

Mateusz Gajda

*Polskie standardy ochrony prawnej przed przemocą w pracy
na tle doświadczeń zagranicznych*

Rozprawa doktorska przygotowana
w Katedrze Prawa Pracy
pod kierunkiem
prof. dr hab. Zbigniewa Górala
w dyscyplinie: nauki prawne

Łódź 2020

wszyscy ludzie, bez względu na rasę, wyznanie czy płeć mają prawo dążyć zarówno do materialnego dobrobytu jak i do rozwoju duchowego w warunkach wolności i godności, gospodarczego bezpieczeństwa i równych możliwości

Deklaracja Filadelfijska (1944)

Podziękowania

Niniejsza rozprawa doktorska jest owocem mojej kilkuletniej współpracy z prof. dr hab. Zbigniewem Góralem, któremu chciałbym serdecznie podziękować. Dziękuję nie tylko za opiekę promotorską, ale także za zachęcenie mnie do podjęcia studiów doktoranckich, dzielenie się wiedzą oraz pomoc w przygotowywaniu niniejszej rozprawy.

Chciałbym także podziękować mojej mamie za wsparcie w procesie mojej edukacji, a także za bycie wierną czytelniczką pracy na wszystkich etapach jej tworzenia.

Podziękowania należą się również Narodowej Agencji Wymiany Akademickiej, która umożliwiła mi przeprowadzenie kwerendy bibliotecznej w bibliotece Międzynarodowej Organizacji Pracy w Genewie.

Spis treści

Wykaz najczęściej stosowanych skrótów.....	8
Wstęp	11
Rozdział I Charakterystyka ogólna przemocy w pracy	19
1. Uwagi wprowadzające.....	19
2. Przemoc w pracy – rys historyczny	22
3. Ochrona przed przemocą w pracy w prawie międzynarodowym publicznym oraz w prawie europejskim.....	27
3.1. Uwagi wprowadzające.....	27
3.2. Przemoc w pracy a prawo międzynarodowe publiczne	29
3.2.1. Międzynarodowa Karta Praw Człowieka	29
3.2.2. Międzynarodowe standardy pracy MOP	31
3.3. Prawo europejskie	40
3.3.1. Europejska Konwencja Praw Człowieka.....	40
3.3.2. Europejskie Karty Społeczne	42
3.3.3. Prawo unijne	43
4. Zakres pojęcia przemocy w pracy	49
4.1. Uwagi wprowadzające.....	49
4.2. Zakres podmiotowy przemocy w pracy	49
4.2.1. Ofiara przemocy w pracy	49
4.2.2. Sprawca przemocy w pracy	54
4.2.3. Pracodawca i inne podmioty zatrudniające	56
4.3. Zakres przedmiotowy	60
4.3.1. Różnorodność form przemocy w pracy	60
4.3.2. Molestowanie seksualne	62
4.3.3. Molestowanie	67
4.3.4. Mobbing	69
4.3.5. Inne formy przemocy w pracy	74
4.3.6. Zachowania niebędące przemocą w pracy	75
4.4. Granice czasowo-miejscowe przemocy w pracy	77
5. Wnioski.....	82

Rozdział II Zagraniczne standardy ochrony prawnej przed przemocą w pracy 85

1.	Uwagi wprowadzające.....	85
2.	Przeciwdziałanie przemocy w pracy jako prawny transplant.....	87
3.	Stany Zjednoczone Ameryki	89
3.1.	Uwagi ogólne.....	89
3.2.	Zakres ochrony przed przemocą w pracy	91
3.3.	Przemoc w pracy a obowiązki pracodawcy.....	99
4.	Kanada.....	101
4.1.	Uwagi ogólne.....	101
4.2.	Zakres ochrony przed przemocą w pracy	103
4.3.	Przemoc w pracy a obowiązki pracodawcy.....	107
5.	Francja	110
5.1.	Uwagi ogólne.....	110
5.2.	Zakres ochrony przed przemocą w pracy	111
5.3.	Przemoc w pracy a obowiązki pracodawcy.....	117
6.	Niemcy	119
6.1.	Uwagi ogólne.....	119
6.2.	Zakres ochrony prawnej przed przemocą w pracy	120
6.3.	Przemoc w pracy a obowiązki pracodawcy.....	124
7.	Belgia.....	125
7.1.	Uwagi ogólne.....	125
7.2.	Zakres ochrony przed przemocą w pracy	126
7.3.	Przemoc w pracy a obowiązki pracodawcy.....	131
8.	Inne porządki prawne	133
8.1.	Uwagi ogólne.....	133
8.2.	Zakres ochrony przed przemocą w pracy	133
8.3.	Przemoc w pracy a obowiązki pracodawcy.....	138
9.	Wnioski.....	139
Rozdział III Polskie standardy ochrony przed przemocą w pracy		142
1.	Uwagi wprowadzające.....	142
2.	Historia kształtowania się regulacji przeciwdziałających przemocy w pracy w polskim systemie prawnym	143
3.	Konstytucyjny standard ochrony przed przemocą w pracy.....	151
4.	Prawnokarna ochrona przed przemocą w pracy	155

5.	Przemoc w pracy a cywilnoprawna ochrona dóbr osobistych.....	168
6.	Ochrona przed przemocą w pracy w zatrudnieniu pracowniczym.....	172
6.1.	Uwagi wprowadzające.....	172
6.2.	Molestowanie i molestowanie seksualne.....	175
6.2.1.	Zakres ochrony przed molestowaniem i molestowaniem seksualnym.....	175
6.2.2.	Charakter prawny odpowiedzialności pracodawcy za molestowanie i molestowanie seksualne	182
6.2.3.	Roszczenia przysługujące ofiarom molestowania i molestowania seksualnego.....	186
6.3.	Mobbing	191
6.3.1.	Zakres ochrony przed mobbingiem	191
6.3.2.	Charakter prawny odpowiedzialności pracodawcy za mobbing	197
6.3.3.	Roszczenia przysługujące ofiarom mobbingu.....	199
6.4.	Ochrona przed innymi przejawami przemocy w pracy	206
7.	Ochrona przed przemocą w pracy w zatrudnieniu niepracowniczym.....	208
7.1.	Uwagi wprowadzające.....	208
7.2.	Ustawa wdrożeniowa.....	208
7.3.	Zatrudnienie niepracownicze typu cywilnoprawnego.....	211
7.4.	Zatrudnienie w ramach umowy o praktykę absolwencką	216
7.5.	Odbywanie stażu przez bezrobotnych	217
7.6.	Zatrudnienie służbowe.....	220
7.7.	Zatrudnienie penalnoprprawne	222
7.8.	Działalność wolontariuszy.....	223
8.	Wnioski.....	225
	Rozdział IV Ochrona przed przemocą w pracy w Polsce – uwagi krytyczne	228
1.	Uwagi wprowadzające.....	228
2.	Dyferencjacja poziomu ochrony osób świadczących pracę	229
3.	Niejednoznaczność obowiązku przeciwdziałania przemocy w pracy	236
4.	Ochrona przed przemocą w pracy pracowników tymczasowych.....	239
5.	Przemoc w pracy jako naruszenie przepisów bhp.....	243
6.	Podobieństwa pomiędzy definicjami mobbingu, molestowania i molestowania seksualnego i ich konsekwencje	247
7.	Przemoc w pracy a związki zawodowe i inni przedstawiciele pracowników	251

8. Nadzór nad przestrzeganiem przepisów zakazujących przemocy w pracy przez Państwową Inspekcję Pracy.....	253
9. Wnioski.....	257
Zakończenie	265
Bibliografia	269

Wykaz najczęściej stosowanych skrótów

1. Akty prawne:

1.1. Prawo międzynarodowe

Konwencja MOP nr 190 – konwencja MOP nr 190 z 21.06.2019 r. w sprawie eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy

Zalecenie MOP nr 206 – zalecenie MOP nr 206 z 21.06.2019 r. w sprawie eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy

1.2. Prawo unijne

TFUE - Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej z 25.03.1957 r. (Dz.U. 2004 nr 90, poz. 864[2] ze zm.)

TUE - Traktat o Unii Europejskiej z 7.02.1992 r. (Dz.U. 2004 Nr 90, poz. 864[30] ze zm.)

Dyrektywa 89/391/EWG – dyrektywa Rady 89/391/EWG z 12.06.1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.Urz.UE.L Nr 183, str. 1 ze zm.)

Dyrektywa 2000/43/WE - dyrektywa Rady 2000/43/WE z 29.06.2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz. Urz. UE. L Nr 180, str. 22)

Dyrektywa 2000/78/WE - dyrektywa Rady 2000/78/WE z 27.11.2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. UE. L Nr 303, str. 16)

Dyrektywa 2002/14/WE – dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/14/WE z 11.03.2002 r. ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej (Dz. Urz. UE. L Nr 80, str. 29 ze zm.)

Dyrektywa 2002/73/WE - dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/73/WE z 23.09.2002 r. zmieniająca dyrektywę Rady 76/207/EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (Dz.Urz. WE L 269 z 5.10.2002, s. 15)

Dyrektywa 2006/54/WE – dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/54/WE z 5.07.2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przereklamowana) (Dz. U. UE. L. z 2006 r. Nr 204, str. 23)

1.3. Prawo polskie

Konstytucja RP – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2.04.1997 r.

(Dz.U. Nr 78, poz. 483)

k.c. - ustawa z 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1145 ze zm.)

k.p.c. - ustawa z 17.11.1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1575 ze zm.)

k.w. – ustawa z 20.05.1971 r. – Kodeks wykroczeń (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 821 ze zm.)

k.p. - ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.)

k.k. - ustawa z 6.06.1997 r. – Kodeks karny (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1444 ze zm.)

k.p.k. – ustawa z 6.06.1997 r. – Kodeks postępowania karnego (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 30 ze zm.)

k.k.w. - ustawa z 6.06.1997 r. - Kodeks karny wykonawczy (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 523)

ustawa wdrożeniowa - ustawa z 3.12.2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (tj. Dz.U. z 2016 r. poz. 1219)

2. Organy orzekające i instytucje

ETPCz – Europejski Trybunał Praw Człowieka

ETS – Europejski Trybunał Sprawiedliwości

GUS – Główny Urząd Statystyczny

KE – Komisja Europejska

MOP – Międzynarodowa Organizacja Pracy

ONZ – Organizacja Narodów Zjednoczonych

RE – Rada Europy

SA – Sąd Apelacyjny

SN – Sąd Najwyższy

SR – Sąd Rejonowy

TSUE – Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej

UE – Unia Europejska

WSA – Wojewódzki Sąd Administracyjny

3. Czasopisma i publikatory:

Dz.U. – Dziennik Ustaw

MoPr - Monitor Prawa Pracy

OSNAPiUS – Orzecznictwo Sądu Najwyższego, Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

OSP - Orzecznictwo Sądów Polskich

PiP - Państwo i Prawo

PiZS - Praca i Zabezpieczenie Społeczne

4. Inne skróty

art. – artykuł

bhp – bezpieczeństwo i higiena pracy

m.in. - między innymi

nast. - następny

np. - na przykład

nr - numer

poz. - pozycja

pkt. - punkt

r. - rok

(red.) - redakcja

s. - strona

sygn. - sygnatura

tj. - to jest

tzn. - to znaczy

ust. - ustęp

Wstęp

I. Cel rozprawy

Przemoc od wieków towarzyszy ludziom w niemal każdej sferze życia, nierzadko przesądzając o ich losach. Przemoc jest wykorzystywana jako metoda rozwiązywania konfliktów, środek służący zdobyciu władzy, walki o pozycję społeczną, czy też podkreśleniu dominacji nad drugim człowiekiem. Nie dziwi zatem, że przemoc jest przedmiotem zainteresowania przedstawicieli wielu nauk, w tym m.in. nauk psychologicznych, nauk historycznych, nauk socjologicznych, czy też nauk o zarządzaniu, prowadzących badania nad przyczynami występowania przemocy i konsekwencjami zjawiska zarówno dla ofiary, jej najbliższego otoczenia, jak i całego społeczeństwa.

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

Głównym celem rozprawy doktorskiej będzie przeprowadzenie analizy przepisów polskiego prawa ukierunkowanych na przeciwdziałanie przemocy w pracy, a także przedstawienie kluczowych informacji dotyczących prewencyjnych regulacji przyjętych przez zagranicznych legislatorów. W ramach dalszych rozważań zostanie podjęta próba ustalenia czy polskie standardy ochrony prawnej przed przemocą w pracy zapewniają porównywalny poziom ochrony, jaki został przyjęty przez zagranicznych ustawodawców, co wydaje się istotne w dobie globalizacji sprzyjającej ujednolicaniu standardów ochrony prawnej osób zarobkujących. Porównanie polskich i zagranicznych regulacji

pozwoli na wskazanie kierunku, którym powinien podążać polski ustawodawca celem lepszego zabezpieczenia interesów ofiar przed negatywnymi konsekwencjami zjawiska.

Przepisy polskiego prawa zostaną ocenione także przez pryzmat konwencji MOP nr 190 oraz zalecenia MOP nr 206 dotyczących walki z przemocą i molestowaniem w świecie pracy. Taka ocena wydaje się szczególnie istotna w związku z możliwością ratyfikowania przez Polskę konwencji MOP nr 190 i koniecznością dostosowania przepisów polskiego prawa do jej wymogów. Mając na uwadze, że przepisy konwencji MOP nr 190 nie stanowią aktualnie wiążącego źródła prawa międzynarodowego publicznego, a ponadto wyznaczają ogólne zasady i wytyczne dotyczące zapobiegania przemocy i molestowaniu w pracy, dalsze rozważania skupią się przede wszystkim na komparatystycznej analizie standardów ochrony przed przemocą w pracy. Głównym zadaniem rozprawy jest bowiem porównanie polskich i zagranicznych przepisów regulujących uprawnienia ofiar przemocy w pracy i związanych z nimi obowiązków pracodawców.

II. Zakres badań

W ramach rozprawy doktorskiej zostanie dokonana analiza standardów ochrony prawnej przed przemocą w pracy rozumianych jako całokształt przepisów ukierunkowanych na zapobieganie i eliminowanie przemocy w pracy, a także zadośćuczynienie szkodom powstałym w jej wyniku. Przedmiotem dalszych rozważań będą zatem przepisy zakazujące przemocy lub poszczególnych jej przejawów, normy prawne zobowiązujące pracodawców do podejmowania działań prewencyjnych, a także przepisy przyznające ofiarom określone prawa i przywileje, w tym m.in. prawo do domagania się roszczeń rekompensujących poniesioną szkodę i doznaną krzywdę. W związku z tym rozważania nie będą ograniczały się wyłącznie do przepisów prawa pracy. Normy te nie są wystarczającym źródłem informacji o standardach ochrony ofiar zarówno w prawie polskim, jak i zagranicznych systemach prawnych. Wyprzedzając tok rozważań warto podkreślić, że występowanie przemocy w pracy w wielu porządkach prawnych może zostać uznane za naruszenie norm prawa karnego, czy też prawa cywilnego, co oddziałuje na sytuację prawną ofiary przemocy, sprawcy, a także pracodawcy i przemawia za koniecznością podjęcia interdyscyplinarnych badań nad problemem. Przepisy prawa pracy przeciwdziałające przemocy nie powinny być zatem analizowane w oderwaniu od standardów ochronnych określonych w innych

gałęziach prawa, które powinny tworzyć spójny i wzajemnie uzupełniający się model ochrony prawnej przed przemocą w pracy. Z tego względu, choć głównym obszarem badań normatywnych nad zjawiskiem będą przepisy z zakresu prawa pracy, to jednak kierując się potrzebą całościowego przedstawienia sytuacji prawnej ofiar dokonana zostanie także analiza przepisów prawa karnego, a także prawa cywilnego zapewniających im dodatkowe uprawnienia i gwarancje. Rozważania dotyczące standardów ochrony przyjętych na gruncie badanych systemów prawnych zostaną poprzedzone analizą regulacji prawa międzynarodowego publicznego oraz prawa europejskiego wyznaczających podstawowe zasady ochrony praw pracownika, a także zobowiązujące prawodawców do podjęcia działań ukierunkowanych na ochronę godności osób świadczących pracę, w tym zapewnienie im należytej ochrony przed przemocą w pracy.

Dalsze rozważania nie ograniczą się do przedstawienia norm przeciwdziałających przemocy stosowanej względem osób zatrudnionych w ramach tradycyjnego stosunku pracy. Przemoc w pracy nie powinna być rozpatrywana wyłącznie w kategorii problemu osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. W ramach rozprawy zostanie dokonana również analiza standardów ochronnych zagwarantowanych osobom świadczącym pracę w ramach niepracowniczego zatrudnienia. Na przemoc w pracy narażone są bowiem nie tylko osoby zarobkujące w ramach stosunku pracy, ale także wszystkie inne osoby wykonujące pracę pod kierownictwem lub na rzecz podmiotu trzeciego, w tym przykładowo praktykanci oraz wolontariusze. Tak szeroki zakres badań nad problemem wydaje się szczególnie istotny w związku z pluralizmem prawnych form wykonywania pracy zarobkowej, a także niekontrolowanym rozwojem praktyki zastępowania klasycznego zatrudnienia pracowniczego elastycznymi formami zatrudnienia, takimi jak samozatrudnienie, zatrudnienie przez agencję pracy tymczasowej, czy też wykonywanie pracy z wykorzystaniem platform cyfrowych w ramach tzw. rynku umów krótkoterminowych (ang. *gig economy*). W ramach rozprawy nie zostaną jednak omówione standardy ochrony prawnej przed przemocą przysługujące wszystkim osobom zarobkującym. Należy zastrzec, że różnorodność form zatrudnienia przemawia za ograniczeniem rozważań do przedstawienia najbardziej popularnych form zatrudnienia niepracowniczego, w tym w szczególności zatrudnienia w ramach umów cywilnoprawnych.

III. Uzasadnienie wyboru problematyki rozprawy doktorskiej

Inspiracją do podjęcia problematyki rozprawy doktorskiej okazały się moje doświadczenia związane ze świadczeniem usług doradztwa prawnego dla pracodawców. Jak wskazuje moja praktyka zawodowa, choć przepisy zakazujące różnych form przemocy w tym molestowania, molestowania seksualnego oraz mobbingu zostały wprowadzone do systemu polskiego prawa pracy ponad piętnaście lat temu, to do dziś w wielu zakładach pracy nie podjęto jakichkolwiek działań prewencyjnych. Na ogół, większość pracodawców wdraża środki prewencyjne dopiero po oficjalnym zgłoszeniu problemu przez ofiary przemocy, najczęściej po wszczęciu postępowań sądowych, w ramach których ofiary domagają się zadośćuczynienia doznanej krzywdzie. Taki stan rzeczy może świadczyć nie tylko o lekceważeniu problemu przez pracodawców, ale także o niskim poziomie wiedzy o potencjalnych ryzykach związanych z problemem, w tym o negatywnym wpływie przemocy na funkcjonowanie zakładu pracy.

Niska świadomość pracodawców na temat skutków przemocy w pracy wydaje się korespondować z aktualnym brzmieniem przepisów polskiego prawa. Pomimo że obowiązujące regulacje wprowadzają zakaz dopuszczania się molestowania, molestowania seksualnego i mobbingu oraz nakładają na pracodawcę obowiązek poszanowania dóbr osobistych pracowników, to nie wskazują możliwych sposobów zapobiegania i zwalczania nagannych zjawisk w zakładach pracy pozostawiając pracodawcom swobodę w zakresie walki z problemem. Lakoniczność polskich regulacji przeciwdziałających przemocy w pracy kontrastuje z rozwiązaniami prawnymi wdrożonymi przez zagranicznych ustawodawców. Za godne uwagi należy uznać m.in. rozwiązania przyjęte na gruncie prawa amerykańskiego, kanadyjskiego, niemieckiego, belgijskiego oraz francuskiego przewidujące rozbudowane standardy ochrony ofiar, a także nakładające na pracodawców szereg jasno sprecyzowanych prewencyjnych obowiązków. Mając na uwadze, że Polska w najbliższym czasie może zdecydować się na ratyfikację konwencji MOP nr 190, istotne wydaje się poszukiwanie skutecznych rozwiązań, które zostały wdrożone na gruncie zagranicznych systemów prawnych, co stanowi główne uzasadnienie dla wyboru problematyki rozprawy.

IV. Stan literatury przedmiotu

Gdy chodzi o polską literaturę prawniczą to najbardziej popularne przejawy przemocy w pracy tj. mobbing, molestowanie i molestowanie seksualne stały się

przedmiotem licznych opracowań naukowych¹. Niemniej jednak, w doktrynie prawa pracy sporadycznie można spotkać się z opracowaniami przedstawiającymi zjawisko przemocy w pracy w kategorii odrębnego problemu prawnego². Jednocześnie, w literaturze coraz rzadziej można spotkać się z postulatami gruntownej nowelizacji przepisów przeciwdziałających przemocy, ponieważ poszczególni autorzy skupiają się raczej na problemach praktycznych związanych z interpretacją przepisów dotyczących jednego z rodzajów przemocy. W doktrynie od pewnego czasu daje się także zauważyć niedostatek opracowań dotyczących najnowszych rozwiązań legislacyjnych przyjętych przez zagranicznych ustawodawców, którzy wprowadzają rozbudowane rozwiązania prawne służące zapewnieniu jak najszerszego zakresu ochrony przed nagannym zjawiskiem. Ostatnie, kompleksowe opracowanie dotyczące zagranicznych standardów ochrony prawnej przed jedną z form przemocy w pracy tj. mobbingiem ukazało się w 2012 r. i stanowiło część monografii przygotowanej przez H. Szewczyk „Mobbing w stosunkach pracy. Zagadnienia prawne”³.

Aktualny stan polskiej literatury przedmiotu kontrastuje z dokonaniem zagranicznych autorów podejmujących coraz częściej wyzwanie przeprowadzenia analizy problemu w perspektywie globalnej. Na szczególną uwagę zasługują przede wszystkim badania prowadzone przez pracowników MOP, które stały się podstawą przygotowania licznych raportów komparatystycznych dotyczących przemocy w pracy⁴. W tym miejscu warto odnieść się także do opracowania E. Cobb, „Mobbing i molestowanie: Nowe rozwiązania w prawie międzynarodowym” (ang. *Workplace Bullying and Harassment: New Developments in International Law*) przedstawiającego podstawowe informacje dotyczące rozwiązań prawnych wdrożonych w ponad pięćdziesięciu krajach.

¹ Należy wskazać na opracowania przygotowane przez H. Szewczyk, w tym w szczególności monografie: *Mobbing w stosunkach pracy. Zagadnienia prawne*, Warszawa 2012 oraz *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa 2007. Problematyka wybranych przejawów przemocy w pracy jest także przedmiotem monografii przygotowanych przez G. Jędrejka, przykładowo: *Dochodzenie roszczeń związanych z mobbingiem, dyskryminacją i molestowaniem*, Warszawa 2017, monografii T. Wyki i C. Szmida (red.), *Wieloaspektowość mobbingu w stosunkach pracy*, Warszawa 2012 oraz opracowania K. Kędziory i K. Śmiszka: *Dyskryminacja i mobbing w zatrudnieniu*, Warszawa 2010.

² Do wyjątków w tym zakresie należy zaliczyć m.in. opracowanie B. Godlewskiej-Bujok, *Przemoc w świecie pracy*, PiZS 2007, nr 2, s. 2-6.

³ Problematyka różnych form przemocy w pracy w perspektywie komparatystycznej, stała się także przedmiotem kilku artykułów naukowych opublikowanych w polskich periodykach, w tym m.in. opracowania M. Chakowskiego, *Regulacje prawne mobbingu w Szwecji, Francji i Belgii*, MoPr 2005, nr 9, s. 248 i nast.

⁴ International Labour Organization, *Ending violence and harassment against women and men in the world of work, Report V(I)*, Geneva 2018.

V. Uwagi terminologiczne

W ramach uwag wstępnych istotne wydaje się przybliżenie siatki terminologicznej stosowanej w rozprawie. Wyjaśnienia wymaga przede wszystkim posługiwanie się terminem przemocy w pracy, które nie jest pojęciem języka prawnego zarówno w Polsce, jak i w większości zagranicznych systemów prawnych. Głównym argumentem przemawiającym za użyciem tego pojęcia była chęć objęcia jednym zbiorczym terminem zjawiska molestowania, molestowania seksualnego oraz mobbingu, a także innych przejawów przemocy, skutkujących zagrożeniem bezpieczeństwa, samopoczucia oraz zdrowia pracownika.

Podstawową zaletą pojęcia przemocy w pracy jest możliwość używania go do określenia wszelkich rodzajów przemocy jakie mają miejsce w związku ze świadczeniem pracy, w tym w szczególności przemocy fizycznej, psychicznej, seksualnej, werbalnej i niewerbalnej. Posługiwanie się terminem przemocy w pracy jest także uzasadnione komparatystycznym charakterem pracy, wymagającym przyjęcia bardziej ogólnego i zbiorczego pojęcia. Nawet pobieżna analiza zagranicznych rozwiązań legislacyjnych pokazuje, że współcześnie zjawisko jest opisywane za pomocą różnorodnych terminów. Tytułem przykładu, we francuskim prawie pracy zachowania mobbingowe są określane mianem molestowania moralnego (fr. *harcèlement moral*), w Hiszpanii mowa jest o molestowaniu psychicznym (hiszp. *acoso moral*), zaś w Japonii o wykorzystywaniu nadrzędnej pozycji celem dręczenia podwładnego (jap. *Pawahara*)⁵. Ostateczna decyzja o posługiwaniu się terminem przemocy w pracy została podjęta w związku z takim samym określeniem tego problemu przez MOP, a także przez przedstawicieli nauk psychologicznych. Wart uwagi jest fakt, iż przemoc oraz molestowanie zostały uznane za odrębne zjawiska na gruncie wspomnianej wcześniej konwencji MOP nr 190 oraz zalecenia MOP nr 206. Antycypując dalszy tok rozważań, należy zaznaczyć, że na gruncie niniejszej rozprawy molestowanie zostanie uznane za szczególny przejaw przemocy w pracy. Szersze uwagi w tym zakresie zostaną przedstawione w pierwszym rozdziale pracy.

Choć w ramach dalszych rozważań zostaną omówione środki ochrony prawnej przysługujące ofiarom przemocy zatrudnionym w ramach tradycyjnego stosunku

⁵ G. Roberts, 'Power Harassment' and the Workplace Environment in Japan: Evolution of the Concept Amidst Uncertain Times, *Journal of Asia-Pacific Studies* (Waseda University), No. 22, March 2014, s. 22.

pracy, jak i w wybranych formach zatrudnienia niepracowniczego, to w ramach rozprawy będę posługiwał się zasadniczo pojęciem pracodawcy i pracownika tj. stron tradycyjnego stosunku pracy. Niezależnie od tego, w pierwszym rozdziale rozprawy zostaną przedstawione rozważania poszukujące odpowiedzi na pytanie, w jakim stopniu obowiązek przeciwdziałania przemocy w pracy powinien znaleźć odpowiednie zastosowanie także do innych podmiotów zatrudniających, w tym w szczególności podmiotów korzystających z pracy praktykantów i wolontariuszy, czy też podmiotów współpracujących z osobami zatrudnionymi na podstawie umów cywilnoprawnych.

VI. Metodologia i podział rozprawy doktorskiej

Niniejsza rozprawa została podzielona na cztery rozdziały. Rozdział pierwszy rozprawy ma charakter wprowadzający i jego głównym zadaniem będzie przedstawienie istoty przemocy w pracy, w tym określenie zakresu podmiotowego, przedmiotowego i czasowo-miejscowego zjawiska. Ponadto, w rozdziale zostanie zaprezentowany krótki rys historyczny dotyczący rozwoju przemocy w pracy na przestrzeni poszczególnych epok historycznych, a także przegląd źródeł prawa międzynarodowego i europejskiego odnoszących się do problemu. W drugim rozdziale dysertacji zostaną zaprezentowane informacje dotyczące zagranicznych standardów ochrony prawnej przed przemocą w pracy. Szczególna uwaga zostanie poświęcona przede wszystkim amerykańskiemu modelowi ochrony przed molestowaniem, którego zasady są uznawane za jedne z najbardziej skutecznych rozwiązań służących walce z problemem, a także rozwiązaniom kanadyjskim uznającym przemoc w pracy za problem z zakresu bhp. Problematyka dotycząca polskich standardów ochrony prawnej przed przemocą w pracy stanie się przedmiotem trzeciego rozdziału pracy. W centrum uwagi znajdą się głównie przepisy k.p. regulujące stosunki zatrudnienia zdecydowanej większości osób zarobkujących w Polsce. W trzecim rozdziale pracy zostanie dokonana również analiza norm Konstytucji RP, przepisów prawa cywilnego, norm prawa karnego, a także przepisów ustaw regulujących zasady wykonywania pracy w ramach wybranych rodzajów zatrudnienia niepracowniczego. W ostatnim, czwartym rozdziale pracy autor podejmie próbę przedstawienia najważniejszych problemów praktycznych związanych ze stosowaniem przepisów polskiego prawa zakazujących przemocy w pracy, co pozwoli na udzielenie odpowiedzi na pytanie, czy rozwiązania wdrożone przez polskiego ustawodawcę nie powinny ulec zmianie w związku z koniecznością lepszego zabezpieczenia interesów ofiar.

Jeśli chodzi o metodologię przeprowadzonych badań to autor posłużył się zasadniczo metodą dogmatyczno-prawną oraz metodą teoretyczno-prawną. Ze względu na komparatystyczny charakter pracy oraz silne powiązanie przemocy w pracy z sytuacją gospodarczo-społeczną panującą w danym społeczeństwie, posłużono się także metodą porównawczą oraz historycznoprawną. Mając na uwadze szczególne znaczenie obowiązku ochrony pracownika przed przemocą w pracy w ramach dalszych rozważań została zastosowana również metoda aksjologiczna.

Rozdział I

Charakterystyka ogólna przemocy w pracy

1. Uwagi wprowadzające

Głównym zadaniem pierwszego rozdziału rozprawy jest przedstawienie podstawowych informacji dotyczących istoty problemu przemocy w pracy. Dalsze rozważania nie ograniczą się wyłącznie do wyjaśnienia zakresu pojęcia przemocy w pracy, ale skupią się także na zaprezentowaniu historycznego rozwoju zjawiska. Przedstawienie problematyki przemocy w pracy w perspektywie historycznej wydaje się istotne dla właściwego zrozumienia jej współczesnego znaczenia. Należy zauważyć, że zjawisko ewoluowało na przestrzeni wieków wraz z rozwojem gospodarczym, społecznym i technologicznym.

W ramach pierwszego rozdziału zostaną również zaprezentowane podstawowe informacje dotyczące działań podjętych przez międzynarodowe organizacje, w tym w szczególności MOP oraz UE, które podjęły walkę z niepożądanym zjawiskiem. Jest to uzasadnione co najmniej kilkoma przyczynami. Realizacja zasadniczego celu rozprawy doktorskiej tj. omówienia polskich i zagranicznych standardów ochrony prawnej przed przemocą w pracy nie może odbyć się bez przedstawienia genezy ich wprowadzenia. Antycypując rozważania zaprezentowane w dalszych częściach rozprawy, należy zauważyć, że zdecydowana większość zagranicznych regulacji przeciwdziałających przemocy w pracy została wprowadzona w drodze implementacji zasad prawa międzynarodowego i europejskiego, co świadczy o ich dużym wpływie na kształtowanie się standardów ochrony ofiar. Analiza przepisów prawa międzynarodowego i europejskiego jest także konieczna dla prawidłowego określenia definicji przemocy w pracy, które jako pojęcie nieostre i nieprecyzyjne może podlegać różnorodnym interpretacjom.

Przystępując do omówienia istoty problemu przemocy w pracy kluczowe jest wyjaśnienie pojęcia przemocy stanowiącego pojęcie nadrzędne. Jeśli chodzi o leksykalne definicje przemocy, to przemoc na gruncie słownika języka polskiego PWN definiowana jest jako: „fizyczna przewaga wykorzystywana do czynów bezprawnych dokonywanych na kimś; narzucona bezprawnie władza, panowanie; czyny bezprawne; dokonane z użyciem siły; gwałt”⁶. Za przemoc – zgodnie

⁶ E. Sobol, *Słownik języka polskiego PWN*, Warszawa 2005, s. 785.

ze słownikiem Państwowej Akademii Nauk - uznaje się natomiast „wyzyskiwanie fizycznej, materialnej przewagi nad kim”⁷. Przemoc na gruncie słownika współczesnej polszczyzny jest uznawana za „akt dokonany przy użyciu siły fizycznej lub też presji moralnej; postąpienie wbrew komuś lub czemuś”⁸. Można łatwo zauważyć, że zaprezentowane definicje przemocy skupiają się przede wszystkim na kwestii nadużycia władzy, a także utożsamiają przemoc głównie z fizyczną napaścią.

