegane jako bardziej sprawiedliwe, wiarygodne i odpowiedzialne społecznie. Jednocześnie tworzą środowisko pracy sprzyjające rozwojowi zawodowemu oraz pełnemu wykorzystaniu potencjału wszystkich pracowników.

Równe traktowanie stanowi zatem nie tylko obowiązek wynikający z przepisów prawa, lecz również istotny element kultury organizacyjnej opartej na poszanowaniu godności człowieka, różnorodności oraz praw człowieka.

Różnica między nierównym traktowaniem a dyskryminacją

W praktyce pojęcia „nierówne traktowanie” oraz „dyskryminacja” są często używane zamiennie. Z punktu widzenia prawa pracy nie są one jednak tożsame i mają różny zakres znaczeniowy.

Dyskryminacja stanowi szczególną formę nierównego traktowania. Oznacza to, że każda dyskryminacja jest przejawem nierównego traktowania, jednak nie każde nierówne traktowanie będzie dyskryminacją.

Jak wskazuje portal administracji publicznej biznes.gov.pl, różnica pomiędzy zasadą równego traktowania a dyskryminacją pracownika polega na tym, że dyskryminacja jest jednym z możliwych przejawów nierównego traktowania i występuje wtedy, gdy gorsze traktowanie pracownika następuje z powodu określonej cechy prawnie chronionej.

W przypadku dyskryminacji przyczyną odmiennego traktowania są tak zwane kryteria dyskryminacyjne, do których należą między innymi:

- płeć,
- wiek,
- niepełnosprawność,
- rasa,
- narodowość,
- pochodzenie etniczne,
- religia lub wyznanie,
- orientacja seksualna,
- przekonania polityczne,
- przynależność związkowa.

Jeżeli pracownik jest traktowany mniej korzystnie ze względu na jedną z wymienionych cech, mamy do czynienia z dyskryminacją w rozumieniu przepisów prawa pracy.

Nierówne traktowanie a brak przesłanki dyskryminacyjnej

Nierówne traktowanie może wystąpić również wtedy, gdy nie jest związane z żadną cechą prawnie chronioną. W takich sytuacjach zachowanie pracodawcy może być niesprawiedliwe lub niewłaściwe, jednak nie będzie kwalifikowane jako dyskryminacja.

Przykładowo za nierówne traktowanie można uznać sytuację, gdy przełożony faworyzuje jednego z pracowników wyłącznie ze względu na osobiste sympatie lub długoletnią znajomość. Takie działanie narusza zasady sprawiedliwości i obiektywizmu, jednak nie musi oznaczać dyskryminacji, jeśli nie jest związane z żadną cechą chronioną przez prawo.

Podobnie będzie w przypadku przyznawania atrakcyjniejszych zadań wybranym pracownikom z powodów osobistych lub konfliktów interpersonalnych. Choć takie

zachowanie może prowadzić do nierównego traktowania, nie zawsze spełnia przesłanki dyskryminacji.

Przykłady różnic między nierównym traktowaniem a dyskryminacją

Przykład nierównego traktowania:

Kierownik przyznaje premie wyłącznie pracownikom, których osobiście lubi, pomijając innych pracowników osiągających podobne wyniki. Działanie to może być niesprawiedliwe, jednak nie musi mieć charakteru dyskryminacyjnego.

Przykład dyskryminacji:

Pracodawca odmawia awansu pracownicy wyłącznie dlatego, że jest kobietą i zakłada, że w przyszłości może skorzystać z urlopu macierzyńskiego. W tym przypadku przyczyną gorszego traktowania jest płeć, a więc cecha objęta ochroną prawną. Mamy zatem do czynienia z dyskryminacją.

Znaczenie rozróżnienia

Rozróżnienie pomiędzy nierównym traktowaniem a dyskryminacją ma istotne znaczenie praktyczne. Od ustalenia przyczyny odmiennego traktowania zależy bowiem możliwość skorzystania ze szczególnych środków ochrony przewidzianych w przepisach antydyskryminacyjnych.

W postępowaniach dotyczących dyskryminacji kluczowe znaczenie ma wykazanie związku pomiędzy niekorzystnym traktowaniem a określoną cechą prawnie chronioną. Jeżeli taki związek zostanie udowodniony, pracownik może dochodzić swoich praw na podstawie przepisów o zakazie dyskryminacji oraz ubiegać się o stosowne odszkodowanie.

Z tego względu każda sytuacja nierównego traktowania powinna być analizowana indywidualnie, z uwzględnieniem zarówno skutków działania pracodawcy, jak i przyczyn, które doprowadziły do odmiennego traktowania pracownika.

MOLESTOWANIE

Molestowanie jako forma naruszenia zasady równego traktowania

Molestowanie stanowi jedną z form naruszenia zasady równego traktowania i jest poważnym przejawem dyskryminacji w środowisku pracy oraz w innych relacjach społecznych. Zgodnie z definicją przyjmowaną w literaturze przedmiotu, przez molestowanie rozumie się każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej oraz stworzenie wobec niej atmosfery zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej.

W przeciwieństwie do dyskryminacji bezpośredniej, przy ocenie molestowania nie ma konieczności porównywania sytuacji osoby pokrzywdzonej z sytuacją innej osoby, która nie posiada danej cechy prawnie chronionej. Kluczowe znaczenie ma sam charakter zachowania oraz jego wpływ na osobę, wobec której jest ono skierowane.

