

UNIwersYTET BEZ DYskRYMINACJI

Przeciwdziałanie mobbingowi i molestowaniu seksualnemu w środowisku społecznym Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

Poradnik dla pracowników, doktorantów i studentów
Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

WSTĘP

Szanowni Państwo,

w Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu od kilku lat prowadzone są systemowe działania, których celem jest przeciwdziałanie wszelkim formom dyskryminacji. Mają one kluczowe znaczenie z punktu widzenia interesów naszego Uniwersytetu, budowania jego marki, pozycji w środowisku akademickim, ale przede wszystkim wewnętrznej spójności i podmiotowości członków wspólnoty akademickiej.

W dniu 30 listopada 2016 r. wydane zostało Zarządzenie Rektora w sprawie przeciwdziałania praktykom dyskryminacyjnym w Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu.

Jak wynika z paragrafu 1 zarządzenia: *Pod pojęciem działań dyskryminacyjnych rozumie się zachowania sprowadzające się do nierównego traktowania, w szczególności z uwagi na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Warto w tym miejscu dodać, że zachowanie o charakterze dyskryminacyjnym uznaje się za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniające nawet rozwiązanie umowy o pracę.*

Na mocy zarządzenia Rektor powołał Pełnomocnika ds. równego traktowania oraz Komisję ds. przeciwdziałania dyskryminacji, w skład której wchodzi – łącznie z przewodniczącym – dziesięć osób reprezentujących wszystkie środowiska naszego Uniwersytetu, a więc: nauczycieli akademickich, pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, doktorantów i studentów.

Eliminowanie wszelkich form dyskryminacji jest jednym z celów strategicznych Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza. Aby został on osiągnięty niezbędne jest dalsze budowanie zaufania społecznego poprzez partnerstwo, otwartość i transparentność. Nie ulega wątpliwości, że najlepszym sposobem na marginalizowanie takich negatywnych

zjawisk jak nietolerancja, ksenofobia, homofobia, brak szacunku czy wręcz pogarda dla innych jest przede wszystkim edukacja, kształcenie, prowadzenie dialogu i poszukiwanie porozumienia. W swojej codziennej działalności powinniśmy dbać o jak najwyższe standardy zachowań, oparte na wysokiej kulturze osobistej, otwartości czy przeciwstawianiu się dyskryminacji.

Jestem przekonany, że zdecydowana większość z nas kieruje się wyżej wymienionymi zasadami, jednak z mojego doświadczenia wynika, że w tak dużej społeczności mamy także do czynienia z postawami, które nie licują z godnością nauczyciela akademickiego, pracownika administracji, studenta czy doktoranta Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Między innymi z tego powodu prezentujemy Państwu niniejszą publikację dotyczącą kwestii dyskryminacji, mobbingu i molestowania seksualnego, która powinna przyczynić się do podniesienia poziomu naszej świadomości w tym względzie, ale przede wszystkim sprzyjać eliminowaniu tego typu zachowań w środowisku społecznym UAM.

Zawarte w publikacji materiały zostały przygotowane przez dwie znakomite ekspertki, a mianowicie prof. dr hab. Annę Musiałę z Wydziału Prawa Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza, która skoncentrowała się na problematyce mobbingu oraz prof. dr hab. Bahę Kalinowską-Sufinowicz z Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, która przybliżyła kwestię przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu.

Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania
Prof. dr hab. Robert Kmiecik

PROF. DR HAB. ANNA MUSIAŁA

DOCHODZENIE PRAW PRACOWNICZYCH PRZEZ OSOBY, KTÓRE DOZNAŁY MOBBINGU

Wprowadzenie

Zagadnienie mobbingu jest w środowiskach pracy wyjątkowo ważne, nie tylko ze względu na faktyczne występowanie, ale również ze względu na swoiste automatyzmy myślowe, które pracownicy stosują w momencie gdy odczuwają, że naruszane są ich prawa lub interesy. Stan ten odzwierciedlają statystyki z działalności Państwowej Inspekcji Pracy, do której kierowane są skargi na poszczególne naruszenia. W "Sprawozdaniu z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2018 r." widnieje informacja, że: "Przedmiotem części skarg były zagadnienia dyskryminacji w zatrudnieniu, molestowaniu i mobbingu (2,7 tys.). Skargi zasadne stanowiły niespełna 7,5% wszystkich skarg dotyczących tej problematyki [...] Analiza skarg, w których podnoszony był zarzut mobbingu, prowadziła często do wniosku, iż był on niewłaściwie wskazywany przez skarżących. Działania lub zachowania pracodawców bądź współpracowników opisywane przez skarżących w większości przypadków nie wypełniały definicji mobbingu określonej w Kodeksie pracy. Najczęściej pod pojęciem mobbingu rozumiane były zachowania wynikające raczej z braku kultury osobistej, nieprzestrzegania zasad współżycia społecznego, a także zdarzenia o charakterze jednorazowym lub sporadycznym." (Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy). Wraz z wprowadzeniem pojęcia mobbingu do systemu prawnego zostaliśmy zmuszeni do przyjęcia konkretnej interpretacji tego zjawiska. Dla wywiedzenia odpowiednich skutków prawnych – stan faktyczny musi **dokładnie i całościowo** zgadzać się z treścią normy prawnej (Tomaszewska, 2020). Wszystko to co poza nią jest dla prawa albo obojętne, albo rodzi inne konsekwencje. Brak któregoś z elementów hipotezy (adresat normy i okoliczności postępowania), dyspozycji (nakaz albo zakaz postępowania) nie doprowadzi do nałożenia na pracodawcę sankcji. Dochodzenie swoich praw utrudnia dodatkowo fakt, że ocena występowania mobbingu ma charakter zindywidualizowany, nieporównywalny do żadnego ze szczegółowych wzorców zachowań (Wronkowska, 2005).

Definicja

Definicja mobbingu, która jest definicją legalną zawarta jest w art. 94³ § 2 Kodeksu pracy. Brzmi ona: *“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 lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.”*.

Jest to zatem definicja złożona, w ramach której swobodnie można wyróżnić poszczególne elementy, czym zajmiemy się w niniejszym opracowaniu.

W pierwszej kolejności zwrócić uwagę należy na fakt, że definicja legalna mobbingu, różni się od definicji słownikowej¹. Termin “mobbing” jest obecny w Kodeksie pracy od 1 stycznia 2004 r. Wcześniej był w Polsce znany z zagranicznych źródeł nauk psychologicznych, stąd też jego anglojęzyczny źródłosłów. Wdrożony został on na skutek reformy dostosowującej polskie prawo pracy do wymogów unijnych, choć przyjęto go tylko w kilku Państwach Członkowskich (Maniewska, 2020). Nie jest to zatem termin, który “sam w sobie” zawiera już jakieś znaczenie w języku polskim, jak na przykład termin “dyskryminacja”, czy “molestowanie”, które również zostały wprowadzone tą samą ustawą zmieniającą. Wszystko to może już powodować pierwsze trudności z korzystaniem z pojęcia “mobbing”, co nie ma znaczenia dla sądów lub organów nadzoru nad stosunkami pracy.

Działania lub zachowania

Jest to z perspektywy teorii prawa rozróżnienie dość problematyczne, bowiem uznaje się, że “zachowanie” może przybrać formę działania lub zaniechania (Kustra, 2000). Dla praktyki wyjaśnić należy jedynie, że zachowanie (które zawierają w sobie działania) - stanowiąc będą wszystkie fakty zależne od woli podmiotów prawa (Ibidem). Działaniem i zaniechaniem jak podaje S. Wronkowska będą kolejno: zachowania aktywne (np. ośmieszanie, ograniczanie możliwości wypowiedzenia własnego zdania, ciągłe przerywanie wypowiedzi) i zachowania negatywne (pasywne), polegające na powstrzymaniu się od działania w danej sytuacji (np. brak reakcji na ośmieszanie ze strony innych pracowników itd.).

¹ Słownik języka polskiego PWN podaje definicję: *“stosowanie różnych form przemocy psychicznej w miejscu pracy”*.

Zakres podmiotowy

Podmiotem, którego można nazwać również “ofiara” mobbingu jest **tylko i wyłącznie** pracownik. Czytając przepis wydaje się, że kwestia ta jest jasna i nie wymaga głębszej analizy, lecz spotkać się niekiedy można z absurdalnymi tezami o tym, że mobbowany może być również pracodawca (Bednarek, 2018). Jest to pogląd nawiązujący do zjawiska “staffingu”, które w żaden sposób nie ma odzwierciedlenia w art. 94³ Kodeksu pracy. Zgodnie potwierdza to doktryna (Jędrejek, 2011; Kędziora, Smiszek, 2008). Z drugiej strony sprawcą mobbingu zwanym też niekiedy “mobberem” może być zarówno pracodawca jak i inny pracownik. Ustawodawca niezależnie od tego kto dokonał mobbingu zawsze w przypadku braku przeciwdziałania obciąża odpowiedzialnością pracodawcę, zmuszając go tym samym poprzez art. 94³ § 1 Kodeksu pracy do takiego zorganizowania pracy, by do takich sytuacji nie dochodziło. Nie jest to natomiast tożsame z odpowiedzialnością za samo wystąpienie mobbingu. Rodzi się wobec tego pytanie – co gdyby pracodawca przeciwdziałał z nienaganną starannością, a mimo to do mobbingu by doszło. Pytanie to rozważymy w części poświęconej przeciwdziałaniu mobbingowi.

Ochrona przed mobbingiem nie jest gwarantowana zatem wszystkim osobom zarobkującym poprzez pracę najemną. Pracownika definiujemy w sposób jak jest to przedstawione w art. 2 Kodeksu pracy, a zatem: *“Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.”*. Na polskim rynku pracy wciąż sporo jest osób zatrudnionych na niepracowniczych formach zatrudnienia np. na podstawie umowy zlecenia, umowy o dzieło, mimo spełniania warunków stosunku pracy z Kodeksu pracy, a stosunek liczby takich osób względem zatrudnionych na umowę o pracę niechybnie wzrośnie w skutek wstrząsów gospodarczych wywołanych pandemią koronawirusa². Osoby te nie są jednak zupełnie bezbronne w dochodzeniu swoich praw, o czym będzie mowa w dalszej części.

Treść art. 94³ Kodeksu pracy skonstruowana jest w taki sposób, że dla osoby, która nie ma często do czynienia z językiem prawnym lub językiem prawniczym może wywołać mylne wrażenie jakoby pod pojęciem “pracodawca” mogła się kryć tylko i wyłącznie osoba fizyczna. I rzeczywiście potocznie pracodawcę utożsamia się często z różnego rodzaju, przełożonymi, szefami, kierownikami itd. Z taką intuicją nie będzie problemu, kiedy pracodawcą jest osoba prowadzącą jednoosobową działalność

² Tendencja wzrostowa była widoczna jeszcze przed zamrożeniem gospodarki, patrz: Ł. Komuda *“Więcej śmieciówek. A miało być tak pięknie...”*; rynekpracy.org 2020.

gospodarczą, lecz w innych przypadkach pracodawcą nie będzie konkretny Jan Kowalski tylko jakaś osoba prawna, tudzież ułomna osoba prawna, a zatem sztuczny twór prawny któremu nadane zostały: podmiotowość prawna i konkretne uprawnienia. W rzeczywistości to właśnie z takimi tworam i wiąże pracownika stosunek pracy, z nimi jest podpisywana umowa o pracę, a przełożeni są osobami reprezentującymi te podmioty.

Sprawcami mobbingu ewidentnie mogą zostać również osoby niezwiązane z zakładem pracy. Nie powinno to nikogo niepokoić, ponieważ częstokroć pracodawcy mają duży wpływ na osoby trzecie. W odniesieniu do takich zawodów jak np. nauczyciel akademicki - uczelnie mają prawo do tego by oddziaływać na zachowania studentów, a zatem osób, z którymi nie są powiązane stosunkami pracy (Zieleniecki, 2018). Przeciwdziałaniu mobbingowi ze strony osób trzecich będą służyć też środki powzięte "do wewnątrz" jak chociażby wdrożenie procedury antymobbingowej. Komisja antymobbingowa złożona z przedstawicieli pracodawcy i pracowników, a zatem dobrze znająca realia zakładowe może wskazać rekomendacje - jak rozwiązać dany problem organizacyjny.

Uporczywość

Należy rozpoznać cechy jakimi charakteryzuje się uporczywość zachowań, które będziemy mogli zdefiniować jako mobbing. Refleksem tego jest wskazana wyżej informacja z "Sprawozdania z działalności Państwowej Inspekcji Pracy z 2018 r.", w której brak kultury osobistej, nieprzestrzeganie zasad współżycia społecznego, a także zdarzenia o charakterze jednorazowym lub sporadycznym zidentyfikowane zostały jako zdarzenia w pewnej mierze również nie wystarczająco uporczywe. Ustawodawca nie podaje co prawda, żadnego katalogu zachowań uporczywych, ani nie podaje żadnej skali, na podstawie której można by dokonywać jakiejś bliżej obiektywnej oceny. Posłużono się tu kategorią ogólną, wobec czego do każdego przypadku mobbingu należy pójść indywidualnie. W orzecznictwie rozstrzygnięto, że przy uporczywości należy oceniać przede wszystkim intensywność i naganność, które "przyczynią się do powstania u pracownika bardzo silnego odczucia zastraszenia, i beznadziejności sytuacji" (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku). To czy dane działanie lub zaniechanie będzie kwalifikowane jako uporczywe powiązane jest z "kondycją" sfery psychicznej pracownika.