Leksykalne definicje przemocy korespondują częściowo z definicjami przyjętymi na gruncie nauk specjalistycznych, w tym w szczególności nauk psychologicznych oraz kryminologicznych. Przemoc na gruncie nauk kryminologicznych definiuje się jako zachowania polegające na użyciu siły fizycznej lub groźenie jej użyciem⁹. Zgodnie z socjologiczną definicją, przemoc jawi się jako: „jeden z głównych, obok groźby, środków przymusu” polegający na „użyciu siły fizycznej, przez jednostkę lub grupę, często wbrew obowiązującemu prawu, w celu zmuszenia jakiejś osoby lub członków grupy do określonego działania czy też uniemożliwienia podjęcia działań lub zaprzestania wykonywania czynności już rozpoczętej”¹⁰. W literaturze można spotkać się z definicją przemocy przedstawianej jako „nieprzypadkowe akty godzące w osobistą wolność jednostki lub przyczyniające się do fizycznej, a także psychicznej szkody osoby, wykraczające poza społeczne zasady wzajemnej relacji”¹¹. Za przemoc może zostać również uznana relacja polegająca na wykorzystaniu przewagi silniejszej jednostki nad drugą¹², która zmierza do wymuszenia określonego zachowania, co prowadzi do naruszenia norm moralnych obowiązujących w społeczeństwie¹³. Warto wreszcie zwrócić uwagę na definicję przemocy opracowaną przez Światową Organizację Zdrowia – definicja ta jest bowiem często przywoływana w opracowaniach naukowych dotyczących przedmiotowej problematyki. W myśl wspomnianej definicji, przemocą jest „celowe użycie siły fizycznej, zagrażające lub rzeczywiste, przeciwko sobie, komuś innemu lub przeciwko grupie lub społeczności, co powoduje lub spowoduje prawdopodobnie zranienie, fizyczne uszkodzenie, śmierć, ból psychologiczny, zaburzenia w rozwoju

⁷ W. Doroszewski (red.), *Słownik języka polskiego. Tom VII Pri-R*, Warszawa 1965, s. 296.

⁸ H. Zgólkowa (red.), *Praktyczny słownik współczesnej polszczyzny. Tom 33 prosit-przesadnia*, Poznań 2001, s. 368.

⁹ J. Błachut, A. Gaberle, K. Krajewski, *Kryminologia*, Gdańsk 2000, s. 261

¹⁰ K. Olechnicki, P. Załęcki, *Słownik socjologiczny*, Toruń 1997, s. 167.

¹¹ I. Pospiszyl, *Przemoc w rodzinie*, Warszawa 1994, s. 7.

¹² J. Rudniański, *Klasyfikacja, źródła i ocena przemocy w stosunkach międzyludzkich. Zarys ogólny*, [w:] B. Hołyst (red.), *Przemoc w życiu codziennym*, Warszawa 1996, s. 5.

¹³ B. Karolczak-Biernacka, *Ocena pojęcia przemocy*, [w:] B. Hołyst, *op. cit.*, s. 21.

lub deprywację”¹⁴. Dostrzegalne jest to, że definicje przemocy przyjęte na gruncie nauk specjalistycznych, w przeciwieństwie do zaprezentowanych wcześniej definicji leksykalnych, skupiają się bardziej na podstawowym skutku przemocy, jakim jest wyrządzenie ofierze krzywdy.

Jeśli chodzi o pojęcie przemocy w pracy, to warto odnotować, że problem ten przez wiele lat nie był opisywany w kategorii odrębnego zjawiska i był rzadko przedmiotem analizy naukowej. Pojęciem przemocy w pracy jako pierwsi posłużyli się psychologowie i socjologowie analizujący problem wzmożonej przestępczości w amerykańskich zakładach pracy w drugiej połowie XX wieku¹⁵. Problemem przemocy w pracy zajęły się następnie KE oraz MOP. W świetle definicji przyjętej przez KE w 1997 r. przemocą w pracy są wszelkie sytuacje maltretowania, zastraszania lub atakowania pracowników w okolicznościach związanych z ich pracą, przejawiające się w jawnym lub ukrytym zagrożeniu dla ich bezpieczeństwa, samopoczucia lub zdrowia¹⁶. Godna uwagi jest również definicja przemocy opracowana przez ekspertów MOP w 2003 r. i przedstawiona w kodeksie praktyk w zakresie walki z przemocą w pracy w sektorze usług¹⁷. Na gruncie wspomnianego kodeksu, przemoc w pracy została zdefiniowana jako każde działanie, zdarzenie lub zachowanie odbiegające od rozsądnego postępowania, w którym osoba w trakcie świadczenia pracy lub w bezpośrednim związku ze swoją pracą zostaje zaatakowana, zastraszona, pokrzywdzona lub ranna. W ocenie ekspertów MOP przejawem przemocy w pracy może być zarówno przemoc fizyczna, jak i przemoc psychiczna, w tym molestowanie, molestowanie seksualne, mobbing oraz kierowanie gróźb wobec pracownika¹⁸. Wymaga podkreślenia, że definicja przemocy w pracy przyjęta przez komitet ekspertów MOP w 1997 r. nie pokrywa się z siatką terminologiczną przyjętą na gruncie konwencji MOP nr 190. Mianowicie, nadrzędnym zadaniem konwencji jest walka z przemocą i molestowaniem w świecie pracy. Zgodnie z art. 1 ust. 1 lit. a) konwencji MOP nr 190 za przemoc i molestowanie w świecie pracy – uznaje się zachowania

¹⁴ M. Pietruszka, *Przemoc - wyzwanie dla świata*, Niebieska Linia 2002, nr 6, s. 22.

¹⁵ Tak m.in.: J. Lipscomb, B. Silverstein, T. Slavin, E. Cody, L. Jenkins, *Perspectives on Legal Strategies to Prevent Workplace Violence*, *Journal of Law, Medicine and Ethics* 2002, no. 30, s. 167.

¹⁶ R. Wynne, N. Clarkin, T. Cox, A. Griffiths, *Guidance on the prevention of violence at work*, Brussels 1997, s. 11.

¹⁷ International Labour Organization, *Code of practice on workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon, Meeting of Experts to Develop a Code of Practice on Violence and Stress at Work in Services: A Threat to Productivity and Decent Work (8-15 October 2003)*, Geneva 2003, str. 4.

¹⁸ *Ibidem*, s. 13-14.

i groźby mające na celu lub skutkujące szkodą o charakterze fizycznym, psychicznym, ekonomicznym lub seksualnym. Szersze uwagi na temat siatki terminologicznej przyjętej na gruncie konwencji MOP nr 190 zostaną przedstawione w dalszych rozważaniach. W tym miejscu należy jednak zasygnalizować, że w ocenie autora pracy molestowanie jest przejawem przemocy w pracy, które nie wymaga wyodrębnienia, szczególnie w europejskim kręgu kulturowym.

2. Przemoc w pracy – rys historyczny

Problematyka przemocy w pracy stała się przedmiotem zainteresowania badań naukowych dopiero na przełomie XX i XXI wieku. Przemoc towarzyszy jednak osobom świadczącym pracę od tysiącleci, bardzo często stanowiąc poważne zagrożenie dla ich życia i zdrowia. Przemoc w pracy na przestrzeni wieków nie miała jednak charakteru jednolitego, a jej poszczególne przejawy były uzależnione m.in. od panujących warunków społeczno-gospodarczych. Kluczowymi czynnikami wpływającymi na rozwój i charakter przemocy względem osób wykonujących pracę są bowiem m.in. system gospodarczy, stosunki społeczne, postęp technologiczny, czy też cechy charakterystyczne określonej społeczności determinowane przez jej historię, tradycję i kulturę.

Przechodząc do omówienia charakteru przemocy w poszczególnych epokach historycznych, warto podkreślić, że początkowo, występowanie zjawiska było związane z systemami gospodarczymi, opierającymi się na pracy niewolników oraz chłopów pańszczyźnianych. Dopuszczanie się przemocy w pracy było zazwyczaj nadużyciem władzy wobec osób reprezentujących niższą klasę społeczną trudniącą się wykonywaniem najcięższych prac w społeczeństwie, czego przykładem są agresywne zachowania wobec niewolników. W epoce starożytności, niewolnicy nie posiadali podmiotowości prawnej i byli traktowani jako przedmiot własności właściciela posiadającego niemal nieograniczone możliwości w decydowaniu o ich losie¹⁹, co prowadziło często do stosowania wobec nich przemocy psychicznej i cielesnej²⁰. Warto nadmienić, że jednym ze sposobów karania niewolników za nieposłuszeństwo było wymierzanie im kar cielesnych, w tym m.in. poprzez biczowanie²¹.

¹⁹ I. Biezuńska-Małowist, M. Małowist, *Niewolnictwo*, Warszawa 1987, s. 7.

²⁰ L. Schumacher, *Niewolnictwo antyczne. Dzień powszedni i los zniewolonych*, Poznań 2005, s. 263.

²¹ *Ibidem*.

Sytuacja niewolników uległa niewielkiej poprawie w epoce średniowiecza, w której to stosunki o charakterze ekonomiczno-społecznym były oparte w mniejszym stopniu na niewolnictwie, a coraz częściej na więzi patronatu pomiędzy wyzwolonymi niewolnikami a opiekującymi się nimi patronami²², czy też na stosunkach feudalnych pomiędzy właścicielami ziemskimi a pracującymi dla nich chłopami posiadającymi podmiotowość prawną. Nie oznacza to bynajmniej, że w epoce średniowiecza nie można było zaobserwować aktów przemocy względem osób świadczących pracę. Jednym z kontratypów naruszenia nietykalności cielesnej było bowiem tzw. karcenie domowe stosowane przez pana domu zarówno wobec członków rodziny, jak i służących²³. Specyficznym przejawem przemocy nad osobami świadczącymi pracę było także tzw. prawo do pierwszej nocy (łac. *ius primae noctis*, fr. *droit du seigneur*). Jego istota sprowadzała się do przyznania panu feudalnemu uprawnienia do defloracji żony poddanego mu chłopu²⁴.

Epoka nowożytna przyniosła zasadnicze zmiany społeczne, gospodarcze oraz technologiczne. Rozwój miast oraz przemysłu doprowadziły do zmiany miejsca wykonywania pracy. Podstawowym problemem związanym ze świadczeniem pracy okazało się nieprzestrzeganie zasad bhp, co prowadziło do licznych wypadków przy pracy. Stopniowa poprawa losu osób zarobkujących rozpoczęła się w XIX wieku, wraz z pojawieniem się pierwszych norm z zakresu prawa pracy. Walka o należyte zabezpieczenie interesów ludzi pracy została zapoczątkowana przez ruch robotniczy domagający się poprawy standardów ochrony pracowników wykonujących pracę w warunkach zagrażających życiu i zdrowiu. Postulaty zagwarantowania lepszych warunków pracy zostały poparte przez przedstawicieli katolickiej nauki społecznej²⁵, w szczególności przez papieża Leona XIII, który w encyklice *Rerum Novarum* z 1891 r. wezwał do zagwarantowania godnych warunków pracy²⁶.

Można łatwo zauważyć, że rozwój pierwszych norm z zakresu prawa pracy był ukierunkowany na zapewnienie ochrony słabszej stronie stosunku pracy przed niebezpieczeństwami o charakterze technologiczno-organizacyjnym. Pierwotnie,

²² L. Mitrus, *Powstanie i ewolucja prawa pracy*, [w:] K. Baran (red.), *System prawa pracy. Tom I. Część ogólna*, Warszawa 2017, s. 344.

²³ J. Unterschütz, *Karnoprawna ochrona praw osób wykonujących pracę zarobkową*, Warszawa 2010, s. 35, 55.

²⁴ R. Krajewski, *Prawa i obowiązki seksualne małżonków: Studium prawne nad normą i patologią zachowań*, Warszawa 2009, s. 86.

²⁵ M. Seweryński, *Geneza międzynarodowego prawa pracy*, [w:] M. Seweryński, L. Florek, *Międzynarodowe prawo pracy*, Warszawa 1988, s. 29.

²⁶ Pius XI, *Encykliki społeczne Kościoła Katolickiego*, Świdnica 2005, s. 179.

prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy nie było utożsamiane z prawem do zapewnienia środowiska pracy wolnego od przejawów przemocy – głównym zadaniem norm z zakresu bhp było zabezpieczenie pracowników przed wypadkami w pracy. Wprawdzie rozwój regulacji zapewniających pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy nie wyeliminował problemu przemocy w pracy, to doprowadził do poprawy bezpieczeństwa pracowników w trakcie świadczenia pracy. Zwrócenie uwagi na obowiązek zorganizowania pracy w sposób niezagrażający zdrowiu i życiu pracownika, a także określenie zasad odpowiedzialności pracodawcy za brak zapewnienia pracownikom odpowiednich standardów bhp stał się podstawą kształtowania dalszych ochronnych regulacji z zakresu prawa pracy. Oczywiście, przepisy te nie miały początkowo charakteru powszechnego i wykazywały znaczące różnice pomiędzy różnymi systemami prawnymi. Nie gwarantowały one także takiego samego poziomu ochrony prawnej wszystkim osobom zarobkującym. Godny uwagi jest przede wszystkim problem afroamerykańskich pracowników, którzy nawet po wprowadzeniu zakazu pracy niewolniczej byli narażeni na niepożądane zachowania podyktowane pobudkami rasistowskimi oraz segregacją rasową²⁷. Pomimo takich ataków, wydaje się, że wraz z pojawieniem się pierwszych regulacji z zakresu prawa pracy, można mówić o stopniowym polepszeniu ochrony pracowników, w tym zabezpieczeniu ich przed najbardziej brutalnymi przejawami przemocy. Ograniczenie problemu przemocy fizycznej nie wyeliminowało jednak innych przejawów przemocy w pracy, w tym w szczególności agresji psychicznej względem osób zarobkujących stanowiącej ich coraz częstszy problem.

W związku z rozpowszechnieniem standardów bhp, a także rosnącym zainteresowaniem prawami człowieka, rozwój prawa pracy w ostatnich dziesięcioleciach skupił się na podmiotowości pracownika, w tym przede wszystkim na potrzebie zagwarantowania mu godnych i humanitarnych warunków wykonywania pracy. Konieczność ochrony godności oraz innych dóbr osobistych pracowników stała się przedmiotem debaty w związku z globalnymi przemianami społecznymi i ekonomicznymi. Kapitalizm, globalizacja oraz rozwój nowoczesnych technologii

²⁷ Przykładowo, w trakcie tzw. czerwonego lata (1919 r.) doszło do fali zabójstw Afroamerykanów zajmujących miejsca pracy w dobie kryzysu w Stanach Zjednoczonych Ameryki, szerzej: Rico X., *Red Summer*, [w:] M. Asante, A. Mazama, M-J, Cérols (red.), *Encyclopedia of Black Studies*, Thousand Oaks 2005, s. 411-412.

doprowadziły do zasadniczych zmian w procesie pracy oraz roli zatrudnienia w życiu człowieka. Pomimo że gospodarka kapitalistyczna umożliwiła osobom zarobkującym rozwój życiowy w oparciu o wartość wykonanej pracy, to doprowadziła do pojawienia się niebezpiecznych zjawisk na rynku pracy. Wysokie wymagania pracodawców stawiane pracownikom prowadzące do wzrostu konkurencji w zakładach pracy, przyczyniają się do podwyższenia poziomu stresu pracowników. Celem jego odreagowania pracownicy coraz częściej dopuszczają się agresywnych zachowań²⁸ zarówno względem swoich przełożonych, jak i też pracowników niższego szczebla. Zgodnie z wynikami europejskiego badania warunków pracy z 2015 r. aż 5% pracowników zatrudnionych pada ofiarami molestowania i mobbingu w pracy²⁹. Co istotne, wyładowanie frustracji nie polega wyłącznie na dopuszczaniu się przemocy psychicznej. Nierzadko przemoc przybiera zdecydowanie bardziej brutalne formy. Ich najbardziej jaskrawym przykładem przywoływanym często w literaturze jest morderstwo przełożonych i współpracowników przez Patricka Sherilla – pracownika poczty w Edmond (Stany Zjednoczone Ameryki) w 1986 r. Do dnia dzisiejszego nie są do końca znane motywy kierujące mordercą. Niemniej jednak według ustaleń policji prowadzącej dochodzenie w sprawie, jednym z nich mógł być lęk o utratę pracy spowodowany krytyką jakości pracy pracownika przez przełożonych³⁰.

Niepokojące zachowania w wielu zakładach pracy zaowocowały podjęciem szczegółowych badań nad różnorodnymi formami przemocy, jakie mogą mieć miejsce w związku ze świadczeniem pracy. Prekursorskie w tym zakresie okazały się badania przeprowadzone przez szwedzkiego psychiatrę H. Leymanna badającego zjawisko mobbingu wśród pracowników, czy też analiza problemu molestowania seksualnego zaprezentowana przez amerykańską feministkę - C. MacKinnon. W związku z podjęciem publicznej debaty nad problemem osób zarobkujących, w wielu porządkach prawnych pod koniec XX wieku zaczęły pojawiać się pierwsze regulacje przeciwdziałające poszczególnym przejawom przemocy w pracy. W latach osiemdziesiątych w Stanach Zjednoczonych Ameryki, doszło do wydania pierwszych, wiążących pozostałe amerykańskie sądy, orzeczeń zakazujących tworzenia względem

²⁸ E. Van Fleet, D. Van Fleet, *Violence at work – what everyone should know*, Charlotte 2014, s. 8.

²⁹ Eurofound, *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update)*, Luxembourg 2017, s. 65.

³⁰ M. Kelleher, *New Arenas For Violence. Homicide in the American Workplace*, Westport 1996, s. 16-17.

pracownika wrogiej atmosfery pracy³¹. Kilka lat później tj. 21.09.1993 r. szwedzka Narodowa Rada Bezpieczeństwa i Zdrowia Zawodowego wydała rozporządzenie określające zasady walki z gnębieniem pracowników w pracy³².

Wprowadzenie pierwszych regulacji zakazujących wybranych form przemocy w pracy, stało się podstawą do rozpoczęcia globalnej debaty nad problemem, a także zainteresowania zjawiskiem przez MOP. Pierwsze wnioski płynące z badań nad przemocą w pracy zostały zaprezentowane przez Organizację w prekursorskim raporcie „Przemoc w pracy” opublikowanym w 1999 r. W ramach wspomnianego opracowania przemoc w pracy została uznana za globalny problem prawa pracy, stanowiący realne zagrożenie dla zdrowia i życia niemal każdego pracownika na świecie, którego zwalczanie jest zadaniem MOP³³. W kolejnych latach Organizacja - kontynuując badania nad przemocą w pracy - opracowała szereg publikacji przedstawiających problem jako szczególne zagrożenie w przypadku niektórych grup zawodowych, przykładowo dziennikarzy, czy też pracowników sektora agroturystycznego³⁴. Szczególna uwaga MOP została poświęcona aktom przemocy motywowanych płcią ofiary³⁵. W ostatnich dwóch dekadach, MOP wielokrotnie uznawała przemoc w pracy za problem z zakresu bhp³⁶, a także jako zjawisko naruszające prawo jednostki do godnej pracy (ang. *decent work*) promowane przez Organizację³⁷, co doprowadziło do wzrostu zainteresowania problemem.

W 2016 r. w Genewie odbyło się spotkanie ekspertów MOP dotyczące przemocy względem kobiet i mężczyzn w świecie pracy. W sprawozdaniu podsumowującym spotkanie ekspertów uznano, że „przemoc i molestowanie stanowią

³¹ Pierwszym korzystnym dla ofiary orzeczeniem odnoszącym się do problemu molestowania seksualnego w Stanach Zjednoczonych Ameryki był wyrok w sprawie *Meritor Savings Bank v. Vinson* 477 U.S. 57 (1986).

³² Art. 1 szwedzkiego rozporządzenia Narodowej Rady Bezpieczeństwa i Zdrowia Zawodowego z 21.09.1993 r. określającego zasady przeciwdziałania gnębieniu pracowników w pracy (szw. *Kränkande särbehandling i arbetslivet*), (AFS 1993:17).

³³ D. Chappell, V. Di Martino, *Violence at Work*, Geneva 2006, s. 5, 266.

³⁴ Na uwagę zasługują m.in. następujące raporty: S. Giga, H. Hoel, C.L. Cooper, *Violence and stress at work in the performing arts and in journalism*, Geneva 2003, International Labour Organization, H. Hoel, S. Einarsen, *Violence at work in hotels, catering and tourism*, Geneva 2003, P. V. Moore, *The Threat of Physical and Psychosocial Violence and Harassment in Digitalized Work*, Geneva 2018.

³⁵ A. Cruz, S. Klinger, *Gender-based violence in the world of work: Overview and selected annotated bibliography*, Geneva 2011, International Labour Organization, International Council of Nurses, World Health Organization and Public Services International, *Framework guidelines for addressing workplace violence in the health sector the training manual*, Geneva 2005.

³⁶ International Labour Organization, *XIX World Congress on Safety and Health at Work: Istanbul Turkey, 11-15 September 2011, ILO Introductory Report: Global Trends and Challenges on Occupational Safety and Health*, Geneva 2011, s. 8.

³⁷ International Labour Organization, *Code...*, *op. cit.*, s. 15.

problem z zakresu praw człowieka oddziałujący na relacje w zakładzie pracy, zaangażowanie pracowników, zdrowie, produktywność, jakość publicznych i prywatnych usług i reputację przedsiębiorstw. Problem ten wpływa na dostęp do rynku pracy, w szczególności może stanowić barierę dla kobiet przed wejściem na rynek pracy (...)”³⁸. Uznając powagę zagrożenia dla podstawowych praw pracownika, w ramach spotkania zapadła decyzja o poświęceniu szczególnej uwagi problemowi przemocy w pracy w trakcie kolejnych konferencji MOP. W czerwcu 2019 r. Konferencja Ogólna MOP przyjęła konwencję MOP nr 190 i zalecenie MOP nr 206 stanowiące efekt przeszło dwudziestoletnich badań nad problematyką przemocy w pracy przez MOP i będące pierwszymi źródłami prawa o charakterze międzynarodowym określającymi zasady przeciwdziałania niepokojącemu zjawisku.

Warto zauważyć, że choć problematyka przemocy w pracy stała się przedmiotem odrębnych regulacji dopiero w 2019 r. to zakazy stosowania poszczególnych form przemocy były wprowadzane wcześniej przez inne organizacje międzynarodowe, w tym w szczególności UE. Na uwagę zasługują przede wszystkim unijne dyrektywy dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu ukierunkowane na zwalczanie problemu dyskryminacji, w tym molestowania i molestowania seksualnego, Zrewidowana Europejska Karta Społeczna, rezolucja Parlamentu Europejskiego z 20.09.2011 r. w sprawie nękania w miejscu pracy, czy też europejskie porozumienie ramowe z 26.04.2007 r. dotyczące nękania i przemocy w miejscu pracy. Wspomniane akty staną się przedmiotem rozważań zaprezentowanych w kolejnym podrozdziale dotyczącym standardów ochrony przed przemocą w pracy w prawie międzynarodowym publicznym, a także w prawie europejskim.

3. Ochrona przed przemocą w pracy w prawie międzynarodowym publicznym oraz w prawie europejskim

3.1. Uwagi wprowadzające

Przechodząc do analizy źródeł prawa międzynarodowego publicznego i prawa europejskiego odnoszących się do problematyki przemocy w pracy kluczowe wydaje się przybliżenie definicji wspomnianych gałęzi prawa. Prawo międzynarodowe publiczne tworzą normy prawne regulujące stosunki pomiędzy podmiotami

³⁸ International Labour Organization, *Background paper for discussion at the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work (3-6 October 2016)*, Geneva 2016, s. 39.

społeczności międzynarodowej, w skład której wchodzi zarówno suwerenne państwa, jak i również rządowe organizacje międzynarodowe³⁹, w tym w szczególności ONZ, a także wyspecjalizowana organizacja ONZ - MOP. Źródłami prawa międzynarodowego publicznego – zgodnie z art. 38 Statutu Międzynarodowego Trybunału Sprawiedliwości - są konwencje międzynarodowe, zwyczaje międzynarodowe, ogólne zasady prawa uznane przez narody cywilizowane, wyroki sądowe, a także zdania najznakomitszych znawców prawa publicznego różnych narodów, jako środek pomocniczy do stwierdzania przepisów prawnych⁴⁰.

Podstawowym problemem związanym z pojęciem prawa międzynarodowego publicznego jest odpowiedź na pytanie czy należy zaliczyć do niego również normy prawne stanowione przez organy UE. Wspomniane zagadnienie sprowadza się do rozstrzygnięcia, czy prawo unijne wykazuje odrębności przemawiające za uznaniem je za odrębną gałąź prawa. Analiza wypowiedzi przedstawicieli doktryny polskiego prawa prowadzi do wniosku, że zdecydowana większość autorów w swoich opracowaniach - podkreślając autonomię prawa unijnego – oddziela je od prawa międzynarodowego⁴¹, co znajdzie odzwierciedlenie w dalszych rozważaniach.

Wątpliwością, jaka może pojawić się przy ustaleniu definicji prawa europejskiego, jest natomiast to czy za prawo europejskie należy uznać wyłącznie normy prawne stanowione przez organy UE, czy także przepisy stanowione przez inne regionalne organizacje międzynarodowe, takie jak RE. Kierując się koniecznością przedstawienia problemu przemocy w jak najszerszym kontekście, na gruncie dalszych rozważań za prawo europejskie zostaną uznane zarówno normy prawa unijnego, jak i normy stanowione przez inne regionalne organizacje międzynarodowe, w tym w szczególności RE, co zdaje się odpowiadać definicji prawa europejskiego w znaczeniu szerszym⁴².

³⁹ J. Barcik, *Zagadnienia ogólne*, [w:] J. Barcik, T. Srogosz, *Prawo międzynarodowe publiczne*, Warszawa 2017, s. 1.

⁴⁰ Karta Narodów Zjednoczonych, Statut Międzynarodowego Trybunału Sprawiedliwości i porozumienie ustanawiające Komisję przygotowawczą Narodów Zjednoczonych z 26.06.1945 r. (Dz.U. 1947 Nr 23, poz. 90).

⁴¹ K. Walczak, *Źródła międzynarodowego i europejskiego prawa pracy* [w:] K. Baran (red.), *System prawa pracy. Tom I...*, op. cit., s. 779-781, A. Trubalski, *Prawne aspekty implementacji prawa UE do systemu prawnego RP*, Warszawa 2016, s. 9.

⁴² J. Sozański, *Prawo Unii Europejskiej. Po Traktacie Lizbońskim*, Warszawa-Poznań 2010, s. 15.

3.2. Przemoc w pracy a prawo międzynarodowe publiczne

3.2.1. Międzynarodowa Karta Praw Człowieka

Jeśli chodzi o źródła prawa międzynarodowego publicznego odnoszące się do problematyki przemocy w pracy, to warto zaznaczyć, że dalsze rozważania skupią się głównie na analizie standardów ochrony pracy określonych przez MOP. Problematyka przemocy w pracy pomimo swojego dużego znaczenia społecznego nie została wspomniana w zdecydowanej większości najważniejszych źródeł prawa międzynarodowego publicznego. Wydaje się, że podstawową tego przyczyną jest fakt, iż zjawisko przemocy w pracy stało się przedmiotem zainteresowania lokalnych legislatorów i międzynarodowych organizacji dopiero w drugiej połowie XX wieku, a więc kilkadziesiąt lat po uchwaleniu najważniejszych źródeł prawa międzynarodowego określających podstawowe prawa człowieka. Pomimo ograniczonej ilości źródeł prawa międzynarodowego publicznego potępiających przemoc w pracy, zakaz dopuszczania się tego rodzaju zachowań może być jednak wywodzony z zasad wyrażonych w aktach składających się na Międzynarodową Kartę Praw Człowieka⁴³. W jej skład wchodzi: Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych⁴⁴ oraz Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych⁴⁵.

Analiza źródeł prawa tworzących międzynarodowy system ochrony praw człowieka powinna rozpocząć się od przedstawienia Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka z 10.12.1948 r. stanowiącej najważniejszy dokument określający podstawowe prawa jednostki we współczesnym świecie⁴⁶. Już w preambule Deklaracji podkreśla się, że podstawą wolności, sprawiedliwości i pokoju świata jest uznanie

⁴³ E. Latoszek, *System ochrony praw człowieka w wymiarze międzynarodowym*, International Journal of Management and Economics 1999, no. 6, s. 117.

⁴⁴ Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych otwarty do podpisu w Nowym Jorku 19.12.1966 r. (Dz.U. 1977 nr 38 poz. 167).

⁴⁵ Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych otwarty do podpisu w Nowym Jorku 19.12.1966 r. (Dz.U. 1977 nr 38 poz. 169).

⁴⁶ W doktrynie prawa międzynarodowego, nie istnieje konsensus co do charakteru prawnego Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, w tym w szczególności co do mocy wiążącej jej postanowień. Choć z punktu widzenia formalnego Deklaracja jako rezolucja Zgromadzenia Ogólnego nie posiada charakteru źródła prawa międzynarodowego i nie wiąże państw członkowskich ONZ, to w literaturze dominuje pogląd, iż – ze względu na jej znaczenie dla rozwoju praw człowieka - stanowi ona autentyczną interpretację Karty Narodów Zjednoczonych, co przemawia za jej wiążącym charakterem. Niektórzy z autorów prezentują pogląd, iż Powszechna Deklaracja Praw Człowieka stała się częścią prawa zwyczajowego w związku ze swoim długoletnim powszechnym stosowaniem i dlatego stanowi źródło prawa międzynarodowego: J. Symonides, *Powszechna Deklaracja Praw Człowieka (po 60 latach od jej przyjęcia)*, PiP 2008, nr 12, s. 10, J. Bucieńska, *Społeczne Prawa Człowieka w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka*, Roczniki Nauk Prawnych 2003, Tom XIII, zeszyt 1, s. 128.

przyrodzonej godności oraz równych i niezbywalnych praw wszystkich członków wspólnoty ludzkiej. Jednym z takich praw jest bezsprzecznie prawo do życia, wolności i bezpieczeństwa każdego człowieka proklamowane w art. 3 Deklaracji. Szczególnym wyrazem ochrony jednostki przed potencjalnymi naruszeniami jej podstawowych uprawnień jest m.in. zakaz okrutnego, nieludzkiego lub poniżającego traktowania lub karania (art. 5 Deklaracji), czy też zakaz uwłczenia honorowi lub dobremu imieniu jednostki (art. 12 Deklaracji). Zasadniczo prawo do środowiska pracy wolnego od przejawów przemocy może być wywodzone ze wspomnianych artykułów Deklaracji. Bardziej istotny wydaje się jednak art. 23 ust. 1 Deklaracji określający prawo do odpowiednich i zadowalających warunków pracy. Deklaracja nie wprowadza definicji odpowiednich i zadowalających warunków pracy pozostawiając w tym zakresie pewną swobodę interpretacyjną. Poprzez takie warunki należy rozumieć co najmniej bezpieczne i higieniczne warunki pracy⁴⁷, które powinny zapewniać pracownikowi bezpieczeństwo oraz komfort psychiczny w trakcie wykonywania pracy.

Z punktu widzenia dalszych rozważań istotne wydaje się także zwrócenie uwagi na przepisy Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych oraz Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych⁴⁸. Jeśli chodzi o przepisy pierwszego z wymienionych Paktów, to kluczowymi zasadami wyrażonymi w nim są: zakaz poddawania torturom lub okrutnemu, nieludzkiemu albo poniżającemu traktowaniu lub karaniu (art. 7 Paktu), zakaz narażenia na bezprawne zamachy na cześć i dobre imię (art. 17 Paktu), czy też prawo do wolności i bezpieczeństwa osobistego (art. 9 ust. 1 Paktu). Ważnym uzupełnieniem wspomnianych przepisów jest niewątpliwie Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, który proklamuje *explicite* prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 7 Paktu). Interpretacja art. 7 Paktu powinna odbywać się z uwzględnieniem art. 12 ust. 1 Paktu przyznającego

⁴⁷ J. Hilgert, *The future of workplace health and safety as a fundamental human right*, Comparative Labor Law Journal & Policy Journal 2013, no. 34, s. 720.

⁴⁸ Zarówno Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych, jak i Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych mają charakter wiążących umów międzynarodowych. W tym kontekście warto zauważyć, że okoliczność ta wydaje się istotna z punktu widzenia możliwego zanegowania mocy wiążącej Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka. Wątpliwości dotyczące charakteru prawnego Deklaracji zdają się bowiem mieć mniejsze znaczenie przy uwzględnieniu, że Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych w preambule odwołuje się do Deklaracji oraz stanowi swoistą wykładnię jej postanowień.

prawo do korzystania z najwyższego osiągalnego poziomu ochrony zdrowia fizycznego i psychicznego.

3.2.2. Międzynarodowe standardy pracy MOP

Za kluczowe źródła prawa międzynarodowego publicznego dotyczące sfery uprawnień osób zarobkujących należy uznać międzynarodowe standardy ochrony pracy MOP. Przed przystąpieniem do ich analizy warto podkreślić, że MOP w celu realizacji statutowych zadań Organizacji tj. podniesienia standardów życia, ochrony życia i zdrowia pracowników jest uprawniona do uchwalania dwóch rodzajów międzynarodowych aktów prawnych: konwencji oraz zaleceń. Konwencje MOP stanowią umowy międzynarodowe wiążące członków Organizacji decydujących się na ich ratyfikację⁴⁹, zaś zalecenia MOP są zbiorem niewiążących wytycznych⁵⁰ uzupełniających treść konwencji poprzez wskazanie możliwych sposobów ich implementacji.

MOP porusza problem przemocy w pracy głównie za sprawą konwencji MOP nr 190 oraz uzupełniającego ją zalecenia MOP nr 206. Niemniej jednak, odniesienia do problematyki ochrony szeroko rozumianego zdrowia pracowników można odnaleźć także we wcześniejszych aktach MOP. Na uwagę zasługuje przede wszystkim konwencja MOP nr 155 dotycząca bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy⁵¹. Członkowie Organizacji – decydujący się na jej ratyfikację – są zobowiązani do przyjęcia odpowiedniej polityki krajowej ukierunkowanej na zapobieganie wypadkom i uszczerbkom na zdrowiu wynikającym z wykonywanej pracy, związanym z pracą lub występującym w procesie pracy (art. 4 konwencji MOP nr 155). Stosownie do treści art. 3 komentowanej konwencji zdrowie nie oznacza tylko braku choroby czy kalectwa, ale obejmuje także fizyczne i psychiczne czynniki szkodliwe dla zdrowia, bezpośrednio związane z bezpieczeństwem i higieną pracy. Uzupełnieniem postanowień konwencji MOP nr 155 jest zalecenie MOP nr 164 dotyczące bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy⁵². Jego przepisy

⁴⁹ Z. Góral, A. Tyc, *Źródła międzynarodowego prawa pracy i ich wpływ na system prawa polskiego*, [w:] K. Baran (red.), *System prawa pracy. Tom IX. Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne*, Warszawa 2019, s. 60.