Istotnym elementem tej definicji jest również fakt, że dla uznania danego zachowania za molestowanie nie jest wymagane wykazanie intencji sprawcy. Oznacza to, że nawet jeśli osoba dopuszczająca się niepożądanych działań nie miała zamiaru naruszenia godności drugiej osoby, odpowiedzialność może wynikać z samego skutku jej zachowania. Jak wskazuje literatura, decydujące znaczenie ma efekt w postaci naruszenia godności oraz stworzenia nieprzyjemnej atmosfery (Przeciwko dyskryminacji, Warszawa 2013, s. 8).

Podmioty dopuszczające się molestowania

Molestowanie może występować w różnych relacjach społecznych i zawodowych. Nie ogranicza się wyłącznie do relacji hierarchicznych, takich jak pracodawca–pracownik czy wykładowca–student.

Sprawcą molestowania może być zarówno osoba zajmująca wyższą pozycję w strukturze organizacyjnej, jak i współpracownik, podwładny lub osoba równorzędna. W środowisku akademickim może ono wystąpić pomiędzy studentami, ale również pomiędzy studentami a wykładowcami. Kluczowe znaczenie ma więc nie status społeczny stron, lecz charakter i skutki zachowania.

Sprzeciw osoby molestowanej

Jednym z istotnych warunków umożliwiających skuteczną ochronę prawną osoby doświadczającej molestowania jest wyrażenie sprzeciwu wobec niepożądanego zachowania. Sprzeciw ten nie musi mieć formy wyłącznie werbalnej, lecz powinien być na tyle jednoznaczny, aby nie budził wątpliwości co do braku akceptacji danego zachowania.

Może on zostać wyrażony poprzez:

- bezpośrednią reakcję słowną,
- komunikat niewerbalny (np. gest, odejście, unikanie kontaktu),
- formalne zgłoszenie przełożonemu lub odpowiedniej instytucji,
- inne jednoznaczne działania wskazujące na brak zgody.

Wyrażenie sprzeciwu ma istotne znaczenie dowodowe, ponieważ pozwala wykazać, że dane zachowanie było rzeczywiście niepożądane i naruszało granice akceptacji osoby pokrzywdzonej (Przeciwko dyskryminacji, Warszawa 2013, s. 8).

Obowiązki pracodawcy w zakresie przeciwdziałania molestowaniu

W polskim prawie pracy szczególny nacisk położony został na obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji, w tym również molestowaniu seksualnemu. Zgodnie z art. 94 pkt 2a Kodeksu pracy, pracodawca jest zobowiązany do przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu, co obejmuje również obowiązek zapobiegania i reagowania na przypadki molestowania.

Oznacza to, że pracodawca powinien nie tylko reagować na zgłaszane przypadki naruszeń, ale również podejmować działania prewencyjne, takie jak:

- wdrażanie polityki antydyskryminacyjnej w miejscu pracy,
- szkolenia dla pracowników dotyczące równego traktowania,
- tworzenie procedur zgłaszania niepożądanych zachowań,
- zapewnienie ochrony osobom zgłaszającym przypadki molestowania,
- podejmowanie działań wyjaśniających i dyscyplinujących wobec sprawców.

Znaczenie ochrony przed molestowaniem

Ochrona przed molestowaniem stanowi istotny element systemu przeciwdziałania dyskryminacji i budowania bezpiecznego środowiska pracy oraz nauki. Eliminowanie tego typu zachowań sprzyja tworzeniu atmosfery opartej na wzajemnym szacunku, godności i równości.

Skuteczna ochrona prawna w tym zakresie nie tylko zabezpiecza interesy jednostki, ale również wpływa na jakość relacji społecznych oraz funkcjonowanie całych organizacji. Wprowadzenie i przestrzeganie standardów przeciwdziałania molestowaniu jest zatem niezbędnym elementem nowoczesnego zarządzania zasobami ludzkimi oraz realizacji zasady równego traktowania.

Molestowanie seksualne

Szczególnym przypadkiem molestowania jest **molestowanie seksualne**. Obejmuje ono każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym wobec osoby fizycznej lub odnoszące się do jej płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności tej osoby, w szczególności poprzez stworzenie wobec niej atmosfery zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej.

Zachowania te mogą przyjmować różnorodne formy, w tym:

- **fizyczne** (np. niepożądany dotyk, naruszanie przestrzeni osobistej),
- **werbalne** (np. komentarze o charakterze seksualnym, dwuznaczne propozycje, wulgarne uwagi),
- **pozawerbalne** (np. gesty, spojrzenia, przesyłanie treści o charakterze erotycznym).

Molestowanie seksualne może występować zarówno pomiędzy osobami różnej płci, jak i pomiędzy osobami tej samej płci. Kluczowym elementem tego zjawiska jest brak zgody osoby, wobec której kierowane są dane zachowania, oraz ich niepożądany charakter.

Jak wskazuje literatura, istotą molestowania seksualnego jest nie tylko samo działanie, lecz także jego wpływ na poczucie godności i komfort psychiczny osoby pokrzywdzonej (Przeciwko dyskryminacji, Warszawa 2013, s. 9).

Molestowanie seksualne stanowi poważne naruszenie zasady równego traktowania i może prowadzić do negatywnych skutków psychologicznych, społecznych oraz zawodowych dla osoby doświadczającej takich zachowań. Z tego względu jego przeciwdziałanie jest obowiązkiem zarówno pracodawców, jak i wszystkich uczestników życia społecznego.