Długotrwałość

Istnieje pewna polemika co do kwestii długotrwałości mobbingu. Pierwszy pogląd, który w sposób zwięzły został zaprezentowany w tezie do wyroku Sądu

Najwyższego z dnia 17 stycznia 2007 r. o sygn. akt: I PK 176/06, głosi, że: "Długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94[3] § 2 KP musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Nie jest zatem możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu. Z art. 94[3] § 2 i 3 KP, wynika jednak, że dla oceny długotrwałości istotny jest moment wystąpienia wskazanych w tych przepisach skutków nękania lub zastraszania pracownika oraz uporczywość i stopień nasilenia tego rodzaju działań." (Wyrok Sądu Najwyższego z 17 stycznia 2007 roku). Drugi, z którym można spotkać się niekiedy w literaturze stanowi, iż mobbing musi trwać co najmniej pół roku (Szewczyk, 2002; Poździk, 2004). Analiza argumentacji autorów tegoż poglądu pozwala na podsumowanie ich jako opartych na subiektywnych odczuciach. Dlatego bardziej adekwatna wydaje się dyrektywa nakreślona przez Sąd Najwyższy, która jest też częściej dziś cytowana i sprawia wrażenie być bliższej woli ustawodawcy, który użył zwrotu niedookreślonego. Została ona zresztą rozwinięta o uwzględnienie kontekstu „znacznego nasilenia złej woli mobbera”, która miałaby skutkować tym co jest opisane w dalszej części definicji (Wyrok Sądu Najwyższego z 29 stycznia 2019 roku).

Niezależnie od tego, który z poglądów przyjmiemy za właściwy, konsekwencją braku przesłanki długotrwałości będzie każde uporczywe nękanie lub zastraszanie. Potwierdza to teza wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie "Nawet niesprawiedliwa, lecz incydentalna krytyka pracownika nie może być kwalifikowana jako mobbing. Samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje." (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie)".

Nękanie lub zastraszanie

Nie znajdziemy w Kodeksie pracy ani w żadnym innym akcie prawnym definicji terminów "nękać" i "zastraszać". W takiej sytuacji nie pozostaje nic innego jak odnieść się do tego co mówi na ten temat nauka z dziedziny psychologii, bądź też po prostu korzystać z wyjaśnień słowników języka polskiego.

Zgodnie z Słownikiem języka polskiego PWN pojęcie nękać oznacza "ustawicznie dręczyć kogoś". Z kolei zastraszać (zastraszyć) to "wywołać w kimś uczucie silnego, ciągłego zagrożenia".

Stosując alternatywę nierozłączną "lub" ustawodawca daje nam do zrozumienia, że do czynienia z mobbingiem mamy już wtedy, gdy mobber zachowa się zgodnie z tylko jednym z tych opisów, bądź zastosuje oba.

Przyrównując to do stanów faktycznych, w których stwierdzono wystąpienie mobbingu, widzimy, że niewykonalne byłoby sporządzenie jakichkolwiek dokładniej-

szych wytycznych co do tego jak rozpoznawać mobbing. Interpretując konkretne zachowania musimy odnieść się do otaczających pracownika okoliczności, charakteru pracy, czy nawet jego życia prywatnego. Nękanie i zastraszanie będzie też przejawiać się w różnym nasileniu, również w takim, które rodzić będzie odpowiedzialność karną (np. za zniewagę³). Prowadzenie postępowania karnego i wydanie wyroku w takiej sprawie nie będzie w żadnym wypadku wyłączać odpowiedzialności pracodawcy.

Skutki

Ostatecznym wyznacznikiem zachowań mobbingowych jest ich potencjalny albo rzeczywisty skutek. Jednym z tych skutków może być: wywołanie u pracownika zaniżonej oceny przydatności zawodowej, poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Zwrócenia uwagi zasługuje komentarz zamieszczony w monografii na temat "Cywilnoprawnej odpowiedzialności za stosowanie mobbingu", gdzie G. Jędrejek przedstawił, że: *"Skutkiem tych działań lub zachowań ma być wywołanie u pracownika „zaniżonej oceny przydatności zawodowej. Wydaje się, że zastosowane przez ustawodawcę w definicji mobbingu pojęcie niedookreślone może wzbudzać największe kontrowersje. Wydaje się bowiem, że spośród skutków mobbingu ten wymieniony przez ustawodawcę nie ma znaczenia pierwszoplanowego. Ofiara mobbingu bowiem niekoniecznie musi być przekonana o swojej „nikłej” przydatności do wykonywanej pracy. Możliwa jest przecież sytuacja odwrotna, może ona być przekonana, że źródłem jej problemów jest fakt, że ma wyższe kwalifikacje od przełożonego. Podstawowym skutkiem mobbingu jest doprowadzenie do niemożliwości efektywnego wykonywania pracy, a następnie do zaburzeń psychicznych i psychosomatycznych."*

Poza tym, wszelkie z podanych wyżej skutków są kolejnymi sformułowaniami, które podlegają ocenie psychologicznej.

Przeciwdziałanie mobbingowi

"Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi." Wyłącznie taką informację zawiera art. 94³ § 1 Kodeksu pracy. Wynika jednak z niej szereg różnych konsekwencji, aczkolwiek obwarowanych różnymi kontrowersjami.

Po pierwsze, ujęcie art. 94³ Kodeksu pracy wskazuje, że pracodawca będzie zawsze odpowiedzialny za nieprzeciwdziałanie mobbingowi. Pracodawca musi tak

³ Art. 216 § 1 Kodeksu karnego: *"Kto znieważa inną osobę w jej obecności albo choćby pod jej nieobecność, lecz publicznie lub w zamiarze, aby zniewaga do osoby tej dotarła, podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności."*

układać strukturę i organizację pracy, by do mobbingu dojść nie mogło. To w jego rękach leży kierowanie do podwładnych takich poleceń, aby uniemożliwić im naruszanie praw innych. Uzasadnieniem dla takiego rozwiązania wydaje się wpływ pracodawcy na zakład pracy. Jeżeli współpracownicy zaczną mobbować innego pracownika to stan ten wystąpi prawdopodobnie w wyniku działań lub zaniechań pracodawcy np.: nie tworząc procedury antymobbingowej, ignorując prośby o poprawę integracji załogi, nie przykładając uwagi do tego jakie warunki panują między pracownikami itp. Za taką wykładnią przemawia też ujęcie redakcyjne w Kodeksie pracy, które znalazło się w rozdziale poświęconym obowiązkom właśnie pracodawcy, z którymi należy się każdorazowo liczyć w momencie nawiązania stosunku pracy. Dla pracodawców przepis ten może okazać się jeszcze o tyle problematyczny, że akt nie wskazuje jakie konkretne działania ma podjąć by przeciwdziałać mobbingowi, przez co zawsze aktualne będzie pytanie czy przedsięwzięte środki są wystarczające. Nie może to być jednak czymś na co może się powołać w celu uchylecia się od potencjalnej odpowiedzialności. Racjonalnym zachowaniem pracodawcy byłoby określenie wprost przeciwdziałania mobbingowi jako jednego z obowiązków pracowników. Wtedy w wypadku, gdy sprawcą będzie współpracownik - pracodawca będzie mógł dochodzić względem niego stosownych konsekwencji, jednak w pierwszej kolejności winą obarczony będzie zawsze zatrudniający. Koresponduje to z brzmieniem art. 430 Kodeksu cywilnego (*"Kto na własny rachunek powierza wykonanie czynności osobie, która przy wykonywaniu tej czynności podlega jego kierownictwu i ma obowiązek stosować się do jego wskazówek, ten jest odpowiedzialny za szkodę wyrządzoną z winy tej osoby przy wykonywaniu powierzonych jej czynności."*), który stosujemy przez art. 300 Kodeksu pracy. Samo przeciwdziałanie przez pracowników wynika już z obowiązku dbałości o zakład pracy i przestrzegania zasad współżycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 4 i 6 Kodeksu pracy). Wprowadzając jednak zapis z art. 94³ § 1 Kodeksu pracy – ustawodawca ustanowił jednak pewną hierarchię podmiotów, które w pierwszej kolejności, bądź też w większym zaangażowaniu, **muszą** z punktu widzenia prawa wykazywać się inicjatywą w zwalczaniu zachowań mobbingujących.

Po drugie, należy rozważyć konsekwencje co do sposobu działania. Wystąpienie tego sposobu będzie bowiem świadczyć o tym, czy dany pracodawca przeciwdziałał mobbingowi, czy też nie. Otóż ta kwestia nie jest w żaden sposób pogłębiona przez prawodawcę. Stan ten rodzi wiele problemów związanych z chociażby jakością i częstotliwością podejmowanych aktywności. Użycie pojęcia "przeciwdziałać" zakłada w samo w sobie, że pracodawca nie może być w żadnym wypadku bierny. Musi być zatem dokonywana czynność, która ma oddziaływać na

ewentualne albo faktyczne zachowania mobbingowe. Potwierdza to orzecznictwo Sądu Najwyższego: *“Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi nie polega jedynie na działaniach dotyczących przypadków wystąpienia tego zjawiska, ale również na działaniach zapobiegawczych, które powinny być realne i efektywne.”* (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 kwietnia 2015 roku). Już choćby z tego powodu nie jest uzasadnione tworzenie jakichkolwiek katalogów możliwych działań. Osoba o dojrzałej wyobraźni z pewnością zda sobie sprawę, że wachlarz potencjalnych zachowań mobberów jest niezwykle bogaty. Rozsądny pracodawca przeanalizuje do jakich zdarzeń może dojść w relacjach pracowniczych i dostosuje swoją politykę w tym zakresie do realiów zakładowych. Także i w tym kontekście wypowiedział się Sąd Najwyższy stwierdzając, że: *“Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi polega na starannym działaniu. Pracodawca powinien w związku z tym przeciwdziałać mobbingowi w szczególności przez szkolenie pracowników, informowanie o niebezpieczeństwie i konsekwencjach mobbingu, czy przez stosowanie procedur, które umożliwią wykrycie i zakończenie tego zjawiska. Jeśli w postępowaniu mającym za przedmiot odpowiedzialność pracodawcy z tytułu mobbingu wykaże on, że podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi i oceniając je z obiektywnego punktu widzenia da się potwierdzić ich potencjalną skuteczność, pracodawca może uwolnić się od odpowiedzialności.”* (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2011 roku).

W praktyce upowszechniła się pewna charakterystyczna metoda - wewnątrz polityka antymobbingowa (niżej: WPA), której ze względu na swoją popularność poświęcony zostanie poniższy fragment. Jest to szczególna procedura, która w dużym skrócie zakłada możliwość zgłoszenia przez pracowników zachowań mobbingowych, a następnie - powołanie specjalnej komisji złożonej z przedstawicieli pracowników, pracodawcy i wyspecjalizowanych osób trzecich, w celu stwierdzenia, czy doszło do mobbingu, a następnie przedstawienia pracodawcy stosownych rekomendacji. Wprowadzana jest za pomocą wiążącego dla załogi dokumentu, który powinien zostać uwzględniony w regulaminie pracy (Gajda, 2018). WPA ma zatem charakter rozpoznawczy i doradczy. Nie implikuje ona zatem w żaden sposób przedsięwzięcia czynności bezpośrednio oddziałujących na sprawcę. Także argument, iż samo powołanie komisji może zadziałać ostrzegawczo na mobbera nie wydaje się satysfakcjonujący. Nie ma żadnych wątpliwości co do tego, że pracodawca mógłby sam, bez WPA podjąć decyzję o środkach przeciwdziałających mobbingowi, a sama procedura może, co więcej, znacząco przedłużyć okres, w którym będzie dochodzić do mobbingu. Nie regulując w Kodeksie pracy komisji antymobbingowej, nie można również stawiać tezy, jakoby werdykt tej komisji był ostatecznie wiążący dla ustalenia czy do mobbingu doszło, czy nie. Pracownik w dalszym ciągu będzie mógł

w tym celu skonsultować się z lekarzem, który wyda stosowne orzeczenie, jak dochodzić swoich roszczeń podlegających weryfikacji przez właściwy sąd. Wdrażając WPA bez odpowiedniego oglądu na ewentualne zdarzenia na zakładzie pracy, pracodawca naraża się chociażby na przedłużenie oddziaływania mobbera, które może przeważać o definitywnym stwierdzeniu mobbingu.

Warto zadać sobie pytanie, czy prowadząc rozważania na temat przeciwdziałania mobbingowi spoglądać należy wyłącznie na art. 94³ Kodeksu pracy. Poszczególne pracownik, który go doświadczył - nabywa pewne uprawnienia i roszczenia. Może on: rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia (art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy); jeżeli doznał mobbingu lub rozwiązał umowę o pracę wskutek mobbingu - dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów (art. 94³ § 4 Kodeksu pracy); dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznana krzywdę, jeżeli mobbing wywołał rozstrój zdrowia (art. 94³ § 3 Kodeksu pracy). Zastosowanie powyższych środków będzie niewątpliwie negatywną konsekwencją dla pracodawcy, jednak przynosi rozwiązanie jedynie w odniesieniu do konkretnej sprawy. Aby pełniej oddać obraz dochodzenia swoich praw przez pracowników w zakresie mobbingu sięgnąć należy do statystyk Ministerstwa Sprawiedliwości. Dane z opracowania *“Ewidencja spraw w sądach pierwszej instancji o odszkodowania i zadośćuczynienia w związku wybranymi formami dyskryminacji w I półroczu 2019 roku”* kształtują się następująco: łącznie w sądach rejonowych i okręgowych załatwiono w badanym okresie 150 spraw dotyczących odszkodowań i zadośćuczynień w związku z mobbingiem, z czego tylko 14 uwzględniono w całości lub w części (Ewidencja spraw w sądach). Wynik ten oznacza, że w zaledwie 9,33% postępowań udaje się uzyskać korzystny werdykt dla ofiar. Niewątpliwie stawianie bardziej stanowczych tez poprzedzone powinno zostać pogłębionymi badaniami stanów faktycznych jakie miały miejsce w powyższych sprawach, na co nie ma miejsca dla potrzeb niniejszego opracowania, lecz prawdopodobieństwo wygrania sprawy o mobbing jest raczej niewielkie. Stanu tego nie ułatwia zarówno konstrukcja definicji mobbingu, jak i charakter dowodowy takich spraw - często jest to słowo przeciwko słowu.