⁵⁰ L. Thomanns, *Steps to Compliance with International Labour Standards: The International Labour Organization (ILO) and the Abolition of Forced Labour*, Wiesbaden 2008, s. 48.

⁵¹ Konwencja MOP nr 155 z 22.06.1981 r. dotycząca bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy.

⁵² Zalecenie MOP nr 164 z 22.06.1981 r. dotyczące bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy.

podkreślają, że właściwe wdrożenie konwencji i przyjęcie efektywnej polityki krajowej w zakresie bezpieczeństwa, ochrony zdrowia pracowników i środowiska pracy, wymaga podjęcia działań zapobiegających stresowi (fizycznemu lub psychicznemu), wynikającemu z warunków pracy (art. 3 lit. e) zalecenia). Warto odnotować, że problematyka przemocy została także dostrzeżona na gruncie zalecenia MOP nr 200 dotyczącego problemu HIV i AIDS. Art. 14 lit. c) zalecenia wskazuje, że jedną z metod przeciwdziałających przenoszeniu wirusa HIV oraz łagodzeniu jego skutków jest zapobieganie przemocy i molestowaniu w pracy⁵³.

Zwiększenie zainteresowania problematyką przemocy w pracy w ostatniej dekadzie, a także zebranie szczegółowych informacji dotyczących skali problemu, umożliwiły przygotowanie konwencji MOP nr 190 oraz zalecenia MOP nr 206 w sprawie eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy. Warte podkreślenia jest, że wskazana konwencja nie stanowi aktualnie źródła prawnego o wiążącym charakterze. Zgodnie art. 14 ust. 2 konwencji MOP nr 190, konwencja wejdzie w życie rok po ratyfikowaniu jej przez co najmniej 2 państwa członkowskie. W związku z ratyfikowaniem konwencji przez 2 członków Organizacji tj. Urugwaj oraz Fidżi, konwencja MOP nr 190 wejdzie zatem w życie 25.06.2021 r.⁵⁴

Omówienie treści normatywnej obu aktów prawnych powinno rozpocząć się od odwołania do preambuły konwencji MOP nr 190. Na jej gruncie przemoc oraz molestowanie zostały uznane za nadużycie praw człowieka, naruszenie zasady równego traktowania pracowników oraz nieakceptowalne zjawisko zagrażające prawu do wykonywania pracy w godnych warunkach. Postanowienia konwencji podkreślają, że zarówno przemoc, jak i molestowanie oddziałują negatywnie na pracę pracowników oraz jakość usług świadczonych przez pracodawcę, co utrudnia zrównoważony rozwój przedsiębiorstw.

Tak jak wskazano we wcześniejszych rozważaniach, za przemoc i molestowanie w świecie pracy na gruncie – art. 1 ust. 1 lit. a) konwencji uznaje się bliżej niesprecyzowany katalog jednorazowych lub powtarzających się zachowań i praktyk (lub ich gróźb), mających na celu lub skutkujących szkodą o charakterze fizycznym, psychicznym, ekonomicznym lub seksualnym. Za szczególne przejawy zakazanych

⁵³ Zalecenie MOP nr 200 z 17.06.2010 r. dotyczące HIV i AIDS w środowisku pracy.

⁵⁴ International Labour Organization, *ILO Violence and Harassment Convention will enter into force in June 2021*, dostęp w internecie: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_749148/lang--en/index.htm (dostęp: 30.09.2020 r.).

zachowań i praktyk art. 1 ust. 1 pkt. 2 konwencji uznaje przemoc i molestowanie na tle płciowym, przez które należy rozumieć nie tylko zachowania skierowane przeciwko jednostce w związku z płcią, ale także zachowania związane z płcią społeczną (ang. *gender*), co stanowi wyraźne zaakcentowanie aktualnego problemu społecznego, jakim jest możliwość stosowania różnych form przemocy względem osób mających problemy z identyfikacją płciową.

Zagadnieniem wymagającym komentarza jest uznanie molestowania za zjawisko odrębne od przemocy w pracy w sytuacji gdy motywacją sprawcy molestowania jest stworzenie nieprzyjaznego środowiska pracy prowadzącego do wyrządzenia pracownikowi krzywdy, co zdaje się korespondować ze wspomnianą wcześniej definicją przemocy w pracy opracowaną przez MOP w 2003 r. Wprowadzenie rozróżnienia – w ocenie komitetu ekspertów MOP – jest jednak konieczne, by konwencja MOP nr 190 znalazła zastosowanie do różnorodnych form przemocy w pracy⁵⁵ tj. nie była traktowana wyłącznie jako instrument walki z przemocą fizyczną. Głównym zadaniem konwencji MOP nr 190 jest bowiem wyeliminowanie przemocy i molestowania w świecie pracy, co przemawia za przyjęciem siatki terminologicznej pozwalającej na zastosowanie konwencji w możliwie jak najszerszym zakresie przez wszystkich członków Organizacji. Podstawową zaletą takiego zabiegu jest zatem uniknięcie wątpliwości, czy za przemoc w pracy należy uznać zarówno użycie siły fizycznej, stosowanie gróźb, ale także jednorazowe, mniej poważne przypadki molestowania i molestowania seksualnego. Biorąc powyższe pod uwagę, decyzja MOP wydaje się słuszna. Antycypując rozważania zaprezentowane w dalszych częściach rozprawy, należy jednak zauważyć, że w europejskim kręgu kulturowym stosowanie takiego rozróżnienia może okazać się błędnym zabiegiem. Z tego względu, członkowie Organizacji powinni rozważyć skorzystanie z możliwości przewidzianej na gruncie art. 1 ust. 2 konwencji MOP nr 190. Zgodnie ze wskazanym przepisem, lokalne definicje przemocy i molestowania w pracy nie muszą odpowiadać siatce terminologicznej przyjętej na gruncie konwencji, co w praktyce pozwala na stosowanie dotychczasowych pojęć.

Jeśli chodzi o zakres ochrony przed przemocą i molestowaniem w pracy przewidziany na gruncie konwencji MOP nr 190, to został on został ukształtowany

⁵⁵ International Labour Organization, *Report of the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work (Geneva, 3–6 October 2016)*, Geneva 2016, s. 42.

stosunkowo szeroko. Konwencja powinna bowiem znaleźć odzwierciedlenie w działaniach podejmowanych przez wszystkich pracodawców. W rezultacie, postanowienia konwencji określają zasady, które powinny zostać wdrożone przez pracodawców z sektora publicznego i prywatnego, w tym zarówno pracodawców prowadzących działalność w ramach formalnej, jak i nieformalnej gospodarki, niezależnie od tego czy praca powierzona pracownikom jest świadczona na terenie miejskim, czy też obszarze wiejskim (art. 2 ust. 2 konwencji).

Niewątpliwie, główną intencją MOP było zapewnienie ochrony przed przemocą i molestowaniem jak największej grupie zarobkujących. W myśl art. 2 ust. 1 konwencji prawo do środowiska pracy wolnego od przejawów przemocy i molestowania powinno przysługiwać wszystkim osobom świadczącym pracę, a więc nie tylko pracownikom zatrudnionym w ramach tradycyjnego stosunku pracy, ale także osobom zarobkującym w ramach innych stosunków prawnych, w tym stażystom, praktykantom. Pracodawcą na gruncie komentowanej konwencji jest zatem nie tylko podmiot zatrudniający osoby zarobkujące w ramach stosunku pracy, ale również każdy inny podmiot zatrudniający. Środki ochronne powinny zostać zagwarantowane także pracownikom zajmującym kierownicze stanowiska oraz kandydatom do pracy.

Art. 3 konwencji MOP nr 190 podkreśla, że do przemocy i molestowania może dojść nie tylko w trakcie wykonywania pracy na terytorium zakładu pracy, ale także w innych miejscach, w tym w szczególności w trakcie podróży służbowych, okolicznościowych wydarzeń, a nawet w związku z korzystaniem przez pracowników ze środków elektronicznego komunikowania się na odległość. **Konwencja posługuje się zatem kryterium funkcjonalnego powiązania przemocy i molestowania z aktualnym lub byłym zatrudnieniem (legalnym bądź nielegalnym) lub poszukiwaniem pracy, bez względu na charakter działalności prowadzonej przez pracodawcę. W myśl postanowień konwencji, przemoc i molestowanie w pracy mogą pojawić się na każdym etapie zatrudnienia oraz przy wykonywaniu każdego rodzaju pracy.**

Na marginesie, warto odnotować, że na gruncie konwencji MOP nr 190 szczególna uwaga została poświęcona problemowi przemocy domowej oddziałującej negatywnie na pracownika i jego najbliższe otoczenie, co stanowi rozszerzenie zakresu zastosowania standardów ochrony przed przemocą w pracy także na sytuacje niewykazujące bezpośredniego związku z wykonywaniem pracy. Zgodnie z art. 10 lit. f) konwencji, członkowie Organizacji powinni podjąć działania

ukierunkowane na ograniczenie negatywnego wpływu przemocy domowej na świat pracy, co powinno odbywać się przede wszystkim poprzez przyznanie ofiarom dodatkowych uprawnień. Art. 18 zalecenia MOP nr 206 rekomenduje by ofiarom przemocy domowej zostały zagwarantowane m.in. prawo do dodatkowego urlopu oraz tymczasowa ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy. Mając na uwadze główne zadanie rozprawy, jakim jest przedstawienie standardów ochrony przed przemocą wykazującą funkcjonalny związek z zatrudnieniem, problematyka przemocy domowej nie będzie przedmiotem szczegółowych rozważań.

Przepisy konwencji MOP nr 190 nie mają charakteru samowystarczalnego, co oznacza, że ich stosowanie wymaga wprowadzenia dodatkowych rozwiązań legislacyjnych do lokalnych porządków prawnych. Członkowie Organizacji zainteresowani ratyfikacją konwencji mogą skorzystać z szeregu proponowanych rozwiązań instytucjonalno-prawnych zapobiegających przemocy i molestowaniu w pracy, a także eliminujących ich negatywne następstwa. Rozwiązania proponowane przez Organizację mają charakter ogólny i powinny zostać dostosowane do specyfiki systemu prawnego po przeprowadzeniu procedury konsultacyjnej z organizacjami pracodawców i pracowników celem wypracowania rozwiązań satysfakcjonujących wszystkich partnerów społecznych (art. 4 ust. 2 konwencji).

Jeśli chodzi o obowiązki organów państwa związane z ratyfikacją konwencji, to za nadrzędny obowiązek należy uznać zapewnienie, że członkowie Organizacji wdrożą do lokalnych systemów prawnych przepisy rangi ustawowej oraz przepisy wykonawcze zawierające definicje przemocy i molestowania w świecie pracy, a także normy zakazujące dopuszczania się tego typu praktyk (art. 7 konwencji). Art. 11 konwencji zachęca członków Organizacji do uregulowania problematyki przemocy i molestowania na gruncie przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz w przepisach dotyczących zatrudniania cudzoziemców. Przepisy krajowe powinny określać również sankcje za dopuszczenie się przemocy i molestowania, co zapewni większą egzekwowalność wdrożonych rozwiązań. Z tego względu, przemoc i molestowanie w pracy powinny być także uregulowane (w miarę możliwości) na gruncie przepisów karnych (art. 2 zalecenia MOP nr 206).

Ratyfikacja konwencji MOP nr 190 powinna wiązać się z nałożeniem na pracodawców dodatkowych obowiązków. Najważniejszym z nich jest obowiązek wprowadzenia wewnętrzzakładowej procedury przeciwdziałającej przemocy

i molestowaniu, która powinna zostać skonsultowana z pracownikami i ich przedstawicielami. Konwencja nie zawiera jakichkolwiek wymogów dotyczących treści owej procedury - szczegółowe wytyczne zostały określone jednak w zaleceniu MOP nr 206. Wdrożona procedura – zgodnie z rekomendacjami MOP – powinna potępiać wyraźnie przemoc i molestowanie w pracy, określać środki prewencyjne oraz wskazywać na prawa i obowiązki pracowników i pracodawcy, w tym określać szczegółowe zasady zgłaszania skarg i przeprowadzenia wewnątrzzakładowych postępowań wyjaśniających (art. 7 zalecenia nr 206). Elementem przyjętej procedury powinno być również zobowiązanie się pracodawcy do szczegółowego zbadania wszelkich zgłoszeń dotyczących przemocy i molestowania w pracy oraz do podjęcia odpowiednich działań w oparciu o wyniki postępowania wyjaśniającego, przy jednoczesnym zapewnieniu poufności postępowania i respektowaniu prawa do prywatności, a także ochrony ofiar i osób sygnalizujących problem pracodawcy (art. 7 zalecenia).

Poza wdrożeniem wewnątrzzakładowej polityki przeciwdziałającej przemocy i molestowaniu w pracy, konwencja MOP nr 190 oraz zalecenie MOP nr 206 rekomendują uznanie przemocy i molestowania za ryzyko z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, co będzie wiązało się dla pracodawców z dodatkowymi obowiązkami na gruncie przepisów bhp. Stosownie do treści art. 9 konwencji, pracodawcy powinni m.in. zidentyfikować możliwe ryzyka związane z przemocą i molestowaniem w pracy, a następnie podjąć odpowiednie środki prewencyjne i kontrolne, w tym przekazać pracownikom informację o zidentyfikowanych zagrożeniach, a także przeprowadzić specjalistyczne szkolenia. Prawidłowa ocena ryzyka wymaga uwzględnienia czynników podwyższających zagrożenie pojawienia się przemocy i molestowania w zakładzie pracy. Szczególna uwaga powinna zostać poświęcona przede wszystkim warunkom i organizacji pracy, zarządzaniem zasobami ludzkimi, ryzykiem dopuszczenia się przemocy przez osoby trzecie, w tym klientów, konsumentów, usługodawców, pacjentów, a także przejawom przemocy związanym z dyskryminacją, nadużyciami władzy oraz płciowymi, kulturalnymi i społecznymi normami sprzyjającymi molestowaniu i przemocy w pracy (art. 8 zalecenia MOP nr 206).

Nałożenie na pracodawców obowiązku wdrożenia dodatkowych procedur eliminujących przemoc i molestowanie oraz dostosowania zasad z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy nie są jedynymi środkami, jakie powinny zostać podjęte przez członków Organizacji zainteresowanych ratyfikacją konwencji MOP nr 190.

Do kluczowych zadań, konwencja zalicza także działania ukierunkowane na podniesienie świadomości społeczeństwa na temat przemocy i molestowania (art. 4 ust. 2 lit. g) konwencji). Stosownie do treści art. 22 i 23 zalecenia MOP nr 206 członkowie Organizacji powinni opracowywać i publikować statystyki dotyczące przemocy i molestowania w pracy. Co istotne, przygotowanie statystyk powinno odbywać się z uwzględnieniem cech indywidualnych ofiar, w tym ich płci, a także formy przemocy i molestowania oraz sektora działalności prowadzonej przez pracodawcę. Kierując się potrzebą wyeliminowania problemu przemocy i molestowania w pracy, członkowie Organizacji mogą zdecydować się również na przeprowadzanie specjalistycznych szkoleń i publikowanie wytycznych wspomagających sędziów, inspektorów pracy, funkcjonariuszy policji, prokuratorów, innych urzędników państwowych oraz pracodawców, pracowników i organizacji zrzeszających pracowników. Godne uwagi są również rekomendacje dotyczące opracowania kodeksów dobrych praktyk, przeprowadzenia publicznych kampanii zakazujących stosowania przemocy i molestowania, przygotowanie materiałów edukacyjnych, w tym materiałów dla dziennikarzy oraz innych przedstawicieli mass mediów (art. 23 zalecenia). Przepisy zalecenia podkreślają także potrzebę współpracy pomiędzy pracodawcami a przedstawicielami pracowników, która pozwoli na sprawne monitorowanie skali problemu przemocy oraz molestowania (art. 7 zalecenia).

Na uwagę zasługuje także zobowiązanie członków Organizacji do wprowadzenia efektywnych mechanizmów wykrywania przypadków przemocy i molestowania w pracy, w szczególności poprzez działalność inspektorów pracy oraz innych kompetentnych organów państwa (art. 4 ust. 2 lit. h) konwencji). Ofiarom przemocy i molestowania należy zagwarantować, że ich problem może zostać efektywnie rozwiązany poza zakładem pracy, w tym w drodze postępowania sądowego. Art. 21 zalecenia MOP nr 206 wskazuje na konieczność rozszerzenia kompetencji organów odpowiedzialnych za kontrolę przestrzegania przepisów z zakresu prawa pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, równości i niedyskryminacji o uprawnienie do przeprowadzenia audytu pod kątem występowania problemu przemocy i molestowania. Inspektorzy pracy oraz inne kompetentne organy państwa powinny w szczególności uzyskać uprawnienie do wydawania wiążących nakazów, w tym min. nakazu zaprzestania wykonywania pracy w przypadku świadczenia pracy w warunkach zagrażających nieuniknionym i poważnym zagrożeniem dla życia, zdrowia lub bezpieczeństwa. Inspektorzy pracy oraz urzędnicy innych kompetentnych

organów powinni przejść szkolenia w zakresie identyfikowania problemu przemocy i molestowania, co umożliwi im prawidłowe wykonywanie nowych obowiązków (art. 20 zalecenia MOP nr 206). Szkolenie powinno obejmować m.in. problematykę psychospołecznych ryzyk, przemocy i molestowania ze względu na płeć, a także dyskryminacji określonych grup pracowników.

Ważne jest również przeanalizowanie zaleceń rekomendujących wdrożenie dodatkowych gwarancji procesowych dla ofiar przemocy i molestowania na tle płciowym (art. 10 lit. e) konwencji). Postępowania dotyczące tego rodzaju przemocy i molestowania powinny być rozpatrywane szybko i sprawnie, a osobom zgłaszającym problem powinna zostać zaoferowana pomoc prawna. Co więcej, krajowe przepisy w tego rodzaju sprawach powinny wprowadzać zasadę odwróconego ciężaru dowodowego. Oczywiście, mając na uwadze podstawowe zasady prawa karnego, w tym zasadę domniemania niewinności, art. 16 zalecenia MOP nr 206 precyzuje, że zasada odwróconego ciężaru dowodowego nie może zostać wprowadzona na gruncie postępowań karnych.

Dodatkowo, zaleca się by członkowie Organizacji zapewнили ofiarom, sygnalistom oraz świadkom przemocy i molestowania odpowiednie środki ochrony prawnej, w tym w szczególności ochronę przed działaniami odwetowymi (art. 10 lit. b) konwencji). Zgodnie z art. 10 lit. a) konwencji, normy prawa krajowego powinny gwarantować ofiarom przemocy i molestowania w pracy prawo do zaprzestania wykonywania pracy i oddalenia się z miejsca pracy, w sytuacjach gdy ofiary mogą rozsądnie przypuszczać, że kontynuowanie pracy stwarza dla nich nieuniknione i poważne zagrożenie dla życia, bezpieczeństwa i zdrowia. Stosownie do treści art. 14 lit. a) zalecenia MOP nr 206, ofiarom przemocy i molestowania powinno przysługiwać także uprawnienie do rozwiązania stosunku pracy. Prawo lokalne powinno zapewniać również możliwość ubiegania się o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z powodu przemocy i molestowania lub o przywrócenie do pracy oraz możliwość ubiegania się o odszkodowanie rekompensujące szkody wynikłe z przemocy i molestowania. Dodatkowo, celem zapewnienia wsparcia, świadczeń i środków ochrony ofiarom przemocy i molestowania ze względu na płeć, członkowie Organizacji mogą zdecydować się m.in. na zagwarantowanie pomocy w powrocie na rynek pracy, zapewnienie dostępu do poradnictwa, całodobowego telefonu zaufania, służb alarmowych, opieki

medycznej, wsparcia psychologów, centrów kryzysowych, czy też umożliwienie skorzystania z pomocy jednostek policyjnych (art. 17 zalecenia MOP nr 206).

Zważywszy na fakt, że przemoc i molestowanie w pracy mogą zagrażać przedstawicielom określonych zawodów lub mogą wynikać ze specyfiki zatrudnienia określonej grupy pracowników, art. 8 konwencji zachęca członków Organizacji do zidentyfikowania sektorów, zawodów oraz warunków zatrudnienia, w których występuje zwiększone ryzyko wystąpienia nagannych zjawisk. Zgodnie z art. 9 zalecenia MOP nr 206 szczególna uwaga powinna zostać poświęcona osobom wykonującym pracę w porze nocnej, telepracownikom, osobom wykonującym pracę samotnie, osobom zatrudnionym w służbie zdrowia, a także osobom świadczącym pracę w sektorze usług dla społeczeństwa, pracownikom służb ratunkowych, transportu, edukacji i rozrywki. Przepisy zalecenia MOP nr 206 podkreślają również konieczność zapewnienia ochrony pracownikom migrującym, w tym w szczególności kobietom (art. 10 zalecenia), a także osobom wykonującym pracę w ramach szarej strefy (art. 11 zalecenia). Członkowie Organizacji, podejmując działania zapobiegające przemocy i molestowaniu względem najbardziej narażonych pracowników, powinni jednocześnie zabezpieczyć ich interesy przed ryzykiem ograniczenia możliwości podjęcia przez nich pracy na określonych stanowiskach, w określonych zawodach oraz sektorach (art. 12 zalecenia), co stanowi dodatkową gwarancję dla ofiar zgłaszających problem.

Ostatnią kwestią, którą należy poruszyć jest związek pomiędzy przemocą, molestowaniem, a naruszeniem fundamentalnych zasad z zakresu prawa pracy. Na gruncie konwencji MOP nr 190, problematyka przemocy i molestowania została przedstawiona jako zjawisko wynikające z naruszeń innych międzynarodowych standardów pracy. Z tego też względu, art. 5 konwencji zachęca członków Organizacji do przestrzegania praw i wolności związkowych, eliminacji wszelkich form pracy przymusowej lub pracy obowiązkowej, likwidacji pracy dzieci, walki z problemem dyskryminacji, a także promowania ideału godnej pracy.

Podsumowując rozważania dotyczące konwencji MOP nr 190 oraz zalecenia MOP nr 206 warto podkreślić, że choć zawierają one wytyczne dotyczące eliminacji problemu przemocy i molestowania w świecie pracy, to pozostawiają członkom Organizacji pewną swobodę w doborze środków prewencyjnych oraz konkretyzacji zasad przyjętych na gruncie konwencji i zalecenia. W kontekście przeprowadzonych rozważań istotne jest zwrócenie uwagi na możliwość stosowania

siatki terminologicznej różniącej się od tej przyjętej na gruncie konwencji, czy też na swobodę w określeniu zasad zadośćuczynieniu krzywdzie doznanej wskutek przemocy i molestowania. Na aprobatę zasługuje podkreślenie, że przemoc i molestowanie w pracy stanowią zjawiska naruszające zasady bhp oraz zwrócenie uwagi, iż w pewnych przypadkach przemoc i molestowanie powinny prowadzić do wszczęcia postępowań karnych względem sprawców. Spore wątpliwości może budzić jednak rekomendowanie zdywersyfikowania prewencyjnych działań podejmowanych przez członków Organizacji w zależności od tego czy przemoc i molestowanie mają związek z płcią ofiary. Wydaje się, że zbyt daleko idące zróżnicowanie sytuacji prawnej ofiar w zależności od motywów kierujących sprawcą może doprowadzić do nieuzasadnionej dyferencjacji modelu ochrony przed przemocą i molestowaniem, który powinien opierać się na w miarę jednolitych zasadach.

3.3. Prawo europejskie

3.3.1. Europejska Konwencja Praw Człowieka

Rozważania dotyczące źródeł prawa europejskiego odnoszących się do problematyki przemocy w pracy powinny zostać rozpoczęte od analizy postanowień Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności⁵⁶. Jak zauważa się w literaturze przedmiotu, Konwencja stworzyła „podwaliny europejskiego systemu praw człowieka”, czego szczególnym wyrazem okazało się powołanie dwóch organów odpowiedzialnych za rozstrzyganie spraw dotyczących naruszeń konwencji tj. Europejskiej Komisji Praw Człowieka oraz ETPCz⁵⁷.

Analiza treści postanowień Europejskiej Konwencji Praw Człowieka mających wpływ na standardy ochrony przed przemocą w pracy w zasadzie może ograniczyć się do wskazania art. 3 wprowadzającego zakaz niehumanitarnego lub poniżającego traktowania. Przepisy Konwencji nie wprowadzają odrębnej definicji niehumanitarnego lub poniżającego traktowania. Wskazane pojęcie uległo jednak doprecyzowaniu na gruncie orzecznictwa ETPCz. Poniżające traktowanie – w ocenie ETPCz – musi osiągnąć minimalny poziom dolegliwości, oceniany z uwzględnieniem okoliczności danej sprawy, w tym w szczególności okresu niehumanitarnego traktowania, jego fizycznych i psychicznych konsekwencji,

⁵⁶ Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności z 4.11.1950 r. (Dz.U. 1993 Nr 61, poz. 284), zwana Europejską Konwencją Praw Człowieka.

⁵⁷ H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, *op. cit.*, s. 61.

a także niekiedy płci, wieku oraz stanu zdrowia ofiary⁵⁸. Co istotne, brak fizycznych i psychicznych konsekwencji złego traktowania nie wyklucza z góry uznania go za traktowanie niehumanitarne, w szczególności gdy traktowanie poniża człowieka w sposób naruszający jego godność lub jest źródłem strachu i udręki⁵⁹. W efekcie, za naruszenie art. 3 Konwencji należy uznać niewątpliwie większość form przemocy w pracy.

Jeśli chodzi o możliwy wpływ Europejskiej Konwencji Praw Człowieka na standardy ochrony przed przemocą w pracy, to Konwencja gwarantuje każdej osobie, której prawa i wolności zostały naruszone prawo do skutecznego środka odwoławczego do właściwego organu państwowego, co stanowi dodatkowe zabezpieczenie interesów ofiar przemocy w pracy (art. 13 Konwencji). Ofiarom zostało umożliwione również złożenie skargi do ETPCz po wyczerpaniu środków zagwarantowanych im przez prawo krajowe. ETPCz jest uprawniony do przyznania ofierze słusznego zadośćuczynienia w sytuacji gdy lokalne prawo pozwala tylko na częściowe usunięcie konsekwencji naruszenia (art. 41 Konwencji). Mając na uwadze, iż państwa zobowiązane do przestrzegania postanowień Konwencji, powinny wdrożyć odpowiednie środki zapobiegające fizycznemu lub psychicznemu niehumanitarnej traktowaniu⁶⁰, wydaje się, że w większości przypadków ofiara przemocy będzie mogła skorzystać przede wszystkim ze środków ochrony prawnej zagwarantowanych jej na gruncie lokalnych przepisów.

Nie można jednak z góry wykluczyć możliwości rozstrzygnięcia przez ETPCz skarg dotyczących przemocy w pracy, czego przykładem jest wyrok ETPCz w sprawie Hovhannisyana przeciwko Armenii z 2018 r.⁶¹ W stanie faktycznym sprawy, pracownica służby cywilnej zarzuciła państwu brak podjęcia czynności wyjaśniających w sprawie jej niehumanitarnej traktowania przez przełożonego polegającego na fizycznej napaści w pracy skutkującej obrażeniami fizycznymi i psychicznymi. Bierna postawa pracodawcy, a także organów ścigania przestępstw doprowadziła do naruszenia art. 3 komentowanej Konwencji, a tym samym do wydania korzystnego dla skarżącej orzeczenia w sprawie.

⁵⁸ Wyrok ETPCz z 18.01.1978 r. w sprawie Irlandia przeciwko Wielkiej Brytanii, skarga numer: 5310/71.

⁵⁹ *Ibidem*.

⁶⁰ Wyrok ETPCz z 26.11.2002 r. w sprawie E. i inni przeciwko Wielkiej Brytanii, skarga numer: 33218/96.

⁶¹ Wyrok ETPCz z 19.07.2018 r. w sprawie Hovhannisyana przeciwko Armenii, skarga numer: 18419/13.

3.3.2. Europejskie Karty Społeczne

Omówienie wpływu prawa europejskiego na kształtowanie standardów ochrony przed przemocą w pracy wymaga odniesienia się także do Europejskich Kart Społecznych. Pierwsza z nich tzw. Europejska Karta Społeczna⁶² została podpisana 18.10.1961 r. w Turynie, a następnie ratyfikowana przez zdecydowaną większość członków RE. W 1996 r. doszło do przygotowania drugiej wersji karty tj. Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej⁶³ stanowiącej odrębny traktat międzynarodowy⁶⁴.

Podobnie jak w przypadku zdecydowanej większości przepisów prawa międzynarodowego publicznego oraz prawa europejskiego, przepisy Europejskiej Karty Społecznej nie odnoszą się w sposób bezpośredni do problemu przemocy w pracy. Niemniej jednak, przepisy Europejskiej Karty Społecznej proklamują prawo do zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz prawo pracowników do korzystania z wszelkich środków umożliwiających posiadanie najwyższego osiągalnego poziomu zdrowia. Użycie takiego sformułowania pozwala na uznanie, że pracownikom przysługuje prawo do zapewnienia im warunków pracy gwarantujących należyte zabezpieczenie zarówno ich zdrowia fizycznego, jak i zdrowia psychicznego, a w konsekwencji prawo do środowiska pracy wolnego od przejawów przemocy⁶⁵.

Niezależnie od powyższego, problematyka przemocy w pracy stała się przedmiotem wzmożonego zainteresowania RE w trakcie opracowywania treści Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej. Jej postanowienia rozszerzyły znacząco zakres ochrony gwarantowanej pracownikom⁶⁶, czego wyrazem okazał się art. 26 Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej. Zgodnie ze wskazanym przepisem, celem ochrony godności pracowników, państwa strony zobowiązują się do zapobiegania molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy lub w związku z pracą, a także czynom karalnym lub wyraźnie nieprzyjaznym i obraźliwym skierowanym

⁶² Europejska Karta Społeczna z 18.10.1961 r. (Dz.U. 1999 Nr 8, poz. 67).

⁶³ Zrewidowana Europejska Karta Społeczna sporządzona w Strasburgu 3.05.1996 r. (nieratyfikowana).

⁶⁴ M. Matey-Tyrowicz, *Podstawowe prawa społeczne w dziedzinie pracy jako 'mega źródła' prawa pracy* [w:] M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński (red.), *Prawo pracy w obliczu przemian*, Warszawa 2006, s. 59.

⁶⁵ D. Makowski, T. Wyka, *Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w świetle Europejskich Kart Społecznych Rady Europy*, [w:] K. Baran (red.), *System Prawa Pracy. Tom X. Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy europejskie*, Warszawa 2020, s. 857.

⁶⁶ A. Świątkowski, *Problem ratyfikacji Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej*, „Przegląd Prawa Publicznego” 2019, nr 2, s. 1.

przeciw poszczególnym pracownikom w miejscu pracy lub w związku z pracą oraz do podejmowania środków celem ochrony pracowników przed tego rodzaju zachowaniami. Jak słusznie podkreśla się w doktrynie prawa pracy, art. 26 Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej zobowiązuje strony umowy do podjęcia odpowiednich środków przeciwdziałających mobbingowi, molestowaniu i molestowaniu seksualnemu⁶⁷. Dodatkowo, literalna wykładnia przepisu prowadzi do wniosku, że państwa zobowiązane do stosowania Zrewidowanej Karty powinny podjąć także działania zapobiegające innym formom przemocy prowadzącym do naruszenia godności pracowniczej, co stanowi dodatkową gwarancję dla ofiar. W piśmiennictwie zauważa się, że art. 26 Zrewidowanej Karty wprowadza ochronę nie tylko dla osób wykonujących pracę w ramach tradycyjnego stosunku pracy, ale również dla osób zatrudnionych w elastycznych formach zatrudnienia⁶⁸. Co istotne, art. 26 Zrewidowanej Karty wprowadza standardy ochrony pracowników przed zachowaniami, które mają miejsce poza miejscem i czasem pracy, o ile zachowują one z nią funkcjonalny związek⁶⁹. Wskazane okoliczności przemawiają za uznaniem art. 26 Zrewidowanej Karty za jeden z kluczowych przepisów prawa europejskiego statuujących prawo do środowiska pracy wolnego od przejawów przemocy.

3.3.3. Prawo unijne

Pozostając w nurcie rozważań dotyczących wpływu prawa europejskiego na rozwój standardów ochrony przed przemocą w pracy, warto podkreślić, że zjawisko stanowi naruszenie podstawowych zasad wyrażonych w prawie pierwotnym UE. W tym miejscu należy odwołać się m.in. do art. 2 TUE⁷⁰ podkreślającego, że „Unia opiera się na wartościach poszanowania godności osoby ludzkiej, wolności, demokracji, równości, państwa prawnego, jak również poszanowania praw człowieka, w tym praw osób należących do mniejszości”. Jednym z zadań UE wskazanych w art. 3 ust. 3 TUE jest walka z wykluczeniem społecznym i dyskryminacją, a także wspieranie sprawiedliwości społecznej, ochrony socjalnej, równości kobiet i mężczyzn oraz solidarności międzypokoleniowej.