Rozdział III

Mobbing

Definicja

Mobbing jako problem społeczny i prawny

Mobbing jest dość powszechnym problemem społecznym, a ze względu na swój zarówno globalny, jak i indywidualny charakter stanowi zagrożenie dla przyrodzonej i niezbywalnej godności osoby ludzkiej.

„Mobbing w naukach społecznych jest również pojęciem nieostrym i bardzo wieloznacznym. Odnosić się może zarówno do określonych zachowań występujących w społeczeństwie, np. w grupach rówieśniczych, jak również do określenia psychospołecznych relacji międzyludzkich w miejscu pracy, charakteryzujących się wrogim nastawieniem innych pracowników lub przełożonych wobec pracownika. Nic więc dziwnego, że w dyskusjach o mobbingu podkreśla się złożoność i wieloprzyczynowość tego zjawiska, a przy formułowaniu jego definicji trwa spór o to, czy pojęcie to odnosić do wszelkich aktów naruszających godność osoby ludzkiej, czy jedynie do przemocy psychicznej w miejscu pracy. Wydaje się interesujące spostrzeżenie, że choć zjawisko mobbingu istnieje od dawna, to dopiero na początku lat 80. XX wieku zostało bliżej rozpoznane i zbadane przez H. Leymanna, szwedzkiego psychosocjologa, w celu opisanie stosunków międzyludzkich w miejscu pracy” (Problem mobbingu jako forma wykluczenia społecznego i prawnego, Wrocław 2014, s. 27).

Sam termin „mobbing” wywodzi się z języka angielskiego i oznacza tłum, natłok, a także napastowanie i obleganie. „Ponadto w literaturze anglojęzycznej używane są również takie pojęcia jak: *workplace bullying*, *bullying at work* (tyranizowanie w miejscu pracy), *ganging up at someone* (sprzysięganie się przeciwko komuś), *psychological*

harassment (molestowanie psychiczne) czy też *harassment at workplace* (molestowanie w miejscu pracy)” (Problem mobbingu jako forma wykluczenia społecznego i prawnego, Wrocław 2014, s. 28).

Mając to na względzie, mobbing można zdefiniować jako:

- a) „moralne nękanie, złośliwe docinki ze strony szefa, kolegów, a czasem podwładnych; jest to zamach na podstawowe prawa człowieka, przejawiający się w zawyżonych wymaganiach, manipulowaniu zachowaniami, szykanach, konfliktowaniu współpracowników, preparowaniu fałszywych dokumentów czy ośmieszaniu pracownika;
- b) działanie celowe, zmierzające do eliminacji określonej osoby ze środowiska pracy; obejmuje podważanie autorytetu oraz szkalowanie opinii pracownika;
- c) rodzaj tortur psychicznych, represjonowania, niszczenia reputacji i przemocy psychicznej. Może przybierać różne formy – od przemocy fizycznej po codzienne obelgi – jednak zawsze ma podłoże emocjonalne, a jej skutki przekraczają granice moralne i prawne” (ibidem, s. 28).

Definicję mobbingu przedstawia również Międzynarodowa Organizacja Pracy, wskazując, że jest to „agresywne zachowanie, które można określić jako mściwe, okrutne, złośliwe lub upokarzające usiłowanie zaszkodzenia jednostce lub grupie pracowników. Obejmuje ono sprzysięganie się (*ganging up at someone*) lub mobbing przeciwko wybranemu pracownikowi, który staje się przedmiotem psychicznego dręczenia. Mobbing charakteryzuje się stałymi, negatywnymi uwagami lub krytyką, społecznym izolowaniem danej osoby, plotkowaniem oraz rozpowszechnianiem fałszywych informacji”. Precyzując zagadnienie, warto podkreślić, że definicja mobbingu została zawarta w art. 94³ § 2 Kodeksu pracy. Zgodnie z tym przepisem: „Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie albo ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników”.

Na temat mobbingu wypowiadało się również wiele osób i organizacji, dzięki czemu możliwe było wyodrębnienie cech charakterystycznych tego zjawiska. Ich występowanie pozwala stwierdzić, czy w danym miejscu pracy mamy do czynienia z tą formą dyskryminacji. Zgodnie z art. 94³ § 3 Kodeksu pracy, pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Natomiast § 4 stanowi, że pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Z kolei § 5 wskazuje, że oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno zostać złożone na piśmie wraz z podaniem przyczyny, o której mowa w § 2, uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy.

Rodzaje mobbingu

Chociaż mobbing najczęściej kojarzony jest z działaniami przełożonego wobec pracownika, należy podkreślić, że nie jest on jedynym potencjalnym sprawcą tego zjawiska. Mobberem może być bowiem każda osoba funkcjonująca w środowisku pracy, niezależnie od zajmowanego stanowiska.

W literaturze przedmiotu wyróżnia się dwa podstawowe rodzaje mobbingu:

- **Mobbing pionowy (ukośny)** – występuje w relacji pracodawca–pracownik lub przełożony–podwładny. Opiera się na zależności wynikającej z hierarchii organizacyjnej. Sprawca wykorzystuje swoją pozycję zawodową oraz związane z nią uprawnienia do wywierania presji na pracownika.
- **Mobbing poziomy (prosty)** – występuje pomiędzy pracownikami znajdującymi się na tym samym poziomie hierarchii organizacyjnej. Nie oznacza to jednak konieczności zajmowania identycznych stanowisk. Istotne jest, aby żaden z pracowników nie pozostawał w stosunku podległości służbowej wobec drugiego.