Ponadto, przy dochodzeniu roszczeń z tytułu mobbingu, ciężar dowodu wykazania go w związku z art. 6 Kodeksu cywilnego w zw. art. 300 Kodeksu pracy - spoczywa w całości na pracowniku. Jest to sytuacja odmienna od naruszenia zasady równego traktowania, w której to pracownik musi jedynie uprawdopodobnić ten fakt. W wypadku mobbingu, może być to bardzo trudny proces, z racji tego jak dużą rolę odgrywają w nim czynniki psychologiczne, ciężko weryfikowalne.

“Wytrychem” dla omińnięcia reżimu dochodzenia roszczeń przy okazji mobbingu może być właśnie dyskryminacja. Jest to nierówne traktowanie w miejscu zatrudnienia wynikające z jakiejś przesłanki dyskryminacyjnej (wyróżniającej spośród innych jak płeć, wiek, orientacja seksualna, pochodzenie), która nie powinna mieć wpływu na różnicowanie pracowników. Reguluje je rozdział IIA Kodeksu pracy. W prawie pracy dyskryminację dzielimy na: bezpośrednią (indywidualną; stosowaną wprost), pośrednią (pozornie obojętną, jednak po głębszej analizie skutków - wykluczającą daną grupę), molestowanie (zachowanie naruszające godność pracownika) i molestowanie seksualne (niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym, którego celem lub skutkiem ma być naruszenie godności przez stworzenie wokół niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery). Bardzo często nękanie lub zastraszanie pracowników opiera się niestety na dyskryminacji. Oparcie na niej zarzutu wobec pracodawcy za szeroko powoduje, że takie złe traktowanie pozwala na dochodzenie odszkodowania z art. 18^{3d}.

Popularnym, alternatywnym rozwiązaniem jest wytoczenie powództwa o naruszenie dóbr osobistych, przede wszystkim godności pracownika z art. 11¹ Kodeksu pracy. W doktrynie wyróżnia się aspekt obiektywny (chroniony przez prawo) i subiektywny teżę godności oznaczające kolejno: wartość jaką posiada z natury każdy człowiek i poczucie własnej wartości (Kosmala, 2017). Jeżeli pracownik postanowi skorzystać z tej drogi, wówczas może on skorzystać ze środków ochrony wymienionych w art. 24 Kodeksu cywilnego, który stosujemy w związku z art. 300 Kodeksu pracy. Dopuszczalne w ramach tego przepisu będzie zatem żądanie: zaniechania działania, zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny. Poza tym do jego dyspozycji pozostaje rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z odszkodowaniem (art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy). Wątpliwości co do tego ”obejścia“ mobbingu rodzą pytanie o to, czy możliwe jest powołanie się na naruszenie godności pracowniczej, gdy naruszającym jest osoba trzecia. Wiąże się to z teoretycznoprawną koncepcją prawa podmiotowego względnego i bezwzględnego. Jeżeli bowiem założymy, że godność pracownicza ma zastosowanie tylko *inter partes*, to takie powództwo o naruszenie dóbr osobistych powinno zostać oddalone. Nie brakuje jednak głosów, by postrzegać godność pracowniczą jako wartość skuteczną *erga omnes* (Ibidem). By ostatecznie móc rozstrzygnąć tę kwestię trzeba jeszcze poczekać na bogatsze orzecznictwo i pogłębione badania naukowe, choć sama autorka opracowania zastrzega, że bliższe jest jej drugie stanowisko. Nie bez kozery prawodawca podkreślił znaczenie godności pracowniczej w Kodeksie pracy, który funkcjonuje m.in. właśnie po to by otaczać pracowników ochroną przed nadużyciami, na które tak bardzo są

narażeni świadcząc pracę pod przymusem ekonomicznym, w warunkach znacznych nierówności dochodowych.

Powyższe sposoby należy jednak traktować wyłącznie jako poszerzenie perspektywy do obrony swoich praw. W praktyce – na łącznie 178 zakończonych spraw z zakresu art. 18^{3d}, art. 18^{3a} § 6 w zw. z art. 18^{3d} i art. 11³ Kodeksu pracy - uwzględniono w całości lub w części zaledwie 14, co daje wynik 7,86% skuteczności.

Zatrudnieni na umowach cywilnoprawnych również będą mogli skorzystać z wytoczenia powództwa o naruszenie dóbr osobistych, z różnicami polegającymi na tym, iż wskazać trzeba na takie dobra jak np.: cześć, wizerunek, zdrowie i właściwy będzie nie sąd pracy, a sąd cywilny.

Zarzutem jaki można postawić mobbingowi jest indywidualizowanie konfliktu pracownika z pracodawcą. Mobbing może bowiem dotyczyć nie tylko jednego z pracowników, a całej grupy np. podwładnych danego przełożonego. Instytucja ta analizuje zakres oddziaływania tych podmiotów w wąskim zakresie, tymczasem gdy te same, bądź znacznie bardziej satysfakcjonujące efekty mogłaby przynieść zbiorowa mobilizacja. Nie rozwijając dokładnie tego wątku, który mógłby być przedmiotem innego opracowania - podsumować trzeba, że mobbingowi jako instytucji prawnej można przypisać wpływ na alienację pracowników w rozwiązywaniu problemów w procesie pracy.

Odszkodowanie i zadośćuczynienie

Odpowiedzialność odszkodowawcza rodzi się na skutek doznania mobbingu. Co prawda ustawodawca w art. 94³ § 4 Kodeksu pracy wprowadził alternatywę między doznaniem mobbingu, a rozwiązaniem umowy o pracę wskutek mobbingu, jednak logicznie rzecz ujmując, jedna z tych okoliczności konsumuje drugą i wydaje się, że jest to kolejne niedopatrzenie prawodawcy w posługiwaniu się zwrotami prawnymi. Do ustalenia wysokości odszkodowania będziemy musieli zastosować przepisy Kodeksu cywilnego w związku z art. 300 Kodeksu pracy (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2013 roku). Do tego celu posłuży nam art. 361 Kodeksu cywilnego, który brzmi: ”§ 1. Zobowiązany do odszkodowania ponosi odpowiedzialność tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego szkoda wynikła. § 2. W powyższych granicach, w braku odmiennego przepisu ustawy lub postanowienia umowy, naprawienie szkody obejmuje straty, które poszkodowany poniósł, oraz korzyści, które mógłby osiągnąć, gdyby mu szkody nie wyrządzono.” *ergo*, co potwierdza literatura - odszkodowanie będzie obejmować tylko i wyłącznie szkodę związaną bezpośrednio z zachowaniami mobbera (Kędziora, Smiszek,

2008). Art. 94³ § 4 podaje jedynie dolną granicę odszkodowania, która nie może być niższa od minimalnego wynagrodzenia za pracę, co chroni pracowników przed rażąco niskimi odszkodowaniami w przypadkach braku szkody majątkowej. Dochodzenie odszkodowania z art. 94³ § 4 Kodeksu pracy jest niezależne od odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia - przewidzianego w art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy, dzięki czemu można domagać się ich równolegle.

Z kolei zadośćuczynienie jest powiązane z wywołaniem rozstroju zdrowia u pracownika. Ze względu na jego charakter – pracodawca ponosić będzie większe koszty w porównaniu do odszkodowania, ze względu na przyczynę następczą mobbingu. Jak zostało stwierdzone przez Sąd Najwyższy: *“Trzeba jednak zwrócić uwagę na pewne różnice odnoszące się do zasad przyznawania odpowiednich sum tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę na gruncie przepisów Kodeksu pracy w porównaniu z regułami Kodeksu cywilnego, które wynikają z tego, że zadośćuczynienie w prawie cywilnym przysługuje na ogół z tytułu tzw. krzywdy niematerialnej, co oznacza, że powinno ono rekompensować uszczerbek o charakterze niemajątkowym, tymczasem zadośćuczynienie prawa pracy za doznaną krzywdę wskutek mobbingu przysługuje tylko wówczas, gdy mobbing spowodował rozstrój zdrowia, którego kompensata obejmuje zarówno wymierne (majątkowe), jak i niewymierne następstwa takiej krzywdy. Inaczej rzecz ujmując, kompensata krzywdy - rozstroju zdrowia pracownika spowodowanego mobbingiem w prawie pracy - może wymagać, w zależności od jej rozmiaru i skutków, nie tylko zrekompensowania wydatków majątkowych w postaci kosztów koniecznego leczenia, ale niekiedy, jeżeli spowoduje to utratę zatrudnienia, także np. pokrycia kosztów przekwalifikowania się do innego zawodu, a nawet przyznania odpowiedniej renty w razie utraty zdolności do pracy wskutek mobbingu (element majątkowy rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem), a ponadto naprawienia poczucia krzywdy w niematerialnych sferach psychicznej i psychologicznej osoby poszkodowanej. Taki potencjalny w prawie pracy zakres krzywdy w postaci realnego rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem może zatem polegać na wyliczeniu odpowiedniej sumy zadośćuczynienia pieniężnego z uwzględnieniem reguł wypracowanych zarówno dla naprawienia szkody wynikłej z rozstroju zdrowia (art. 444 KC w zw. z art. 300 KP), jak i naprawienia krzywdy niemajątkowej, która jest mniej uchwytnym, a przez to trudniej wymiernym składnikiem zadośćuczynienia, o którym łącznie stanowi art. 94³ § 3 KP.”* (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2007 roku).

Odpowiedzialność solidarna

W poprzedniej części opracowania nakreślono, że pracodawca jest zawsze odpowiedzialny za niedostateczne przeciwdziałanie mobbingowi i może nałożyć odpowiedni obowiązek przeciwdziałania na swoich podwładnych. Gdy wykaże ich winę i bezprawność może ubiegać się o roszczenie regresowe. Takie ujęcie problemu pozwala twierdzić, że pracownik nie musi zwrócić się koniecznie do pracodawcy z żądaniem odszkodowawczym, a **ma do wyboru również sprawcę** (albo obu jednocześnie) (art. 366 Kodeksu cywilnego). W przeciwnym kierunku wypowiedział się Sąd Apelacyjny w Gdańsku, gdzie stwierdzono: *“Roszczenia odszkodowawcze związane z mobbingiem określone w art. 943 § 3 i 4 KP powinny być dochodzone przez pracownika wyłącznie od pracodawcy, który zatrudnia ofiarę mobbingu. Podstawę prawną odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wyrządzoną działaniami innego pracownika stanowi art. 430 KC. o odpowiedzialności zwierzchnika za szkodę wyrządzoną innej osobie przez podwładnego przy wykonywaniu powierzonych mu czynności.”* (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 28 lutego 2014 roku). W stosunku do tego wyroku swoją krytykę wyraził A. Sobczyk, zdaniem którego: *“W kontekście art. 430 KC pracodawca ponosi odpowiedzialność na podstawie Kodeksu cywilnego (choć przed sądem pracy) za delikt przełożonego jak za działania własne, co jest zresztą dla pracownika bardzo korzystne. Kodeks cywilny dostarcza bowiem szerszej ochrony prawnej, w szczególności w zakresie zadośćuczynienia. Tymczasem SA nie dość, że sugeruje brak możliwości równoczesnego pozwania przełożonego (który niekoniecznie musi być pracownikiem) i pracodawcy, to de facto zawęża odpowiedzialność pracodawcy jedynie do roszczeń z Kodeksu pracy, którego to ograniczenia w przypadku art. 430 KC być nie powinno. Chyba że SA uznałby, że dochodzenie świadczeń na podstawie Kodeksu cywilnego (także od pracodawcy) nie jest sprawą z zakresu prawa pracy. Jednak nawet gdyby się zgodzić z tak kontrowersyjną tezą, to wyrok jest wciąż błędny. Niepotrzebnie wskazuje bowiem na art. 430 KC. Rzecz w tym, że art. 943 § 3 i 4 KP stanowi samoistną podstawę odpowiedzialności pracodawcy”*.

Odpowiedzialność karna

Niezależnie od reżimu stosunków pracy, mobber naraża się na odpowiedzialność karną. Przytaczane wyżej statystyki prowadzą do wniosku, że osoby, które doznały mobbingu, mogą czuć się przytłoczone nie tylko na skutek zachowań sprawcy, ale także brakiem perspektyw w odzyskiwaniu własnej godności, której sfera jest niezależna od sfery prawnej. Ofiara poza wszczęciem postępowania cywilnego może zawiadomić prokuraturę o popełnieniu poszczególnych przestępstw. Mobbing zawsze będzie wypełniać znamiona znęcania się z art. 207 § 1 Kodeksu karnego (*“Kto znęca się*

fizycznie lub psychicznie nad osobą najbliższą lub nad inną osobą pozostającą w stałym lub przemijającym stosunku zależności od sprawcy, podlega karze pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5”) i złośliwego lub uporczywego naruszenia praw pracownika z art. 218 § 1a (“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, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2”). Zwłaszcza drugi przepis, który wymieniony jest w katalogu przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową powinien być modelowo uwzględniany w takich wypadkach. Również i przy okazji tej normy ochroną jest objęty tylko pracownik w rozumieniu art. 2 Kodeksu pracy, co potwierdził Sąd Najwyższy (Uchwała Sądu Najwyższego). Zakres podmiotowy jest tu jednak węższy, nie może być sprawcą osoba trzecia a wyłącznie wykonujący czynności w sprawach z zakresu prawa pracy (Karnat, 2020). Istotną rolę mogą odegrać też: dyskryminacja wyznaniowa z art. 194 (“Kto ogranicza człowieka w przysługujących mu prawach ze względu na jego przynależność wyznaniową albo bezwyznaniowość, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.”), seksualne wykorzystanie stosunku zależności lub krytycznego położenia z art. 199 § 1 (“Kto, przez nadużycie stosunku zależności lub wykorzystanie krytycznego położenia, doprowadza inną osobę do obcowania płciowego lub do poddania się innej czynności seksualnej albo do wykonania takiej czynności, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.”), zniesławienie z art. 212 § 1 (“Kto pomawia inną osobę, grupę osób, instytucję, osobę prawną lub jednostkę organizacyjną niemającą osobowości prawnej o takie postępowanie lub właściwości, które mogą poniżyć ją w opinii publicznej lub narazić na utratę zaufania potrzebnego dla danego stanowiska, zawodu lub rodzaju działalności, podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.”) i zniewaga z art. 216 § 1 (“Kto znieważa inną osobę w jej obecności albo choćby pod jej nieobecność, lecz publicznie lub w zamiarze, aby zniewaga do osoby tej dotarła, podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.”) Kodeksu karnego.