⁶⁷ P. Koncar, *Kwestia równouprawnienia kobiet i mężczyzn w Europejskiej Karcie Społecznej*, [w:] A. Świątkowski (red.), *Dorobek Rady Europy w zakresie kształtowania i ochrony praw społecznych. W kierunku powszechnej ratyfikacji Europejskiej Karty Społecznej*, Warszawa 2005, s. 32.

⁶⁸ M. Tóth, *The Right to Dignity at Work: Reflections on Article 26 of the Revised European Social Charter*, *Comparative Labor Law Journal & Policy Journal* 2008, vol. 29, s. 293.

⁶⁹ H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, *op. cit.*, s. 75.

⁷⁰ Traktat o Unii Europejskiej z 7.02.1992 r. (Dz.U. 2004 Nr 90, poz. 864[30] ze zm.).

W związku z przekształceniem Wspólnoty Europejskiej w UE na mocy Traktatu Lizbońskiego z 2007 r., podstawowym aktem unijnego prawa pierwotnego określającym zasady funkcjonowania UE stał się TFUE⁷¹. Jego postanowienia wskazują, że we wszystkich działaniach UE zmierza do zniesienia nierówności oraz wspierania równości mężczyzn i kobiet (art. 8 TFUE), zaś przy określaniu i realizacji swoich polityk i działań UE dąży do zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną (art. 10 TFUE). Godny uwagi jest także art. 153 ust. 1 lit. a) i lit. b) TFUE podkreślający, że UE wspiera i uzupełnia działania państw członkowskich w zakresie polepszania środowiska pracy w celu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników oraz warunków pracy.

TFUE nie odnosi się bezpośrednio do zasady poszanowania godności człowieka. Wraz z jego przyjęciem Parlament Europejski, Rada i KE ogłosiły jednak Kartę Praw Podstawowych UE⁷² określającą fundamentalne prawa człowieka. Istotne w perspektywie dalszych rozważań są przede wszystkim: art. 31 ust. 1 Karty wprowadzający prawo pracowników do zapewnienia im warunków pracy respektujących ich zdrowie, bezpieczeństwo i godność, art. 1 Karty ustanawiający zasadę nienaruszalności godności, art. 3 ust. 1 Karty określający zasadę poszanowania integralności fizycznej i psychicznej człowieka, art. 4 Karty zakazujący tortur, niehumanitarnego lub poniżającego traktowania lub karania, a także art. 35 Karty zapewniający wysoki poziom ochrony zdrowia ludzkiego.

Jeśli chodzi o źródła unijnego prawa wtórnego, to choć organy unijne nie uchwaliły odrębnego źródła prawa zakazującego przemocy w pracy, to źródłem obowiązku przeciwdziałania zjawisku przez pracodawcę jest przede wszystkim dyrektywa 89/391/EWG⁷³. Jej postanowienia regulują zasady zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w każdym aspekcie odnoszącym się do ich pracy (art. 5 ust. 1 dyrektywy). Przepisy dyrektywy nie precyzują jakim ryzykiem powinien zapobiegać pracodawca. Niemniej jednak, w literaturze przedmiotu można spotkać się z poglądem, iż pracodawca powinien podejmować działania prewencyjne ukierunkowane na wyeliminowanie zarówno

⁷¹ Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej z 25.03.1957 r. (Dz.U. 2004 nr 90, poz. 864[2] ze zm.).

⁷² Karta Praw Podstawowych UE (2000/C364/01) z 7.12.2000 r. (Dz. Urz. UE. C Nr 364, str. 1).

⁷³ Dyrektywa Rady 89/391/EWG z 12.06.1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz. Urz. UE. L Nr 183, str. 1 ze zm.).

ryzyk technologicznych, jak i psychospołecznych, takich jak nieprawidłowe stosunki społeczne⁷⁴, a tym samym przeciwdziałać różnym formom przemocy w pracy⁷⁵. Zaprezentowany pogląd znajduje potwierdzenie w wykładni przepisów dyrektywy 89/391/EWG przygotowanej przez Europejską Agencję Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, która uznaje unijne przepisy zakazujące molestowania, molestowania seksualnego za uszczegółowienie wymogów stawianym pracodawcom w zakresie bhp⁷⁶. **Zaniechanie podjęcia działań zapobiegających przemocy w pracy może zostać uznane zatem za naruszenie podstawowego obowiązku pracodawcy tj. obowiązku zapewnienia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.**

Szczegółowe regulacje dotyczące zasad przeciwdziałania niektórym przejawom przemocy w pracy zostały wskazane w dyrektywach UE dotyczących zasady równego traktowania pracowników, które wprowadzają zakaz molestowania i molestowania seksualnego. Jeśli chodzi o definicję molestowania seksualnego, to należy odnieść się przede wszystkim do przepisów dyrektywy 2006/54/WE⁷⁷. Zgodnie z art. 2 ust. 1 lit. d) wspomnianej dyrektywy za molestowanie seksualne uznaje się jakąkolwiek formę niepożądanego zachowania werbalnego, niewerbalnego lub fizycznego o charakterze seksualnym, której celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby, w szczególności przy stwarzaniu atmosfery zastraszenia, wrogości, poniżenia, upokorzenia lub obrazy. Jeśli chodzi o definicję molestowania, to została ona wskazana na gruncie kilku dyrektyw unijnych. Za molestowanie na gruncie dyrektywy 2006/54/WE regulującej zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn uznaje się niepożądane zachowanie związane z płcią osoby, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby i stworzenie atmosfery zastraszenia, wrogości, poniżenia, upokorzenia lub obrazy (art. 2 ust. 1 lit. c) dyrektywy). Dyrektywa 2000/78/WE⁷⁸ wprowadza natomiast zakaz dyskryminacji ze względu na religię

⁷⁴ A. Świątkowski, *Prawo pracy Unii Europejskiej*, Warszawa 2015, s. 255-256, European Commission, R. Wynne, V. De Broek, K. Vandebroek i inni, *Promoting mental health in the workplace*, Luxembourg 2004, s. 21.

⁷⁵ K. Kauppinen, T. Tuomola, *Work-related Violence, Bullying and Sexual Harassment*, [w:] A. Linos, W. Kirsch (red.), *Promoting Health for Working Women*, New York 2008, s. 165.

⁷⁶ European Commission, *Interpretative Document of the Implementation of Council Directive 89/391/EEC in relation to Mental Health in the Workplace*, Brussels 2014, s. 6, 10, 14, 23.

⁷⁷ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/54/WE z 5.07.2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja preredagowana) (Dz. U. UE. L. z 2006 r. Nr 204, str. 23).

⁷⁸ Dyrektywa Rady 2000/78/WE z 27.11.2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. UE. L Nr 303, str. 16).

lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w odniesieniu do zatrudnienia i pracy (art. 1 dyrektywy). Na gruncie komentowanej dyrektywy molestowanie zostało uznane za formę dyskryminacji związaną z co najmniej jednym ze wskazanych kryteriów dyskryminacyjnych (art. 2. ust 3 dyrektywy). Analogiczna regulacja może zostać także odnaleziona na gruncie dyrektywy 2000/43/WE⁷⁹ wprowadzającej zakaz molestowania ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (art. 2 ust. 3 dyrektywy). Mając na uwadze powyższe, w świetle dyrektyw unijnych molestowanie i molestowanie seksualne zostały uznane za przejaw naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, którego podstawą jest jedno z zakazanych kryteriów dyskryminacyjnych.

Ustawodawca unijny – kierując się potrzebą zapewnienia odpowiedniej egzekwowalności przepisów dotyczących zasady równego traktowania w zatrudnieniu - zobowiązał państwa członkowskie do wdrożenia skutecznych, proporcjonalnych i dolegliwych (odstraszających) sankcji zapewniających przestrzeganie przepisów dyrektyw (art. 18 dyrektywy 2006/54/WE, art. 15 dyrektywy 2000/43/WE oraz art. 17 dyrektywy 2000/78/WE). Oczywiście, wspomniane sankcje powinny zostać nałożone na pracodawców nie tylko w razie dyskryminacji w zakresie kształtowania warunków zatrudniania, ale również w przypadku dopuszczania się względem pracowników molestowania lub molestowania seksualnego. Nie można również pominąć faktu, iż komentowane unijne dyrektywy wprowadzają zasadę odwróconego ciężaru dowodowego modyfikującą starożytną regułę procesową: *Ei incumbit probatio qui dicit non qui negat* (ciężar dowodu spoczywa na tym, kto twierdzi, a nie na tym kto przeczy). Wskazane rozwiązanie umożliwi ofiarom wszczęcie postępowań wyłącznie na podstawie uprawdopodobnienia, że w danym przypadku doszło do naruszenia zakazu dyskryminacji (art. 19 dyrektywy 2006/54/WE, art. 8 dyrektywy 2000/43/WE oraz art. 10 dyrektywy 2000/78/WE).

Rozważając wpływ prawa unijnego na kształtowanie się standardów ochrony przed przemocą w pracy nie sposób nie zauważyć, że ustawodawca unijny nie zdecydował się na wprowadzenie odrębnego zakazu przemocy, a także jednego z jej szczególnych przejawów tj. mobbingu. Powyższe nie oznacza, że UE nie podejmuje działań mających na celu wyeliminowanie innych form przemocy

⁷⁹ Dyrektywa Rady 2000/43/WE z 29.06.2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz.Urz.UE.L Nr 180, str. 22).

w pracy - organy UE od kilkunastu lat podejmują szereg działań ukierunkowanych na walkę ze zjawiskiem w szerszym kontekście. Pewnym wyznacznikiem podejścia do problematyki mobbingu przez organy UE jest rezolucja Parlamentu Europejskiego w sprawie molestowania w pracy z 20.09.2001 r. zakazująca dopuszczania się molestowania i mobbingu w miejscu pracy⁸⁰. W rezolucji z 26.10.2017 r. w sprawie przeciwdziałania molestowaniu i wykorzystywaniu seksualnemu w UE, Parlament Europejski potępił wszelkie formy przemocy seksualnej, nękania fizycznego lub psychicznego podkreślając, że tego rodzaju zachowania „stanowią systemowe pogwałcenie praw podstawowych i poważne przestępstwo, które musi podlegać karze”⁸¹. Na uwagę zasługuje również rezolucja Parlamentu Europejskiego z 15.12.2011 r. w sprawie śródkresowej analizy europejskiej strategii na lata 2007-2012 na rzecz zdrowia i bezpieczeństwa w pracy⁸². Parlament Europejski podkreślił w niej, że „stres powodowany często przez nękanie psychiczne stanowi czynnik zwiększający liczbę zaburzeń układu mięśniowo-szkieletowego, jak również zagrożeń psychospołecznych”. Dodatkowo, warto wspomnieć o rezolucji Parlamentu Europejskiego z 14.03.2017 r. w sprawie równości kobiet i mężczyzn w UE w latach 2014–2015. Parlament Europejski wezwał w niej Komisję i państwa członkowskie, do wdrożenia środków służących ochronie kobiet i osób należących do społeczności LGBT przed molestowaniem w miejscu pracy (pkt. 38 rezolucji)⁸³.

Dla zilustrowania różnorodności działań prewencyjnych podejmowanych przez UE, istotne jest także wspomnienie o autonomicznym porozumieniu ramowym dotyczącym nękania i przemocy w pracy z 26.04.2007 r.⁸⁴ Wskazane porozumienie nie jest źródłem pierwotnego lub wtórnego prawa UE, niemniej jednak stanowi przykład aktu wydanego w ramach prowadzenia europejskiego dialogu społecznego znajdującego oparcie w art. 155 TFUE regulującego zasady zawierania porozumień zbiorowych na poziomie UE. Porozumienie jest wyrazem dostrzeżenia problemu

⁸⁰ Rezolucja Parlamentu Europejskiego z 20.09.2001 r. w sprawie molestowania w miejscu pracy (2001/2339(INI)).

⁸¹ Rezolucja Parlamentu Europejskiego z 26.10.2017 r. w sprawie przeciwdziałania molestowaniu i wykorzystywaniu seksualnemu w UE (2017/2897(RSP)) (Dz. U. UE C z 27.09.2018 r.).

⁸² Rezolucja Parlamentu Europejskiego z 15.12.2011 r. w sprawie śródkresowej analizy europejskiej strategii na lata 2007-2012 na rzecz zdrowia i bezpieczeństwa w pracy (2011/2147(INI)) (2013/C 168 E/14) (Dz. U. UE C z 14.06.2013 r.).

⁸³ Rezolucja Parlamentu Europejskiego z 14.03.2017 r. w sprawie równości kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej w latach 2014–2015 (2016/2249(INI)) (2018/C 263/07).

⁸⁴ Europejskie porozumienie ramowe dotyczące nękania i przemocy w miejscu pracy, zawarte 8.11.2007 r. w Brukseli [KOM(2007) 686 wersja ostateczna].

występowania różnych form przemocy w pracy przez unijnych partnerów społecznych i spełniło niebagatelną rolę w kształtowaniu standardów ochrony w krajach członkowskich UE. Należy zasygnalizować, że zawarcie porozumienia zapoczątkowało liczne zmiany w systemach prawnych państw członkowskich, czego wyrazem są m.in. zmiany we francuskim systemie prawnym⁸⁵, opisane szczegółowo w drugim rozdziale rozprawy. Porozumienie zostało podpisane pomiędzy Europejską Konfederacją Związków Zawodowych (ETUC), Europejską Unią Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (BUSINESSEUROPE), Europejskim Stowarzyszeniem Rzemiosła oraz Małych i Średnich Przedsiębiorstw (UEAPME) oraz Europejskim Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP). Głównym celem porozumienia było potępienie wszelkich przejawów przemocy i nękania w pracy, zwiększenie świadomości pracodawców i pracowników, a także wskazanie możliwych środków pozwalających na ograniczenie ryzyka wystąpienia przemocy i nękania w pracy. Zgodnie z definicją przyjętą na gruncie porozumienia, nękanie i przemoc mogą przybierać różne formy, w tym w szczególności mogą polegać na dopuszczaniu się przemocy fizycznej, psychicznej, napastowaniu seksualnym i mogą mieć miejsce zarówno pomiędzy współpracownikami, przełożonymi a podwładnymi, a także pomiędzy pracownikami oraz osobami trzecimi. Za przemoc i nękanie zostały uznane zachowania jednorazowe, w tym „drobne przypadki braku szacunku” oraz zachowania długotrwałe. Analiza treści porozumienia skłania ku refleksji, że walka z problemem powinna zostać podjęta nie tylko przez pracodawcę, ale również przedstawicielstwo pracownicze pełniące istotną rolę w ochronie praw osób zarobkujących⁸⁶. Przepisy porozumienia jako rekomendowane działanie prewencyjne uznają bowiem wprowadzenie wewnątrzzakładowych procedur, których zasady powinny zostać skonsultowane z pracownikami i ich przedstawicielami. Opracowana procedura powinna zapewniać ofiarom możliwość złożenia skargi pracodawcy. Postępowanie wyjaśniające powinno zostać przeprowadzone bez zbędnej zwłoki w sposób gwarantujący jego uczestnikom poufność.

⁸⁵ Ze względu na implementację autonomicznego porozumienia ramowego dotyczącego nękania i przemocy w pracy w 2010 r. doszło do podpisania porozumienia międzysektorowego w sprawie molestowania i przemocy w pracy, European Commission, *Study on the implementation of the autonomous framework agreement on harassment and violence at work, Annex*, Brussels 2015, s. 50.

⁸⁶ B. Surdykowska, *Autonomiczne porozumienie ramowe dotyczące nękania i przemocy w pracy*, MoPr 2007, nr 10, s. 522.

4. Zakres pojęcia przemocy w pracy

4.1. Uwagi wprowadzające

W ramach rozważań zaprezentowanych w niniejszym podrozdziale zostanie omówiony zakres pojęcia przemocy w pracy. Zważywszy, że przedmiotem analizy w kolejnych rozdziałach rozprawy będą normy prawne przeciwdziałające przemocy w pracy, rozważania dotyczące istoty zjawiska zostaną podzielone na części odpowiadające czterem zakresom zastosowania wspomnianych przepisów. Poruszone zagadnienia pozwolą na ustalenie, do jakich podmiotów mają zastosowanie przepisy zapobiegające przemocy w pracy, jakie zachowania mogą zostać uznane za przemoc w pracy oraz na określenie zakresu miejscowo-czasowego zjawiska.

W ramach uwag wprowadzających, warto podkreślić, że w specjalistycznej literaturze można spotkać się z licznymi opracowaniami podejmującymi problematykę przemocy w pracy. Tak jak wskazano wcześniej, zjawisko jest przedmiotem zainteresowania przedstawicieli nauk prawnych, nauk kryminologicznych, a także przedstawicieli nauk psychologicznych badających je z punktu widzenia efektywnego zarządzania zasobami ludzkimi oraz konsekwencji występowania przemocy dla ofiary, sprawcy jak i całego społeczeństwa. Zważywszy na fakt, że przedmiotem rozprawy jest analiza prawna problemu, wspomniane publikacje, choć stanowią niezwykle interesujące źródło wiedzy, będą przywoływane tylko w takim w zakresie, w jakim jest to konieczne do zrozumienia możliwych problemów praktycznych, jakie mogą pojawić się przy rozstrzyganiu sporów prawnych związanych z przemocą w pracy.

4.2. Zakres podmiotowy przemocy w pracy

4.2.1. Ofiara przemocy w pracy

Kluczowe z punktu widzenia dalszych rozważań wydaje się ustalenie kręgu osób, które mogą zostać uznane za ofiary przemocy w pracy. To właśnie te osoby powinny być objęte szczególną ochroną prawną umożliwiającą domaganie się od podmiotów zatrudniających podjęcia działań zmierzających do rozwiązania ich problemu, a także zadośćuczynienia powstałym szkodom i krzywdzie. Rzeczą oczywistą jest, że ofiarami przemocy w pracy mogą stać się przede wszystkim pracownicy zatrudnieni przez pracodawcę w ramach stosunku pracy. Bez wątplenia, ofiarami przemocy w pracy mogą zostać także osoby zatrudnione nielegalnie oraz

osoby, które skutecznie reklasyfikują niepracowniczy stosunek zatrudnienia w stosunek pracy.

Bez znaczenia dla statusu ofiary przemocy w pracy pozostaje rodzaj i miejsce wykonywania powierzonych prac. Pracownikami narażonymi na naganne zachowania są bowiem zarówno pracownicy fizyczni, jak i również pracownicy umysłowi, w tym pracownicy zajmujący stanowiska kierownicze. Ofiarami przemocy mogą paść zarówno pracownicy wykonujący pracę stacjonarnie w zakładzie pracy, jak i pracownicy świadczący pracę poza nim. Do drugiej kategorii osób należałoby zaliczyć m.in. telepracowników, pracowników odbywających podróże służbowe, pracowników delegowanych, czy też tzw. pracowników mobilnych tj. pracowników, wykonujących obowiązki stale poza zakładem pracy w ściśle określonym regionie geograficznym. Ofiarami przemocy mogą paść również pracownicy tymczasowi, a także outsourcowani pracownicy tj. pracownicy oddelegowani przez pracodawcę do wykonywania pracy na rzecz podmiotu trzeciego (tzw. insourcera)⁸⁷.

Na przemoc w pracy są narażone również osoby, które nie otrzymują wynagrodzenia za świadczoną pracę, ale podlegają jednak podporządkowaniu podmiotowi trzeciemu w ramach jej wykonywania. Przykładem takich osób wydają się w szczególności osoby podejmujące bezpłatne praktyki, staże, a także wolontariusze. Wskazane kategorie osób świadczących pracę są podporządkowane instrukcjom podmiotu powierzającego pracę, zobowiązanego do zagwarantowania im odpowiednich warunków bhp⁸⁸, co zdaje się przemawiać za koniecznością objęcia ich ochroną przed przemocą w pracy. Na gruncie niniejszych rozważań, za ofiarę przemocy w pracy nie będą uznawane ofiary aktów przemocy, które nie są popełniane w związku z ich zatrudnieniem, tudzież ich rozwojem zawodowym, przykładowo ofiary przemocy domowej⁸⁹. W takich przypadkach, podmiotem odpowiedzialnym za naprawienie szkody wynikłej z przemocy może być bowiem wyłącznie jej bezpośredni sprawca. Pozostając w nurcie rozważań należy odnieść się także

⁸⁷ Szczegółowe rozważania dotyczące istoty outsourcingu pracowniczego zostały zaprezentowane w wyroku SN z 27.01.2016 r., sygn. I PK 21/15, MoPr 2016, nr 4, str. 203.

⁸⁸ A. Sobczyk, *Niepracownicze zatrudnienie podporządkowane* [w:] B. Rycak, J. Wrątny (red.), *Prawo pracy w świetle procesów integracji europejskiej. Księga jubileuszowa profesor Marii Matej-Tyrowicz*, Warszawa 2011, s. 424.

⁸⁹ Badania dotyczące problematyki przemocy w pracy prowadzone przez MOP odwołują się do pojęcia świata pracy (ang. *world of work*) obejmującego wykonywanie zarówno odpłatnej, jak i bezpłatnej pracy. Co istotne, MOP dąży do wdrożenia ochronnych środków prawnych przed przemocą, która ma miejsce zarówno w przypadku pracy produkcyjnej jak i nieprodukcyjnej, obejmującą także pracę w gospodarstwach domowych, czy też przy interesie rodzinnym, A. Cruz, S. Klinger, *op. cit.*, s. 10.

do potrzeby objęcia regulacjami ochronnymi kandydatów do zatrudnienia, którzy w trakcie procesu rekrutacji mogą paść ofiarami wybranych przejawów przemocy. W szczególności, możliwe jest, że osoby ubiegające się o pracę staną się ofiarami molestowania seksualnego typu „coś za coś”, co ilustruje możliwość otrzymania oferty zatrudnienia uzależnionej od nawiązania relacji intymnej z osobą decyzyjną w procesie rekrutacji.

Nie jest jednak oczywiste, czy przymiot ofiary w pracy może zostać przypisany wyłącznie osobom zatrudnionym w ramach tradycyjnego stosunku pracy, czy również osobom zatrudnionym w elastycznych formach zatrudnienia wykonującym pracę w ramach niepracowniczych stosunków prawnych. Szczególnie interesująca jest możliwość objęcia ochroną przed przemocą w pracy osób samozatrudnionych⁹⁰, a także osób świadczących pracę z wykorzystaniem cyfrowych platform w ramach tzw. rynku umów krótkoterminowych (ang. *gig economy*). Nie budzi wątpliwości, że osoby świadczące pracę w ramach niepracowniczych stosunków zatrudnienia mogą paść ofiarami różnych przejawów przemocy w pracy. Problem tkwi w tym, czy można umożliwić im dochodzenie roszczeń nie tylko od sprawcy przemocy, ale także od podmiotu powierzającego lub nadzorującego ich pracę. Wątpliwość ta – w dużej mierze – sprowadza się do problematyki zakresu odpowiedzialności podmiotu zatrudniającego. Wydaje się, że podmiot zatrudniający powinien ponosić odpowiedzialność za pojawienie się przemocy w pracy, gdy powierza wykonywanie pracy wymagającej podporządkowania się instrukcjom co do miejsca, czasu, a także sposobu wykonywania pracy. Jak pokazuje praktyka rynkowa, wspomniane cechy nie są charakterystyczne wyłącznie dla tradycyjnego stosunku pracy, ale mogą pojawić się również przy wykonywaniu pracy w ramach zatrudnienia niepracowniczego.

Warte podkreślenia jest, że wiele osób samozatrudnionych może zostać określonych mianem tzw. samozatrudnionych zależnych ekonomicznie (ang. *dependent self-employed*) tj. zarobkujących świadczących usługi wyłącznie na rzecz jednego odbiorcy⁹¹, co jak słusznie podnosi się w doktrynie może przemawiać

⁹⁰ Jak słusznie zauważa K. Walczak w literaturze na próżno poszukiwać uniwersalnej definicji samozatrudnienia, które jest najczęściej utożsamiane z prowadzeniem własnej działalności gospodarczej przez osobę fizyczną, w ramach jednoosobowej firmy: K. Walczak, *Zatrudnienie niepracownicze w ramach pozarolniczej działalności gospodarczej*, [w:] K. Baran (red), *System prawa pracy. Tom VII. Zatrudnienie niepracownicze*, Warszawa 2015, s. 307.

⁹¹ Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie zielonej księgi „Modernizacja prawa pracy w celu sprostania wyzwaniom XXI wieku” COM(2006) 708 wersja ostateczna (NR (2007/C175/17)) z 27.07.2007 r. (Dz.Urz.UE.C Nr 175, str. 65).

za koniecznością objęcia ich ochroną m.in. w zakresie bhp⁹². Jeśli chodzi o pozostałych samozatrudnionych tzw. niezależnych samozatrudnionych (ang. *independent self-employed*), to posiadają oni znacznie większą autonomię i niezależność. Pomimo to, nie istnieją jednak dostateczne argumenty, by wykluczyć ryzyko pojawienia się przemocy także w ich środowisku pracy, które nierzadko jest kształtowane przez odbiorcę ich usług posiadającego realne możliwości zapobiegania aktom przemocy.

Co zaś tyczy się osób wykonujących zadania w ramach rynku umów krótkoterminowych, to choć często nie pozostają one w długotrwałej więzi o charakterze ekonomicznym z właścicielem platformy cyfrowej, to są jednak zobowiązane do podporządkowania się zasadom organizacyjnym przez niego wyznaczonym oraz są przez niego kontrolowane⁹³. Jak pokazuje praktyka, takie osoby mogą paść ofiarą przemocy ze strony klientów platformy, jak i jej pozostałych użytkowników. Ilustracją powyższego wydaje się mobbing osoby zarobkującej w ramach rynku umów krótkoterminowych, polegający na celowym wystawianiu negatywnych opinii o jakości świadczonych przez nią usług, uniemożliwiający przyjmowanie kolejnych zleceń. Innym przykładem jest sytuacja, w której osoba wykonująca zadania w ramach platformy zostanie napadnięta przez użytkownika korzystającego z jej usług. Nie powinno budzić wątpliwości, iż w tego typu przypadkach podmiotem, który może zapobiec naruszeniom jest przede wszystkim właściciel platformy posiadający uprawnienie do określania zasad korzystania z niej zarówno przez osoby zarobkujące, jak i użytkowników. Z tego to względu, właściciel platformy powinien ponosić odpowiedzialność za jej niepoprawne działanie lub też zaniechanie podjęcia działań gwarantujących osobom zarobkującym bezpieczeństwo, w zakresie w jakim uchybienia umożliwiły sprawcy dopuszczenie się przemocy. Wydaje się, że właściciel platformy może ponieść odpowiedzialność w szczególności gdy nie zapewni osobom zarobkującym możliwości raportowania nadużyć, co pozwoli niebezpiecznym użytkownikom na dopuszczenie się aktów przemocy względem dużej liczby osób zarobkujących. W takich przypadkach zaniechanie podjęcia działań prewencyjnych może zostać uznane za pomocnictwo sprawcy w dopuszczeniu się nagannego czynu.

⁹² A. Musiała, *Prawna problematyka świadczenia pracy przez samozatrudnionego ekonomicznie zależnego*, MoPr 2014, nr 2, s. 72-73.

⁹³ J. Pinosof, *A New Take on an Old Problem: Employee Misclassification in the Modern Gig-Economy*, Michigan Telecommunications and Technology Law Review 2016, Vol. 22, s. 356.

Wszystko to zdaje się przemawiać za wnioskiem, iż osoby zatrudnione w elastycznych, niepracowniczych formach zatrudnienia, w tym osoby samozatrudnione oraz osoby zarobkujące w ramach tzw. rynku krótkoterminowych umów mogą paść ofiarami przemocy w pracy, za którą odpowiedzialność może ponieść podmiot powierzający im pracę. Wydaje się, że wszystkie osoby wykonujące pracę w ramach jakiegokolwiek podporządkowania lub zależności ekonomicznej powinny być objęte ochroną przed przemocą w pracy, zaś specyfika ich zatrudnienia może wpływać wyłącznie na zakres obowiązków podmiotów zatrudniających, względnie na ograniczoną możliwość poniesienia przez nich odpowiedzialności w przypadku gdy nie mają realnej możliwości przeciwdziałaniu zjawisku, przykładowo gdy miejsce, czas i sposób wykonywania pracy są uzależnione od decyzji osoby zarobkującej i podmiot zatrudniający nie może realnie zabezpieczyć jej przed przemocą w pracy. Konsekwentnie, ofiary przemocy w pracy mogą dochodzić roszczeń zarówno od pracodawców, jak i innych podmiotów zatrudniających, o ile podmioty powierzające pracę nie wdrożyły jakichkolwiek środków zabezpieczających interesy osób zatrudnionych przed pojawieniem się przemocy.

Reasumując, za ofiarę przemocy w pracy należy uznać każdą osobę świadczącą pracę, która w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych w sposób określony przez pracodawcę lub inny podmiot zatrudniający pada ofiarą przemocy. Ochrona przed przemocą w pracy powinna przysługiwać również osobom ubiegającym się o zatrudnienie, a także osobom odbywającym praktyki, staże oraz wolontariuszom. Uzasadnieniem dla przyjęcia tak szerokiej definicji ofiary wydają się przede wszystkim globalne trendy ochrony godności wszystkich osób świadczących pracę oraz konieczność zapewnienia im bezpiecznych i higienicznych warunków wykonywania pracy, niezależnie do reżimu ich zatrudnienia. Warto odnieść się także do przepisów konwencji MOP nr 190 wprowadzających ochronę przed przemocą w pracy dla wszystkich osób zarobkujących. Art. 2 ust. 1 konwencji MOP nr 190 podkreśla, że jej przepisy powinny znaleźć zastosowanie do wszystkich pracowników, a także do innych osób świadczących pracę, niezależnie od podstawy ich zatrudnienia oraz do osób odbywających praktyki, byłych pracowników, osób poszukujących pracy oraz pracowników zajmujących kierownicze stanowiska. Głównym zadaniem norm prawnych zakazujących przemocy w pracy powinno być zatem stworzenie skutecznego modelu ochronnego dóbr osobistych zagrożonych w związku z relacją bądź to pracowniczego podporządkowania bądź to innej ekonomicznej zależności

występującej pomiędzy ofiarą a podmiotem zatrudniającym. Oczywiście, standardy ochrony prawnej przyznane osobom świadczącym pracę mogą wykazywać pomiędzy sobą pewne odrębności wynikające z cech charakterystycznych stosunku prawnego, jednakże różnicowanie sytuacji prawnej ofiar powinno zostać poprzedzone dokonaniem dogłębnej analizy.

4.2.2. Sprawca przemocy w pracy

W ramach wcześniejszych rozważań podkreślono, że przemoc w pracy jest zazwyczaj przejawem nadużycia władzy sprawcy nad ofiarą. Nie powinno zatem dziwić, że do przemocy w pracy dochodzi najczęściej w ramach relacji pracownik – przełożony. Niemniej jednak, praktyka dostarcza jednak wielu przykładów spraw, w których sprawcami przemocy w pracy okazują się nie tylko osoby piastujące w zakładzie pracy funkcje kierownicze, ale także szeregowi pracownicy oraz osoby postronne, w tym klienci pracodawcy. Biorąc to pod uwagę, **za sprawcę przemocy w pracy należy uznać każdą osobę dopuszczającą się aktu przemocy względem osoby zatrudnionej, o ile taki akt przemocy ma miejsce w trakcie lub w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych przez ofiarę.**

Poprzestając na ogólnym poziomie rozważań, sprawcami przemocy w pracy mogą okazać się:

- i. aktualni lub byli pracownicy,
- ii. klienci pracodawcy,
- iii. osoby powiązane z ofiarą przemocy, przykładowo jej partnerzy życiowi,
- iv. osoby postronne, czyli osoby niezwiązane w żaden sposób z działalnością prowadzoną przez pracodawcę lub z ofiarą⁹⁴.

Zaprezentowany powyżej podział sprawców przemocy w pracy nie ma jedynie charakteru czysto teoretycznego, ale ma także istotny wymiar praktyczny. Wydaje się, że pracodawca powinien ponosić bardziej surową odpowiedzialność za występowanie przemocy w pracy, w sytuacjach gdy on, jego przedstawiciele lub pracownicy byli sprawcami przemocy, aniżeli w przypadkach gdy przemocy dopuszczały się osoby trzecie. W takich bowiem przypadkach pracodawca posiada ograniczone środki oddziaływania na zachowanie sprawcy⁹⁵ tj. może podjąć ogólne i standardowe

⁹⁴ J. Lipscomb, B. Silverstein, T. Slavin, E. Cody, L. Jenkins, *op. cit.*, s. 167.

⁹⁵ B. Godlewska-Bujok, *op. cit.*, s. 6.

działania ukierunkowane na zapewnienie pracownikom bezpieczeństwa. Pracodawca nie posiada natomiast realnego wpływu na postawę sprawcy, który nie pozostaje z nim w relacji podporządkowania. Mając powyższe na uwadze, wydaje się, że w wielu przypadkach **zakres odpowiedzialności pracodawcy za przemoc w pracy może być uzależniony od tego, kim jest jej sprawca**. Nie zmienia to jednak faktu, że pracodawca powinien wdrażać środki prewencyjne przed każdym rodzajem przemocy, niezależnie od osoby sprawcy.