Mobbing można również klasyfikować ze względu na sposób działania sprawcy. Często błędnie utożsamia się go wyłącznie z bezpośrednimi atakami słownymi skierowanymi do ofiary. W praktyce jednak działania mobbingowe mogą przybierać znacznie bardziej złożone formy. Jak wskazano w jednym z opracowań, zdarzają się sytuacje, w których sprawca posługuje się innymi osobami, aby ukryć własne działania i uniknąć odpowiedzialności (Jak rozpoznać mobbing? Rodzaje, fazy i taktyki mobbingu – BogatyzWyboru.pl).

Ze względu na sposób oddziaływania wyróżnia się:

- **Mobbing bezpośredni** – klasyczna forma mobbingu, obejmująca osobiste uwagi, złośliwe komentarze, wyśmiewanie, poniżanie, zastraszanie lub groźby kierowane bezpośrednio do ofiary. Jest to najczęściej występująca i stosunkowo łatwa do rozpoznania forma mobbingu.
- **Mobbing pośredni** – polega na oddziaływaniu na ofiarę za pośrednictwem otoczenia, bez bezpośredniego kontaktu ze sprawcą. Może przejawiać się rozpowszechnianiem nieprawdziwych informacji, pomówieniami, donosicielstwem czy celowym podważaniem reputacji pracownika. Ze względu na stopniowy charakter działań oraz zaangażowanie innych osób w proces wykluczania ofiary, identyfikacja sprawcy bywa w tym przypadku znacznie trudniejsza (Jak rozpoznać mobbing? Rodzaje, fazy i taktyki mobbingu – BogatyzWyboru.pl).

Fazy mobbingu

Mobbing jest procesem długotrwałym i zazwyczaj przebiega etapowo. Rzadko ma charakter nagły czy przypadkowy. Sprawca często przygotowuje grunt pod swoje

działania, stopniowo budując niekorzystną pozycję ofiary w środowisku pracy. W literaturze przedmiotu wyróżnia się kilka faz rozwoju mobbingu.

I faza – przygotowawcza (wczesna)

Mobbing najczęściej rozwija się na podłożu nierozwiązanego lub niewłaściwie zakończonego konfliktu. Może on wynikać nawet z pozornie błahej sytuacji, która wywołała negatywne emocje u przyszłego sprawcy. Początkowo niewielki konflikt stopniowo przekształca się w długotrwałe działania mające na celu podważenie kompetencji i autorytetu wybranej osoby (Jak rozpoznać mobbing? Rodzaje, fazy i taktyki mobbingu – BogatyzWyboru.pl).

Na tym etapie ofiara zazwyczaj nie zdaje sobie sprawy, że staje się obiektem działań mobbingowych, przez co nie podejmuje odpowiednich kroków obronnych ani nie reaguje adekwatnie do rozwijającej się sytuacji (Jak rozpoznać mobbing? Rodzaje, fazy i taktyki mobbingu – BogatyzWyboru.pl).

II faza – eskalacja działań (walka ofiary)

W kolejnej fazie sprawca zaczyna wykorzystywać wcześniej przygotowany grunt. Coraz częściej publicznie krytykuje pracę ofiary, podważa jej kompetencje oraz eksponuje rzeczywiste lub rzekome błędy. Publiczna krytyka wywołuje u ofiary silne emocje, co dodatkowo wzmacnia negatywny obraz kreowany przez mobbera. W konsekwencji pracownik zaczyna być postrzegany przez współpracowników jako osoba nierzetelna lub niekompetentna (Jak rozpoznać mobbing? Rodzaje, fazy i taktyki mobbingu – BogatyzWyboru.pl).

W tej fazie ofiara podejmuje próby obrony poprzez przedstawianie racjonalnych argumentów oraz wyjaśnianie zaistniałych sytuacji. Zdarza się jednak, że współpracownicy nie udzielają jej wsparcia z obawy przed stanieniem się kolejnym celem działań mobbingowych. W rezultacie osoba doświadczająca mobbingu odczuwa narastający stres, poczucie bezradności, zwątpienie oraz frustrację (Jak rozpoznać mobbing? Rodzaje, fazy i taktyki mobbingu – BogatyzWyboru.pl).

III faza – nasilenie agresji i izolacja ofiary

Na tym etapie ofiara staje się tzw. kozłem ofiarnym, obarczonym odpowiedzialnością za różnego rodzaju niepowodzenia, nawet jeśli nie miała z nimi żadnego związku. Jednocześnie współpracownicy zaczynają dystansować się od osoby poddawanej mobbingowi, co prowadzi do jej stopniowej izolacji społecznej.

Długotrwały stres i napięcie psychiczne powodują pogorszenie samopoczucia oraz trudności w wykonywaniu obowiązków zawodowych. Mogą pojawiać się reakcje emocjonalne nieadekwatne do sytuacji, takie jak wybuchy złości, płacz czy nadmierna drażliwość. W konsekwencji spada efektywność pracy ofiary, co bywa wykorzystywane przez sprawcę jako potwierdzenie stawianych wcześniej zarzutów dotyczących jej

rzekomej niekompetencji (Jak rozpoznać mobbing? Rodzaje, fazy i taktyki mobbingu – BogatyzWyboru.pl).

IV faza – degradacja ofiary

Ostatnia faza charakteryzuje się całkowitym wyniszczeniem psychicznym i społecznym ofiary. Działania sprawcy mogą wykraczać poza środowisko pracy i obejmować również życie prywatne osoby doświadczającej mobbingu. Skutkiem długotrwałego nękania mogą być poważne problemy zdrowotne, zaburzenia lękowe, depresja, konflikty rodzinne oraz inne konsekwencje wpływające na funkcjonowanie jednostki.