Praktyczne przykłady potwierdzonego mobbingu

Powtórzyć trzeba raz jeszcze, że do stwierdzenia mobbingu trzeba podchodzić indywidualnie, a ustawodawca nie wprowadził żadnego katalogu praktycznych przypadków, które można opisać jako mobbing. Mobbingiem będzie **każde** nawet niespotkane wcześniej zachowanie, które zgodne jest z treścią definicji z art. 94³ § 3 Kodeksu pracy. Wychodząc jednak naprzeciw rzeczywistości sposobu dochodzenia swoich praw, mając na uwadze to, że aby przekonać sądy warto zawierać w stoso-

wanej argumentacji porównania do innych stanów faktycznych – niżej zostaną przytoczone właśnie takie przykłady.

Znamiona wszystkich elementów definicji mobbingu zostały wypełnione w sprawie, z powództwa pracownicy administracyjno-biurowej, która była nękana przez swoją przełożoną poprzez: czynienie wyrzutów z tytułu korzystania z urlopów opiekuńczych zamiast wypoczynkowych, przy jednoczesnym poniżaniu tejże pracownicy w stosunku do innych pracowników - przełożona wymagała zgody załogi na udzielenie tegoż urlopu, rozpowiadając wszystkim o problemach rodzinnych pracownicy, które uzasadniały potrzebę wzięcia urlopu opiekuńczego. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2018 roku). Poza tym, przełożona zaczęła negatywnie komentować każdą czynność jaką wykonywała pracownica co przejawiało się poprzez nadmierną gestykulację i nieustające ośmieszanie. Żaden inny pracownik nie był u pracodawcy traktowany w taki sposób. Zachowania mobbingowe były dostrzeżone, co ciekawe, nawet w jakby się to mogło wydawać drobnostkowych sytuacjach: *”Nawet gdy powódka przechodziła do J. S. z dokumentami do podpisu, zgłaszała do niej pretensje o brak długopisu, ostentacyjnie szukając swojego długopisu. Kiedy powódka przechodziła z dokumentami i kładła je na biurku przełożonej, ta miała o to pretensje, że gdy powódka trzymała dokumenty, aż J. S. o nie poprosi, ta nie kryła swojego niezadowolenia z takiego faktu. W razie podawania kwot z wyciągów bankowych "z groszami", J. S. twierdziła, że powódka rozdrabnia się, a gdy powódka zaokrągliała kwoty do pełnych złotych zarzucała, że nie jest dokładna.”*. Często miały miejsce groźby zwolnienia i wypowiedane były w towarzystwie współpracowników bardzo negatywne oceny na temat świadczonej pracy. Przełożona obrażała męża pracownicy i drwiła z jego niestabilnego stanu zdrowia. Pracownicy były wytykane błędy innych pracowników, blokowany był dostęp do szkoleń, naruszana była jej godność. Wszystkie te zdarzenia: *”wywoływały u powódki poczucie niekompetencji, poniżenia i permanentnego strachu przed przełożoną i przychodzeniem do pracy z obawy przed kolejnymi negatywnymi zachowaniami przełożonej”*, a co najgorsze znacznie zmieniło jej stan zdrowia co objawiało się codziennym płaczem, również w towarzystwie osób najbliższych, nerwicą, bólami zamostkowymi, bólami brzucha, zawrotami głowy i trzęsącymi się rękoma. Wszystkie schorzenia zostały zdiagnozowane medycznie.

Sąd I instancji w powyższej sprawie orzekł o przyznaniu powódce zadośćuczynienia, co uzasadnił wskazując, że mobbing nie tylko był dla niej długotrwały, uporczywy i wyniszczający, ale był on skutkiem nagromadzenia się tych wszystkich zachowań. Wnioskiem jaki z pewnością warto wyciągnąć dla osób, które rozważają wytoczenie powództwa z tytułu nieprzeciwdziałania mobbingowi jest to, aby nie tylko opisywać w nim jedno, kluczowe zachowanie mobbera, ale wskazać szereg różnego

rodzaju zdarzeń jakie miały miejsce w trakcie świadczenia pracy, które były dla pracownika uwłaczające. Takie różne drobne zachowania, jak nadmierne gestykulowanie, przekomarzanie się itd. - w odpowiedniej częstotliwości może zostać uznane za mobbing.

Inaczej sprawa została oceniona przez Sąd II instancji, który powołując się na opinię biegłego wskazującą na to, że powódka jest osobą delikatną psychicznie - orzekł, że doświadczony mobbing był za mało obiektywny do stwierdzenia i w efekcie wszelkie zachowania nie są wystarczająco nękające i zastraszające.

Na ten wyrok złożona została skarga kasacyjna. Zdaniem Sądu Najwyższego: *"Sąd drugiej instancji nazbyt tolerancyjnie ocenił, iż niebudzące wątpliwości fakty i okoliczności nękania powódki przez jej przełożoną nie zasługiwały na ochronę z art. 943 § 1 i 2 k.p., podczas gdy co najmniej współprzyczyniły się one do rozstroju zdrowia psychicznego skarżącej odczuwającej "strach przed pójściem do pracy" i kontaktami z przełożoną, która ponad dopuszczalną i tylko niekiedy usprawiedliwioną krytykę sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych przez skarżącą, wielokrotnie nadużywała władzy pracodawczej w zakresie przypisywanych skarżącej błędów innych pracownic, złośliwie komentowała status zawodowy męża skarżącej i stan jego zdrowia, choćby dopytując po jego zabiegu operacyjnym, czy "jeszcze żyje?", a w szczególności deliktowo bezprawnie utrudniała korzystanie z uprawnień prawa pracy określonych w art. 148 pkt 3, art. 178 § 2 i art. 188 k.p., z których skarżąca zobowiązała się nie korzystać według nieważnego z mocy prawa (art. 18 § 2 k.p.) oświadczenia zawartego w umowie o pracę [...] Sąd Najwyższy podzielił ustalenia Sądu pierwszej instancji i ich mobbingową subsumcję pod dyspozycję art. 94³ § 2 k.p., który zasadnie i trafnie uznał, iż wielokrotne przypadki stałego złośliwego dręczenia, dokuczania i nękania podwładnej połączone z bezprawnym utrudnianiem możliwości korzystania z pracowniczych uprawnień przysługujących z tytułu wychowywania nieletnich dziećmi, które z wymienionych przyczyn doprowadziły do rozstroju zdrowia pokrzywdzonej w postaci zaburzeń adaptacyjnych depresyjno-lękowych z tendencją do dalszych objawów somatycznych (ból brzucha i zamostkowe, zawroty głowy i trzęsące się ręce) i rozwiązania umowy o pracę - ewidentnie wyczerpywały znamiona mobbingu w rozumieniu art. 94³ k.p."*

Mobbować pracowników można nawet jak się okazuje dowcipkując i żartując. Zachowania te były analizowane przy okazji sprawy murarza o niskim wzroście, który sam w sobie w nie był przeszkodą w świadczonej pracy, a sposób jej wykonywania zawsze był dobrze oceniany. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 października 2016 roku). Sąd Najwyższy pochylił się nad tym zagadnieniem na skutek wniesionej przez powoda skargi kasacyjnej, na orzeczenie, które podtrzymało wyrok I instancji - odrzucając wystąpienie mobbingu. W tymże przykładzie znacznie

młodszy współpracownicy zwracali się do powoda poprzez określenia "oj malutki, malutki", albo żartowali, że np. nie ma obuwia zimowego, bo jeszcze do niego nie dorósł. Poza tym zdarzyły się przypadki np. chowania roweru powoda na dach baraków budowlanych, wyrzucania na dach spodni roboczych, czy wiązania sznurówek. Nie miało dla sądów powszechnych znaczenia, że wskutek tychże działań pracownik miał zawroty głowy, problemy z zasypianiem, biegunkę, aż w kulminacyjnym momencie poczuł się zmuszony udać do poradni zdrowia psychicznego, gdzie dopatrzono się u niego zaburzeń adaptacyjnych i wysokiego poziomu lęku. Okoliczność, która niejako łagodziła te wszystkie zachowania był utarty wśród załogi zwyczaj robienia sobie tego typu żartów, które dokonywane są po to by kogoś rozbawić. Sąd Najwyższy zauważył jednak, że: *"W realiach tej sprawy trudno uznać za żarty zwracanie się przez młodszego, 30-letniego pracownika budowy do 59-letniego, niskiego wzrostu skarżącego, słowami "oj malutki, malutki" kilkanaście razy dziennie, sugerowanie, że "nie otrzymał obuwia roboczego zimowego, bo jeszcze nie dorósł". Tym bardziej, że skarżący nie odbierał tych komentarzy z rozbawieniem, ani nie uznawał za żarty, interweniując w tej kwestii bez powodzenia u swojego bezpośredniego przełożonego. Zdaniem skarżącego był on wówczas jeszcze gorzej traktowany, odsuwany do gorszych, brudnych prac. Podkreślenia wymaga, że istnieją też "ponure żarty", które śmieszają tylko opowiadającego, mające na celu między innymi ośmieszenie i poniżenie osoby w stosunku do której taki żart jest skierowany. Należy zauważyć, że Sąd Okręgowy wypowiedzi w stosunku do osoby skarżącego określił "drwinami z jego niskiego wzrostu" oraz przyznał, że "niektóre zachowania współpracowników były niestosowne i nieadekwatne". A zatem skarżący z powodu swojego wzrostu mógł się czuć gorszy od pozostałych pracowników brygady zajmującej się docieplaniem budynków. Takie "zachowania współpracowników", jak wynika z ustaleń leżących u podstaw zaskarżonego wyroku, powodowały, że w ostatnim okresie zatrudnienia skarżący chodził do pracy bez chęci."*

Za mobbing uznane zostały zachowania, które na pierwszy rzut oka sprawiać mogą wrażenie jako służące jedynie do weryfikacji tego jak pracownicy świadczą pracę. Z taką kwestią zetknięto się w jednym z sądów, gdzie dla pracowników Wydziału Ksiąg Wieczystych założono specjalne książeczki do ewidencjonowania ilości i jakości wykonywanej pracy, na podstawie których dokonywano odpowiednich czynności dyscyplinujących. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2010 roku). Aby w pełni zrozumieć tą sytuację należy odnieść się do całokształtu zdarzeń, które związane były niejako "dookoła" tejże instytucji. *"W wypadku dostrzeżenia błędu pracownika, był on wzywany do przewodniczącej*

na rozmowę, w czasie której obwiniona zwracała mu uwagę na popełnione uchybienie. Po takim wydarzeniu, kierownik sekretariatu Urszula L. na polecenie obwinionej przeprowadzała rozmowę dyscyplinującą z pracownikiem i sporządzała notatkę służbową, umieszczaną w tzw. "teczce wydziałowej". Pracownicy sekretariatu byli przekonani, że przewodnicząca zbiera notatki służbowe do teczek wydziałowych, aby "mieć na nie haka". Jeżeli w danym dniu pracownice załatwiały mniej niż 15 spraw, kierownik sekretariatu miała obowiązek poinformować o tym przewodniczącą i podać przyczyny niewykonania "normy". Celem tego działania obwinionej było opanowanie wpływu. Zdarzało się, że aby wykonać nałożone obowiązki pracownice pozostawały po godzinach, lub częściowo wykonywały je poza miejscem pracy. Przewodnicząca formalnie zabraniała brać pracę do domu, gdyż - jej zdaniem - nałożone obowiązki można było wykonać w godzinach pracy". Wystąpienie zaległości w sprawach powodowały stan, w którym przełożeni zaczęli zwracać się w stosunku do pracowników z pogardą i brakiem odpowiedniego szacunku. Czasem pojawiały się też obelgi, a w trakcie rozmów na temat wyników wręcz scenicznie rzucano na blat notatki służbowe. Znaczące wydaje się w rozważaniach Sądu Najwyższego spostrzeżenie, że przełożony może jak najbardziej dokonywać mobbingu wykorzystując swoje uprawnienia kontrolne, które pojmowane formalistycznie będą mieścić się w ryzach zgodności z prawem. Lecz patrząc przez pryzmat art. 94³ Kodeksu pracy – zbyt duża ich częstotliwość i towarzyszące jej *de facto* nie mające sensu z punktu widzenia organizacji pracy zachowania - będzie to kontrola mająca na celu wyrzucić jakieś skutki na pracowniku poprzez strach.