Pracodawcy zainteresowani efektywnym przeciwdziałaniem przemocy w pracy powinni zapoznać się z informacjami dotyczącymi cech typowego sprawcy przemocy w pracy. W piśmiennictwie z zakresu psychologii wskazuje się, że sprawcami przemocy fizycznej są najczęściej młodzi mężczyźni, którzy mają zaburzenia psychiczne oraz w przeszłości dopuszczali się różnych form agresji⁹⁶. Sprawcami molestowania seksualnego są zazwyczaj również mężczyźni – współpracownicy lub przełożeni ofiary, zaś mobbingu osoby impulsywne, agresywne, nastawione na konkurencję oraz cechujące się wysoką samooceną⁹⁷. Pracodawcy, kierując się potrzebą zabezpieczenia pracowników przed ryzykiem pojawienia się przemocy w pracy, nie mogą oczywiście podejmować decyzji związanych z zatrudnieniem w oparciu o wskazane cechy i właściwości. Niemniej jednak, pracodawcy mogą zdecydować się na przeprowadzenie wśród kandydatów do pracy testów kompetencji zawodowych badających umiejętność zarządzania personelem, a także reagowanie na różne stresogenne sytuacje. Jedną z metod prewencyjnych może okazać się również przeprowadzenie weryfikacji karalności kandydata oraz pozyskanie szczegółowych informacji dotyczących wcześniejszego zatrudnienia⁹⁸. Co istotne, ostatnie rozwiązanie jest wykorzystywane głównie w systemach prawnych *common law*, w tym przykładowo w amerykańskim systemie prawnym zezwalającym na ingerencję w sferę prywatności kandydata celem zabezpieczenia interesów załogi zakładu pracy⁹⁹, przy jednoczesnym mniejszej dopuszczalności takiego rozwiązania w kontynentalnych systemach prawnych.

⁹⁶ V. Di Martino, H. Hoel, C. Cooper, *Preventing violence and harassment in the workplace*, Dublin 2003, s. 13.

⁹⁷ *Ibidem*, s. 14-15.

⁹⁸ K. M. McCarthy, *Dealing with Workplace Violence*, *Practical Lawyer* 1995, vol. 41, no. 4, s. 35-39.

⁹⁹ J. Dolan, *Workplace Violence: The Universe of Legal Issues*, *Defense Counsel Journal* 2000, Vol. 67, no. 3, s. 335-336.

4.2.3. Pracodawca i inne podmioty zatrudniające

Rozważania dotyczące zakresu podmiotowego przemocy w pracy powinny zostać zakończone uwagami dotyczącymi pracodawcy oraz innych podmiotów zatrudniających. Jeśli chodzi o rolę pracodawcy to jako organizator pracy podległych mu pracowników ma on bardzo często wpływ na pojawienie się zjawiska przemocy, jego skalę, a także posiada realne możliwości zapobiegania jego konsekwencjom. Tak jak wskazano we wcześniejszych rozważaniach, pracodawca lub osoby działające w jego imieniu mogą stać się sprawcami przemocy w pracy. Oprócz tego, to właśnie zaniechanie podjęcia działań prewencyjnych lub działań interwencyjnych, może prowadzić do pojawienia się lub eskalacji problemu, a w konsekwencji do wyrządzenia pracownikowi szkody. Z tego względu, rola pracodawcy nie ogranicza się do podejmowania środków przeciwdziałających przemocy w pracy, ale przejawia się także w rekompensowaniu ofierze szkód powstałych w wyniku niedostatecznych działań zapobiegających przemocy.

Należy zauważyć, że ofiary przemocy w pracy mogą dochodzić różnego typu roszczeń, w tym w szczególności odszkodowania za poniesioną szkodę. Odpowiedzialność majątkowa pracodawców może wiązać się z koniecznością zapewnienia pracownikowi odpowiedniego wsparcia psychologicznego, kosztem przeprowadzenia wewnątrzzakładowego postępowania wyjaśniającego, czy też wreszcie kosztami związanymi z długotrwałą absencją ofiary przemocy w pracy¹⁰⁰. Pracodawcy, którzy nie przeciwdziałają przemocy w pracy muszą liczyć się także z kosztami postępowań sądowych.

Niezależnie od finansowych konsekwencji dla pracodawcy, przemoc w pracy jest również zjawiskiem, wywołującym wzmożony stres u pracowników, co z kolei wpływa negatywnie na jakość ich pracy, a w najbardziej drastycznych przypadkach może doprowadzić do powstania syndromu wypalenia zawodowego¹⁰¹. Jednym ze skutków zjawiska przemocy w pracy jest zatem podwyższony poziom rotacji, a także proceder nagminnego korzystania ze zwolnień lekarskich¹⁰² w związku

¹⁰⁰ W 1994 r. koszty związane z rotacją amerykańskich pracowników federalnych w związku z problemem molestowania seksualnego zostały oszacowane na około 24.7 milionów dolarów, zaś biorąc pod uwagę koszty związane ze zwolnieniami lekarskimi, rozwiązaniem stosunków pracy z inicjatyw pracowników oraz zmniejszeniem produktywności zespołów koszty te mogły sięgać nawet 327.1 milionów dolarów, H. Hemphill, R. Haines, *Discrimination, Harassment and the Failure of Diversity Training. What to do now*, Westport 1997, s. 19.

¹⁰¹ H. Szewczyk, *Mobbing...*, *op. cit.*, s. 32.

¹⁰² J. Semena, *Wewnętrzna polityka antymobbingowa jako sposób realizacji obowiązku płynącego z art. 94³ Kodeksu pracy*, *Przegląd Prawno-Ekonomiczny* 2006, nr 35, s. 92.

z dolegliwościami chorobowymi. Podwyższony poziom absencji ofiar przemocy w pracy wiąże się nie tylko z obowiązkiem zapewnienia im wynagrodzeń chorobowych, ale także koniecznością zastąpienia nieobecnego pracownika w pracy¹⁰³. Pracodawcy muszą liczyć się również z możliwością poniesienia szkód o charakterze wizerunkowym, w szczególności gdy ofiary przemocy zdecydują się na wszczęcie postępowań sądowych, które bardzo często cieszą się zainteresowaniem mediów¹⁰⁴. W konsekwencji, przemoc w pracy może doprowadzić do utraty przez pracodawcę kontrahentów, a także trudnościami w rekrutacji nowych pracowników.

Ryzyko poniesienia strat o charakterze finansowo-wizerunkowym wpływa na chęć zabezpieczenia interesów zakładu pracy przed ewentualnymi konsekwencjami pojawienia się przemocy w pracy. Należy jednak wziąć pod uwagę, że efektywne zapobieganie przemocy w pracy stanowi o wiele większe wyzwanie dla pracodawców, aniżeli zapewnienie pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w zakresie bezpieczeństwa technicznego i organizacyjnego. Ryzyka o charakterze technologicznym mogą zostać wyeliminowane poprzez stosowanie nowoczesnych rozwiązań, odpowiednie przekwalifikowanie pracowników, a także bieżące monitorowanie stanu technologicznego urządzeń wykorzystywanych w procesie pracy. Efektywne zapobieganie przemocy w pracy wymaga podjęcia o wiele bardziej skomplikowanych i kompleksowych działań, które powinny być skorelowane z należyтым wywiązywaniem się z obowiązku poszanowania prywatności pracowników oraz ochrony ich innych dóbr osobistych. Pomimo sprawowania funkcji organizatorskiej, pracodawca nie jest bowiem uprawniony do bieżącego monitorowania relacji pomiędzy pracownikami, w tym m.in. poprzez stały monitoring ich rozmów, sposobu komunikacji, a także ich relacji z innymi współpracownikami, co z jednej strony ogranicza możliwość skutecznego zapobiegania niektórym formom przemocy w pracy, a z drugiej stanowi zabezpieczenie prywatności pracowników.

Prewencyjne działania podejmowane przez pracodawców powinny być jednocześnie dostosowane zarówno do rodzaju pracy wykonywanej przez pracownika, miejsca i czasu wykonywania pracy, liczebności załogi oraz struktury organizacyjnej zakładu pracy. Tytułem przykładu, przeciwdziałanie przemocy w pracy skierowanej

¹⁰³ L. Olsen, *Preventing workplace violence – we can't afford not to*, Labour Education 2003/4, no. 133, s. 33.

¹⁰⁴ L. Lewandowska, M. Nawrocki, *Skutki mobbingu i dyskryminacji – dla pracowników, pracodawców, społeczeństwa*, MoPr 2010, nr 10, s. 522.

przeciwko pracownikowi korporacji, wymaga przede wszystkim wdrożenia procedur zapobiegających przemocy wśród pracowników, a także zabezpieczenia miejsca świadczenia pracy poprzez skorzystanie z usług agencji ochrony osób i mienia, czy też zainstalowanie monitoringu przy wejściu do zakładu pracy. Sposób ten może okazać się jednak niewystarczającym środkiem prewencyjnym w przypadku pracowników mobilnych, przykładowo pracowników szpitali zobowiązanych do odbywania wizyt domowych u pacjentów. Wydaje się zatem, że środki przeciwdziałania przemocy powinny być uzależnione głównie od miejsca wykonywania pracy przez pracownika i od dostępu do tego miejsca pozostałych współpracowników oraz osób trzecich. Uzasadniona wydaje się zatem teza, że pracodawca powinien wdrożyć najmniej rozbudowane środki ochrony przed przemocą w pracy względem telepracowników, którzy ze względu na charakter wykonywania pracy są narażeni głównie na przemoc psychiczną stosowaną przez ich współpracowników przy wykorzystywaniu środków elektronicznego komunikowania się na odległość. W przypadku osób wykonujących pracę zdalnie i decydujących o miejscu i środowisku wykonywania pracy, pracodawca powinien zatem ograniczyć się głównie do wprowadzenia wewnątrzzakładowych procedur umożliwiających zgłoszenie nadużyć, a także zabezpieczenia takich pracowników przed ryzykiem przeprowadzania nieuzasadnionych i nagminnych kontroli miejsca wykonywania pracy przez ich przełożonych lub innych współpracowników.

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że jednym z możliwych sposobów walki z problemem może okazać się wdrożenie systemu prewencyjnego zbliżonego do procedur eliminujących czynniki szkodliwe dla zdrowia i życia w środowisku pracy. Co istotne, takie podejście do problemu jest od kilkunastu lat rekomendowane przez MOP. Organizacja wskazuje, że pracodawcy zainteresowani efektywnym przeciwdziałaniem przemocy powinni zdecydować się na wprowadzenie procedury zarządzania ryzykiem. Wdrożenie procedury – zgodnie z rekomendacjami MOP – powinno składać się z czterech etapów: oszacowania i opisanie ryzyka, opracowania i wdrożenia prewencyjnych środków, opracowania i wdrożenia środków następczych, a także monitorowania ich egzekwowalności¹⁰⁵. Za skuteczne działania prewencyjne – w ocenie ekspertów MOP – należy uznać również przeprowadzenie ankiety wśród

¹⁰⁵ K. Rogers, D. Chappell, *Preventing and responding to workplace violence*, Geneva 2003, s. 17.

pracowników dotyczącej zaburzeń psychospołecznych oraz wdrożenie procedury przeciwdziałającej przemocy¹⁰⁶.

Można łatwo zauważyć, że celem prawidłowego zabezpieczenia pracowników przed przemocą w pracy, pracodawcy powinni podejmować zarówno działania o charakterze *stricte* prewencyjnym, jak i reagować na wszelkie doniesienia o nagannych zachowaniach. Nawet jednorazowy brak podjęcia interwencji w przypadku pojawienia się problemu, może stać się podstawą lekceważącego stosunku pracowników do ustanowionych procedur i w konsekwencji doprowadzić do eskalacji problemu w przyszłości, co może wiązać się z dotkliwymi konsekwencjami dla pracodawcy. Pracodawcy powinni dokonywać okresowego przeglądu wdrożonych rozwiązań oraz monitorować ich przestrzeganie¹⁰⁷.

Na zakończenie rozważań istotne wydaje się odniesienie do omówionej wcześniej możliwości uznania za ofiarę przemocy w pracy osób zatrudnionych w elastycznych formach zatrudnienia. W związku z przyjęciem szerokiej definicji ofiary przemocy w pracy, uwagi dotyczące pracodawcy powinny znaleźć odpowiednie zastosowanie (z uwzględnieniem specyfiki relacji niepracowniczego zatrudnienia) także do innych podmiotów zatrudniających. W tym kontekście warto podkreślić, że wiele przejawów przemocy może mieć miejsce w związku z niepodjęciem prewencyjnych działań przez podmiot zatrudniający sprawujący kontrolę nad wykonywaniem pracy przez osoby zatrudnione poza reżimem pracowniczym, co zdaje się przemawiać za koniecznością nałożenia na wszystkie podmioty zatrudniające obowiązku przeciwdziałania przemocy w pracy, której ofiarami mogą stać się osoby współpracujące z nimi w ramach elastycznych stosunków prawnych. Wydaje się, że w każdym przypadku, podmioty zatrudniające powinny umożliwić osobom zarobkującym zgłoszenie informacji o przejawach przemocy w pracy i reagować na ewentualne naruszenia. Prawo do bezpiecznych warunków pracy – ze względu na swój publicznoprawny charakter – nie powinno być bowiem przywilejem wyłącznie osób zarobkujących w ramach tradycyjnego stosunku pracy. Kwestią dyskusyjną pozostaje natomiast ustalenie w jakim zakresie podmioty zatrudniające powinny ponosić odpowiedzialność za akty przemocy, których

¹⁰⁶ *Ibidem*, s. 69.

¹⁰⁷ H. Hoel, M. Varita, *Bullying and sexual harassment at the workplace, in public spaces, and in political life in the EU*, Policy Department for Citizen's Rights and Constitutional Affairs, Director General for Internal Policies, European Parliament, Brussels 2018, s. 9.

sprawcami są współpracownicy ofiary lub osoby trzecie. Niewątpliwie, ewentualna odpowiedzialność podmiotów zatrudniających w reżimie niepracowniczym jest uzależniona od tego, w jakim stopniu kształtują one warunki świadczenia pracy i mogą wywierać wpływ na otoczenie osób zarobkujących w trakcie wykonywania przez nie pracy.

4.3. Zakres przedmiotowy

4.3.1. Różnorodność form przemocy w pracy

W literaturze przedmiotu nie funkcjonuje jednolita klasyfikacja rodzajów przemocy w pracy, co wynika z jej niejednolitego charakteru. Przykładem przemocy w pracy mogą okazać się zarówno pobicie, napaść seksualna, groźenie, długotrwałe napastowanie pracownika, jak i również jednorazowa kłótnia z podwładnym, czy też opowiadanie niestosownych żartów o ofierze. Pomimo trudności w określeniu katalogu zachowań, które mogą zostać uznane za przejawy przemocy w pracy, zjawisko w swej istocie stanowi naruszenie jednego z podstawowych dóbr osobistych osób zarobkujących, jaką jest ich godność¹⁰⁸. Posługiwanie się kryterium naruszenia godności pozwala na uznanie za przemoc w pracy zarówno bardziej groźnych zachowań takich jak zabójstwo, naruszenie nietykalności pracownika, mobbing, jak i też mniej poważnych czynów, takich jak niestosowne żarty na temat pracownika, które w wielu przypadkach mogą stać się podstawową formą molestowania. Wniosek ten jest przede wszystkim pomocny w rozstrzygnięciu czy pod pojęciem przemocy w pracy mieszczą się również zachowania stanowiące molestowanie¹⁰⁹, wyodrębnione jako odrębny problem na gruncie konwencji MOP nr 190.

Istotne z punktu widzenia dalszych rozważań jest również zwrócenie uwagi na konsekwencje przemocy, które odróżniają ją od innych nagannych zachowań

¹⁰⁸ Nie można wykluczyć, że przemoc w pracy naruszy także inne dobra osobiste pracownika, w tym przykładowo prawo do wizerunku czy też nietykalność cielesną. Tytułem przykładu, działania o charakterze mobbingowym mogą polegać na tworzeniu karykaturalnych wizerunków ofiary celem jej ośmieszenia, co poza naruszeniem godności, stanowi także naruszenie prawa do wizerunku. Niemniej jednak, w każdym przypadku przemoc w pracy doprowadzi do naruszenia najważniejszego dobra osoby zatrudnionej, jaką jest jej godność.

¹⁰⁹ Jak słusznie zauważa L. Bosek, konieczność ochrony godności stanowi główne zadanie norm zakazujących molestowania i molestowania seksualnego zawartych w dyrektywach unijnych dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu: L. Bosek, *Ochrona godności człowieka w prawie Unii Europejskiej a konstytucyjne granice przekazania kompetencji państwa?*, Przegląd Sejmowy 2008, nr 2(85), s. 81.

w pracy. Do najczęstszych skutków przemocy w pracy należy zaliczyć naruszenie zdrowia psychicznego ofiary, a także w przypadku bardziej brutalnych przejawów przemocy naruszenie jej nietykalności cielesnej. Cechą charakterystyczną przemocy w pracy jest również to, że jest ona najczęściej przejawem nadużycia władzy, wynikającej zarówno z hierarchicznej podległości względem sprawcy przemocy jak i pozycji zajmowanej przez sprawcę w danym zakładzie pracy. Jeśli chodzi o sprawców przemocy spoza zakładu pracy, to ich przewaga nad ofiarą może wynikać z możliwości zagrożenia jej zdrowiu lub życiu, przykładowo poprzez użycie niebezpiecznych narzędzi.

W związku z trudnościami w stworzeniu wyczerpującego katalogu zachowań stanowiących przejawy przemocy w pracy, ważne wydaje się ustalenie ich podziału umożliwiającego przejście do bardziej szczegółowych rozważań dotyczących poszczególnych form przemocy. W literaturze dotyczącej problemu można spotkać się z podziałem przemocy na przemoc fizyczną, przemoc emocjonalną, przemoc seksualną, czy też przemoc ekonomiczną¹¹⁰. Niektórzy autorzy odwołując się do kryterium osoby sprawcy dzielą przemoc na przemoc wewnętrzną (dokonywaną przez pracodawcę lub współpracowników pracownika) oraz zewnętrzną, której sprawcami są osoby trzecie¹¹¹. Wydaje się, że podziały te nie odpowiadają potrzebie usystematyzowania standardów ochrony prawnej przed przemocą w pracy. Co więcej, w wielu przypadkach ich stosowanie może okazać się mało precyzyjne i niewystarczające. Przykładowo, przemoc fizyczna jest zazwyczaj powiązana z przemocą słowną oraz przemocą psychiczną¹¹². Niejednolity charakter przemocy można zaobserwować także w niektórych przypadkach molestowania i mobbingu tj. w sytuacjach gdy znęcanie się psychiczne nad ofiarą będzie powiązane z użyciem wobec niej agresji fizycznej.

Wszystko to zdaje się przemawiać na rzecz przyjęcia innego podziału tj. omówienia trzech najczęstszych przejawów przemocy w pracy tj. mobbingu, molestowania i molestowania seksualnego. Analiza pozostałych przejawów przemocy w pracy takich jak napaści na pracowników, morderstwa, czy gwałty będzie miała

¹¹⁰ A. E. Adams, C. M. Sullivan, D. Bybee, M. R. Greeson, *Development of the Scale of Economic Abuse*, [w:] C. M. Renzetti, J. L. Edleson, R. K. Bergen (red.), *Companion Reader on Violence Against Women*, Thousand Oaks 2012, s. 52.

¹¹¹ K. Lippel, *Conceptualising Violence at Work Through A Gender Lens: Regulation and Strategies for Prevention and Redress*, Oxford Human Rights Hub 2018, no. 1, s. 144.

¹¹² K. Rogers, D. Chappell, *op. cit.*, s. 5.

charakter uzupełniający. Należy zasygnalizować, że w przypadku niektórych porządków prawnych przemoc w pracy jest jednak utożsamiana głównie z napaściami o charakterze fizycznym oraz morderstwami, czego przykładem wydaje się amerykański system prawny. Pomimo to, w zdecydowanej większości współczesnych systemów prawnych, zjawisko jest raczej utożsamiane z problem znęcania psychicznego nad pracownikiem, co znajdzie odzwierciedlenie w dalszych uwagach.

4.3.2. Molestowanie seksualne

Charakterystyka molestowania seksualnego powinna rozpocząć się od podkreślenia, że problem jest nierozdzielnie związany z kulturą prawną Stanów Zjednoczonych Ameryki, w której to doszło do powstania pierwszego, skutecznego modelu ochrony przed niepożądanymi zachowaniami o charakterze seksualnym w pracy. Wyprzedzając tok rozważań, warto nadmienić, iż nawet pobieżna analiza przepisów prawa unijnego zakazującego molestowania seksualnego, a także naukowych opracowań dotyczących problemu prowadzi do wniosku, że zdecydowana większość definicji molestowania seksualnego opiera się na dorobku amerykańskiej jurysprudencji¹¹³.

Znamienne, że koncepcja zjawiska nie powstała na gruncie nauk prawnych, lecz została wypracowana w oparciu o dokonania amerykańskich feministek. Podjęcie debaty nad problemem molestowania seksualnego było związane z procesem emancypacji kobiet zmierzającym do zapewnienia im powszechnego dostępu do zatrudnienia. Za popularyzatorkę pojęcia molestowania seksualnego powszechnie uznaje się C. MacKinnon, która to w książce „Molestowanie seksualne pracujących kobiet” (ang. *Sexual Harassment of Working Women*), dokonała analizy problemu, jego przyczyn i skutków, osadzając je w realiach ówczesnego amerykańskiego rynku pracy. Warto odnotować, że autorka nie postulowała wprowadzenia nowych przepisów zakazujących niepożądanych zachowań o charakterze seksualnym w pracy. We wspomnianym opracowaniu C. MacKinnon uznała molestowanie seksualne za przejaw dyskryminacji ze względu na płeć, zakazanej na gruncie amerykańskiej ustawy o prawach obywatelskich z 1964 r.¹¹⁴ (ang. *Civil Rights Act 1964*),

¹¹³ L. Bowes-Sperry, J. Tata, *A Multiperspective Framework of Sexual Harassment. Reviewing Two Decades of Research*, [w:] G. Powell (red.), *Handbook of Gender & Work*, Thousand Oaks 1999, s. 266-267.

¹¹⁴ Civil Rights Act 1964 (Pub.L. 88–352, 78 Stat. 241).

wprowadzającej ochronę przed nierównym traktowaniem. Molestowanie seksualne – w ocenie C. MacKinnon – przejawiało się najczęściej w niepożądanym dla ofiary proponowaniu jej czynności o charakterze seksualnym w relacji cechującej się nierówną pozycją stron¹¹⁵.

Jednym z podstawowych problemów związanych z badaniami nad zjawiskiem zaprezentowanymi przez C. MacKinnon było ograniczenie analizy do kwestii molestowania seksualnego kobiet przez mężczyzn. Było to związane przede wszystkim z poglądami C. MacKinnon - główną przyczyną podjęcia badań nad problemem molestowania seksualnego było jej przekonanie o gorszym traktowaniu kobiet w społeczeństwie. Autorka, mając na uwadze ówczesne realia amerykańskiego rynku pracy, zwracała uwagę przede wszystkim na funkcjonowanie praktyki powierzania kobietom słabo opłacanych prac, a także ograniczania im możliwości zdobycia pracy w określonych zawodach, czy też zatrudniania ich przy mało wymagających pracach¹¹⁶, takich jak sekretarki, pomoc domowa, pielęgniarki, maszynistki, kelnerki etc.¹¹⁷

Wykładnia przepisów amerykańskiej ustawy o prawach obywatelskich zaprezentowana przez C. MacKinnon znalazła szybko odzwierciedlenie w orzecznictwie sądowym. Początkowo, sprawy o molestowanie seksualne były inicjowane głównie przez kobiety dochodzące odszkodowań w związku z dopuszczeniem się względem nich niepożądanych zachowań o charakterze seksualnym w pracy. Molestowanie seksualne było bowiem głównie utożsamiane z kierowaniem niestosowanych propozycji przez przełożonego względem podległej mu pracownicy¹¹⁸. Sytuacja ta uległa zmianie na przestrzeni lat, czego wyrazem okazał się precedensowy wyrok w sprawie *Oncale przeciwko Sundowner Offshore Services*. W uzasadnieniu do wskazanego wyroku, amerykański Sąd Najwyższy uznał, iż ofiarą molestowania seksualnego może być także mężczyzna¹¹⁹. Wydanie prekursorskiego orzeczenia stało się podstawą do dochodzenia roszczeń przez wszystkie ofiary niepożądanych zachowań, niezależnie od płci i stanowiło istotne doprecyzowanie definicji molestowania seksualnego.

¹¹⁵ C. MacKinnon, *Sexual Harassment of Working Women. A case of Sex Discrimination*, Westford 1979, s. 1.

¹¹⁶ *Ibidem*, s. 4.

¹¹⁷ *Ibidem*, s. 18.

¹¹⁸ V. Schultz, *Reconceptualizing Sexual Harassment*, The Yale Law Journal 1998, Vol. 107, s. 1686.

¹¹⁹ Szerzej: J. Warylewski, *Stanowisko Sądu Najwyższego USA wobec molestowania seksualnego między osobami tej samej płci*, „Przegląd Sądowy” 1999, nr 3, s. 147-161.

Jeśli chodzi o najczęstsze przejawy molestowania seksualnego, to C. MacKinnon utożsamiała zjawisko z **niepożądanym dla ofiary zachowaniem polegającym na żądaniu poddania się czynności o charakterze seksualnym w zamian za uzyskanie korzyści związanej z zatrudnieniem lub stworzeniem wobec niej wrogiej, nacechowanej seksualnie atmosfery pracy**. Warto dodać, że molestowanie seksualne w pewnych przypadkach skutkuje naruszeniem integralności cielesnej pracownika oraz prowadzi często do wywołania u ofiary poczucia braku pewności zatrudnienia¹²⁰. Molestowanie seksualne prowadzi także do naruszenia godności ofiary, co zostało podkreślone na gruncie unijnych dyrektyw dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu.

Duże trudności mogłoby sprawić stworzenie zamkniętego katalogu zachowań stanowiących molestowanie seksualne. Pomimo to, w literaturze przedmiotu¹²¹ powszechnie próbuje się podzielić molestowanie seksualne na dwie kategorie, a mianowicie:

- a) molestowanie seksualne typu „coś za coś” (łac. *quid pro quo*) oraz
- b) tworzenie wrogiego środowiska pracy (ang. *hostile working environment*).

Istota molestowania seksualnego typu „coś za coś” sprowadza się do szantażu ofiary polegającego na groźbieniu podjęciem negatywnych decyzji dotyczących jej zatrudnienia w razie niepodporządkowania się seksualnie sprawcy¹²². Do tego rodzaju molestowania seksualnego dochodzi najczęściej gdy przełożony ofiary składa jej niepożądane propozycje o charakterze seksualnym. Wyrażenie zgody przez pracownika przysporzy mu określoną korzyść, przykładowo zagwarantuje otrzymanie awansu na wyższe stanowisko, czy też przyznanie podwyżki.

Jeśli chodzi o molestowanie seksualne polegające na stworzeniu wrogiego środowiska pracy, to w literaturze przedmiotu można spotkać się z jego podziałem na: niepożądane zainteresowanie seksualne (ang. *unwanted sexual attention*) oraz molestowanie seksualne ze względu na przynależność do danej płci (ang. *gender harassment*)¹²³. Stworzenie wrogiego środowiska pracy może objawiać się

¹²⁰ A. Rycroft, *Workplace Bullying; Unfair Discrimination, Dignity Violation or Unfair Labour Practice*, 30 Indus. L.J. (Juta) 1431, 2009, s. 1431.

¹²¹ Tak m.in. J. Marciniak, *Mobbing, dyskryminacja, molestowanie – zasady przeciwdziałania*, Warszawa 2011, s. 49.

¹²² C. MacKinnon, *op. cit.*, s. 32.

¹²³ J. Marciniak, *Przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu. Jak w praktyce zwalczać mobbing i inne formy dyskryminacji*, Ostrołęka 2005, s. 26.

różnorodnymi zachowaniami, w tym w szczególności podejmowaniem rozmów o życiu seksualnym pracownika, używaniem wulgarnego i nacechowanego erotycznie języka w trakcie rozmów w pracownikiem, dotykaniem, szczypaniem, pożądlwym patrzaniem na ofiarę, czy też prezentowaniem treści o charakterze pornograficznym w zakładzie pracy, przykładowo erotycznych kalendarzy.

Różnica pomiędzy dwoma rodzajami molestowania seksualnego sprowadza się do tego, że w przeciwieństwie do molestowania seksualnego typu „coś za coś”, stworzenie wrogiej atmosfery w pracy zasadniczo nie wymaga podporządkowania się przez ofiarę określonemu zachowaniu sprawcy¹²⁴. Odróżnienie obu rodzajów niepożądanych zachowań w pracy jest także możliwe dzięki odniesieniu się do pozycji zajmowanej przez sprawcę. W przypadku molestowania seksualnego typu „coś za coś” sprawcą będzie zazwyczaj osoba mająca bezpośredni wpływ na zatrudnienie pracownika tj. najczęściej przełożony ofiary. Pozostali współpracownicy ofiary lub osoby trzecie będą natomiast częściej sprawcami molestowania seksualnego polegającego na stworzeniu wrogiego środowiska pracy¹²⁵. Jedną z różnic pomiędzy dwoma rodzajami molestowania seksualnego może okazać się również zagrożenie stratą o charakterze ekonomicznym, które jest charakterystyczne dla molestowania seksualnego typu „coś za coś”. Oczywiście, ofiara molestowania seksualnego polegającego na stworzeniu wrogiego środowiska pracy może podjąć decyzję o zmianie miejsca pracy, co będzie wiązało się z koniecznością poniesienia straty finansowej. Stratę tę należy traktować jako skutek pośredni molestowania seksualnego i uzależniony częściowo od decyzji ofiary, w sytuacji gdy niepodporządkowanie się żądaniom sprawcy seksualnego szantażu może skutkować utratą pracy przez ofiarę lub doznaniem innych szkód o charakterze ekonomicznym.

Na zakończenie rozważań dotyczących istoty problemu molestowania seksualnego warto zwrócić uwagę na dwa problemy praktyczne związane z rozstrzygnięciem spraw go dotyczących. Za jedną z cech charakteryzujących zjawisko powszechnie uznaje się jego subiektywność, co jest widoczne przede wszystkim na gruncie porównywania odbioru takich samych zachowań przez mężczyzn i kobiety. Zgodnie z przeprowadzonymi badaniami mężczyźni dużo rzadziej niż kobiety uznają za molestowanie seksualne: żarty, szydercze komentarze

¹²⁴ *Ibidem*, s. 40, 46.

¹²⁵ B. Lindemann, D. Kadue, *Sexual Harassment in Employment Law*, Washington 1992, s. 233-234.

o seksualnym charakterze, czy też sugestywne spojrzenia¹²⁶. Różnice pomiędzy odbiorem poszczególnych zachowań są także widoczne w odbiorze zaproszenia na prywatne spotkanie – mężczyźni, odmiennie niż kobiety, odbierają je raczej w kategorii komplementu¹²⁷. Dodatkowo, wpływ na odbiór zachowania mogą mieć również wiek¹²⁸, a nawet uwarunkowania kulturowe¹²⁹. Jako przykład można podać wyniki badań przeprowadzonych wśród obywateli Włoch, Hiszpanii, Wielkiej Brytanii i Japonii. Ich wyniki pokazują, że pomiędzy obywatelami wskazanych krajów występują znaczne różnice w zakresie akceptowania przez nich bliższego kontaktu fizycznego w trakcie komunikowania się¹³⁰, co może wpłynąć na pejoratywny odbiór niektórych sposobów komunikacji pozawerbalnej. Subiektywny odbiór działań stanowiących molestowanie seksualne przez pracowników może stanowić poważny problem nie tylko dla pracodawców, ale także organów rozpatrujących skargi pracowników, które w przypadku postępowań dotyczących problemu stają przed problemem rozstrzygnięcia czy dane zachowanie może zostać uznane za molestowanie seksualne.

Problemem może okazać się dodatkowo rozstrzygnięcie czy ocena danego zachowania powinna być dokonywana z uwzględnieniem motywacji sprawcy, czy też powinna być całkowicie od niej niezależna. *Prima facie* może wydawać się, że w przypadku molestowania seksualnego motywacją kierującą sprawcą będzie zawsze zaspokojenie seksualnego pragnienia. Wniosek ten choć może okazać się uzasadniony w większości przypadków molestowania seksualnego typu „coś za coś”, to jednak może nie okazać się słuszny w sytuacji stworzenia wrogiego środowiska pracy. Przyjęcie takiego założenia może bowiem prowadzić do nieuzasadnionego ograniczenia zakresu ochrony, której przyznanie powinno być uzależnione wyłącznie od skutku w postaci naruszenia godności ofiary i oceny, czy dane zachowanie było dla niej niepożądane. Komentowany problem znajduje odzwierciedlenie w orzecznictwie, czego przykładem wydaje się m.in. wyrok w sprawie Quick

¹²⁶ M. Paludi, R. Barickman, *Sexual Harassment, Work and Education a resource manual for prevention*, Albany 1998, s. 36.

¹²⁷ A. Levy, M. Paludi, *The Masculine Gender Role Causes Sexual Harassment* [w:] L. Gerdes (red.), *Sexual Harassment*, San Diego 1999, s. 92.

¹²⁸ F. Donis, C. Ford, *The Relationship Between Age and Gender in Worker's Attitudes Toward Sexual Harassment*, *The Journal of Psychology* 1996, 130(6), s. 630.

¹²⁹ B. Hołyst, *Patologia w miejscu pracy: mobbing i molestowanie seksualne*, „Prokuratura i Prawo” 2004, nr 1, s. 25.