W skrajnych przypadkach długotrwałe doświadczenie mobbingu może prowadzić do całkowitej utraty zdolności do pracy, konieczności leczenia psychiatrycznego, a nawet do prób samobójczych (Jak rozpoznać mobbing? Rodzaje, fazy i taktyki mobbingu – BogatyzWyboru.pl).

Konsekwencje zdrowotne

Terror psychiczny w miejscu pracy niesie za sobą liczne negatywne konsekwencje zarówno dla osoby doświadczającej mobbingu, jak i dla organizacji oraz całego społeczeństwa. Skutki tego zjawiska mają charakter wielowymiarowy i obejmują sferę zdrowotną, społeczną, zawodową oraz ekonomiczną. Mobbing prowadzi nie tylko do pogorszenia jakości życia pracownika, lecz także generuje znaczne koszty dla pracodawców i systemu zabezpieczenia społecznego.

Jak wskazują badania, mobbing odciska trwałe piętno na zdrowiu psychicznym i fizycznym pracowników oraz negatywnie wpływa na ich produktywność i efektywność zawodową (Szymik i Brosz, 2009, s. 180). Długotrwały kontakt z agresorem stanowi dla jednostki źródło silnego i przewlekłego stresu, który może prowadzić do licznych zaburzeń emocjonalnych, psychosomatycznych oraz społecznych.

Konsekwencje indywidualne

Najbardziej dotkliwe skutki mobbingu odczuwa osoba poddawana przemocy psychicznej. Następstwa te mogą mieć charakter krótkoterminowy lub długoterminowy.

Skutki emocjonalne i psychiczne

Do krótkoterminowych skutków mobbingu zalicza się przede wszystkim:

- wzmożone odczuwanie złości, irytacji i frustracji,
- lęk oraz poczucie zagrożenia,
- przygnębienie i obniżenie nastroju,
- zniechęcenie do wykonywania obowiązków zawodowych,
- poczucie bezradności, rezygnacji i apatii,
- utratę wiary we własne możliwości,

- obniżone poczucie własnej wartości,
- poczucie winy oraz nadmierną samokrytykę.

W miarę przedłużania się działań mobbingowych skutki psychiczne stają się coraz bardziej nasilone. Długotrwała ekspozycja na stres może prowadzić do:

- utraty motywacji do pracy, nauki oraz realizacji celów życiowych,
- zaburzeń koncentracji uwagi i trudności w podejmowaniu decyzji,
- problemów z pamięcią i przyswajaniem nowych informacji,
- zaburzeń lękowych,
- rozwoju zespołu wypalenia zawodowego,
- występowania zespołu stresu pourazowego (PTSD – *Post-Traumatic Stress Disorder*) lub przewlekłego zaburzenia stresowego (PDSD – *Prolonged Duress Stress Disorder*),
- depresji,
- uzależnień od alkoholu, leków lub innych substancji psychoaktywnych,
- myśli samobójczych, a w skrajnych przypadkach także prób samobójczych (Konsekwencje mobbingu, Zawodowy S.O.S.).

W literaturze podkreśla się, że długotrwały mobbing może prowadzić do głębokich zmian w osobowości człowieka. Ofiara stopniowo traci poczucie bezpieczeństwa, zaufanie do innych ludzi oraz przekonanie o własnej wartości. Nierzadko dochodzi również do wycofania społecznego i ograniczenia kontaktów interpersonalnych.

Skutki somatyczne

Długotrwały stres związany z mobbingiem wpływa nie tylko na psychikę, lecz także na funkcjonowanie organizmu. Do najczęściej występujących objawów somatycznych należą:

- przewlekłe zmęczenie,
- częste bóle głowy,
- nawracające migreny,
- zaburzenia snu,
- bezsenność lub nadmierna senność,
- wzrost napięcia mięśniowego,
- bóle kręgosłupa i karku,
- dolegliwości żołądkowo-jelitowe, w tym bóle brzucha, nudności, wymioty oraz choroba wrzodowa,
- osłabienie odporności organizmu,
- objawy sercowo-naczyniowe, takie jak podwyższone ciśnienie tętnicze, kołatanie serca czy zwiększone ryzyko chorób układu krążenia,
- zaburzenia seksualne,
- zaburzenia łaknienia prowadzące do utraty lub wzrostu masy ciała.

Przewlekły stres powodowany mobbingiem może również przyczyniać się do rozwoju chorób przewlekłych oraz zwiększać podatność organizmu na infekcje i inne schorzenia.

Konsekwencje organizacyjne

Negatywne skutki mobbingu odczuwane są również przez organizację. Pracownik poddawany długotrwałej przemocy psychicznej staje się mniej efektywny, częściej popełnia błędy oraz wykazuje niższe zaangażowanie w wykonywanie obowiązków zawodowych. Do najczęściej występujących konsekwencji organizacyjnych należą:

- spadek wydajności pracy,
- obniżenie jakości wykonywanych zadań,
- wzrost absencji chorobowej,
- zwiększona liczba zwolnień lekarskich,
- pogorszenie atmosfery pracy,
- wzrost liczby konfliktów interpersonalnych,
- utrata wykwalifikowanych pracowników,
- zwiększona rotacja kadr,
- pogorszenie wizerunku organizacji,
- wzrost kosztów związanych z rekrutacją i szkoleniem nowych pracowników.