Biorąc jednak pod uwagę wspomniany wyżej niski odsetek spraw, w których udaje się dochodzić pracownikom ich racje - z uczciwości dla czytelnika przedstawić należy również sprawy, w których co prawda judykatura nie stwierdziła wystąpienia mobbingu, ale argumentacja za jego wystąpieniem nie była bynajmniej bezpodstawna.

Taką sprawą była sytuacja pewnej kontrabasistki, która pierwotnie toczyła ze swoim pracodawcą spór o przywrócenie do pracy, który wygrała. W międzyczasie repertuar filharmonii, w której była zatrudniona zmienił się na tyle (również na skutek odejścia z zespołu muzyczki), że po jej powrocie praca jej nie była w ogóle wymagana dla osiągnięcia celów widowiskowych. Wobec tego - zarządzono, bo powódka odbywała ćwiczenia w wyznaczonym przez pracodawcę miejscu w pełnym wymiarze czasu pracy (choć muzycy występujący odbywali je tam zazwyczaj tylko 4 godziny, a potem robili to w innych lokalizacjach), nie dopuszczając jej jednocześnie do wychodzenia na scenę. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 2019 roku). Także na stronie internetowej grupy nie figurowało w ogóle nazwisko kontrabasistki. Umiejętności gry nie odbiegały od pozostałych pracowników.

Wszystko to wywoływało u powódki bardzo silny stres i zaburzenia adaptacyjne. Na skutek wniesionego powództwa Sąd I instancji orzekł o wystąpieniu mobbingu, bowiem: *"Za przejaw mobbingu uznał uporczywe niedopuszczanie powódki do pracy, która po wyrokach sądu pracy konsekwentnie zgłaszała gotowość powrotu do pracy. A zatem już od marca 2013 r. pracodawca powinien był się liczyć z koniecznością przydzielenia jej zadań w nadchodzącym sezonie artystycznym, zamiast bezpodstawnie zakładać, że nie zostanie ona przywrócona do pracy. Po powrocie do pracy pracodawca nie przydzielił powódce zadań pracowniczych, nie uwzględniał w planowanych koncertach. Tylko powódka nie była wyszczególniana w repertuarach jako członek orkiestry, nie uczestniczyła w próbach, nie koncertowała. Pracodawca w toku procesu nie przedstawił przekonujących argumentów, dla których faktycznie nie świadczyła ona pracy. Dyrektor zamierzał także wyznaczyć powódce odosobnione miejsce do ćwiczeń i egzekwować 8 - godzinny czas pracy, co nie było praktykowane, a do czego nie doszło wobec sprzeciwu powódki. Przy każdej rozmowie manifestował swoje niezadowolenie z wyroków sądów pracy, sugerując konieczność podjęcia nadzwyczajnych kroków celem rewizji wydanych rozstrzygnięć. Przerzucał na powódkę odpowiedzialność za konieczność dokonania zwolnień z pracy, o czym informował pozostałych jej współpracowników.[...] W ocenie Sądu Rejonowego, przytoczone wyżej zachowania dyrektora pozwanej stanowiły swoisty sposób nękania powódki. Mobbing nie przejawia się tylko i wyłącznie poniżaniem, obrażaniem i wyzywaniem pracownika, naruszającym jego dobra osobiste. Mobbingiem jest także nieprzydzielanie zadań pracowniczych pracownikowi, ograniczanie i utrudnianie kontaktów pracowniczych ze współpracownikami, bezpodstawna krytyka jego kompetencji zawodowych. Zachowania dyrektora pozwanej nie znajdowały usprawiedliwienia w normach moralnych ani zasadach współżycia społecznego. Powodowały negatywne odczucia u powódki, obniżoną samoocenę, doprowadziły do jej izolacji z grupy pracowniczej - współpracownicy nie uważali jej za członka zespołu. Izolacja powódki nie była więc jej subiektywnym odczuciem. Zachowania dyrektora powtarzały się wielokrotnie i miały charakter długotrwały w rozumieniu art. 943 § 2 k.p. Przesłanka długotrwałości powinna być bowiem oceniana indywidualnie w każdym przypadku, a jak wynika z materiału dowodowego, powódka - jak każdy artysta - jest osobą dość wrażliwą."* W ostatnim cytowanym wyżej zdaniu wyroku Sądu Najwyższego można mieć wątpliwości, czy aby nie została przekroczona przesłanka obiektywności, jednak Sąd II instancji nie dokonał analizy tego problemu, ponieważ zdaniem jego interpretacja taka nie zasługiwała na uwzględnienie opierając się na poglądzie w którym długotrwałość należy rozumieć jako 6 miesięcy, a działanie mobbera

trwało jedynie 10 tygodni. Co więcej, powódka w ocenie Sądu Okręgowego nie udowodniła w stopniu wystarczającym, że krytyka pracodawcy była bezzasadna ergo nie można jej uznać za służącą wywieraniu nacisku na pracownicę. Podsumowując - widoczna jest różnica w pojmowaniu stosowania przez pracodawcę czynności kontrolnych jako zachowań mobbingujących między wyrokiem dotyczącym referendarzy a dotyczącym kontrabasistki. Szczególnie ten ostatni daje jeszcze do zrozumienia, że pracownik nie może ograniczyć się w dowodzeniu swojej sumiennej pracy wyłącznie do przedstawienia, że "nie różni się ona od innych", ale z ostrożności procesowej niejako organicznie to wykazać, tak by nie było co do tego żadnych wątpliwości.

Jako ostatnia przytoczona zostanie sprawa pracownika, którego pracodawca: zmienił miejsce świadczonej pracy, powierzył nowy zakres obowiązków niezgodnych z kwalifikacjami i dotychczas wykonywanymi czynnościami, bezzasadnie karał, zmuszał do posługiwania się technicznym językiem angielskim, nie dostarczał odzieży roboczej, wydawał polecenia sprzeczne z prawem, nie przeprowadził badań specjalistycznych do pracy na wysokości i nie przydzielał zadań przy nakazie codziennego stawiania się w pracy. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2014 roku). Wszystko to doprowadziło powoda do rozstroju zdrowia w postaci schorzeń kardiologicznych oraz psychicznych, w następstwie których przebywał na zwolnieniu lekarskim. Sądy powszechne zgodnie wskazały, że do mobbingu doszło, lecz Sąd Najwyższy ocenił, że: *"W niniejszej sprawie Sąd Apelacyjny, uznając działania pozwanej za "nacechowane chęcią dokuczenia powodowi", przyjął, choć wyraźnie tego nie wyartykułował, że były one wyrazem nękania powoda, bez podjęcia jednak jakichkolwiek rozważań odnośnie do tego, czy miały one cechy uporczywości i długotrwałości. Już z tego względu, wobec niestwierdzenia przez Sąd drugiej instancji wystąpienia wszystkich ustawowych cech mobbingu, uznanie, że powód został poddany mobbingowi nastąpiło z naruszeniem art. 943 § 2 k.p. Poza tym, zważywszy że nękanie, zgodnie z naturalnym znaczeniem tego słowa, do którego nawiązuje rozważany przepis, oznacza ustawiczne dręczenie, niepokojenie czy też dokuczanie komuś, nieprzekonujące jest uznanie przez Sąd, że wymienione przez niego zachowania strony pozwanej wobec powoda miały taki charakter [...] Brak jest również przesłanek do stwierdzenia, że działania pozwanej, związane z powierzaniem powodowi określonych obowiązków w czasie delegacji do W., miały na celu poniżenie, czy ośmieszenie powoda, a w konsekwencji wyeliminowanie z grona współpracowników przez zmuszenie do rozwiązania stosunku pracy osoby w okresie ochronnym. Biorąc bowiem pod uwagę przyczynę, dla której powód nie mógł być dalej zatrudniony na zajmowanym stanowisku (zmiany organizacyjne*

u pracodawcy), pozwana mogła skorzystać z uprawnienia przewidzianego przez art. 10 ust. 1 w związku z art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.) i wypowiedzieć mu dotychczasowe warunki pracy i płacy, których nieprzyjęcie przez pracownika spowodowałoby rozwiązanie z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem (art. 42 § 3 k.p.). Skoro zaś tego nie uczyniła, oferując powodowi dalsze zatrudnienie, to niekonsekwencją razi uznanie przez Sąd, że jej opisane wyżej starania dla zapewnienia powodowi pracy zgodnej z jego oczekiwaniami miałyby być ukierunkowane na doprowadzenie do rozwiązania stosunku pracy." Sugerując się rozważaniami Sądu Najwyższego - pomyłka powoda polegała przede wszystkim na niewystarczającym uzasadnieniu wystąpienia każdego z elementów definicji mobbingu. Zadać musi o to przede wszystkim pełnomocnik strony, która jak najbardziej może nie mieć świadomości, jak głęboko drążyć poszczególne przesłanki. Strona musi upewnić się, że jej odczucia co do doświadczonych zachowań są w sposób zupełnie zobiektywizowany wykazać niezbędne fakty (nie raz będzie to niezwykle trudne).

Podsumowanie

Zanim zarówno pracownicy jak i pracodawcy zaczną powoływać się na mobbing (przy jakiegokolwiek okoliczności) – należy się z tym terminem gruntownie zapoznać i zestawić go ze stanem faktycznym. Jak pokazują statystki, nadgorliwość oparta jedynie na własnych przeczuciach i potocznym rozumieniu tegoż pojęcia okazuje się niechybną receptą na porażkę przed sądem pracy. Znaczenie dla dochodzenia swoich praw mają w tym kontekście takie przesłanki jak odpowiedni czas, odpowiednie skutki (czy wystąpienie ich wszystkich łącznie), które bez stosownej wiedzy prawnej uznane mogą zostać za tak zwane niuansy.

Podsumowując: mobbing to środek po który należy sięgać tylko i wyłącznie będąc pewnym swoich racji pod względem nie tylko psychologicznym ale również prawnym. Nie pomogą niestety tego zrozumieć wszelkiego rodzaju kampanie, których celem jest wsparcie pracowników w starciu z zastraszaniem przez pracodawców, które opisują wszelkie negatywne traktowanie załogi nazywając to właśnie mobbingiem. Ten chwytny, o anglojęzycznym źródłosłowie termin z chwilą wprowadzenia go do Kodeksu pracy jest rozpatrywany bardzo wąsko.

Z niepokojem należy też spoglądać na niedawno zapowiedziany projekt zmiany pojęcia mobbingu – poszerzający go o alternatywę rozłączną „*albo różnicowaniu wysokości wynagrodzenia ze względu na płeć pracownika*”. (Poselski projekt ustawy). Do rugowania zjawiska nierówności płacowej kobiet i mężczyzn wydaje się

zdecydowanie bardziej właściwe występowanie z powództwem o dyskryminację. Czasem mobber może zresztą też przeciwnie - wypłacać ofierze wyższe wynagrodzenie niż pozostałym pracownikom aby pokazać, że wszystko jest w porządku. Jeżeli zmiana zostanie wprowadzona niechybnie jeszcze bardziej zagmatwa to rozumienie mobbingu, przez co jeszcze mniejszy odsetek pracowników będzie mogła skutecznie dochodzić swoich praw.

Pracownik, który doświadcza w swoim miejscu pracy zachowań naruszających jego godność i zastanawia się, czy ma do czynienia z mobbingiem, powinien:

1. Sprawdzić czy ma miejsce wypełnienie wszystkich przesłanek z art. 94³ Kodeksu pracy, tj.:
 - a. Uporczywość. Zachowania będą uporczywe jeśli są intensywne i naganne. UWAGA! Brak kultury osobistej, nieprzestrzeganie zasad współżycia społecznego i zdarzenia sporadyczne to jeszcze za mało, aczkolwiek do każdej sytuacji należy podchodzić indywidualnie.
 - b. Długotrwałość. W zależności od stopnia uporczywości okres ten będzie różny, nie mniej ogólnie przyjętym standardem jest pół roku.
 - c. Nękanie i zastraszanie. Również ta przesłanka będzie zależeć od występujących okoliczności, ale mobbing powinien wywołać w kimś uczucie silnego, ciągłego zagrożenia.
 - d. Skutek. W wyniku mobbingu, pracownik nie jest w stanie wykonywać pracy we właściwy dla siebie sposób (niezależnie czy czuje się słabszy, czy wyróżniający na tle innych pracowników).
2. Na pracodawcy ciąży ustawowy obowiązek przeciwdziałania mobbingowi. Wielu z nich wprowadza w tym celu tzw. polityki antymobbingowe, które są wewnętrznymi procedurami rozwiązywania tychże problemów. Warto zwrócić uwagę, czy w danym zakładzie pracy taka funkcjonuje.
3. Jeżeli mobbing zostaje stwierdzony, wewnętrzna polityka nie działa a pracownik, który doznał mobbingu rozwiązał umowę o pracę, rodzi to odpowiedzialność odszkodowawczą. Odszkodowanie (nie niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę) będzie obejmować tylko i wyłącznie szkodę związaną bezpośrednio z zachowaniami mobbera.
4. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

BIBLIOGRAFIA

- Bednarek M. (2018), *Staffing, czyli mniej znany „kolega” standardowo rozumianego mobbingu...*; Blog Prawa Pracy Kancelarii Ostrowski i Wspólnicy. “Ewidencja spraw w sądach pierwszej instancji o odszkodowania i zadośćuczynienia w związku wybranymi formami dyskryminacji w I półroczu 2019 roku”. Informator statystyczny wymiaru sprawiedliwości.
- Gajda M. (2018), *Wewnątrzzakładowa polityka antymobbingowa jako środek przeciwdziałający mobbingowi w miejscu pracy*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 2.
- Jędrejek G. (2011), *Mobbing. Środki ochrony prawnej*; Rozdział I Mobbing w miejscu pracy - pojęcie, skutki, przeciwdziałanie, 1. Pojęcie mobbingu; ABC.
- Karnat J. (2020), *Art. 218 [Złośliwe naruszanie praw]*, (w:) Kodeks karny. Część szczególna. Art. 148-251. Komentarz, red. M. Banaś-Grabarek.
- Kędziora K., Smiszek K. (2008), *Dyskryminacja i mobbing w zatrudnieniu*; Rozdział 6. Mobbing, 6.2. Definicja; C.H. Beck.
- Komuda Ł. (2020), *”Więcej śmieciówek. A miało być tak pięknie...”*; rynekpracy.org.
- Kosmala K. (2017), *Rozdział IX. Dobra osobiste w prawie pracy, § 2. Godność pracownika*, (w:) *Dobra osobiste*; red. Izabela Lewandowska-Malec; C.H. Beck.
- Kustra E. (2000), *Wstęp do nauki o państwie i prawie*; Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa, Toruń; s. 174-175.
- Maniewska E. (2019), *Art. 94(3)*, (w:) Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, red. E. Maniewska i K. Jaśkowski; LEX/el. 2020.Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2018 roku, Warszawa.
- Poselski projekt ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy. Druk nr 463.
- Poździk R. (2004), Odszkodowanie, zadośćuczynienie za mobbing w miejscu pracy, „Przeгляд Sądowy” nr 5/122.
- Szewczyk H. (2002), *Molestowanie seksualne i mobbing w miejscu pracy lub w związku z pracą – nowe wyzwania dla polskiego prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 6, s. 2–12.
- Tomaszewska M. (2020), *Art. 94(3) Mobbing*, (w:) Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-113, red. K.W. Baran, Wolters Kluwer Polska.

Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2018 r., o sygn. akt: I KZP 5/18.

Uchwała ta przekreśliła interpretację niektórych przedstawicieli doktryny, którzy starali się rozciągnąć zakres ochrony z art. 218 na wszystkich zatrudnionych.

Wronkowska S. (2005), *Podstawowe Pojęcia Prawa i Prawoznawstwa*; Wydanie trzecie, poprawione i uzupełnione; Ars boni et aequi, Poznań, s.18.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 5 lipca 2013 r.; sygn. akt: III APa 10/13.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 28 lutego 2014 r. o sygn. akt III APa 2/14.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 24 października 2019 r. o sygn. Akt (: III APa 10/18.

Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 17 stycznia 2007 r; sygn. akt: I PK 176/06.

Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 29 marca 2007 r. o sygn. akt: II PK 228/06.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2010 r. o sygn. akt: SNO 19/10.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2011 r. o sygn. akt: I PK 35/11.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2013 r. o sygn. akt: III BP 4/12.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2014 r. o sygn. akt: I PK 165/13.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 kwietnia 2015 r. o sygn. akt: II PK 149/14.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 października 2016 r. o sygn. akt: I PK 243/15.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2018 r. o sygn. akt: II PK 243/17.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 2019 r., o sygn. akt: III PK 6/18.

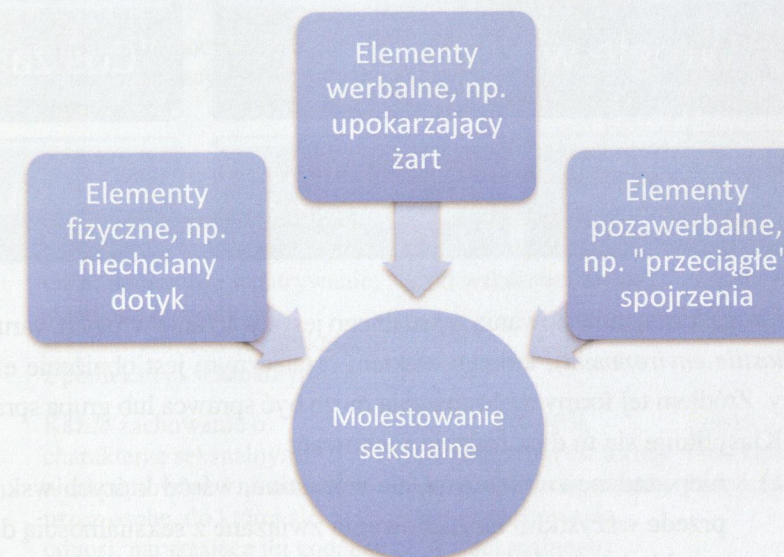
Zieleniecki M. (2018), *Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi*, (w:) *Prawo Pracy*, red. J. Stelina; wyd. 4, Warszawa, s. 349.

PROF. DR HAB. BAHA KALINOWSKA-SUFINOWICZ

JAK REAGOWAĆ NA MOLESTOWANIE SEKSUALNE?

Czym jest molestowanie seksualne?

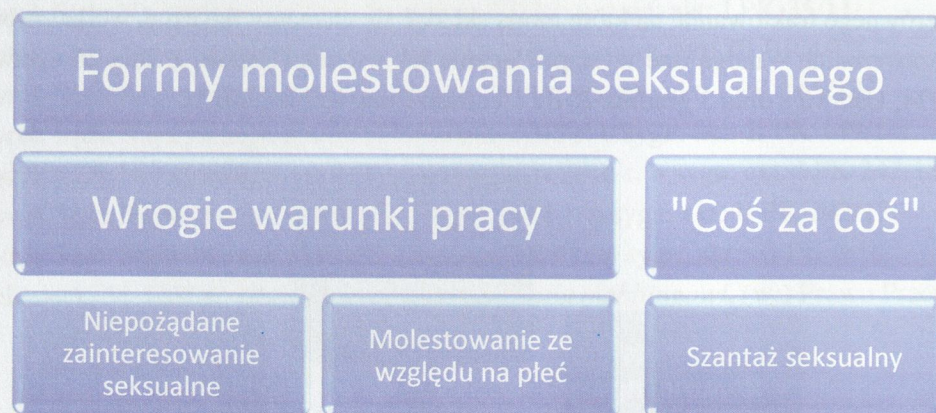
Molestowaniem seksualnym jest każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym odnoszące się do płci pracownicy lub pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności, poniżenie, upokorzenie, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Molestowanie seksualne jest zabronioną prawnie formą nierównego traktowania, na które mogą składać się elementy fizyczne, werbalne oraz pozawerbalne – mogą one wystąpić łącznie lub osobno (Ustawa z dnia 26 czerwca 1974; Ustawa z dnia 3 grudnia 2010; Centrum Praw Kobiet, 2013).



Istotne – z punktu widzenia potencjalnego zgłaszania sprawy do sądu – jest to, że molestowanie seksualne traktowane jest jako przejaw dyskryminacji ze względu na płeć. W związku z tym, podjęcie działań przeciwstawiających się molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownicy lub pracownika. Co więcej, na pracodawcy spoczywa obowiązek udowodnienia, że nie została złamana zasada równego traktowania. Pracownica lub pracownik musi jedynie uprawdopodobnić wystąpienie molestowania seksualnego, przedstawiając fakty wskazujące na to, że został_a dyskryminowany_a (Ustawa z dnia 26 czerwca 1974).

Jakie są rodzaje molestowania seksualnego?

Molestowanie seksualne przejawia się w wielu formach. Pierwszą z nich jest szantaż seksualny – „coś za coś” (łac. *quid pro quo*), który zazwyczaj występuje w relacji przełożona_y – podwładna_y. Osoba posiadająca władzę w zamian za przysługę seksualną oferuje korzyść zawodową (np. awans zawodowy, podwyżkę), może też grozić degradacją lub zwolnieniem z pracy w przypadku odrzucenia propozycji (Fitzgerald, Gelfand i Fritz, 1995; Portal Business-Extreme.com, 2019).



Drugą formą molestowania seksualnego jest stwarzanie wrogich warunków pracy (ang. *hostile environment*), którego efektem ostatecznym jest obniżenie efektywności w pracy. Źródłem tej formy molestowania może być sprawca lub grupa sprawców.

Klasyfikuje się tu dwa rodzaje zachowań:

- niepożądane zainteresowanie seksualne, wśród których wskazać można przede wszystkim na zachowania związane z seksualnością danej osoby; przykłady: niechciane komentarze na temat ubioru, stanu cywilnego czy wieku, obelgi, żarty, uwagi o seksualnym lub erotycznym charakterze;

- molestowanie z uwagi na przynależność do określonej płci, niekoniecznie dotyczące seksualności, a bardziej konkretnie z powodu bycia kobietą lub mężczyzną; przykłady: poniżające żarty na temat uzdolnień kobiet lub mężczyzn (Hołyst, 2004; Kędziora, 2008; Kędziora i Śmiszek, 2010).

Zakres molestowania seksualnego w Polsce

W tabeli 1 zostały przedstawione wyniki badań opinii społecznej na temat skali występowania molestowania seksualnego według instytucji przeprowadzającej badanie wraz z definicjami molestowania seksualnego oraz informacjami dotyczącymi zakresu i próby. Skala molestowania waha się od 2 do 87,6% w zależności od tego, kto był badany, jak zdefiniowano analizowane zjawisko, a także kto przeprowadził sondaż.

Tabela 1. Wyniki badań opinii społecznej na temat molestowania seksualnego wg instytucji realizującej w Polsce w latach 2007-2018

Instytucja /Rok badania	Definicja molestowania seksualnego	Zakres występowania	Zasięg badania /Liczebność próby
CBOS /2007	Nieakceptowane zachowania o podłożu seksualnym	2%-41% (w zależności od formy i miejsca wystąpienia molestowania seksualnego)	Polska /922 kobiet i mężczyzn
STER /2015	Forma przemocy seksualnej w miejscu pracy i w miejscach publicznych	87,6%	Województwa: podkarpackie, pomorskie, mazowieckie /451 kobiet
CBOS /2017	Formy: publiczne wyrażanie podziwu dla kobiecych części ciała; uporczywe wpatrywanie; składanie propozycji seksualnych; celowe dotknięcie z podtekstem seksualnym	15%-65% (w zależności od wskazanej formy)	Polska /948 kobiet i mężczyzn
CBOS /2018	Każde zachowanie o charakterze seksualnym nieakceptowane i niepożądane przez osobę, do której się odnosi, naruszające jej godność	2%-49% (w zależności od formy i miejsca występowania molestowania seksualnego)	Polska /989 kobiet i mężczyzn

Źródło: Opracowano na podstawie: (CBOS, 2007; Grabowska i Rawłuszko, 2016; CBOS, 2017; CBOS, 2018).

Rozbieżności w wynikach są konsekwencją – oprócz wspomnianych odmiennych metodologii badania – różnic w: klasyfikowaniu danego zachowania jako przejaw molestowania seksualnego, poziomie świadomości, percepcji określonych zachowań jako seksualne lub erotyczne przez obie płcie (mężczyźni częściej interpretują zachowania neutralne w kategoriach erotycznych), definiowaniu granicy pomiędzy zachowaniem akceptowanym i nieakceptowanym (przykładem jest dotyk o podłożu seksualnym, który stanowi molestowanie seksualne dla 84% kobiet oraz 59% mężczyzn), ale także są efektem tego, że badane zjawisko związane jest często z traumatycznymi przeżyciami (Hołyst, 2004; Szwiec, 2006; Góralewska-Słońska, 2013).

Studentki i Studenci radzą, jak reagować

Molestowanie seksualne może mieć wpływ na kształtowanie relacji damsko-męskich, a także na naszą koncentrację w trakcie nauki na uniwersytecie, jak również na wydajność w pracy zawodowej. W związku z tym w dalszej części zamieszczone zostały propozycje reagowania na wybrane formy molestowania seksualnego. Przedstawiono je w oparciu o propozycje Studentek i Studentów uczestniczących w wykładzie pt.: *Dyskryminacja w sferze publicznej i zawodowej* na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu. Należy podkreślić, że nie są to zalecenia przygotowane zgodnie ze specjalistycznymi narzędziami psychologii relacji międzyludzkich, lecz stanowią bardziej „zdroworozsądkowe” rady przekazane przez osoby studiujące na UEP. Zawarte tu instynktowne reakcje mogą być cenne jednak nie tylko ze względu na ich autentyczność, ale i pozbawienie wyjaśniania zjawisk z zastosowaniem wykładni psychologicznej, która z kolei znalazła się w następnej części *Poradnika*. Propozycje osób studiujących są zróżnicowane, gdyż każda_y z nas jest inna_y. Każdej_mu z nas będzie odpowiadał zupełnie inny typ reakcji czy sposobu działania. Warto więc mieć w zanadrzu więcej propozycji zachowań, aby móc dokonać wyboru.

W pierwszej kolejności jednak zacznijmy od wyjaśnienia, że w ramach zadania wykładowego propozycje zachowań dotyczyły reakcji na:

1. niepożądaną propozycję seksualną,
2. żart, dowcip, którego sobie nie życzę,
3. „przeciągłe” spojrzenie,
4. plakaty z nagimi kobietami bądź mężczyznami (o wyraźnym podtekście erotycznym).

Każda z propozycji miała uwzględniać odpowiedzi na zachowania:

- a) współpracownicy_czka, którą_ego lubię,

b) współpracownicy_czka, którą_ego nie lubię,

c) szefa lub szefowej.

Propozycje mogły mieć charakter: „na bardzo serio”, „pół żartem-pół serio”, żartobliwy.