¹³⁰ A. Młynarska – Sobaczewska, *Znaczenie wielokulturowości dla prawa i władzy państwowej*, [w:] D. Pietrzyk – Reeves, M. Kułakowska (red.), *Studia nad wielokulturowością*, Kraków 2010, s. 88.

przeciwko Donaldson Company Inc. W stanie faktycznym przywołanej sprawy, homoseksualny powód przez okres dwóch lat był ponad stukrotnie chwytny i ściskany za krocze przez współpracowników. Sprawcy naruszenia celem obrony w trakcie procesu sądowego powoływali się na fakt, iż nie są homoseksualistami, a zatem nie działali w zamiarze zaspokojenia seksualnego pragnienia, co nie zostało jednak potraktowane jako okoliczność łagodząca przez sąd orzekający w sprawie¹³¹. Uznanie, że motywacja sprawców niepożądanych zachowań o charakterze seksualnym nie wpływa na kwalifikację ich czynów wiąże się z dalszymi konsekwencjami. Mianowicie, za molestowanie seksualne mogą zostać uznane także zachowania kreujące wrogą atmosferę pracy, które nie mają charakteru seksualnego i są wyłącznie podyktowane niechęcią sprawcy do określonej płci¹³². Wniosek ten, choć może budzić wątpliwości, znajduje odzwierciedlenie w orzecznictwie sądów amerykańskich¹³³, a także w brzmieniu przepisów z zakresu prawa pracy, przyjętych m.in. przez polskiego ustawodawcę. Abstrahując od argumentów przemawiających za uznaniem niepożądanych zachowań niemających charakteru seksualnego za zwykłe molestowanie, należy zauważyć, że zarówno w przypadku molestowania, jak i molestowania seksualnego, ofierze powinny przysługiwać podobne uprawnienia, co przesądza o małym znaczeniu praktycznym problemu.

4.3.3. Molestowanie

Przechodząc do omówienia drugiego z rodzajów przemocy w pracy, tj. molestowania, warto podkreślić, że geneza rozpoczęcia badań nad zjawiskiem jest związana z pojawieniem się pierwszych opracowań dotyczących problemu molestowania seksualnego w Stanach Zjednoczonych Ameryki. Jak wskazano we wcześniejszych rozważaniach, molestowanie seksualne zostało uznane za naruszenie zakazu dyskryminacji ze względu na płeć przewidzianego na gruncie amerykańskiej ustawy z 1964 r. o prawach obywatelskich. W związku z przyjęciem, iż stworzenie wrogiego środowiska pracy w oparciu o jedną z przyczyn dyskryminujących pracownika tj. płeć może stanowić przejaw dyskryminacji, kwestią

¹³¹ Quick v. Donaldson Company Inc. 895 F.Supp. 1288, 69 F.E.P (S.D. Iowa 1995).

¹³² A. M. Gibbons, J. N. Cleveland, R. Marsh, *Sexual Harassment and Bullying at Work*, [w:] J. Lipinski, M. Crothers (red.), *Bullying in the Workplace: Causes, Symptoms and Remedies*, New York 2013, s. 197.

¹³³ S. Parady, *Remedies for Workplace Sexual Violence*, The Colorado Lawyer 2016, Vol. 45, No. 11, s. 47.

czasu okazało się dochodzenie przez pracowników roszczeń o odszkodowania w związku z tworzeniem nieprzyjaznej atmosfery w pracy w oparciu o inne zakazane kryteria dyskryminacyjne. Roszczenia te nie były jednak tak częste jak roszczenia molestowanych seksualnie pracowników. Niska liczba spraw sądowych dotyczących molestowania wpłynęła z pewnością na niewielkie zainteresowanie tematem przez naukowych badaczy. Analiza literatury przedmiotu skłania ku refleksji, że problematyka molestowania w pracy jest tematem cieszącym się zdecydowanie mniejszą popularnością niż mobbing, czy molestowanie seksualne, co nie powinno być jednak przyczyną marginalizowania znaczenia problemu.

Na gruncie niniejszej rozprawy, **za molestowanie będą uznawane niepożądane dla ofiary zachowania polegające na stworzeniu względem niej wrogiej atmosfery w pracy mające na celu lub skutkujące naruszeniem jej godności. Zachowania sprawcy molestowania muszą być motywowane cechą o charakterze osobistym lub związaną z zatrudnieniem ofiary.** Jak łatwo zauważyć, zasadnicza różnica między molestowaniem a molestowaniem seksualnym sprowadza się do motywu podjęcia działania przez sprawcę, który w przypadku molestowania seksualnego kieruje się płcią lub seksualnością ofiary, a w przypadku zwykłego molestowania zazwyczaj jej inną cechą szczególną¹³⁴. Na marginesie, warto wspomnieć, że ofiarą molestowania może paść również pracownik niewyróżniający się szczególną cechą, a jedynie reprezentujący chronioną grupę bądź kojarzony z nią. W tego typu przypadkach można bowiem mówić o tzw. molestowaniu przez asocjację. Jego ilustracją wydaje się stworzenie wrogiego środowiska pracy względem pracownicy - matki niepełnosprawnego dziecka, czy też pracownika broniącego praw mniejszości seksualnych w zakładzie pracy¹³⁵.

Cechą odróżniającą molestowanie i molestowanie seksualne jest także to, że w literaturze nie wyróżnia się podziału zachowań stanowiących molestowanie

¹³⁴ M. Kuba, *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym*, Warszawa 2017, s. 177.

¹³⁵ Choć dyskryminacja przez asocjację nie została wskazana jako jeden z przejawów naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu na gruncie zdecydowanej większości przepisów antydyskryminacyjnych, to taka możliwość została dopuszczona na gruncie przełomowego orzeczenia ETS (aktualnie TSUE) z 17.07.2008 r. ETS uznał, że: „jeśli pracodawca traktuje pracownika, który sam nie jest niepełnosprawny, mniej przychylnie niż traktuje, traktował lub traktowałby innego pracownika w porównywalnej sytuacji i gdy wykazano, że mniej korzystne traktowanie tego pracownika związane jest z niepełnosprawnością jego dziecka, któremu zapewnia on zasadniczą opiekę stosowną do potrzeb, to takie traktowanie jest sprzeczne z zakazem dyskryminacji bezpośredniej”, wyrok ETS z 17.07.2008 r., w sprawie S. Coleman przeciwko Attridge Law i Steve Law, sygn. C-303/06, ZOTSiS 2008/7B/I-5603.

w pracy. W praktyce, sprawcy molestowania dopuszczają się zazwyczaj zachowań ukierunkowanych na krytyczne odniesienie się do cechy szczególnej pracownika, co przejawia się zazwyczaj poprzez szydzenie, śmianie się lub drwienie z ofiary. Za molestowanie może zostać uznane przykładowo karykaturalne odwzorowywanie ruchów wykonywanych przez osobę niepełnosprawną. Molestowaniem są także krytyczne komentarze odnoszące się do przydatności zawodowej starszego pracownika, czy też złośliwe uwagi dotyczące religijności pracownika noszącego symbole religijne. Przykładem molestowania może okazać się również odmowa spożywania wspólnie posiłków z osobą zarażoną wirusem HIV, szykanowanie pracownika ze względu na jego orientację seksualną, czy też drwienie z wyglądu osoby otyłej.

Podstawową wątpliwością jaka pojawia się przy analizie istoty molestowania, jest odpowiedź na pytanie czy istnieje zamknięty katalog cech, które stanowią podstawę podjęcia niepożądanych działań względem ofiary. Choć szczegółowe rozważania dotyczące zakazanych cech dyskryminujących staną się przedmiotem rozważań w drugim i trzecim rozdziale rozprawy, to już w tym miejscu wypada zaznaczyć, że niektórzy z zagranicznych ustawodawców – mając na uwadze trudności w określeniu katalogu owych cech – decydują się na wprowadzenie otwartego katalogu kryteriów dyskryminacyjnych i wskazanie ich najczęstszych przykładów. Nie powinno budzić wątpliwości, że molestowanie może być podyktowane zarówno cechami osobistymi danego pracownika, jak również jego statusem lub warunkami zatrudnienia, które mogą zostać uznane za ważne ze społecznego punktu widzenia¹³⁶. W rezultacie do katalogu cech stanowiących podłoże molestowania należy zaliczyć zarówno rasę, pochodzenie etniczne lub rasowe, stan cywilny, macierzyństwo, wykształcenie, obywatelstwo, wiek, orientację seksualną, stan zdrowia, religię, światopogląd, poglądy polityczne, jak też i przynależność związkową lub przynależność do innej organizacji reprezentującej interesy pracowników, rodzaj i formę wykonywania pracy etc.

4.3.4. Mobbing

Termin "mobbing" został użyty po raz pierwszy przez K. Lorenza - austriackiego zoologa - utożsamiającego zjawisko z agresywnymi zachowaniami występującymi pomiędzy zwierzętami podejmującymi wrogie działania celem

¹³⁶ Tak m.in. wyrok SN z 2.10.2012 r., sygn. II PK 82/12, OSNAPiUS 2013 nr 17-18, poz. 202, str. 730.

wyeliminowania ze stada określonej jednostki¹³⁷. Badania K. Lorenza pokazały, że ofiarami mobbingu wśród ptaków padają najczęściej najsilniejsze jednostki w stadzie, atakowane przez grupy słabszych jednostek¹³⁸. Wyniki analizy K. Lorenza zostały wykorzystane przez szwedzkiego psychiatrę P. Heinemanna, który posłużył się terminem mobbingu opisując agresywne zachowania występujące pomiędzy dziećmi w szkołach¹³⁹, a następnie stały się podstawą do przeprowadzenia szczegółowych badań przez H. Leymanna – szwedzkiego psychiatrę badającego problem mobbingu w zakładach pracy.

W literaturze nie istnieje jednolita definicja mobbingu, a wprost przeciwnie - daje się zauważyć funkcjonowanie wielu różnych definicji zjawiska. Według H. Szewczyk „mobbing w miejscu pracy lub w związku z pracą polega na wrogim i nieetycznym, systematycznie powtarzającym się zachowaniu, skierowanym wobec jednej lub kilku osób, którego rezultatem jest psychiczne, psychosomatyczne i społeczne <<wyniszczenie>> pracownika”¹⁴⁰. W ocenie W. Cieślaka oraz J. Steliny za mobbing w pracy należy uznać: „bezprawne, systematyczne i długotrwałe zachowania (działania i zaniechania) osób będących członkami pewnego zespołu ludzkiego, podejmowane bez powodu lub z oczywiście błahego powodu, skierowane przeciwko innym członkom (innemu członkowi) grupy i godzące w ich dobra prawnie chronione, a mające na celu zmuszenie pokrzywdzonych do opuszczenia danego zespołu”¹⁴¹. Za A. Szalkowskim mobbing można zdefiniować jako: „wszelkie zachowania w sytuacjach pracy zawodowej, które wywołują wśród niektórych pracowników lęk, strach i długotrwałe obawy, których skutki ujawniają się nawet uszczerbkiem na zdrowiu”¹⁴².

H. Leymann uznaje za mobbing nieetyczne, wrogie i długotrwałe nieprawidłowe stosunki w grupie pracowników uniemożliwiające ofierze skuteczną obronę przed kierowanymi przeciwko niej atakami¹⁴³. W ocenie autora aby w danym przypadku można mówić o pojawieniu się problemu zachowania

¹³⁷ M. Romer, M. Najda, *Mobbing w ujęciu psychologiczno-prawnym*, Warszawa 2010, s. 14.

¹³⁸ H. Leymann, *The content and development and mobbing at work*, [w:] H. Leymann, D. Zapf (red.), *Mobbing and Victimization at Work*, A Special Issue of The European Journal of Work and Organizational Psychology 1996, vol. 2, s. 167.

¹³⁹ M. P. Duffy, L. Sperry, *Mobbing: Causes, Consequences, and Solutions*, New York 2012, s. 24.

¹⁴⁰ H. Szewczyk, *Molestowanie seksualne i mobbing w miejscu pracy lub w związku z pracą - nowe wyzwania dla polskiego prawa pracy*, PiZS 2002, nr 6, s. 9.

¹⁴¹ W. Cieślak, J. Stelina, *Prawne aspekty mobbingu*, „Prokuratura i Prawo” 2003, nr 10, s. 73.

¹⁴² A. Szalkowski, *Problem mobbingu w stosunkach pracy*, PiZS 2002, nr 9, s. 3.

¹⁴³ H. Leymann, *op. cit.*, s. 168.

składające się na mobbing muszą mieć powtarzalny charakter tj. powinny odbywać się co najmniej raz w tygodniu przez okres kolejnych 6 miesięcy¹⁴⁴. Stanowisko to jest jednak interpretowane błędnie. Mianowicie, w literaturze¹⁴⁵ i w orzecznictwie sądowym¹⁴⁶ można spotkać się z nieprawidłowym poglądem, iż za mobbing nie mogą zostać uznane zachowania podejmowane przez okres krótszy niż 6 miesięcy. W tym miejscu należy zauważyć, że okres 6 miesięcy został wskazany przez H. Leymanna nieprzypadkowo. Główną intencją autora była chęć pokazania, że mobbing – w przeciwieństwie do okazjonalnych, stresujących wydarzeń w pracy - prowadzi do poważnych problemów psychicznych i psychosomatycznych. Z tego też względu, ocena wystąpienia długotrwałych przejawów mobbingu podobnie jak innych jednostek chorobowych wymaga odwołania się do okresu 6 miesięcy¹⁴⁷. Intencją twórcy koncepcji mobbingu nie było natomiast pozbawienie ochrony przed zjawiskiem pracowników mobbowanych przez okres krótszy niż 6 miesięcy. Jak słusznie zauważa się w literaturze, choć mobbing jest zazwyczaj utożsamiany z zachowaniami powtarzającymi się i długotrwałymi, to jednak nie można wykluczyć, że okazjonalne zachowania sprawcy o silnym natężeniu mogą doprowadzić do permanentnych stanów lękowych¹⁴⁸. Dlatego też, każdy przypadek powinien być poddany ocenie indywidualnej i decyzja, czy w danym przypadku doszło do mobbingu powinna uwzględniać raczej intensywność działań skierowanych przeciwko ofierze, aniżeli wyłącznie ich długotrwałość. Nie można wykluczyć, że do mobbingu dojdzie w stosunkowo krótkim okresie – w praktyce, ofiara może być przecież poddawana intensywnym atakom ze strony sprawców dążących do jak najszybszego wyeliminowania jej z pracy¹⁴⁹. Długotrwałość mobbingu nie powinna być także oceniana przez pryzmat zakładowego stażu pracy pracownika¹⁵⁰, który może paść ofiarą mobbingu nawet po kilku latach pracy.

¹⁴⁴ *Ibidem*.

¹⁴⁵ J. Kowal, G. Pilarek, *Mobbing jako problem etyki w zarządzaniu*, *Annales. Etyka w życiu gospodarczym* 2011, nr 14/1, s. 233.

¹⁴⁶ Wyrok SN z 22.04.2015 r., sygn. II PK 166/14, MoP 2015, nr 12, str. 643.

¹⁴⁷ S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, C. Cooper, *The concept of bullying at work. The European tradition*, [w:] S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, C. Cooper (red.), *Bullying and Emotional Abuse In the Workplace. International perspectives in research and practice*, London 2003, s. 8.

¹⁴⁸ H. Hoel, C. Cooper, *Origins of bullying. Theoretical framework for explaining workplace bullying*, [w:] N. Tehrani (red.), *Building a Culture of Respect. Managing Bullying at Work*, London 2001, s. 4.

¹⁴⁹ M. F. Hirigoyen, *Molestowanie w pracy*, Poznań 2003, s. 24

¹⁵⁰ Odmienne: B. Bury, *Uporczywość i długotrwałość zachowania jako elementy składowe prawnej definicji mobbingu*, *MoPr* 2007, nr 2, s. 72.

W literaturze przedmiotu można spotkać się z różnorodnymi przykładami zachowań stanowiących mobbing oraz licznymi ich klasyfikacjami. Kierując się kryterium relacji pomiędzy ofiarą a sprawcą mobbingu zachowania mobbingowe mogą zostać podzielone na:

- i. mobbing pionowy występujący pomiędzy ofiarą, a jej przełożonym,
- ii. mobbing horyzontalny występujący pomiędzy ofiarą, a jej współpracownikami,
- iii. mobbing mieszany, w którym to naganne zachowania współpracowników ofiary są kontrolowane przez jej przełożonego,
- iv. mobbing przełożonego¹⁵¹.

Podobnie jak w przypadku molestowania i molestowania seksualnego, zadaniem niemożliwym jest stworzenie enumeratywnej listy zachowań stanowiących mobbing w pracy. Pomimo to, w literaturze przedmiotu panuje powszechna aproba dla listy typowych zachowań mobbingowych przygotowanej przez H. Leymanna. Autor w ramach badań nad mobbingiem, wyodrębnił najbardziej typowe zachowania mobberów i podzielił je na 5 kategorii tj.:

- i. działania utrudniające proces komunikowania się,
- ii. działania wpływające negatywnie na relacje społeczne,
- iii. działania uderzające w pozycję zawodową ofiary,
- iv. działania naruszające wizerunek ofiary,
- v. działania uderzające w zdrowie ofiary¹⁵².

Godna uwagi jest teza pochodząca z orzecznictwa sądowego, zgodnie z którą zachowania mobbingowe mogą polegać m.in. na "ciągłym przerywaniu wypowiedzi, reagowaniu krzykiem, ciągłym krytykowaniu i upominaniu, upokarzaniu, stosowaniu pogroźek, unikaniu rozmów, niedopuszczaniu do głosu, ośmieszaniu, ograniczeniu możliwości wyrażania własnego zdania, nieformalnym wprowadzeniem zakazu rozmów z nękanym pracownikiem, uniemożliwieniu komunikacji z innymi, a także powierzaniu prac poniżej kwalifikacji i uwłaczających, odsunięciu od odpowiedzialnych i złożonych zadań, zarzucaniu pracą, lub niedawaniu żadnych zadań lub ich odbieraniu itp."¹⁵³.

¹⁵¹ V. Rissi, J.K. Monteiro, W.W. Ceconello, E.G. Moraes, *Psychological Interventions against Workplace Mobbing*, Trends in Psychology 2016, Vol. 24, n° 1, s. 355.

¹⁵² P. Chomczyński, *Mobbing w pracy z perspektywy interakcyjnej: proces stawiania się ofiarą*, Łódź 2008, s. 90-91.

¹⁵³ Wyrok SA we Wrocławiu z 27.09.2012 r., sygn. III APa 27/12, Legalis numer: 745818.

Pozostając w nurcie rozważań warto wskazać na problem praktyczny jakim jest określenie różnic pomiędzy mobbingiem a pozostałymi przejawami przemocy w pracy, w tym w szczególności molestowaniem i molestowaniem seksualnym. Tak jak podkreślono we wcześniejszych rozważaniach, zarówno mobbing, jak i inne przejawy przemocy zmierzają do naruszenia dóbr osobistych ofiary, w tym jej godności i w wielu przypadkach są do siebie bardzo zbliżone. Pomocne przy odróżnieniu mobbingu od innych przejawów przemocy w pracy mogą okazać się cechy charakterystyczne zjawiska opisane przez H. Leymanna. Jeśli chodzi o wskazanie różnic pomiędzy mobbingiem a molestowaniem, to można łatwo zauważyć, że zasadniczą różnicą pomiędzy zjawiskami jest okres ich trwania¹⁵⁴. O mobbingu można mówić wyłącznie w przypadku powtarzających się zachowań skierowanych przeciwko ofierze, w sytuacji gdy molestowanie może mieć charakter jednorazowy. Trudne do rozstrzygnięcia mogą okazać się jednak przypadki gdy molestowanie, podobnie jak mobbing, będzie miało charakter długotrwały. Warto w takich sytuacjach przyjrzeć się bliżej motywacji kierującej sprawcą. O ile w przypadku molestowania, motywacja sprawcy jest związana z właściwością szczególną pracownika, przykładowo jego niepełnosprawnością, orientacją seksualną, to sprawcy mobbingu dopuszczają się go najczęściej z przyczyn niezwiązanych ze szczególnymi cechami pracownika, a nawet całkowicie bezzasadnie¹⁵⁵. Częstymi ofiarami mobbingu padają kompetentni i lubiani przez klientów pracownicy, a także pracownicy kwestionujący nieprawidłowości, jakie mają miejsce w danym zakładzie pracy¹⁵⁶, które są odbierane jako osoby stanowiące potencjalne zagrożenie dla pozostałych współpracowników. Jeśli chodzi o różnice pomiędzy mobbingiem a molestowaniem seksualnym, to podobnie jak w przypadku molestowania są nimi motywacja sprawcy oraz okres trwania niepożądanych zachowań. Na marginesie warto dodać, że w przeciwieństwie do większości przypadków molestowania seksualnego, zachowania mobbingowe nie są zazwyczaj związane z płcią ofiary lub sferą seksualnych relacji pomiędzy ofiarą a sprawcą¹⁵⁷, co stanowi dodatkową okoliczność umożliwiającą odróżnienie od siebie obu form przemocy w pracy. W praktyce, zachowania mobbingowe mogą być jednak

¹⁵⁴ D. Beck, *Resolving Workplace Bullying*, New Zealand Journal of Employment Relations 2018, 43(3), s. 33.

¹⁵⁵ A. Wolak-Danecka, *Mobbing – terroryzm psychiczny i molestowanie moralne w pracy*, PiZS 2011, nr 4, s. 9.

¹⁵⁶ J. Clifton, H. Serdar, *Bully Off! Recognising and tackling workplace bullying*, Lyme Regis 2000, s. 27.

¹⁵⁷ C. Pietersen, *Interpersonal bullying behaviours in the workplace*, SA Journal of Industrial Psychology 2007, Vol. 33, No. 1, s. 63.

poprzedzone molestowaniem seksualnym i stanowić odwet za brak podporządkowania się seksualnemu sprawcy.

4.3.5. Inne formy przemocy w pracy

Molestowanie, molestowanie seksualne i mobbing stanowią trzy najbardziej popularne formy przemocy i z tego względu to właśnie one są najczęstszym przedmiotem badań i opracowań naukowych. Niezaprzeczalnie, podmioty zatrudniające są jednak zobowiązane do przeciwdziałania również pozostałym formom przemocy w pracy. Z tego względu, w ramach dalszych rozważań będzie można odnaleźć także uwagi dotyczące innych przejawów nagannego zjawiska. Uwaga zostanie poświęcona przede wszystkim formom przemocy związanym z fizyczną napaścią na pracowników, w tym w szczególności morderstwom i gwałtom¹⁵⁸. Rzeczą oczywistą jest, że ryzyko występowania brutalnych przejawów przemocy jest charakterystyczne dla krajów z wysokim poziomem przestępczości w społeczeństwie. Pomimo to, wspomniane ryzyko jest wpisane także w specyfikę wykonywania niektórych zawodów, przykładowo funkcjonariuszy mundurowych, dziennikarzy, pracowników socjalnych, taksówkarzy, pracowników pracujących w porze nocnej, pracowników branży usługowej, ochroniarzy etc. Szczególnym przejawem przemocy w pracy może okazać się także stalking¹⁵⁹, czyli uporczywe nękanie ofiary polegające na wielokrotnie powtarzanych, niepożądanych dla ofiary próbach nawiązania z nią kontaktu¹⁶⁰. Za przemoc w pracy należy uznać również kierowanie wobec ofiary gróźb, najczęściej celem zastraszania ofiary lub zmuszenia jej do określonego zachowania się.

Co istotne, kierowanie gróźb wobec ofiary, stalking, a także napaści fizyczne – w zależności od okoliczności sprawy - mogą być zarówno przejawem jednego z trzech opisanych wcześniej przejawów przemocy w pracy tj. mobbingu, molestowania lub molestowania seksualnego, jak i stanowić odrębne rodzaje przemocy w pracy. Cechą łączącą wszystkie wspomniane wyżej przejawy przemocy w pracy jest

¹⁵⁸ Morderstwo oraz fizyczne napaści na pracowników, tym m.in. gwałt, zranienie, szczypanie, kopanie zostały uznane za przejaw przemocy w pracy na gruncie raportu przygotowanego przez D. Chappel oraz V. Di Martino pod auspicjami MOP, D. Chappel, V. Di Martino, *op. cit.*, s. 16.

¹⁵⁹ P. Mullen, M. Pathé, R. Purcell, *Stalkers and Their Victims*, Cambridge 2000, s. 49.

¹⁶⁰ A. Chlebowska, P. Nalewajko, *Stalking – zarys problemu oraz analiza rozwiązań ustawodawcy niemieckiego, austriackiego i polskiego*, Prokurator 2010, nr 4, s. 30

okoliczność, iż dopuszczenie się nich może zostać uznane za popełnienie przestępstwa, a tym samym prowadzić do odpowiedzialności karnej sprawcy przemocy.

4.3.6. Zachowania niebędące przemocą w pracy

Przemoc w pracy jest często utożsamiana ze zdarzeniami wywołującymi negatywne przeżycia w sferze emocjonalnej pracownika, które nie powinny być jednak uznawane za przejaw zjawiska. Zachowania te tak długo jak nie naruszają obowiązujących przepisów i nie są ukierunkowane na naruszenie godności pracownika lub jego innych dóbr osobistych, nie powinny być traktowane jako przemoc w pracy. Do takiej kategorii zachowań należy zaliczyć przede wszystkim podejmowanie przez pracodawcę niekorzystnych decyzji dotyczących zatrudnienia pracowników. Tytułem przykładu, przemocą w pracy nie jest podjęcie decyzji o redukcji zatrudnienia¹⁶¹, czy też decyzji o obniżeniu wynagrodzenia pracownika. Przejawem przemocy w pracy może być jednak powierzenie wykonywania pracy w pomieszczeniu bez dostępu do światła dziennego pracownikowi deklarującemu przynależność do społeczności LGBT celem odizolowania go od zespołu współpracowników. Za przemoc w pracy można uznać także zachęcanie pracownika do poddania się czynności seksualnej w zamian za przedłużenie terminowej umowy o pracę, która uległaby rozwiązaniu w związku z upływem okresu jej obowiązywania.

Przemoc w pracy nie powinna być również utożsamiana z naruszeniem obowiązujących przepisów prawa pracy, przykładowo nieprzestrzeganiem przepisów o czasie pracy, czy też obowiązku wypłaty pracowniczego wynagrodzenia w ustalonym przez strony terminie. Oczywiście, bezpośrednią konsekwencją tego rodzaju naruszeń jest zazwyczaj powstanie szkody w majątku pracownika i poniesienie przez niego szkody. Niemniej jednak, w takich przypadkach nie dochodzi zazwyczaj do zaatakowania, zastraszania, lub zranienia pracownika, czyli do najbardziej typowych skutków przemocy w pracy. Przyjęcie odmiennego rozumowania mogłoby doprowadzić do wniosku, iż każde naruszenie przepisów prawa pracy stanowi przejaw przemocy, co wydaje się poglądem błędnym. Warto odnotować, że intencjonalne nieprzestrzeganie przepisów z zakresu prawa pracy może być jednak środkiem służącym tworzeniu wrogiego środowiska pracy, czy też może być ukierunkowane

¹⁶¹ Podjęcie decyzji o zwolnieniach grupowych może stać się przyczyną wzrostu konkurencji pomiędzy pracownikami i w rezultacie doprowadzić do pojawienia się pomiędzy nimi nagannych zachowań.

na poniżenie pracownika i zakwestionowanie jego kompetencji. W efekcie, przejawem przemocy może okazać się wydanie polecenia pracy w godzinach nadliczbowych w weekendy wyłącznie jednemu pracownikowi zespołu ze względu na zasygnalizowanie przez niego nadużycia w przedsiębiorstwie. W niektórych przypadkach, środkiem wykorzystywanym przez sprawców przemocy może okazać się stosowanie dyskryminacji płacowej, która sama w sobie nie jest wyodrębnioną formą przemocy, ale może służyć sprawcy jako środek poniżający pracownika oraz zniechęcający go do kontynuowania zatrudnienia.

Za przemoc w pracy nie powinien być także uznawany stres, będący nieodłącznym elementem niemal każdego środowiska pracy i pojawiający się w związku z wykonywaniem niemal każdego zawodu. Stres jest nieodłącznie związany z charakterem pracy wykonywanej przez przedstawicieli niektórych profesji, którzy w związku z podjęciem zatrudnienia na określonym stanowisku, zobowiązują się do przyjęcia na siebie dużej odpowiedzialności¹⁶². Ilustracją powyższego wydaje się m.in. stres związany z wykonywaniem zawodów zaufania publicznego takich jak lekarze, prawnicy. Stres może okazać się także nieodłącznym elementem pracy osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i menedżerskich, w tym w szczególności osób nadzorujących zespoły pracowników. Powierzenie odpowiedzialnych zadań pracownikom, nawet jeśli prowadzi do występowania stresu, nie powinno być uznawane za przemoc w pracy, tak długo jak pracownicy są w stanie wykonać zlecone im zadania w atmosferze nienaruszającej ich godności. Na marginesie należy zaznaczyć, że występowanie stresu może być jednak związane z nieprawidłowymi relacjami interpersonalnymi w zakładzie pracy¹⁶³ świadczącymi o występowaniu przemocy w pracy¹⁶⁴. W takich przypadkach, występowanie stresu jest jednak ciągle skutkiem, a nie przejawem przemocy w pracy.

Przemocą w pracy nie są również napaści na pracowników, które nie mają związku z wykonywaniem przez nich zadań służbowych, nawet jeżeli oddziałują one na możliwość świadczenia pracy. Warte uwagi jest m.in. zjawisko przemocy domowej stanowiące poważny problem wielu rodzin. Nie powinno budzić wątpliwości,

¹⁶² G. Jędrejek, *Cywilnoprawna odpowiedzialność za stosowanie mobbingu*, Warszawa 2010, s. 77.

¹⁶³ International Labour Organization, *Workplace stress: a collective challenge*, Geneva 2016, s. 3.

¹⁶⁴ Przemoc w pracy została uznana przez Europejską Agencję Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy za jedno z najbardziej poważnych psychospołecznych ryzyk w miejscu pracy, które może przyczyniać się do występowania stresu: European Agency for Safety and Health at Work, *Managing stress and psychosocial risks. E-guide*, s. 21, dostępne w internecie: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-resources/e-guides/e-guide-managing-stress-and-psychosocial-risks>, dostęp: (30.09.2020 r.).

że choć występowanie przemocy domowej wpływa negatywnie na jakość świadczenia pracy m.in. w związku z obniżonym poziomem koncentracji pracownika, czy też zwiększeniem jego nieobecności w pracy¹⁶⁵, to jednak nie stanowi przejawu przemocy w pracy. Niemniej jednak, jak wskazuje praktyka, sprawca przemocy domowej może zdecydować się na zaatakowanie ofiary także w trakcie wykonywania przez nią obowiązków służbowych w zakładzie pracy, co może wiązać się z potencjalną odpowiedzialnością pracodawcy¹⁶⁶. Takie przypadki należą jednak do rzadkości i dlatego też mając na uwadze nadrzędny cel niniejszej rozprawy jakim jest zaprezentowanie problemu przemocy związanej z zatrudnieniem, w dalszych rozważaniach nie będę odwoływał się do zjawiska przemocy domowej, tak długo jak nie jest ono powiązane funkcjonalnie z wykonywaniem pracy.

W literaturze przedmiotu można spotkać się z definicjami przemocy w pracy, które do zakresu pojęcia zaliczają także przemoc fizyczną względem mienia pracodawcy¹⁶⁷ lub pracowników¹⁶⁸. Nie negując powagi aktów wandalizmu oraz ich możliwych konsekwencji, na potrzeby niniejszej rozprawy nie zostaną one włączone do zakresu pojęcia przemocy w pracy, utożsamianej z zachowaniami skierowanymi przeciwko osobom zarobkującym, nie zaś przeciwko mieniu pracodawcy tudzież mieniu pozostałych osób zatrudnionych. Należy jednak zauważyć, że akty wandalizmu mogą towarzyszyć najbardziej brutalnym przejawom przemocy w pracy, dokonywanym szczególnie przez osoby trzecie, a także stanowić przejaw innej formy przemocy, w tym przykładowo mobbingu, molestowania lub molestowania seksualnego pracownika.

4.4. Granice czasowo-miejsce przemocy w pracy

Pozostając przy problematyce definicji przemocy w pracy istotne wydaje się wyznaczenie ram czasowo-miejscowych zjawiska. *Prima facie* przemoc w pracy jest związana ściśle z wykonywaniem pracy i dlatego może mieć miejsce wyłącznie

¹⁶⁵ J. MacGregor, C. Wathen, B. MacQuarrie, *Domestic violence in the Canadian Workplace: Are Coworkers Aware?*, Safety and Health at Work 2016, no. 7, s. 245.

¹⁶⁶ J. Hardeman, *Domestic Violence – Impact on the Workplace: A Polaroid Experience* [w:] C. Wilkinson (red.), *Violence in the Workplace. Preventing, Assessing, and Managing Threats at Work*, Rockville 1998, s. 175.

¹⁶⁷ D. Myers, *Stop violence in the workplace. A guide to Understanding and Prevention*, Chicago 1995, s. 8.

¹⁶⁸ E. Bulatao, G. VandenBos, *Workplace Violence: Its Scope and the Issues*, [w:] E. Bulatao, G. VandenBos (red.), *Violence on the Job. Identifying Risks and Developing Solutions*, Washington 1996, s. 2.

w trakcie czasu pracy pracownika wyznaczonego przez pracodawcę na terenie zakładu pracy. Pracodawca – jako organizator pracy – powinien być bowiem zobowiązany do zapewnienia pracownikowi bezpiecznego środowiska pracy w określonych ramach miejscowych i czasowych. W efekcie, pracodawca nie powinien ponosić odpowiedzialności za wydarzenia, na które nie ma realnego wpływu tj. zachowania mające miejsce poza miejscem i czasem sprawowania kontroli nad warunkami pracy pracownika.