Mobbing wpływa również negatywnie na morale całego zespołu. Świadczenie przemocy psychicznej mogą odczuwać lęk, niepewność oraz obawę przed stanieniem się kolejnymi ofiarami działań sprawcy.

Konsekwencje społeczne

Skutki mobbingu wykraczają poza środowisko pracy i dotyczą całego społeczeństwa. Długotrwałe problemy zdrowotne pracowników prowadzą do zwiększonego korzystania z opieki medycznej oraz świadczeń społecznych. W wielu przypadkach konieczne staje się leczenie psychiatryczne, psychologiczne lub rehabilitacja zawodowa. Do najważniejszych konsekwencji społecznych zalicza się:

- wzrost kosztów opieki zdrowotnej,
- zwiększenie wydatków związanych z rentami i świadczeniami chorobowymi,
- wcześniejsze zakończenie aktywności zawodowej przez osoby dotknięte mobbingiem,
- spadek aktywności zawodowej społeczeństwa,
- obniżenie jakości życia rodzinnego i społecznego ofiar,
- pogłębianie problemów społecznych związanych z wykluczeniem i marginalizacją.

Mobbing stanowi zatem nie tylko problem jednostki, lecz także istotne wyzwanie dla organizacji oraz całego społeczeństwa. Z tego względu działania profilaktyczne i przeciwdziałanie przemocy psychicznej w miejscu pracy powinny stanowić jeden z priorytetów współczesnej polityki zarządzania zasobami ludzkimi.

Roszczenia przysługujące osobie mobbingowanej

Osobie doświadczającej mobbingu przysługują określone środki ochrony prawnej przewidziane w przepisach prawa pracy. Podstawę prawną dochodzenia roszczeń stanowi art. 94³ Kodeksu pracy, który nakłada na pracodawcę obowiązek przeciwdziałania mobbingowi oraz określa konsekwencje prawne związane z naruszeniem tego obowiązku. Należy podkreślić, że odpowiedzialność za skutki mobbingu ponosi pracodawca, niezależnie od tego, kto był bezpośrednim sprawcą działań mobbingowych. Odpowiedzialność ta może wynikać zarówno z aktywnego uczestnictwa pracodawcy w działaniach mobbingowych, jak i z niewywiązania się przez niego z ustawowego obowiązku przeciwdziałania takim zachowaniom. Stanowisko to zostało potwierdzone w orzecznictwie Sądu Najwyższego, który wskazał, że prawne konsekwencje mobbingu obciążają wyłącznie pracodawcę, nawet w sytuacji, gdy sprawcami byli współpracownicy lub inne osoby funkcjonujące w środowisku pracy.

Zadośćuczynienie za doznaną krzywdę

Zgodnie z art. 94³ § 3 Kodeksu pracy, pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy pieniężnej tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę. Warunkiem uzyskania tego świadczenia jest wykazanie związku pomiędzy stosowanym mobbingiem a powstałym rozstrojem zdrowia, zarówno psychicznego, jak i fizycznego. Przy ustalaniu wysokości zadośćuczynienia sąd bierze pod uwagę całokształt okoliczności sprawy, w szczególności:

- rozmiar doznanej krzywdy,
- czas trwania oraz intensywność działań mobbingowych,
- skutki zdrowotne dla poszkodowanego,
- stopień naruszenia dóbr osobistych pracownika,
- wpływ mobbingu na życie zawodowe, rodzinne i społeczne ofiary,
- konieczność leczenia, terapii lub rehabilitacji.

Zadośćuczynienie powinno przedstawiać realną wartość ekonomiczną oraz spełniać funkcję kompensacyjną, polegającą na złagodzeniu cierpień psychicznych i fizycznych doznanych przez pracownika. W doktrynie podkreśla się również jego funkcję prewencyjną, mającą przeciwdziałać podobnym naruszeniom w przyszłości.

Odszkodowanie z tytułu mobbingu

Drugim podstawowym roszczeniem jest odszkodowanie przewidziane w art. 94³ § 4 Kodeksu pracy. Obecnie przepis ten stanowi, że pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, może dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Oznacza to, że rozwiązanie stosunku pracy nie jest już jedyną przesłanką dochodzenia tego roszczenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę z powodu mobbingu pracownik powinien złożyć pisemne oświadczenie zawierające wskazanie mobbingu jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Wymóg ten wynika bezpośrednio z art. 94³ § 5 Kodeksu pracy

i pełni przede wszystkim funkcję dowodową. W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się, że mobbing nie musi stanowić jedynej przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Powinien jednak być przyczyną istotną i pozostającą w bezpośrednim związku z decyzją pracownika o zakończeniu zatrudnienia.

Ciężar dowodu w sprawach o mobbing

Istotnym zagadnieniem w postępowaniach dotyczących mobbingu jest kwestia ciężaru dowodu. W odróżnieniu od spraw dotyczących dyskryminacji, gdzie obowiązuje częściowe odwrócenie ciężaru dowodu, w sprawach o mobbing to pracownik musi wykazać, że działania podejmowane wobec niego spełniały ustawowe przesłanki mobbingu. Oznacza to konieczność udowodnienia, że działania te były:

- uporczywe,
- długotrwałe,
- skierowane przeciwko pracownikowi,
- prowadziły do poniżenia, ośmieszenia, izolowania lub wyeliminowania z zespołu współpracowników,
- wywołały określone skutki przewidziane w art. 94³ § 2 Kodeksu pracy.