Reakcje na niepożądaną propozycję seksualną

a) wobec osoby, z którą współpracuję i którą lubię

- potraktuj żartem: „Kochana_y, nie twoja liga”; „Możesz sobie pomarzyć”
- obróć sytuację w żart: „Ty zawsze miałaś_eś poczucie humoru!”, „Ach, te twoje żarty!”, „Sorry, Stara_y, ale mam zbyt napięty grafik”
- obróć sytuację w żart z jednoczesnym zaakcentowaniem, że sobie tego nie życzysz
- postaw na asertywność: „Naprawdę bardzo Cię lubię, ale nie w ten sposób”; „Przestań”; „Daj spokój!”; „Zostaw mnie!”
- zmień temat rozmowy
- szczerze pogadaj, powiedz osobie proponującej, że ją lubisz, ale nie podoba ci się taka propozycja, że jest ona nieodpowiednia, wyznacz granice relacji
- jeżeli nie chcesz rozmawiać, napisz list
- „postraszyć” osobę molestującą seksualnie swoim_ją partnerem_ką

b) wobec osoby, z którą współpracuję i której nie lubię

- bądź asertywna_y, formalnie: „Nie życzę sobie takiego traktowania”
- nieformalnie: „Nie grasz w mojej lidze”; „Szukaj wrażeń gdzie indziej!”
- możesz skłamać: „Mam chorobę weneryczną”, „Jestem odmiennej orientacji seksualnej”
- unikaj, napisz skargę pisemną
- doprowadź do sytuacji, w której będzie więcej osób i stanowczo odmów przy wszystkich
- reakcja niewerbalna (w przypadku propozycji bezpośredniej, z wykorzystaniem wulgarnych słów): spoliczkować osobę proponującą („liść”)
- jeżeli powyższe działania nie skutkują: pisemnie zgłaszamy do przełożonego

c) wobec szefa bądź szefowej

- formalnie: „Bądźmy profesjonalni”; „Nie łączmy życia prywatnego z pracą”, „Nie życzę sobie takich propozycji”, „Takie zachowanie podchodzi pod molestowanie seksualne”
- szczerze i asertywnie: „Z mojej strony nie było żadnych sygnałów, jeżeli Pan_i tak to odebrał_a, to bardzo mi przykro. Nie jestem zainteresowana_y. Z reguły nie mieszam życia prywatnego z zawodowym.”
- spytaj: „Czy to żart?”
- ewentualnie: przemilczenie, ignorowanie, niereagowanie na propozycje jako delikatny sposób uświadomienia, że to się nam nie podoba
- mniej formalnie: „Tego w umowie nie ma”; „Żadna restauracja nie jest tak długo otwarta”
- zasygnalizuj, że czujesz się niekomfortowo przez tę sytuację i że wpływa ona niekorzystnie na twoją pracę. Przeprowadź rozmowy z innymi osobami pracującymi w danej firmie (czy też mają podobne doświadczenia), możesz szukać pomocy u „wyższej instancji” w ramach firmy lub na zewnątrz (instytucje zajmujące się pomocą osobom dyskryminowanym, psycholog_ka, sąd). W skrajnym przypadku zacznij rozglądać się za inną pracą
- zmiana tematu na służbowe, dotyczące bieżących obowiązków, gdy propozycje są natarczywe: zebranie ewentualnych dowodów i zgłoszenie odpowiednim organom. Biorąc pod uwagę asymetryczność relacji, postępujemy rozważnie i delikatnie
- możesz skłamać: „Mam odrębną orientację seksualną”

Reakcje na żart, dowcip, którego sobie nie życzę

a) *wobec osoby, z którą współpracuję i którą lubię*

- reakcję dostosuj do etapu i zaawansowania znajomości: „Żarty żartami, ale to chyba lekka przesada”
- do zaufanej osoby: wytłumacz szczerze, na osobności, co i dlaczego ci nie odpowiada
- grzecznie daj do zrozumienia, że żart nie był śmieszny (dosadnie lub żartem), możesz odwzajemnić w taki sam sposób, nie odpowiadaj wymuszonym śmiechem, przekaz mimiką bądź werbalnie swoje niezadowolenie, niesmak
- stanowczo, ale na luzie: „W tym momencie przesadziłaś_eś!”; „Odpuść sobie!”
- w żartobliwy sposób: „Spadaj!”; „Jesteś głupi_a!”

b) *wobec osoby, z którą współpracuję i której nie lubię*

- reakcja podyktowana dyplomacją i szacunkiem, ale też szacunkiem wobec siebie
- otwarcie i szczerze przekaz informację o niezadowoleniu i sprawieniu przykrości, ale też stanowczo poproś, aby takie żarty nie miały miejsca w przyszłości: „Nigdy mnie to nie bawiło! Przestań tak żartować, nie życzę sobie tego!”
- reakcja ze złością: „Jesteś żalosna_y!”, zwróć uwagę na niski poziom tego żartu
- „rzucić” focha, zimne spojrzenie i odejść
- ignoruj osobę opowiadającą takie żarty, nie zwracaj na nią uwagi
- poproś o radę i wsparcie osoby współpracujące
- jeżeli nie skutkuje, to zgłoś się do przełożonego (koniecznie w formie pisemnej)

c) *wobec szefa bądź szefowej*

- rozmawiaj bardzo oficjalnie, powiedz, że takie żarty nie pasują do relacji, jakie was łączą, oczekuj i wymuś rozmowy tylko na tematy zawodowe: „Myślę, że nasze stosunki powinny zostać na poziomie zawodowym, a nie życia prywatnego”
- ignoruj, puść mimo uszu, poślij „sztuczny” uśmiech
- porozmawiaj z osobami pracującymi z tobą w zespole
- jeżeli sytuacja się powtórzy, zgłoś sprawę „wyższej instancji” (pisemne zażalenie)

Reakcje na „przeciągłe” spojrzenia

a) *wobec osoby, z którą współpracuję i którą lubię*

- bezpośredni i stanowczy komunikat werbalny: „Nie patrz tak na mnie, proszę, bo czuję się skrępowana_any”
- żart: „Mam coś na twarzy? Bo jadłam kanapkę z keczupem”, „Nie rozbieraj mnie wzrokiem, bo jest mi zimno”
- w przypadku, gdy mamy świadków zdarzenia, którzy nie reagują, poproś ich o interwencję, szczególnie, jeżeli taka sytuacja się powtarza

b) wobec osoby, z którą współpracuję i której nie lubię

- na „serio”: „Nie życzę sobie takich spojrzeń, ponieważ sprawiają, że czuję się skrępowana_y”
- wyślij e-maila z informacją do tej osoby, że jej_go zachowanie jest nie na miejscu
- pół żartem, pół serio: „Może dam ci moje zdjęcie, skoro nie możesz się napatrzeć?”
- zrób głupią minę i „przewróć” oczami
- przekaz stanowczy, ale neutralny komunikat (nie zdradzający tego, że nie lubimy danej osoby), następnie unikaj, ignoruj te zachowania, porozmawiaj z zaufaną osobą z pracy (aby mieć świadka sytuacji). Zgłoś zdarzenie do przełożonej_go lub do działu kadr

c) wobec szefa bądź szefowej

- „Przepraszam, ale czuję się bardzo niezręcznie, gdy Pan_i tak na mnie patrzy”
- zwróć się do osoby obok, że nie lubisz, gdy ktoś patrzy w tak krępujący sposób
- otwarcie i w spokojny sposób poinformuj szefa_ową o sytuacji, która ci nie odpowiada
- jeśli brak efektów, napisz oficjalne pismo do osoby będącej przełożoną_ym twojego_ej szefa_owej. Jeżeli nie ma wyższej instancji, to zwróć się do organizacji zewnętrznej zajmującej się molestowaniem w miejscu pracy

Reakcje na plakaty z treściami erotycznymi

a) wobec osoby, z którą współpracuję i którą lubię

- powiedz, aby współpracownica_nik usunęła_ął plakat i zabrał_a go do domu, ton dostosuj do poczucia humoru obu stron
- tłumacz przyczyny propozycji zdjęcia plakatu jedynie, gdy ktoś nie chce spełnić twojej prośby (warto zwrócić uwagę na potencjalne reakcje klientek_ów na plakaty lub osoby odwiedzające nasze przedsiębiorstwo)

b) wobec osoby, z którą współpracuję i której nie lubię

- ostrym tonem: „Usuń, proszę, ten plakat” (bez tłumaczenia, chyba że osoba jest zdziwiona i protestuje)
- jeżeli osoba nie chce spełnić twojej prośby, powiedz, że zgłosisz sprawę do przełożonych
- możesz sam_a ściągnąć ten plakat (jeżeli pracujesz z klient_k_ami i mogą one_i go zobaczyć – wyjaśnij, jak niekorzystnie sytuacja ta wpływa na wizerunek firmy), lepiej jednak poczekać i się skonfrontować

c) wobec szefa bądź szefowej

- reakcja zależna od relacji z szefem lub szefową
- w przypadku dobrych i koleżeńskich relacji: zwyczajnie poproś o usunięcie plakatu
- w pozostałych przypadkach: powiedz, że wieszanie tego typu plakatów jest nie na miejscu i poproś o jego ściągnięcie

Komentarz z perspektywy psychologicznej

Monika Frąckowiak-Sochańska

doktorka nauk humanistycznych, psycholożka i socjolożka, Instytut Socjologii UAM

- Z perspektywy psychologicznej **każda reakcja na molestowanie będąca zaznaczeniem własnych granic powoduje, że osoba, która doświadczyła molestowania nie jest bierna** i ma podstawy, żeby myśleć o sobie jako o kimś, kto zrobił, co mógł, żeby się obronić, nawet jeżeli to nie powstrzymało sprawcy. Równocześnie nie powinniśmy mieć pretensji do osoby molestowanej, że nie podjęła reakcji od razu albo zareagowała zdaniem obserwatorów niewystarczająco, ponieważ zaskoczenie i stres przeżywany przez osobę poszkodowaną mogą ją paraliżować. Z ewolucyjnego punktu widzenia, w sytuacji zagrożenia możemy zareagować – walką, ucieczką lub zastyganiem bez ruchu, którego odpowiednikiem jest właśnie brak pierwszej reakcji. W związku z tym, nawet jeśli zareagujemy z opóźnieniem, po przeanalizowaniu sytuacji, mamy szansę, żeby zaznaczyć nasze granice i zachować się *fair* w stosunku do samych siebie. Pamiętajmy, że molestowanie seksualne w miejscu pracy to często efekt procesu socjalizacji, który ma miejsce od wczesnego dzieciństwa (chodzi o oczekiwanie uległości i posłuszeństwa oraz brak szacunku dla granic dziecka), a przemoc o charakterze seksualnym (mająca wymiar werbalny i fizyczny) rozpoczyna się

na etapie szkoły podstawowej. W związku z tym przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu powinno obejmować trening empatii i stawiania granic (asertywności) od najmłodszych lat.

- Dla osób, które doświadczyły molestowania, korzystne jest szukanie sojuszników i sojuszniczek. Ponieważ reakcje otoczenia nie zawsze są wspierające, kolosalne znaczenie ma edukowanie całego społeczeństwa, czym jest molestowanie i szerzej – przemoc seksualna, jakie są jej mechanizmy; dlaczego to takie ważne, żebyśmy jako społeczeństwo stali po stronie osób poszkodowanych ani nie wspierali – ty aktywnie bądź milcząco sprawców.
- Sytuacja molestowania stawia osobę molestowaną na pozycji defensywnej. Nie należy przerzucać na osobę molestowaną odpowiedzialności za molestowanie i utrzymywać iluzorycznego przekonania, że to od jej reakcji zależy zachowanie sprawcy. Skupianie się na osobie poszkodowanej – szczegółowe rozważanie jej zachowań jest źródłem wtórnej wiktymizacji, odwraca uwagę od sprawcy i podstawowej kwestii sprowadzającej się do tego, że **nikt nie ma prawa naruszać granic drugiej osoby, traktować jej w sposób przedmiotowy, wykorzystywać własnej przewagi, zastraszać**. To po stronie sprawcy, a nie osoby poszkodowanej leży odpowiedzialność za molestowanie. Ważne, by taki jednoznaczny przekaz formułować oraz jasno wskazywać, jakie zachowania są niedopuszczalne i dlaczego; jakie są ich konsekwencje psychologiczne dla osoby poszkodowanej oraz prawne i społeczne dla sprawcy (przykłady osób tracących swoją pozycję społeczną i zawodową po ujawnieniu, że byli sprawcami molestowania).
- Reakcje na molestowanie seksualne zamieszczone w *Poradniku* mają konkretny kontekst sytuacyjny i związane z nim znaczenia dla studentek i studentów proponujących swoje rozwiązania. Można więc założyć, że reakcje te były formą aktywnego stawienia czoła sytuacji (która – zaznaczmy – nie powinna mieć w ogóle miejsca). Równocześnie, kiedy mamy przed sobą sam tekst, możemy odnieść się do ukrytych założeń kulturowych znajdujących się u podłoża określonych reakcji. Na przykład w kilku wypowiedziach pojawiła się sugestia, żeby osoba molestowana „delikatnie/grzecznie” zwróciła uwagę, że nie odpowiada jej określone zachowanie sprawcy – to wskazuje na podwójne standardy – osoba poszkodowana ma być „delikatna” w stosunku do sprawcy, który delikatny nie jest. Niektóre spośród zaproponowanych reakcji stanowią próbę doraźnego poradzenia sobie w obciążającej sytuacji, lecz nie dają w jasny sposób sprawcy do zrozumienia, że molestowanie nie jest akceptowalne w stosunku do

kogokolwiek (np. reakcje typu – „idź szukać wrażeń, gdzie indziej”). Reakcje typu „mam chorobę weneryczną”, „jestem odmiennej orientacji seksualnej” skupiają się na osobie molestowanej i opierają się na ukrytym założeniu, że to w osobie molestowanej jest powód, dla którego miałoby nie dojść do relacji seksualnej między nią a sprawcą, podczas gdy *de facto* prawo do powiedzenia *nie* jest niezbywalnym prawem każdej osoby, niezależnie od jej cech, nie wymaga uzasadniania i powinno być bezwarunkowo respektowane. Kolejny typ reakcji – „straszenie partnerem_rką” odnosi się do normy wyłącznej dostępności seksualnej dla partnera_rki, a nie do integralności danej osoby jako najważniejszej wartości.