Nie negując w pełni zasadności powyższego argumentu, wyznaczenie zakresu czasowo-miejscowego przemocy w pracy nie ma charakteru łatwego i we współczesnym świecie bardzo często wiąże się z koniecznością uwzględnienia elastycznych metod organizacji pracy. W XXI wieku sprawowanie przez pracodawcę funkcji organizatora pracy coraz częściej nie polega wyłącznie na zarządzaniu procesem wykonywania zadań na terenie zakładu pracy w określonych przez pracodawcę ramach czasowych, czego przykładem okazało się tymczasowe zobowiązanie pracowników do wykonywania pracy zdalnie w trakcie pandemii COVID-19 w 2020 r. Nie jest to jednak jedyny przypadek, w którym przejawy przemocy wykazującej związek z pracą mogą odbywać się poza zakładem pracy, a także czasem pracy. W tym miejscu należy odwołać się do przykładu podłożenia bomby pod dom amerykańskiego sędziego w trakcie prowadzonego przez niego kontrowersyjnego postępowania sądowego¹⁶⁹, czy też dopuszczenie się przez przełożonego molestowania seksualnego względem pracownicy po odwiezieniu jej do domu po zakończeniu pracy¹⁷⁰. W przytoczonych stanach faktycznych, pracownicy stali się ofiarami przemocy związanej z ich zatrudnieniem. Co istotne, w obu przypadkach ich pracodawcy mogli zapobiec zachowaniom sprawców. Skłania to ku refleksji, że **pracodawca może ponieść odpowiedzialność za akty przemocy, które choć nie mają miejsca na terenie zakładu pracy i odbywają się poza godzinami pracy pracownika, to jednak zachowują funkcjonalny związek z jego zatrudnieniem. Warunkiem poniesienia odpowiedzialności przez pracodawcę jest jednak brak zachowania należytej staranności w wykonaniu obowiązku dbania o bezpieczeństwo pracownika.**

¹⁶⁹ M. Kelleher, *op. cit.*, s. 16-63.

¹⁷⁰ R. Gregory, *Unwelcome and Unlawful. Sexual Harassment in the American Workplace*, Ithaca 2004, s. 80-81.

Wskazany wniosek jest oczywiście sprzeczny z zasadami prowadzenia dochodowej działalności przez pracodawców, lecz znajduje odzwierciedlenie w źródłach prawa europejskiego i prawa międzynarodowego publicznego. Warto odwołać się do komentowanego wcześniej art. 26 Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej zobowiązującego państwa strony do zapobiegania różnym formom przemocy w miejscu pracy lub w związku z pracą. W tym kontekście nie można pominąć również wniosków końcowych ze spotkania ekspertów MOP dotyczącego przemocy wobec kobiet i mężczyzn w świecie pracy w 2016 r. W raporcie podsumowującym spotkanie podkreślono, że definicja miejsca, w którym może dojść do przemocy w pracy nie powinna być utożsamiana wyłącznie z tradycyjnym zakładem pracy, ale powinna obejmować również dom (w przypadku osób wykonujących pracę zdalnie), obszar geograficzny, w jakim odbywa się dojeżdżanie z i do pracy, miejsca organizacji wydarzeń socjalnych związanych z pracą, a także miejsca publiczne, o ile na ich terenie odbywa się proces świadczenia pracy¹⁷¹. Założenia przyjęte na gruncie raportu znalazły bezpośrednie odzwierciedlenie w brzmieniu konwencji MOP nr 190. Na gruncie art. 4 konwencji do przemocy i molestowania może dojść nie tylko w zakładzie pracy, ale również w innych miejscach związanych z zatrudnieniem pracownika. Pracownik może paść ofiarą nagannych zachowań w pomieszczeniach zlokalizowanych na terenie zakładu pracy takich jak stołówki, szatnie, pomieszczenia sanitarne i higieniczne, ale także w miejscach zlokalizowanych poza zakładem pracy. Do przemocy w pracy – zgodnie z art. 4 konwencji MOP nr 190 - może dojść także w trakcie podróży służbowych, szkoleń, czy też drogi do lub z pracy. Sprawca przemocy może posługiwać się również elektronicznymi środkami komunikowania się na odległość, co jest szczególnie istotne w przypadku ataków przemocy względem telepracowników oraz pracowników mobilnych.

Nie negując zasadności stanowiska MOP, należy zasygnalizować, że pracodawca posiada relatywnie niewielkie możliwości przeciwdziałania i reagowania na przejawy przemocy, jakie mają miejsce poza zakładem pracy. Dlatego też, wydaje się, że pracodawca nie powinien ponosić odpowiedzialności za zdarzenia, na które ma ograniczony wpływ, o ile nie można postawić mu zarzutu braku

¹⁷¹ International Labour Organization – Director General, *Fifth Supplementary Report: Outcome of the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work*, Geneva 2016, s. 6.

zachowania należytej staranności o bezpieczeństwo pracownika. W przypadku przejawów przemocy, jakie mają miejsce poza zakładem pracy i poza czasem pracy, pracodawca powinien skupić się głównie na wdrażaniu procedur umożliwiających pracownikowi zgłoszenie problemu, a także podejmowaniu prewencyjnych środków takich jak przeprowadzanie specjalistycznych szkoleń, promowanie środowiska pracy wolnego od przejawów przemocy. Wprowadzenie innego rodzaju rozwiązań, w tym permanentnej inwigilacji pracowników, może okazać się nie tylko nieefektywne, ale może zostać uznane za naruszenie prawa do prywatności pracownika, który nie może podlegać nieustannej kontroli pracodawcy. Z tego względu, podstawowa rola pracodawcy powinna sprowadzać się do działań o charakterze edukacyjno-prewencyjnym. Pewne jest, że ich skuteczność będzie zależać jednak wyłącznie od proaktywnej postawy ofiar przemocy.

Niezależnie od powyższego, wypada podkreślić, że akty przemocy w pracy odbywające się poza miejscem i czasem pracy nie należą do częstszych przypadków, a odpowiedzialność pracodawcy za tego rodzaju zachowania powinna być traktowana jako nietypowa i ograniczona. Jak wskazuje praktyka, najczęstszym przejawem przemocy poza czasem i miejscem pracy mogą okazać się bowiem przypadki molestowania seksualnego. Do niepożądanych zachowań o charakterze seksualnym może dochodzić w szczególności w trakcie spotkań o charakterze integracyjnym organizowanych przez pracodawcę, sprzyjających rozmowom i żartom o charakterze seksualnym w związku z mniej formalną atmosferą, które nie prowadzą zwykle do poniesienia przez pracodawcę surowej odpowiedzialności.

Pozostając w nurcie rozważań, należy podkreślić, że wyznaczenie granic czasowo-miejscowych przemocy w pracy może okazać się trudne w przypadku pracowników świadczących pracę w elastycznych warunkach, przykładowo pracowników mobilnych. Rozwój nowych technologii i związana z nim mobilność pracowników umożliwiającą im wykonywanie pracy zdalnie w dowolnym miejscu na świecie, w połączeniu ze stosowaniem bardziej elastycznych systemów czasu pracy, znacznie ogranicza kontrolowanie czasu i miejsca pracy, a tym samym możliwość podjęcia działań prewencyjnych. Z tego względu, zasadne jest określenie, w jakich przypadkach pracodawca jako organizator pracy może ponieść odpowiedzialność za przemoc w pracy. Wydaje się, że pracodawca nie powinien ponosić odpowiedzialności za napaść na kierowcę autobusu, jaka ma miejsce w trakcie postoju. Pracodawca może jednak ponieść odpowiedzialność za molestowanie kierowcy przez

przełożonego, odbywające się z wykorzystaniem środków elektronicznego komunikowania się na odległość, ponieważ w takim przypadku pracodawca jest w stanie zapobiec dopuszczeniu się niepożądanych zachowań. Pracodawca może także ponieść odpowiedzialność za przemoc, jaka ma miejsce pomiędzy pracownikami w trakcie podróży służbowych oraz wydarzeń integracyjnych organizowanych przez pracodawcę, jeżeli można zarzucić mu niezachowanie należytej staranności. Ilustracją powyższego stwierdzenia może okazać się świadome wysłanie wspólnie w podróż służbową sprawcy molestowania seksualnego i jego ofiary, w trakcie której dojdzie do eskalacji nadużyć.

Zastanawiające jest również to czy za przejawy przemocy w pracy można uznać zachowania, które odbywają się w okresie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy. Wydaje się, że odpowiedź na to pytanie będzie zawsze uzależniona od okoliczności danej sprawy. Tytułem przykładu, za przemoc w pracy można niewątpliwie uznać nękanie pracownika przez przełożonego w trakcie urlopu wypoczynkowego polegające na wysyłaniu ofierze obraźliwych wiadomości. W takim przypadku, pomimo czasowej nieobecności pracownika w pracy, akt przemocy pozostaje w funkcjonalnym związku z zatrudnieniem pracownika. Zupełnie inaczej należy ocenić naganne zachowanie pomiędzy pracownikami w trakcie prywatnej wycieczki pracowników¹⁷², o ile nie była ona organizowana przez pracodawcę i jednocześnie nie wykazuje żadnych związków z wykonywaniem przez nich obowiązków służbowych. Ustalenie związku funkcjonalnego pomiędzy aktem przemocy a zatrudnieniem nie powinno jednak stanowić warunku podjęcia interwencji przez pracodawcę w przypadku, gdy pracownik pada ofiarą przemocy, a okoliczności sprawy wskazują, że przemoc ta jest chociażby w niewielkim stopniu związana z jego zatrudnieniem. Akty przemocy odbywające się poza miejscem i czasem pracy mogą wpłynąć na dalsze relacje pomiędzy ofiarą a sprawcą w zakładzie pracy, czy też być ich kontynuacją, co przemawia za podjęciem stosownej interwencji w sprawie.

Reasumując, za przemoc w pracy powinny być zasadniczo uznawane zachowania odbywające się w czasie pracy pracownika i w miejscu pracy

¹⁷² W tym miejscu warto przytoczyć stanowisko SN, zgodnie z którym: „Pracodawca nie jest strażnikiem moralności swoich pracowników poza czasem i miejscem pracy, w tym podczas prywatnego wyjazdu pracowników na wycieczkę zagraniczną, przeto z powodu zerwania związku czasowo-miejscowo-przyczynowego z zatrudnieniem nie odpowiada za potencjalne molestowanie seksualne uczestniczki takiego wyjazdu przez innego uczestnika tej prywatnej imprezy”, wyrok SN z 25.01.2017 r., sygn. II PK 341/15, OSNAPiUS 2018 nr 3, poz. 32, str. 56.

kontrolowanym przez pracodawcę. Za akty przemocy w pracy można uznać także zachowania dokonane poza czasem i miejscem pracy, o ile wykazują one związek funkcjonalny z zatrudnieniem pracownika. W tego typu przypadkach, odpowiedzialność pracodawcy ma charakter nadzwyczajny i dlatego też ustalenie, że dane zachowanie stanowiło akt przemocy wymaga zawsze wnikliwego zbadania wszystkich okoliczności danej sprawy. Okolicznością przemawiającą za możliwością poniesienia odpowiedzialności przez pracodawcę wydaje się przede wszystkim brak zachowania należytej staranności w wypełnianiu obowiązku dbania o bezpieczeństwo pracownika.

Tak jak zauważono we wcześniejszych rozważaniach, odpowiedzialność za przemoc w pracy może zostać również poniesiona przez inne podmioty zatrudniające, o ile wpływają one na środowisko pracy osoby zarobkującej. Jeśli chodzi o akty przemocy dokonywane poza czasem pracy osób zarobkujących w ramach niepracowniczych stosunków zatrudnienia, podmioty zatrudniające hipotetycznie mogą ponieść odpowiedzialność także za czyny wykazujące funkcjonalny związek z wykonywaniem pracy. Wydaje się, że w przypadku elastycznych form zatrudnienia, podmioty zatrudniające będą jednak rzadko zobowiązane do naprawienia szkód wynikłych z aktu przemocy jaki ma miejsce poza czasem wykonywania pracy przez osobę zarobkującą. Jest to związane z charakterem więzi pomiędzy osobą świadczącą pracę, a podmiotem zatrudniającym, która w większości przypadków nie prowadzi do powstania relacji personalnych wykraczających poza ramy temporalne wykonywania pracy.

5. Wnioski

Podsumowując pierwszą część rozprawy należy podkreślić, że przemoc w pracy stanowi poważny problem współczesnego prawa pracy. Za główną przyczynę rozwoju nagannego zjawiska w ostatnich dekadach uznaje się rozwój gospodarki kapitalistycznej i stawianie pracownikom wygórowanych oczekiwań, co z jednej strony sprzyja tworzeniu pomiędzy nimi atmosfery konkurencji, a z drugiej staje się przyczyną niepożądanych zachowań w pracy. Powyższe nie oznacza, że do eskalacji problemu doszło dopiero na przełomie XX i XXI wieku. Bliższa analiza pozwala na konstatację, że przemoc w pracy towarzyszyła osobom zarobkującym od tysiącleci, czego szczególnym wyrazem było m.in. niehumanitarne traktowanie niewolników w starożytności.

Przemoc w pracy - jako zjawisko godzące w podstawowe prawa człowieka - stała się przedmiotem zainteresowania licznych organizacji międzynarodowych, w tym MOP, UE oraz RE, które podjęły walkę z problemem. Wyrazem działań wspomnianych organizacji stały się liczne akty prawne prawa międzynarodowego publicznego oraz prawa europejskiego przeciwdziałające przemocy oraz jej najczęstszym formom. Do najważniejszych źródeł prawa zakazujących dopuszczania się przejawów przemocy w pracy należy zaliczyć m.in. unijne dyrektywy dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu, konwencję MOP nr 190, zalecenie MOP nr 206, czy także Zrewidowaną Europejską Kartę Społeczną.

Normy prawa europejskiego i prawa międzynarodowego publicznego wywarły znaczący wpływ na wprowadzenie przepisów przeciwdziałających wybranym formom przemocy w pracy w wielu systemach prawnych. Przykładem takiego oddziaływania jest przede wszystkim wdrożenie przepisów zakazujących molestowania i molestowania seksualnego w krajach członkowskich UE w związku z obowiązkiem implementacji do lokalnych porządków prawnych unijnego dorobku prawnego (łac. *acquis communautaire*) obejmującego m.in. dyrektywy dotyczące zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Warte odnotowania jest także to, że przemoc w pracy od lat była uznawana za zjawisko naruszające podstawowe prawa osoby zatrudnionej, w tym w szczególności prawo do poszanowania godności oraz prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy gwarantowane przez liczne umowy międzynarodowe oraz prawo unijne, czego przykładem jest praktyka stanowienia przepisów zapobiegających przemocy w pracy celem implementacji unijnej dyrektywy 89/391/EWG określającej minimalne standardy w zakresie bezpieczeństwa i higieny w pracy. Wszystko to sprawia, że przemoc w pracy powinna być traktowana w kategorii zjawiska naruszającego podstawowe zasady prawa międzynarodowego publicznego oraz prawa europejskiego, które wprowadzają rozbudowane standardy ochrony godności, a także gwarantują prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Jednym z podstawowych problemów związanych z efektywnym zwalczaniem przemocy w pracy wydają się trudności w ustaleniu definicji zjawiska. Przemoc w pracy jest przedmiotem zainteresowania wielu dziedzin nauki w tym w szczególności nauk prawnych, nauk psychologicznych oraz nauk kryminologicznych. Interdyscyplinarność zagadnienia wiąże się nie tylko z trudnościami w ustaleniu siatki pojęciowej, która mogłaby być stosowana przez

przedstawicieli różnych nauk, ale także ustaleniem zakresu pojęcia przemocy w pracy na gruncie nauk prawnych. Wydaje się, że za przemoc w pracy należy uznawać zachowania wynikające z nadużycia przewagi sprawcy nad ofiarą, skutkujące naruszeniem godności ofiary, a także zwykle jej integralności cielesnej lub zdrowia psychicznego. Najczęstszymi przejawami przemocy w pracy są przede wszystkim: mobbing, molestowanie i molestowanie seksualne. Przejawem przemocy mogą okazać się również fizyczne napaści na pracownika, choć jak pokazuje praktyka, mają one miejsce najczęściej w krajach o wysokim stopniu przestępczości.

Z punktu widzenia ochrony osób zarobkujących, kluczowe wydaje się udzielenie odpowiedzi na pytanie, czy przeciwdziałanie przemocy jest obowiązkiem wyłącznie pracodawców, czy też obowiązek ten ma zastosowanie także do innych podmiotów zatrudniających współpracujących z osobami zarobkującymi w ramach elastycznych form zatrudnienia. Przemoc w pracy stanowi naruszenie podstawowych praw osoby wykonującej pracę, w tym prawa do bezpiecznych warunków pracy oraz prawa do poszanowania godności oraz innych dóbr osobistych osoby zatrudnionej. Dlatego też, na gruncie dalszych rozważań przemoc w pracy będzie traktowana jako problem zarówno osób zatrudnionych w ramach tradycyjnego stosunku pracy, ale także w ramach niepracowniczych stosunków zatrudnienia. Nietypowość stosunku prawnego łączącego ofiarę z podmiotem zatrudniającym nie stanowi bowiem wystarczającej podstawy do odmowy przyznania jej ochrony prawnej, a także braku nałożenia na podmiot powierzający pracę obowiązku podejmowania działań przeciwdziałających nagannemu zjawisku oraz zapewnieniu bezpiecznych warunków świadczenia pracy. Odpowiedzialności podmiotów zatrudniających nie wyłącza również dopuszczenie się przemocy w pracy, poza zakładem pracy lub po zakończeniu wykonywania obowiązków służbowych, o ile akt przemocy jest powiązany funkcjonalnie z zatrudnieniem ofiary, a podmiot zatrudniający nie podjął odpowiednich działań mu zapobiegających.

Rozdział II

Zagraniczne standardy ochrony prawnej przed przemocą w pracy

1. Uwagi wprowadzające

W ramach drugiego rozdziału rozprawy zostaną omówione wybrane zagraniczne standardy ochrony prawnej przed przemocą w pracy. Celem przygotowania rozdziału autor przeprowadził analizę przepisów pochodzących z kilkunastu systemów prawnych, w tym w szczególności: Stanów Zjednoczonych Ameryki, Kanady, Francji, Niemiec, Australii, Szwecji, Belgii, Norwegii oraz Chorwacji. Dokonanie nawet pobieżnej analizy przepisów pochodzących ze wszystkich wskazanych wyżej porządków prawnych nie jest jednak zasadne co najmniej z kilku powodów. Wyprzedzając tok rozważań, warto nadmienić, że zdecydowana większość zagranicznych legislatorów przyjęła w miarę zbliżone regulacje, co w rezultacie wiązałoby się z koniecznością stosowania licznych powtórzeń. Dodatkowo, ze względu na ograniczenia w dostępie do materiałów naukowych, w niektórych przypadkach analiza zagranicznych rozwiązań musiała ograniczyć się do zapoznania się z brzmieniem aktów normatywnych, co uniemożliwia przedstawienie regulacji ochronnych w szerszym kontekście.

W rezultacie w ramach dalszych rozważań zostaną zaprezentowane informacje dotyczące zakresu ochrony przed przemocą w pracy oraz obowiązków pracodawców przyjętych w pięciu zagranicznych systemach prawnych tj. Stanach Zjednoczonych Ameryki, Kanadzie, Belgii, Francji oraz Niemczech. Ich wybór został dokonany w oparciu o stopień szczególności regulacji przeciwdziałających przemocy w pracy oraz sytuację społeczno-ekonomiczną panującą w danym kraju, które wpływają nie tylko na jakość wdrożonych regulacji, ale także ich potencjalną egzekwowalność. Przeprowadzenie analizy rozwiązań prawnych stosowanych w systemie prawnym Stanów Zjednoczonych Ameryki jest uzasadnione przede wszystkim znaczeniem dorobku amerykańskiej jurysprudencji dla ukształtowania się standardów ochrony prawnej przed molestowaniem i molestowaniem seksualnym w pozostałych porządkach prawnych. Analiza amerykańskich środków ochronnych wydaje się także konieczna w związku z faktem, iż to właśnie w Stanach Zjednoczonych Ameryki od lat dochodzi do najbardziej brutalnych przejawów przemocy w pracy. Jeśli chodzi

o przepisy prawa kanadyjskiego, to ich szczegółowa analiza jest uzasadniona dużą różnorodnością regulacji zakazujących przemocy w pracy przyjętych w poszczególnych prowincjach kanadyjskich. Warto zasygnalizować, że rozwiązania kanadyjskie uznają przemoc za zagrożenie z punktu widzenia bezpieczeństwa i higieny pracy, co dodatkowo czyni je interesującym przedmiotem badań. Wybór modeli ochrony prawnej przed przemocą w pracy przyjętych w Belgii, Niemczech i we Francji jest podyktowany przede wszystkim koniecznością przedstawienia regulacji wdrożonych w wyniku implementacji unijnych dyrektyw regulujących zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, a także potrzebą zaprezentowania rozwiązań umożliwiających podejmowanie działań prewencyjnych nie tylko przez pracodawcę, ale również przez przedstawicieli pracowników. Rozważania dotyczące wskazanych pięciu zagranicznych porządków prawnych zostaną uzupełnione dodatkowym podrozdziałem przedstawiającym informacje dotyczące najbardziej interesujących rozwiązań stosowanych w pozostałych badanych systemach prawnych. Tytułem uwag wprowadzających, należy zastrzec, że w ramach dalszych rozważań nie zostaną przedstawione wyczerpujące informacje o standardach ochrony prawnej obowiązujących w zagranicznych porządkach prawnych, a zostaną wskazane wyłącznie najważniejsze zasady przeciwdziałania przemocy. Przedmiotem dalszych rozważań będą głównie prawa i obowiązki stron klasycznego stosunku pracy. Uwagi dotyczące ochrony osób zarobkujących w ramach elastycznych form zatrudnienia będą miały charakter wyłącznie uzupełniający główny tok rozważań.

Podstawowym problemem związanym z przygotowaniem drugiego rozdziału rozprawy doktorskiej okazał się ograniczony dostęp do literatury dotyczącej zagranicznych standardów ochrony prawnej przed przemocą w pracy. Co więcej, utrudnieniem okazała się także duża różnorodność metod prewencyjnych przyjętych w badanych ustawodawstwach, co przyczyniło się do konieczności przeanalizowania nie tylko przepisów z zakresu prawa pracy, ale także przepisów prawa cywilnego oraz prawa karnego. Analiza zagranicznych aktów prawnych oraz praktyki ich stosowania okazała się jednak możliwa dzięki tłumaczeniom aktów normatywnych dostępnych zarówno na oficjalnych stronach internetowych lokalnych organów państwowych oraz w zbiorach MOP. Pomocne okazały się również raporty dotyczące problematyki przemocy w pracy, przygotowane przez międzynarodowe organizacje takie jak UE, KE, MOP.

2. Przeciwdziałanie przemocy w pracy jako prawny transplant

Przed przystąpieniem do szczegółowego omówienia zagranicznych rozwiązań przeciwdziałających przemocy w pracy, istotne wydaje się poczynienie kilku uwag na temat ich charakteru prawnego. W ramach rozważań zaprezentowanych w pierwszym rozdziale rozprawy, wskazano, że regulacje zakazujące przemocy w pracy, stanowią współcześnie powszechne rozwiązanie legislacyjne przyjęte na gruncie zdecydowanej większości porządków prawnych. Niemniej jednak, nawet pobieżna analiza stosowanych rozwiązań prowadzi do wniosku, że choć niemal wszyscy zagraniczni legislatorzy zdecydowali się na zobowiązanie pracodawców do zapobiegania różnym przejawom przemocy w pracy, to jednak poszczególne przepisy przewidują odmienne zasady prewencyjne. Zasadne zatem wydaje się zastanowienie dlaczego przepisy ukierunkowane na walkę z tym samym zjawiskiem nie stanowią uniwersalnego rozwiązania prawnego, co mogłoby być uzasadnione przede wszystkim postępującą konwergencją rozwiązań chroniących interesy pracowników, szczególnie w zakresie bhp.

Można łatwo zauważyć, że w zdecydowanej większości systemów prawnych, normy zapobiegające przemocy w pracy zostały wprowadzone w drodze zabiegu transplantacji prawa polegającego na uchwaleniu przepisów stanowiących odzwierciedlenie reguł prawnych przyjętych przez innego ustawodawcę¹⁷³. Okoliczność, iż przepisy przeciwdziałające przejawom przemocy w pracy mogą zostać uznane za prawny transplant niesie ze sobą daleko idące konsekwencje. Jedną z nich jest fakt, że pomimo istnienia tego samego celu, jakim jest ochrona pracownika przed różnymi przejawami przemocy w trakcie świadczenia pracy, brzmienie prewencyjnych przepisów w różnych systemach prawnych nie jest i nie powinno być takie samo. Jak słusznie zauważa A. Watson – twórca teorii transplantacji prawa - skuteczny prawny transplant – podobnie jak transplantowany organ ludzki – po przeprowadzeniu zabiegu transplantacji rozpoczyna egzystencję w nowych warunkach, stając się częścią nowego organizmu, a następnie zmienia swój charakter, co nie powinno jednak być utożsamiane z odrzuceniem go, lecz z jego rozwojem¹⁷⁴. Regulacje zakazujące przemocy w pracy przed wprowadzeniem ich do lokalnych porządków prawnych uległy zatem dostosowaniu do historii, zwyczajów i światopoglądów społeczeństwa,

¹⁷³ A. Watson, *Legal Transplants, An Approach to Comparative Law*, Athens GA 1993, s. 21.

¹⁷⁴ *Ibidem*, s. 27.

a także potrzeb i oczekiwań lokalnych pracodawców i pracowników. Brak jakichkolwiek zmian treści transplantowanych norm prawnych mógłby świadczyć przewrotnie o przyjęciu nieodpowiedniego modelu ochronnego oraz niedostosowaniu standardów ochrony do potrzeb ofiar w specyficznym otoczeniu jakim jest lokalny rynek pracy.

Odmienne regulacja przepisów przeciwdziałających różnym formom przemocy w pracy jest podyktowana przede wszystkim względami historycznymi, co jest szczególnie widoczne przy zestawieniu ze sobą amerykańskich i kontynentalnych standardów ochronnych. W przypadku europejskich porządków prawnych, inspiracją do wdrożenia przepisów zakazujących przemocy w pracy były badania szwedzkich naukowców dotyczące agresywnych zachowań występujących w grupie zwierząt. Genezy wprowadzenia standardów ochrony ofiar przemocy w amerykańskiej kulturze prawnej należy natomiast poszukiwać w badaniach dotyczących dyskryminacji jednostki ze względu na wyróżniającą ją cechę¹⁷⁵. W literaturze wyrażono pogląd, że o ile głównym celem amerykańskiego prawa zakazującego wybranych form przemocy była potrzeba ochrony określonej grupy pracowników przed dyskryminacją, to w przypadku państw europejskich była nią konieczność respektowania godności pracowników, co jest uzasadnione przede wszystkim czynnikami historyczno-społecznymi¹⁷⁶. W przeszłości w Europie osoby z wyższym statusem społecznym dopuszczały się licznych nadużyć względem osób o niższym statusie społecznym¹⁷⁷, w sytuacji gdy podstawowym problemem amerykańskiej kultury prawnej była walka z dyskryminacją rasową¹⁷⁸, co wpłynęło na ukształtowanie się nieco odmiennych zasad prewencyjnych. W rezultacie, amerykański model ochrony przed molestowaniem i molestowaniem seksualnym jest ukierunkowany na ochronę jednostki przed jej dyskryminacją podczas gdy przepisy prawa unijnego chronią ofiary niepożądanych zachowań głównie przed naruszeniem ich godności w pracy¹⁷⁹.

Odrębności w zakresie standardów ochrony przed przemocą w pracy mogą także wynikać z występowania różnic w rozwoju dialogu społecznego. W krajach z rozwiniętym prawem zbiorowym pracy istnieje zdecydowanie większa liczba źródeł

¹⁷⁵ E. Fredericksen, S. McCorkle, *Explaining Organizational Responses to Workplace Aggression*, Public Personnel Management 2013, Vol. 42, No. 2, s. 225.

¹⁷⁶ G. Friedman, J. Whitman, *The European Transformation of Harassment Law: Discrimination Versus Dignity*, Columbia Journal of European Law 2003, Vol. 9, L. 241, s. 242.

¹⁷⁷ *Ibidem*, s. 267.

¹⁷⁸ *Ibidem*, s. 265.

¹⁷⁹ *Ibidem*, s. 245.

prawa potępiających przemoc w pracy, co jest przede wszystkim wynikiem umieszczenia postanowień zobowiązujących pracodawców do podejmowania walki z problemem w sektorowych układach zbiorowych pracy, a także licznych porozumieniach zbiorowych. Dodatkowo, w krajach z rozwiniętym dialogiem społecznym można zaobserwować większe zaangażowanie podmiotów reprezentujących interesy pracowników takich jak związki zakładowe, czy też rady pracowników, co wpływa na większą różnorodność metod prewencyjnych oraz środków prawnych przysługujących ofierze.

3. Stany Zjednoczone Ameryki

3.1. Uwagi ogólne

Rozważania dotyczące amerykańskich standardów ochrony przed przemocą w pracy powinny zostać poprzedzone uwagami dotyczącego systemu prawnego Stanów Zjednoczonych, należącego do systemów prawa *common law*, a zatem wykazującego znaczne odrębności w stosunku do porządków prawnych państw kontynentalnych. Z punktu widzenia dalszych rozważań, za najważniejszą cechę amerykańskiego systemu prawnego należy uznać jego dualizm przejawiający się w podziale na prawo federalne (obowiązujące na terytorium wszystkich stanów) oraz prawo stanowe o zasięgu terytorialnym. Dualizm amerykańskiego systemu prawnego znajduje odzwierciedlenie w funkcjonowaniu systemu władzy sądowniczej sprawowanej przez sądy federalne (rozstrzygające sprawy o roszczenia oparte na prawie federalnym) oraz sądy stanowe orzekające w sprawach dotyczących naruszenia prawa stanowego¹⁸⁰. Jedną z cech porządku prawnego Stanów Zjednoczonych jest także przynależność do rodziny systemów prawa precedensowego, w których źródłem prawa oprócz prawa stanowionego są również orzeczenia sądowe (precedensy), zobowiązujące sędziów do zastosowania wcześniejszych rozstrzygnięć w sprawach z podobnym stanem faktycznym¹⁸¹.

Jeśli chodzi o standardy ochrony przed przemocą w pracy, to warto zauważyć, że Stany Zjednoczone Ameryki są pierwszym krajem, w którym wprowadzono

¹⁸⁰ Jak wskazuje praktyka, zdecydowana większość spraw jest rozpatrywana przez sądy stanowe, co wiąże się z faktem, iż przepisy prawa stanowego są zazwyczaj bardziej rozbudowane aniżeli przepisy federalne, za: P. Bruce, *United States - State Systems*, [w:] H. Kritzer (red.), *Legal Systems of the World. A political Social and Cultural Encyclopedia. Volume IV: S-Z*, Santa Barbara 2002, s. 1709.

¹⁸¹ P. Mikuli, *Zdekoncentrowana sądowa kontrola konstytucyjności prawa: Stany Zjednoczone i państwa europejskie*, Kraków 2007, s. 65.

efektywny model ochrony przed molestowaniem i molestowaniem seksualnym w pracy. Dorobek amerykańskiej kultury prawnej stał się pierwowzorem regulacji przyjętych przez wielu zagranicznych ustawodawców, a także przez organizacje międzynarodowe, takie jak MOP, UE czy RE. Amerykański system prawny jest jednocześnie jednym z nielicznych porządków prawnych, uznających zagrożenie przemocą za poważne ryzyko prowadzenia działalności gospodarczej. Jest ku temu kilka powodów. To właśnie w Stanach Zjednoczonych Ameryki dochodzi do najbardziej brutalnych przejawów przemocy w pracy, takich jak morderstwa, gwałty, czy też ataki terrorystyczne, co wpływa na konieczność zagwarantowania osobom zarobkującym ochrony przed różnorodnymi formami przemocy. Od połowy lat osiemdziesiątych w społeczeństwie amerykańskim można zaobserwować gwałtowny wzrost zjawiska brutalnych form przemocy, której ofiarami padają pracownicy¹⁸². Co istotne, za najszybciej rozwijającą się formę przemocy w pracy uznaje się morderstwo¹⁸³. Na rozwój problemu przemocy w pracy w Stanach Zjednoczonych Ameryki duży wpływ miało zjawisko wyżu demograficznego w latach osiemdziesiątych skutkujące bezrobociem, rozwojem silnej konkurencji na rynku pracy i wzrostem poziomu stresu pracowników¹⁸⁴. Trudna sytuacja na rynku pracy doprowadziła do dopuszczania się nagannych zachowań w miejscu pracy. Szczególnym przejawem przemocy w amerykańskich zakładach pracy jest m.in. atak na osobę wręczającą pracownikowi wypowiedzenie, co jest związane z wywołaniem silnych przeżyć emocjonalnych u zwalnianego pracownika¹⁸⁵. Popularnym sposobem radzenia sobie ze wspomnianym ryzykiem jest stosowanie tzw. programów outplacementowych¹⁸⁶. W ich ramach, pracodawcy finansują zwalnianym pracownikom dodatkowe szkolenia podnoszące ich kompetencje zawodowe oraz wspomagające ich w procesie poszukiwania nowej pracy, co minimalizuje skalę negatywnych przeżyć związanych z utratą pracy.

¹⁸² M. Kelleher, *op. cit.*, s. 13.

¹⁸³ M. Minor, *Preventing Workplace Violence. Positive Management Strategies*, Menlo Park 1995, s. 5.

¹⁸⁴ R. Elliott, D. Jarrett, *Violence in the Workplace; The Role of Human Resource Management*, Public Personnel Management 1994, Vol. 23 No. 2, s. 289.