W praktyce dowodami wykorzystywanymi w sprawach o mobbing mogą być:

- zeznania świadków,
- korespondencja elektroniczna,
- wiadomości SMS,
- nagrania sporządzone zgodnie z obowiązującymi przepisami,
- dokumentacja kadrowa,
- opinie psychologiczne i psychiatryczne,
- dokumentacja medyczna potwierdzająca rozstrój zdrowia.

Inne środki ochrony prawnej

Poza roszczeniami przewidzianymi w Kodeksie pracy pracownik może również dochodzić ochrony swoich dóbr osobistych na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego. W przypadku naruszenia godności, dobrego imienia, czci, prywatności lub zdrowia możliwe jest żądanie zaniechania bezprawnych działań, usunięcia ich skutków, przeprosin oraz dodatkowego zadośćuczynienia pieniężnego. Warto również wskazać, że pracownik może zgłosić przypadki mobbingu do Państwowej Inspekcji Pracy, organizacji związkowych funkcjonujących w zakładzie pracy lub skorzystać z wewnętrznych procedur antymobbingowych obowiązujących u pracodawcy.

Podsumowanie

Roszczenia przysługujące ofiarom mobbingu stanowią ważny instrument ochrony praw pracowniczych. Umożliwiają one dochodzenie rekompensaty za doznane szkody majątkowe i niemajątkowe oraz pełnią funkcję prewencyjną wobec pracodawców.

Skuteczność tych środków zależy jednak w dużej mierze od możliwości zgromadzenia odpowiednich dowodów potwierdzających występowanie mobbingu oraz jego negatywnych następstw dla pracownika.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące mobbingu

Istotnym źródłem interpretacji przepisów regulujących problematykę mobbingu jest orzecznictwo Sądu Najwyższego. Pomimo ustawowego zdefiniowania mobbingu w art. 94³ § 2 Kodeksu pracy, wiele jego przesłanek ma charakter ocenny, co powoduje konieczność ich doprecyzowania w praktyce stosowania prawa. Analiza orzeczeń Sądu Najwyższego pozwala określić granice odpowiedzialności pracodawcy, zakres ochrony pracownika oraz warunki niezbędne do skutecznego dochodzenia roszczeń z tytułu mobbingu.

Obiektywna ocena zachowań mobbingowych

Jednym z najważniejszych zagadnień poruszanych w orzecznictwie jest sposób oceny zachowań uznawanych za mobbing. Sąd Najwyższy podkreśla, że samo subiektywne przekonanie pracownika o byciu ofiarą mobbingu nie jest wystarczające do stwierdzenia występowania tego zjawiska. W wyroku z dnia 7 maja 2009 r. Sąd Najwyższy wskazał, że badanie i ocena subiektywnych odczuć pracownika nie może stanowić wyłącznej podstawy ustalenia odpowiedzialności za mobbing¹. Podobne stanowisko zostało wyrażone w wyroku z dnia 14 listopada 2008 r., w którym podkreślono konieczność stosowania obiektywnego wzorca oceny zachowań występujących w środowisku pracy². Oznacza to, że sąd powinien badać nie tylko indywidualne odczucia pracownika, lecz również okoliczności sprawy oraz sposób, w jaki dane zachowania byłyby postrzegane przez przeciętnego pracownika znajdującego się w podobnej sytuacji.

Przesłanki mobbingu

W orzecznictwie utrwalony jest pogląd, że wszystkie przesłanki określone w art. 94³ § 2 Kodeksu pracy muszą zostać spełnione łącznie. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 października 2007 r. wskazał, że nie jest wystarczające samo stwierdzenie bezprawności działań podejmowanych wobec pracownika. Konieczne jest wykazanie uporczywości i długotrwałości zachowań, ich celu oraz skutków przewidzianych w ustawie³. Analogiczne stanowisko zostało przedstawione w wyroku z dnia 5 grudnia 2006 r., w którym podkreślono, że wszystkie ustawowe przesłanki mobbingu muszą wystąpić łącznie⁴.

Długotrwałość i uporczywość działań

Ważnym elementem definicji mobbingu jest długotrwałość i uporczywość działań sprawcy. W wyroku z dnia 17 stycznia 2007 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że nie jest możliwe wskazanie sztywnego minimalnego okresu niezbędnego do uznania określonych działań za mobbing⁵. Ocena długotrwałości powinna być dokonywana indywidualnie z uwzględnieniem częstotliwości zachowań, stopnia ich nasilenia oraz skutków

wywołanych u pracownika. W praktyce oznacza to, że każda sprawa wymaga odrębnej analizy okoliczności faktycznych.

Rozstrój zdrowia jako podstawa zadośćuczynienia

Szczególne znaczenie ma kwestia rozstroju zdrowia będącego skutkiem mobbingu. W wyroku z dnia 16 marca 2010 r. Sąd Najwyższy podkreślił, że do uznania działań za mobbing nie jest konieczne wykazanie umyślnego zamiaru wywołania rozstroju zdrowia u pracownika⁶. Wystarczające jest ustalenie, że działania te spełniają ustawowe znamiona mobbingu i doprowadziły do negatywnych konsekwencji zdrowotnych. Jednocześnie w wyroku z dnia 7 maja 2009 r. wskazano, że roszczenie o zadośćuczynienie pieniężne aktualizuje się wyłącznie w przypadku udowodnienia rozstroju zdrowia kwalifikowanego w kategoriach medycznych⁷. W praktyce oznacza to konieczność przedstawienia dokumentacji medycznej lub opinii specjalistów potwierdzających związek pomiędzy mobbingiem a pogorszeniem stanu zdrowia.