- Podsumowując, warto przemyśleć kwestię własnych granic, odpowiedzieć sobie na pytanie, jakie zachowania są dla nas nie do zaakceptowania, pamiętać, że mamy prawo się bronić, nie mamy obowiązku sprawiać innym przyjemności kosztem siebie, „być miłym” za wszelką cenę. Wówczas łatwiej będzie nam zareagować w zgodzie ze sobą. Równocześnie warto solidarnie stać po stronie osób poszkodowanych. W ten sposób budujemy poczucie wsparcia i mocy (ang. *empowerment*), które może być potrzebne każdemu i które stanowi komunikat dla sprawców, że nie są bezkarni.

Zbigniew Heryng

psycholog, trener, coach, ANIMATOR Instytut Doradztwa Psychologicznego

Co warto wiedzieć o molestowaniu seksualnym?

- Większość ludzi, jak się zdaje, wie lub wyczuwa, kiedy narusza reguły dobrego zachowania czy dobrego smaku, np. w dowcipach. Istotnym elementem jest sekwencja: niepożądane zachowanie – reakcja obronna – podtrzymanie lub eskalacja zachowania niepożądanego – trwałe, powtarzające się lub też bardzo silny i obraźliwy czy zagrażający charakter niepożądanego zachowania [molestowanie].
- Propozycje seksualne, jeśli są rzeczywiście niechciane, wymagają wyraźnej reakcji, np. *nie życzę sobie ... nie jestem zainteresowana_any ..., nie chcę wykraczać poza relacje służbowe*.
- Ostrożność czy dyplomacja wskazane są o tyle, aby nie narazić się na zarzut fałszywego oskarżenia.
- Propozycja czy zaproszenie może wymagać ujednoznacznienia i wyraźnej odpowiedzi odmownej. Próby zawierania jakichś kompromisów w rodzaju „a może ...” albo „a może zrozumie ...” nie są najlepszym pomysłem, zostawiają

punkty zaczepienia, zachętę do poszukiwania skuteczniejszej argumentacji i dalszej perswazji.

- Warto reagować w miarę możliwości bez zbędnej zwłoki, bowiem brak reakcji często działa jak przyzwolenie, sprawca dopuszcza się eskalacji swoich działań.
- Interakcja może obejmować całe sekwencje wzajemnych reakcji, a więc nie chodzi tyle o jakąś skuteczną „odzywkę”, ile o sposób przeprowadzenia rozmowy z osobą, która przejawia zachowania kwalifikujące się jako molestowanie.
- Często od tego „co” powiedzieć ważniejsze staje się to „jak” to zrobić.
- Nie zawsze też wystarczy wiedzieć, ale trzeba jeszcze umieć i zdecydować się [odważyć się] zastosować swoje sposoby w praktyce, a więc przetrenować je i zebrać *feedback* – Jak to działa? Co może powodować? Jakie sekwencje zachowania warto brać pod uwagę? Jak sytuacja może się rozwinąć? Co z tym robić?
- Generalnie należy reagować i bronić swojego dobra, godności osobistej czy dobrego samopoczucia.
- **UWAGA NA MIMOWOLNE ZACHĘTY** – kłopot w tym, że aby odmówić, dobrze jest samemu wiedzieć czego się chce, a czego się zdecydowanie nie chce, aby nie dawać żadnych punktów zaczepienia osobie przekraczającej czyjeś granice osobiste czy też skłonnej do molestowania.

Zasady reagowania na molestowanie seksualne

- W przypadku e-maili czy sms-ów, a nawet bezpośrednich żartów czy docinków, często się sprawdza ignorowanie.
- Jak rozróżnić, kiedy trzeba reagować niezwłocznie, a kiedy zignorować? To kwestia subiektywna, zależy od osobistej oceny sytuacji i domniemanej motywacji tej drugiej osoby. Co chce uzyskać? Jaki ma cel w takim dokuczaniu, nagabywaniu, narzucaniu się ze swoimi wypowiedziami? Ocena czy może mu/jej to szybko przejdzie i nie warto się angażować w jakiejś utarczki słowne czy przepychanki, nie jest prosta i jednoznaczna.
- **Warto skracać komunikaty** i nie dawać żadnego punktu zaczepienia do dyskusji, typu: *No, od czegoś zwykle się zaczyna...*
- Im krócej tym lepiej, jak najmniej literatury: *Nie podobają mi się twoje komentarze [na mój temat], daruj je sobie.*
- Można spróbować technik asertywnych służących obronie swoich opinii, np.: *„ja mam [zupełnie] inne zdanie na [ten temat]”*. Warto więc uczyć się sposobów

rozwiązywania sytuacji spornych i konfliktowych, z wzajemnym poszanowaniem swoich praw.

- Zawsze jednak w zanadru można mieć prostą **technikę „zdarłej płyty”**, czyli powtarzać swoją wypowiedź, swoje „nie”, swoje żądanie, bez wdawania się w dyskusje z molestującym oponentem, w jakieś tłumaczenie się czy uzasadnianie swojego sprzeciwu na jego niechciane zachowanie. Nawet jeśli ktoś próbuje przerzucić na ciebie odpowiedzialność, wzbudzić poczucie wstydu lub w inny sposób zbagatelizować twoje odczucia i oczekiwania, powtarzaj swoje argumenty: *„Rozumiem, że uznajesz to za żart i dalej nie lubię takich żartów, chcę żebyś o tym pamiętał”, „Yhm, i wciąż nie podobają mi się takie żarty”*.
- Odwołanie się do zasad, autorytetu szefa, któremu nie przystoi, relacji służbowych lub podobnego „obiektywnego” kryterium oceniającego może się przydać. Określenie zasad wzajemnych kontaktów jeszcze bardziej.
- Reagowanie na gorąco wymaga niekiedy też swego rodzaju refleksu, riposty na czas itp. Osoby skłonne do nieśmiałości, dające się dość łatwo onieśmielić, zawstydzić, speszyc itp., a które – jak można sądzić – dość łatwo stają się „obiektem” różnych form molestowania, mogą mieć z tym pewne trudności – korzystnie dla nich byłoby więc popracować nad tego typu postawami i zachowaniami czy emocjami, które osłabiają ich pewność siebie w tego rodzaju sytuacjach i relacjach.
- Użyteczne może być potraktowanie sprawy jako żart i wyrażenie stanowiska, że nie życzy się sobie takich żartów, albo że to niewłaściwe po prostu.
- Odmowę można odnieść do swoich uczuć czy odczuć: *„Źle się czuję kiedy ty/Pan_i...”*, ale można je odnieść do swoich zasad, wartości, przekonań: *„Nie lubię, kiedy ludzie...”*, *„Nie podoba mi się, kiedy ktoś traktuje mnie...”*, *„Mam zasadę, aby w pracy ograniczać swoje kontakty do spraw służbowych”*. Może się przydać nie tylko do strojenia żartów, ale do niepożądanych zachowań w ogóle.
- Krótkie i mniej dyplomatyczne „komendy” typu „prześmiań!” czy „daj spokój!” itp., mogą być skuteczniejsze, pozwalają zaoszczędzić czas i emocje, ale ważne jak są wypowiedziane. **Uwaga na uśmiechanie się, miękkie, przepraszające czy kokieteryjne brzmienie głosu i inne niewerbalne niespójności i osłabiacze wypowiedzi.** Sygnalizują, że wcale nie jesteśmy tacy pewni swego.
- Nie zawsze obracanie w żart, obawa przed utratą aprobaty, sympatii, życzliwości itp., sprawy relacyjne będą ułatwiały wyegzekwowanie zmiany niepożądanego zachowania. To są dylematy do rozstrzygnięcia, najlepiej jeszcze zanim problem

nabrzmieje, a więc ocenić i podjąć ryzyko – co zyskuje, a co mogę stracić wskutek swojej reakcji bądź jej braku.

- Należy uważać, aby swoimi wypowiedziami nie zaproponować swoistej gry interpersonalnej czy komunikacyjnej, co może przypominać po prostu flirtowanie czy przekomarzanie się albo pobudzać do rywalizacji na żarty i złośliwości czy uszczypliwości. Jednak jeśli chcemy wypróbować „łagodniejsze” formy interwencji z utrzymaniem dobrych relacji, warto je sprawdzić.
- W razie trudności z wyborem strategii postępowania warto to z kimś przegadać albo zwrócić się o pomoc.

Jesteś świadkiem molestowania seksualnego?

Jeżeli jesteś świadkiem molestowania seksualnego? REAGUJ! Nie pozwól, aby osoba molestowana pozostała sama. Pamiętaj, że Ty również możesz znaleźć się na jej miejscu. Nie możesz milczeć, twoja pomoc i wsparcie mają znaczenie. Stań po stronie ofiary molestowania seksualnego, bądź świadkiem (TeenZone, 2013).

Jeżeli osoba opowiada ci o tym, że była molestowana seksualnie, a znasz i lubisz osobę, która podejrzewana jest o molestowanie, zachowaj obiektywizm. Nie używaj argumentów: „Może ci się zdawało”; „Ale przecież ja ją_ego znam, to niemożliwe”. Komentarze w stylu: „Ale on_a taki_a jest!” też nie będą pomagały w sytuacji. Pomóż w wyjaśnieniu sprawy, nie wydając wyroku, zanim nie zrobi tego stosowna instytucja.

Rachunek sumienia: Czy ja molestuję seksualnie?

Prowadzenie rozmów na temat molestowania seksualnego przyczyniło się o tym, aby *Poradnik* uzupełnić jeszcze o zachętę do przeprowadzenia analizy własnego zachowania. Biorąc pod uwagę wieloaspektowy i złożony charakter molestowania seksualnego, warto zadać sobie pytania dotyczące własnego zachowania. Będąc osobą na stanowisku decyzyjnym: kierowniczym, dyrektorskim, ale również wykładowcą lub wykładowczynią, warto przeanalizować:

- treść opowiadanych żartów, dowcipów dotyczących różnic płci, jak również zastanowić się na własnymi komentarzami, gestami czy spojrzeniami. Czasem warto zapytać zaufanej osoby, czy nie przekraczam granic?
- czy zachowuję odpowiednią odległość od osób będących podwładnymi bądź studiującymi. Warto zapytać podwładną_ego, studenta_tkę czy czuje się komfortowo, czy może powinniśmy stanąć, usiąść dalej?

- obrazy/kalendarze/plakaty/rysunki na ścianie, na biurku, na szafkach w miejscu pracy
- korespondencję (smsy, e-maile, media społecznościowe) przekazywaną do podwładnych i studiujących.

BIBLIOGRAFIA

- CBOS. (2007). *Molestowanie seksualne*. Warszawa: Centrum Badania Opinii Społecznej.
- CBOS. (2017). *Molestowanie czy komplement?* Warszawa: Centrum Badania Opinii Społecznej.
- CBOS. (2018). *Molestowanie seksualne*. Warszawa: Centrum Badania Opinii Społecznej
- Centrum Praw Kobiet. (2013). *Molestowanie w pracy*,
https://issuu.com/centrum_praw_kobiet/docs/molestowanie_w_pracy_-_powiedz_nie (dostęp: 13.12.2019).
- Czech D. (2015), *Jak reagować na molestowanie w pracy*.
<https://www.cosmopolitan.pl/w-twoim-swiecie/3060/jak-reagowac-na-molestowanie-w-pracy> (dostęp: 13.12.2019).
- Fitzgerald L.F., Gelfand M.J., Fritz D. (1995), Measuring Sexual Harassment: Theoretical and Psychometric Advances. *Basic and Applied Social Psychology*, 17(4), s. 425-445.
- Frąckowiak-Sochańska M. (2018), *Przemoc seksualna*. Prezentacja multimedialna. Poznań: UAM.
- Góralewska-Słońska A. (2013). Od romansu do molestowania seksualnego w środowisku pracy, „Acta Universitatis Lodziensis, Folia Oeconomica”, 288, s. 295-304.
- Grabowska M., Rawłuszko M. (2016). Powszechność i trwałość przemocy seksualnej wobec kobiet: wyzwania metodologiczne i wyniki badań ankietowych, (w:) *Przełamać tabu. Raport o przemocy seksualnej*, red. M. Grabowska, A. Grzybek, Warszawa, Fundacja na rzecz Równości i Emancypacji STER, s. 11-76.
- Hołyst, B. (2004). Patologia w miejscu pracy: mobbing i molestowanie seksualne, „Prokuratura i Prawo”, nr 1, s. 7-30.
- Kędziora, K. (2008). Molestowanie i molestowanie seksualne w zatrudnieniu, (w:) *Niemoralne propozycje. Molestowanie seksualne w miejscu pracy*, red. A. Czerwińska, Warszawa: Fundacja Feminoteka, s. 14-21.
- Kędziora, K., Śmiszek, K. (2010). *Dyskryminacja i mobbing w zatrudnieniu*. Wyd. 2. Warszawa: C. H. Beck.

Portal Business-Extreme.com. 2019. Oznaki molestowania seksualnego.

<https://pl.business-extreme.com/signs-sexual-harassment> (dostęp: 13.12.2019)

Szwiec, P. (2006). Molestowanie seksualne w miejscu pracy, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, nr 5, s. 25-37.

TeenZone. (2013). *Trudny temat: molestowanie seksualne*.

<https://www.teenzone.pl/trudny-temat-molestowanie-seksualne-1265.html>
(dostęp: 11.12.2017)

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy, tekst jedn. Dz.U. z 2019 r., poz. 1040, z późn. zm.

Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 roku o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, tekst jedn. Dz.U. z 2016 r., poz. 1219, z późn. zm.