Ciężar dowodu

W sprawach dotyczących mobbingu ciężar dowodu spoczywa na pracowniku dochodzącym swoich roszczeń. Wynika to zarówno z ogólnych zasad prawa cywilnego, jak i z utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego. W wyrokach z dnia 5 grudnia 2006 r. oraz 5 października 2007 r. wskazano, że pracownik powinien wykazać zarówno występowanie działań mobbingowych, jak i ich skutki, w tym ewentualny rozstrój zdrowia^{4 3}. Oznacza to konieczność przedstawienia odpowiednich dowodów, takich jak zeznania świadków, dokumentacja medyczna, korespondencja służbowa czy inne materiały potwierdzające występowanie mobbingu.

Granice uprawnień pracodawcy

W praktyce często pojawia się problem odróżnienia mobbingu od zgodnych z prawem działań kontrolnych podejmowanych przez pracodawcę. W wyroku z dnia 22 kwietnia 2015 r. Sąd Najwyższy wskazał, że nie można mówić o mobbingu w przypadku uzasadnionej krytyki pracownika, mającej na celu zapewnienie prawidłowej organizacji pracy lub realizację zadań przedsiębiorstwa⁸. Pracodawca posiada prawo do kontroli i nadzoru nad wykonywaniem obowiązków służbowych. Uprawnienia te nie mogą jednak prowadzić do naruszania godności pracownika, jego poniżania, ośmieszania czy izolowania w środowisku pracy.

Izolacja pracownika jako przejaw mobbingu

W wyroku z dnia 14 listopada 2008 r. Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że sama izolacja pracownika nie stanowi jeszcze mobbingu². Może zostać uznana za jego przejaw wyłącznie wtedy, gdy jest następstwem działań polegających na uporczywym nękanii, zastraszaniu, poniżaniu lub ośmieszaniu pracownika. Jeżeli natomiast izolacja jest konsekwencją niewłaściwego zachowania samego pracownika wobec współpracowników, nie istnieją podstawy do uznania takiej sytuacji za mobbing.

Podsumowanie

Analiza orzecznictwa Sądu Najwyższego wskazuje, że mobbing jest zjawiskiem wymagającym każdorazowo szczegółowej oceny okoliczności konkretnej sprawy. Dla jego stwierdzenia konieczne jest wykazanie uporczywości i długotrwałości działań, ich negatywnego wpływu na pracownika oraz wystąpienia skutków określonych w art. 94³ Kodeksu pracy. Orzecznictwo podkreśla również konieczność stosowania obiektywnych kryteriów oceny oraz odróżniania mobbingu od zwykłych działań organizacyjnych i kontrolnych podejmowanych przez pracodawcę.

Piśmiennictwo

1. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2009 r., III PK 2/09, LEX nr 510981.
2. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 2008 r., II PK 88/08, LEX nr 490339.
3. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r., II PK 31/07, LEX nr 328055.
4. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2006 r., II PK 112/06, OSNP 2008, nr 1–2, poz. 12.
5. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06, OSNP 2008, nr 5–6, poz. 58.
6. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2010 r., I PK 203/09, LEX nr 589950.
7. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2009 r., III PK 2/09, OSNP 2011, nr 1–2, poz. 5.
8. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 166/14, LEX nr 1712815.

PAMIĘTAJ!!!

Mobbing jest zjawiskiem, którego nie należy lekceważyć, ponieważ może prowadzić do poważnych konsekwencji zdrowotnych, zawodowych i społecznych. Długotrwałe narażenie na działania mobbingowe negatywnie wpływa zarówno na zdrowie psychiczne, jak i fizyczne osoby pokrzywdzonej, obniżając jakość jej życia oraz efektywność zawodową. Istotną rolę w przeciwdziałaniu mobbingowi odgrywają nie tylko osoby bezpośrednio nim dotknięte, lecz także świadkowie takich zachowań. Brak reakcji ze strony współpracowników może sprzyjać utrwalaniu niewłaściwych praktyk i wzmacniać poczucie bezkarności sprawcy. Z kolei odpowiednia reakcja oraz wsparcie udzielone osobie pokrzywdzonej mogą przyczynić się do ograniczenia negatywnych skutków mobbingu oraz zapobiegania jego dalszemu występowaniu. Choć udowodnienie mobbingu bywa trudne i często wiąże się z dużym obciążeniem emocjonalnym, osoby doświadczające tego zjawiska nie pozostają bez ochrony prawnej. Obowiązujące przepisy prawa pracy przewidują szereg instrumentów służących ochronie godności i praw pracownika oraz umożliwiają dochodzenie odpowiednich roszczeń przed sądem.

Skuteczne przeciwdziałanie mobbingowi wymaga zarówno świadomości społecznej, jak i zaangażowania pracodawców, pracowników oraz instytucji odpowiedzialnych za ochronę praw pracowniczych. Tylko konsekwentne reagowanie na wszelkie przejawy przemocy psychicznej w miejscu pracy może przyczynić się do budowania bezpiecznego środowiska pracy opartego na wzajemnym szacunku i poszanowaniu godności człowieka.

Osoby doświadczające mobbingu powinny rozważyć skorzystanie z pomocy adwokata lub radcy prawnego, który pomoże ocenić sytuację oraz wskazać możliwe działania prawne. Alternatywnie można skorzystać z nieodpłatnej pomocy prawnej świadczonej w specjalnie utworzonych punktach poradnictwa prawnego działających na terenie całego kraju.

KONTAKT

Pełnomocnik Rektora ds. przeciwdziałania dyskryminacji – dr Alicja Kłos