¹⁸⁵ T. Dineen, P. Olenen, *Preventing Violence during Layoffs*, [w:] C. Wilkinson (red.), *Violence in the Workplace. Preventing, Assessing, and Managing Threats at Work*, Maryland 1998, s. 216-217.

¹⁸⁶ I. Perline, J. Goldschmidt, *The Psychology and Law of Workplace Violence. A Handbook for Mental Health Professionals and Employers*, Springfield 2004, s. 18.

3.2. Zakres ochrony przed przemocą w pracy

Jedną z cech amerykańskich standardów ochrony przed przemocą w pracy jest ich dynamicznie zmieniający się charakter, który wynika ze specyfiki systemu *common law*, jaką jest nieustający proces dostosowania prawa przez sądy posiadające kompetencje prawotwórcze. Okoliczność ta wydaje się szczególnie istotna, jeżeli weźmie się pod uwagę, iż na poziomie federalnym nie funkcjonują odrębne definicje legalne dotyczące problemu przemocy, a wszelkie konstrukcje prawne dotyczące odpowiedzialności pracodawców są kreowane przez sądy. Pomimo to, pojęcie przemocy w pracy jest powszechnie używane w amerykańskiej kulturze prawnej. Jak zostało podkreślone w pierwszym rozdziale pracy, terminem przemocy w pracy posługują się m.in. psychologowie i socjolodzy badający od lat problem wzmożonej przestępczości w amerykańskich zakładach pracy. Zgodnie z definicją zaproponowaną przez amerykański Departament Pracy, Bezpieczeństwa i Higieny Pracy (ang. *Occupational Safety and Health Administration*), przemocą w pracy są wszelkie akty lub groźby przemocy fizycznej, nękanie, zastraszanie lub innego rodzaju zachowania zakłócające spokój, które mogą objawiać się poprzez groźenie, przemoc słowną, napaści fizyczne, a nawet zabójstwa¹⁸⁷.

Przechodząc do omówienia amerykańskich standardów ochrony przed poszczególnymi formami przemocy w pracy, należy zauważyć, że podstawą prawną roszczeń ofiar molestowania i molestowania seksualnego są przepisy antydyskryminacyjne określone m.in. w ustawie o prawach obywatelskich z 1964 r. (ang. *Civil Rights Act 1964*), ustawie o dyskryminacji ze względu na wiek z 1967 r. (ang. *The Age Discrimination in Employment Act of 1967*)¹⁸⁸, a także ustawie o niepełnosprawności Amerykanów z 1990 r. (ang. *Americans with Disabilities Act of 1990*)¹⁸⁹. Przepisy wskazanych aktów prawnych wprowadzają zakaz dyskryminacji pracowników ze względu na ich rasę, kolor skóry, religię, płeć, pochodzenie, niepełnosprawność oraz ukończenie czterdziestego roku życia. Co istotne, katalog przyczyn stanowiących potencjalne źródło praktyk dyskryminacyjnych jest jednak bardzo często rozszerzany na gruncie prawa stanowego, czy też nawet municypalnego, czego przykładem są regulacje przyjęte na gruncie nowojorskiego

¹⁸⁷ Occupational Safety and Health Administration, *Workplace violence*, dostęp w internecie: <https://www.osha.gov/SLTC/workplaceviolence>, (dostęp: 30.09.2020 r.).

¹⁸⁸ Age Discrimination in Employment Act of 1967, Public Law 90-202 [S. 830] (29 U.S.C., Chapter 14).

¹⁸⁹ Americans with Disabilities Act of 1990 (ADA) [42 U.S.C. 12101 et seq.].

kodeksu administracyjnego wprowadzające zakaz stosowania praktyk dyskryminacyjnych w oparciu o dodatkowe kryteria takie jak: tożsamość płciowa, stan cywilny, ciąża, religia, orientacja seksualna czy też status weterana wojennego lub aktywnego członka służby militarnej (§ 8-602 kodeksu)¹⁹⁰.

Jak zostało wskazane w pierwszym rozdziale rozprawy, początkowo, przepisy amerykańskich ustaw antydyskryminacyjnych były traktowane głównie jako źródło prawnego zakazu ekonomicznej dyskryminacji pracowników ze względu na jedno z zakazanych kryteriów. Z czasem, amerykańscy pracownicy zaczęli domagać się roszczeń także w oparciu o zarzut stworzenia względem nich poniżającej lub wrogiej atmosfery w pracy, czego szczególnym wyrazem okazały się roszczenia molestowanych seksualnie pracowników. Należy podkreślić, że roszczenia z tytułu molestowania i molestowania seksualnego w większości przypadków powinny być dochodzone w ramach postępowania wyjaśniającego prowadzonego przez amerykańską Komisję Równych Szans w Zatrudnieniu (ang. *The Equal Employment Opportunity Commission*)¹⁹¹. Postępowanie może zakończyć się zawarciem ugody pomiędzy pracodawcą a ofiarą, skierowaniem sprawy do sądu federalnego lub wydaniem orzeczenia¹⁹². Zasądzenie odszkodowania lub zadośćuczynienia na rzecz ofiary molestowania i molestowania seksualnego w oparciu o przepisy antydyskryminacyjne jest uzależnione od spełnienia kilku warunków. Zgodnie z orzecznictwem sądowym ochrona przed dyskryminacją, w tym molestowaniem i molestowaniem seksualnym zagwarantowana na gruncie tytułu VII ustawy o prawach obywatelskich nie przysługuje niezależnym wykonawcom (ang. *independent contractors*)¹⁹³. Podstawowym wymogiem warunkującym otrzymanie odszkodowania z tytułu molestowania i molestowania seksualnego na podstawie wspomnianych przepisów jest zatem posiadanie statusu pracownika w rozumieniu amerykańskiego prawa pracy. Wyjątkiem od powyższej zasady jest możliwość dochodzenia roszczeń przez niezależnych wykonawców domagających się odszkodowań w związku ze stworzeniem wobec nich wrogiego środowiska pracy w oparciu o segregację rasową,

¹⁹⁰ Nowojorski kodeks administracyjny (ang. *The Administrative Code of the City of New York*), dostęp w internecie: <https://nycadmincode.readthedocs.io>, (dostęp: 30.09.2020 r.).

¹⁹¹ M. Otto, *Standard ochrony prawnej pracowników przed molestowaniem seksualnym*, Polityka Społeczna 2008, nr 4, s. 25.

¹⁹² Tejsze, *Modele ochrony pracowników przed molestowaniem seksualnym w wybranych krajach*, PiZS 2007, nr 10, s. 13.

¹⁹³ *Murray v. Principal Financial Group, Inc.*, 613 F.3d 943 (9th Cir. 2010), *Levitin and Chicago Surgical Clinic, Ltd. v. Northwest Community Hospital, et al.*, No. 16-3774 (7th Cir. May 8, 2019).

która jest zakazana na gruncie sekcji 1981 ustawy o prawach obywatelskich z 1866 r.¹⁹⁴ (ang. *Civil Rights Act of 1866*)¹⁹⁵.

Jeśli chodzi o pozostałe okoliczności, od których zależy zasądzenie odszkodowania z tytułu molestowania lub molestowania seksualnego to sądy orzekające badają m.in. czy w związku z jednym z kryteriów dyskryminujących doszło do podjęcia zauważalnej decyzji dotyczącej zatrudnienia pracownika (np. obniżenia stanowiska pracy) lub też miały miejsce poważne lub nagminne naruszenia, skutkujące wytworzeniem obiektywnie poniżającego, wrogiego lub obraźliwego środowiska pracy, co skutkuje *de facto* pogorszeniem warunków pracy pracownika¹⁹⁶. Odpowiedzialność amerykańskich pracodawców nie ma jednak charakteru absolutnego. Zgodnie z informacjami przedstawionymi na oficjalnej stronie federalnej Komisji Równych Szans w Zatrudnieniu pracodawca ponosi odpowiedzialność za molestowanie pracowników przez zwierzchników, skutkujące podjęciem negatywnej dla ofiary decyzji dotyczącej zatrudnienia, przykładowo rozwiązaniem umowy o pracę, wstrzymaniem awansu, czy też obniżeniem wynagrodzenia¹⁹⁷. W przypadku stworzenia przez przełożonego wrogiego środowiska pracy ofierze, pracodawca może uwolnić się od odpowiedzialności, jeżeli wykaże, że zachował należyłą staranność tj. starał się zapobiec molestowaniu, a pracownik nie skorzystał ze środków zagwarantowanych mu przez pracodawcę. Jeśli chodzi o molestowanie, którego sprawcami są pracownicy niepełniący funkcji kierowniczych lub osoby trzecie, przykładowo klienci pracodawcy, pracodawca ponosi odpowiedzialność za molestowanie ofiary wyłącznie gdy wiedział lub powinien wiedzieć o molestowaniu oraz jednocześnie nie podjął odpowiednich działań prewencyjnych.

Amerykański model ochrony prawnej przed molestowaniem i molestowaniem seksualnym jest powszechnie uznawany za jeden z najbardziej skutecznych na całym świecie. Dziwi zatem tym bardziej, że nie wszyscy amerykańscy pracownicy są chronieni przed o wiele poważniejszym przejawem przemocy w pracy tj. mobbingiem. Wymaga podkreślenia, że problematyka mobbingu stanowi

¹⁹⁴ Tak m.in. wyrok w sprawie: *Danco, Inc. v. Wal-Mart Stores, Inc.*, 178 F.3d 8, 14 (1st Cir. 1999).

¹⁹⁵ *The Civil Rights Act of 1866* (14 Stat. 27).

¹⁹⁶ L. Lerouge, C. Hébert, *The Law of Workplace Harassment of the United States, France, and the European Union: Comparative Analysis After the Adoption of France's New Sexual Harassment Law*, *Comparative Labor Law and Policy Journal*, University of Illinois College of Law 2013, 35 (1), s. 94, W. Foote, J. Goodman-Delahunty, *Evaluation for Workplace Discrimination and Harassment*, New York 2011, s. 20.

¹⁹⁷ The Equal Employment Opportunity Commission, *Harassment*, dostęp w internecie: <https://www.eeoc.gov/harassment> (dostęp: 30.09.2020 r.).

od kilkudziesięciu lat przedmiot zainteresowania przedstawiciele amerykańskiej jurysprudencji oraz psychologów i psychiatrów badających skalę występowania problemu w amerykańskich zakładach pracy. Pomimo to, przepisy zakazujące mobbingu zostały wprowadzone wyłącznie przez kilku stanowych legislatorów, co nie stanowi zabezpieczenia interesów wszystkich ofiar zjawiska w Stanach Zjednoczonych Ameryki.

Brak federalnych regulacji zapobiegających mobbingowi kontrastuje z potrzebami amerykańskich pracowników, którzy – jak pokazuje praktyka orzecznicza - wszczynają postępowania sądowe i domagają się zadośćuczynienia krzywdzie powstałej wskutek mobbingu w pracy¹⁹⁸. Teoretycznie, ofiary mobbingu mogą dochodzić roszczeń w oparciu o zasady odpowiedzialności deliktowej tj. konstrukcję odpowiedzialności za zamierzone zadanie cierpienia psychicznego, czyli tak zwany delikt zniewagi (ang. *intentional infliction of emotional distress, tort of outrage*)¹⁹⁹. Celem uzyskania odszkodowania, pracownicy są zobowiązani do wykazania, że mobber dopuścił się wobec nich umyślnie lub lekkomyślnie skrajnego i oburzającego zachowania prowadzącego do powstania poważnego niepokoju. Analiza orzecznictwa sądów amerykańskich wskazuje, że w wielu przypadkach głównym problemem związanym z dochodzeniem roszczeń jest jednak udowodnienie oburzającego zachowania²⁰⁰, a także wykazanie, że delikt wywołał poważny niepokój, a zatem stan poważniejszy od zwykłego zmartwienia, poniżenia lub zażenowania²⁰¹. Wskazać należy, że omawiana konstrukcja nie gwarantuje uzyskania odszkodowania, nawet gdy ofiara mobbingu udowodni rozstrój zdrowia spowodowany mobbingiem²⁰². Z tego względu, mobbowani pracownicy wskazują mobbing wyłącznie jako jedną z przyczyn rozstroju ich zdrowia, powołując się także na inne naruszenia, a tym samym zwiększając szansę na otrzymanie odszkodowania²⁰³. Jedną ze stosowanych przez pracowników taktyk procesowych jest wskazywanie, iż mobbing stanowił przejaw dyskryminacji zakazanej na gruncie jednej z ustaw antydyskryminacyjnych. Skuteczne

¹⁹⁸ R. Richardson, S. Joiner, R. Hall, *The Status of Workplace Bullying in Federal Court Cases*, Cogent Business & Management 2016, no. 3, s. 123.

¹⁹⁹ D. Yamada, *Workplace Bullying and the Law: A report from the United States*, [w:] The Japan Institute for Labour Policy and Training, *International Tokyo Seminar on Workplace Bullying and Harassment, JILPT report No. 12*, Tokyo 2013, s. 166.

²⁰⁰ Tenże, *The Phenomenon of "Workplace Bullying" and the Need for Status-Blind Hostile Work Environment Protection*, 88 Georgetown Law Journal 2000, Vol. 88:475, s. 503.

²⁰¹ *Kathy Roscoe v. Dan Hastings & Irwin Mortgage Corporation*, 43, 942-CA (2009).

²⁰² *Arkansas, Hollomon v. Keadle* 931 S.W.2d 413 (1996).

²⁰³ R. Richardson, S. Joiner, R. Hall, *op. cit.*, s. 7-9.

dochodzenie roszczeń w takich przypadkach wymaga jednak udowodnienia, że pojawienie się mobbingu było związane z cechą dyskryminującą pracownika, taką jak jego rasa, płeć, religia, co ogranicza możliwość dochodzenia roszczeń. W amerykańskim orzecznictwie sądowym można spotkać się z wieloma przykładami spraw, w których to sądy oddaliły roszczenia mobbowanych pracowników, uznając, że ustawa o prawach obywatelskich „nie gwarantuje utopijnego miejsca pracy”²⁰⁴. Za znamienne należy uznać m.in. orzeczenie w sprawie Darden i inni przeciwko Fambrough. W jego uzasadnieniu sąd stwierdził, że stopień intensywności mobbingu nie przemawia za koniecznością interwencji sądu, niepełniącego funkcji arbitra uprzejmości w miejscu pracy (ang. *courts are not arbiters of civility in the workplace*)²⁰⁵.

Analizując orzecznictwo sądów amerykańskich trudno oprzeć się wrażeniu, że ofiarom mobbingu w pracy nie zostały zagwarantowane wystarczające standardy ochrony prawnej. Jednym z argumentów przeciwników wprowadzenia do prawa amerykańskiego przepisów zapobiegających mobbingowi jest ryzyko związane z wpływem niekorzystnego – z perspektywy pracodawców – rozwiązania legislacyjnego na gospodarkę oraz chęć prowadzenia działalności gospodarczej w sytuacji, gdy przedsiębiorcy będą zagrożeni trywialnymi procesami sądowymi²⁰⁶. W literaturze można spotkać się także z kwestionowaniem zasadności wprowadzenia przepisów zakazujących mobbingu jako regulacji niepasującej do amerykańskiego systemu prawnego i stanowiącej dorobek prawa kontynentalnego²⁰⁷. Jedną z cech regulacji antymobbingowej jest bowiem przyznanie środków ochrony prawnej ofiarom bez względu na to, czy charakteryzują się one szczególną cechą²⁰⁸. Pomimo argumentów podnoszonych przez sceptyków regulacji antymobbingowych, od kilkunastu lat w Stanach Zjednoczonych Ameryki trwa debata nad możliwością wprowadzenia ustawy o bezpiecznym miejscu pracy (ang. *Healthy Workplace Bill*). Jej treść została przygotowana m.in. przez prof. Davida Yamada, walczącego

²⁰⁴ Lewis v. Ivy Tech State College, United States District Court, N.D. Indiana, Fort Wayne Division. May 18, 2006. Cause No.: 1:04-CV-459-TS (N.D. Ind. May. 18, 2006).

²⁰⁵ Darden v. Fambrough, 2013-Ohio-5583.

²⁰⁶ M. Browne, A. Smith, *Mobbing in the workplace: the latest illustration of pervasive individualism in American Law*, Employee Rights and Employment Policy Journal 2008, Vol. 12, no. 1, s. 149, 151.

²⁰⁷ A. Lueders, *You'll need more than a voltage converter: plugging European workplace bullying laws into the American jurisprudential outlet*, Arizona Journal of International & Comparative Law 2008, Vol. 25, No. 1, s. 203.

²⁰⁸ M. Weasel, *Bullying in the Workplace: Not Every Wrong Has a Legal Remedy*, Labour Law Journal Winter 2016, s. 524.

o nałożenie na amerykańskich pracodawców obowiązku przeciwdziałania mobbingowi w pracy. W wyniku działalności prof. Davida Yamady przepisy zakazujące mobbingu zostały przyjęte m.in. w stanach: Kalifornii, Kansas, Nevadzie, New Jersey²⁰⁹, co świadczy o stopniowym dostrzeganiu przez legislatorów stanowych poważnego problemu amerykańskich pracowników.

Brak regulacji ustawowej przeciwdziałającej mobbingowi na poziomie prawa federalnego nie zmienia okoliczności, iż amerykańscy pracodawcy mogą ponieść surową odpowiedzialność za inne przejawy przemocy w pracy. Na szczególną uwagę zasługuje przede wszystkim ryzyko poniesienia odpowiedzialności za akty przemocy skutkujące naruszeniem integralności fizycznej ofiary popełniane zarówno przez przełożonych, jak i pozostałych współpracowników. Jedną z cech amerykańskiego modelu ochronnego jest bowiem możliwość poniesienia odpowiedzialności za cudze czyny (ang. *vicarious liability*), umożliwiającą ofiarom dochodzenie roszczeń z tytułu szkód wyrządzonych przez współpracowników, o ile wykazują one związek z zatrudnieniem²¹⁰. Odpowiedzialność pracodawców za akty przemocy skutkujące naruszeniem integralności cielesnej jest najczęściej oparta na prawie deliktowym. W rezultacie, pracodawcy mogą ponieść odpowiedzialność nawet gdy zachowania ich pracowników nie były upoważnione, nie były przewidywalne i stanowiły przestępstwo²¹¹. Sądy rozpoznające sprawy o roszczenia ofiar zwracają uwagę na to czy dane zachowanie miało miejsce na terenie zakładu pracy, w trakcie godzin pracy oraz czy wykazywało związek z wykonywaniem obowiązków pracowniczych²¹². Stosowanie wspomnianych kryteriów stało się podstawą do odmowy zasądzenia odszkodowania dla ofiary gwałtu, którego sprawcą był współpracownik ofiary, ponieważ działanie sprawcy nie było związane z wykonywaniem pracy i miało charakter czysto osobisty²¹³, jednakże stało się podstawą do zasądzenia odszkodowania za rzucenie młotkiem w subkontraktora w związku z kłótnią związaną z wykonywaniem pracy²¹⁴.

²⁰⁹ D. Yamada, *Workplace Bullying and American Employment Law: A Ten-Year Progress Report and Assessment*, Comparative Labor Law & Policy Journal 2010, vol. 32, s. 259.

²¹⁰ R. Speer, *The Legal Implications of Workplace Violence. Planning can prevent harm, liability*, Women Lawyers Journal 1997, Vol. 83, No. 2, s. 15.

²¹¹ *Ibidem*.

²¹² *LeBrane v. Lewis*, supra and *Miller v. Keating*, 349 So.2d 265 (La. 1977).

²¹³ *Aaron v. New Orleans Riverwalk Ass'n*, 586 So. 2d 534 (La. 1991).

²¹⁴ *Carr v. Wm. C. Crowell Co.*, 28 Cal.2d 652 (1946).

Za wartą uwagi należy uznać także problematykę odpowiedzialności pracodawcy za niewłaściwy nadzór nad pracownikiem (ang. *negligent supervision*), czy też za niewłaściwą ochronę pracownika (ang. *negligent security*), które wiążą się z ryzykiem poniesienia odpowiedzialności przez pracodawcę za akty przemocy dokonywane przez osoby trzecie. Wspomniane konstrukcje prawne mogą znaleźć zastosowanie, gdy pracodawca – wbrew obowiązkowi wynikającemu z przepisów bhp – nie dostosuje warunków panujących w zakładzie pracy, co z kolei ułatwi sprawcy popełnienie przestępstwa. Jako przykład można podać nienależyte zabezpieczenie wewnątrzzakładowego parkingu przez pracodawcę, przejawiające się m.in. w braku zapewnienia odpowiedniego oświetlenia, co może ułatwić sprawcy napaść na pracownika²¹⁵.

Amerykańscy pracodawcy mogą ponieść odpowiedzialność za występowanie przemocy w pracy, także na podstawie postawienia im zarzutu braku należytej staranności w zakresie odpowiedniego przeszkolenia pracowników. Roszczenia ofiar i ich rodzin mogą wynikać przykładowo z niewłaściwego przeszkolenia policjantów, którzy nie potrafią używać broni palnej, co prowadzi do poważnego rozstroju zdrowia, a nawet śmierci poszkodowanych²¹⁶. Dodatkowo, pracodawcy mogą zostać zobowiązani do wypłaty odszkodowań rodzinom pracowników zamordowanych w pracy, o ile można przypisać im zarzut braku należytej dbałości o bezpieczeństwo osób zatrudnionych²¹⁷. W sprawie Martin przeciwko McDonald's Corp.²¹⁸, pracodawca został zobowiązany do zapłaty kwoty 1.003.445,00 dolarów odszkodowania na rzecz rodziców nastoletniej pracownicy restauracji McDonald zamordowanej na zapleczu restauracji przez uzbrojonego złodzieja. Jedną z kluczowych okoliczności obciążających pracodawcę okazało się nieskuteczne wdrożenie zakazu wyrzucania śmieci na zapleczu po zapadnięciu zmroku stanowiącego zalecenie rekomendowane dla wszystkich placówek restauracji. Równie interesującym przykładem jest zasądzenie kwoty 7.000.000 dolarów odszkodowania na rzecz małżonki ochroniarza zamordowanego w trakcie napadu na bank. Powódka skutecznie zarzuciła pracodawcy zatrudniającego jej małżonka brak zachowania należytej staranności przejawiający się

²¹⁵ T. Schneid, *Occupational Health Guide to Violence in the Workplace*, New York 1999, s. 221.

²¹⁶ *Ibidem*, s. 199-200, Meistinsky v. City of New York 285 App. Div. 1153 (N.Y. App. Div. 1955), Strachan v. Kitsap County, 616 P.2d 1251, 27 Wash. App. 271.

²¹⁷ Szerzej: A. E. Phillips, *Violence in the Workplace: Reevaluating the Employer's Role*, Buffalo Law Review 1996, Vol. 44, s. 160 i nast.

²¹⁸ Martin v. McDonald's Corp., 213 Ill. App.3d 487 (1991).

m.in. w zatrudnieniu niewystarczającej liczby ochroniarzy, a także nałożeniu na ochroniarzy obowiązków niemających związku z ochroną budynku w trakcie służby, co ułatwiło przestępcom przeprowadzenie napadu i zamordowanie jej męża²¹⁹.

Warto podkreślić, że źródłem odpowiedzialności amerykańskich pracodawców może okazać się również dopuszczenie się deliktu niewłaściwego doboru pracowników (ang. *negligent hiring*). W orzecznictwie sądów amerykańskich już w XIX wieku podkreślano, że pracodawca jest zobowiązany do zachowania należytej staranności przy doborze pracowników. Decyzja pracodawcy o zatrudnieniu danego kandydata powinna opierać się na wnikliwej ocenie jego kompetencji i umiejętności²²⁰, których brak może doprowadzić do wyrządzenia szkody pozostałym współpracownikom. Odpowiedzialność deliktowa pracodawcy z czasem zaczęła być jednak pojmowana bardzo szeroko i zaczęła obejmować także odpowiedzialność za szkody wyrządzone pracownikom w związku z zatrudnieniem przez pracodawcę osób dopuszczających się przemocy w pracy zarówno względem innych pracowników, jak i klientów pracodawcy²²¹.

Jak pokazuje praktyka, postępowania sądowe dotyczące roszczeń związanych z niedbałym zatrudnieniem dzielą się na dwa rodzaje. Pierwsze z nich dotyczą sytuacji, w których pracodawca powinien dokonać weryfikacji kandydata do pracy w związku z charakterem świadczonej przez niego pracy. Druga kategoria spraw dotyczy nieuwzględnienia przez pracodawcę informacji świadczących o potencjalnym ryzyku wystąpienia przemocy w pracy²²². Amerykańscy pracodawcy mogą zostać zobowiązani do naprawienia szkód wyrządzonych przez sprawcę przemocy w pracy, o ile nie zweryfikowali jego kandydatury w trakcie procesu rekrutacji²²³, w szczególności gdy pracodawcy dowiedziawszy się o wcześniejszej karalności kandydata na etapie procedury rekrutacyjnej nie podjęli odpowiednich środków ostrożności²²⁴. W sprawie Geise przeciwko Phoenix Company of Chicago, sąd orzekający doszedł do przekonania, że pracodawca zatrudniając osobę na stanowisku kierowniczym, powinien wziąć pod uwagę ryzyko dopuszczenia się przez

²¹⁹ M. Kelleher, *op. cit.*, s. 28.

²²⁰ Western Stone Co. v. Whalen (1894), 151 Ill. 472, 484.

²²¹ T. Schneid, *op. cit.*, s. 114.

²²² M. Braverman, *Preventing Workplace Violence. A Guide for employers and Practitioners*, Thousand Oaks 1999, s. 97.

²²³ P. Dickinson, *Workplace Violence & Employer Liability*, Brentwood 1997, s. 21.

²²⁴ J. Kyle, B. Hahn, *Sources of Employer Liability in the Workplace Violence*, [w:] C. Wilkinson (red.), *Violence in the Workplace. Preventing, Assessing, and Managing Threats at Work*, Rockville 1998, s. 138-139.

nią molestowania seksualnego. Pracodawcy, który nie dokona odpowiedniej weryfikacji kandydatów pod kątem wcześniejszych zarzutów o molestowanie seksualne można bowiem postawić zarzut niezachowania należytej staranności w zakresie dbania o bezpieczeństwo pracowników²²⁵. Co istotne, zarzut może zostać także postawiony byłemu pracodawcy sprawcy, o ile przekazując nowemu pracodawcy referencje zatai on informacje o dopuszczaniu się nagannych zachowań przez swojego byłego pracownika, a tym samym uniemożliwi przeprowadzenie odpowiedniej weryfikacji kandydata²²⁶.

Na uwagę zasługuje również wspomniane ryzyko poniesienia odpowiedzialności deliktowej w przypadkach gdy pracodawcy pomimo posiadania wiedzy o ryzyku przemocy w pracy nie podejmą jakichkolwiek prewencyjnych działań. W takich przypadkach, mogą oni ponieść odpowiedzialność w oparciu o delikt kontynuacji zatrudnienia z niewłaściwym pracownikiem (ang. *negligent retention*)²²⁷. Jego ilustracją jest kontynuacja zatrudnienia z przełożonym oskarżonym o tworzenie wrogiego środowiska pracy dla podległych mu pracowników przy jednoczesnym braku wdrożenia jakichkolwiek środków prewencyjnych, przykładowo powierzenia oskarżonemu pracownikowi innego rodzaju pracy. Różnica pomiędzy sprawami dotyczącymi roszczeń z tytułu *negligent hiring* a *negligent retention* sprowadza się zatem do tego, że w przypadku pierwszego typu spraw zarzutem stawianym pracodawcy jest brak należytej staranności w dobrze zatrudnianych pracownikach, zaś w drugim przypadku jest nim zarzut braku podjęcia prewencyjnych działań po powzięciu informacji świadczących o pojawieniu się przemocy w pracy²²⁸.

3.3. Przemoc w pracy a obowiązki pracodawcy

Podstawy prawnej stanowiącej źródło obowiązku zapewnienia pracownikowi środowiska pracy wolnego od przemocy w amerykańskim prawie należy poszukiwać przede wszystkim w przepisach federalnej ustawy o bezpieczeństwie i higienie pracy z 1970 r.²²⁹ (ang. *Occupational Safety and Health Act*)²³⁰. Art. 5 komentowanej ustawy

²²⁵ Geise v. Phoenix Co. of Chicago, Inc., 615 N.E.2d 1179 (Ill. App. Ct. 1993).

²²⁶ Randi W. v. Muroc Joint Unified Sch. Dist. - 14 Cal. 4th 1066, 60 Cal. Rptr. 2d 263, 929 P.2d 582 (1997).

²²⁷ Yunker v. Honeywell, Inc., 496 N.W.2d 419 (Minn. Ct. App. 1993).

²²⁸ J. Fenton, D. Kelley, W. Ruud, J. Bulloch, *Employer Legal Liability for Employee Workplace Violence*, Society for Advancement of Management Journal 1997, Volume 62, Number 4, s. 45.

²²⁹ Occupational Safety and Health Act of 1970, Public Law 91-596 [S. 2193] (29 U.S.C., Chapter 15).

²³⁰ C. Labig, *Preventing Violence in the Workplace*, New York 1995, s. 61-62.

przewiduje, że każdy pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia wszystkim pracownikom miejsca pracy wolnego od rozpoznanych zagrożeń, które powodują lub mogą spowodować śmierć lub poważny uszczerbek fizyczny na zdrowiu pracowników. Zgodnie z oficjalną interpretacją przepisów bhp przygotowaną przez amerykański Departament Pracy, Bezpieczeństwa i Higieny Pracy, pracodawcy celem prawidłowego wywiązywania się z nałożonego obowiązku, są zobowiązani do zapewnienia pracownikom bezpieczeństwa w aspekcie organizacyjno-technologicznym, jak również zagwarantowania środowiska pracy wolnego od przejawów przemocy²³¹. Organ rekomenduje m.in. by amerykańscy pracodawcy zapewnili pełną widoczność w miejscu pracy poprzez zainstalowanie odpowiedniego oświetlenia, stosowanie monitoringu wizyjnego, czy też wprowadzili szczególne zasady ostrożności w przypadku kierowania się przez pracowników do opuszczonych miejsc, takich jak śmietniki na zapleczu budynku²³². Jak można łatwo zauważyć, przepisy ustawy o bezpieczeństwie i higienie pracy są ukierunkowane przede wszystkim na zapobieganie przemocy o charakterze fizycznym, stanowiącej poważny problem społeczeństwa amerykańskiego. Ich zadaniem nie jest natomiast zobowiązanie pracodawców do przeciwdziałania przemocy psychicznej. Dodatkowo, warto nadmienić, że przepisy wspomnianego aktu prawnego nie przyznają ofiarom prawa dochodzenia roszczeń od pracodawcy, a zatem ewentualne naruszenia jego zasad mogą stać się podstawą wyłącznie kontroli organu administracji publicznej²³³.

Jeśli chodzi o zakres obowiązków amerykańskich pracodawców związanych z przeciwdziałaniem przemocy psychicznej, to jest on w dużej mierze kształtowany przez dobre praktyki w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej oraz prawo stanowe, aniżeli regulacje prawa federalnego. Głównym obowiązkiem nałożonym na amerykańskich pracodawców przez Komisję Równych Szans w Zatrudnieniu jest bowiem rozwieszenie na terenie zakładu pracy plakatu przedstawiającego federalne zasady przeciwdziałania dyskryminacji²³⁴. Przepisy niektórych stanowych regulacji wprowadzają także dodatkowy obowiązek przeprowadzenia różnego rodzaju szkoleń

²³¹ R. Speer, *op. cit.*, s. 13.

²³² J. Dolan, *op. cit.*, s. 339-340.

²³³ S.P. Burga de las Casas, *Psychological Harassment in the Workplace and the Right to Work in Dignity: A Comparative Review of the Laws in Colombia, Peru, United Kingdom and the United States*, ILSA Journal of International & Comparative Law 2019, Vol: 25:3, s. 482.

²³⁴ U.S. Equal Employment Opportunity Commission, *What are my responsibilities under federal employment discrimination laws?*, dostęp w internecie: https://www.eeoc.gov/employers/smallbusiness/faq/what_are_my_responsibilities.cfm (dostęp: 30.09.2020 r.).

dla pracowników. Ilustracją tego rodzaju przepisów są regulacje przyjęte w stanie Kalifornia, zobowiązujące pracodawców do przeprowadzenia szkoleń dotyczących molestowania seksualnego zarówno dla kadry kierowniczej, jak i dla pozostałych pracowników co najmniej raz na dwa lata. Zgodnie z wymogami prawa kalifornijskiego, liczba godzin szkolenia jest uzależniona od stanowiska zajmowanego przez pracownika i wynosi 2 godziny w przypadku stanowisk kierowniczych lub 1 godzinę w przypadku pozostałych stanowisk²³⁵.

Dodatkowe działania prewencyjne podejmowane przez amerykańskich pracodawców nie mają charakteru obligatoryjnego i wynikają przede wszystkim z chęci ograniczenia ryzyka poniesienia odpowiedzialności prawnej za pojawienie się przemocy w pracy. Kierując się potrzebą należytego zabezpieczenia interesu zakładów pracy, amerykańscy pracodawcy wdrażają środki prewencyjne, stosowane na wszystkich etapach związanych z zatrudnianiem pracowników. Na uwagę zasługują m.in. środki stosowane w trakcie procesów rekrutacyjnych. Weryfikowanie karalności kandydatów do pracy²³⁶, kontaktowanie się z byłymi pracodawcami, oraz przeprowadzanie testów na obecność alkoholu i narkotyków²³⁷, to tylko nieliczne ze środków prewencyjnych stosowanych przez amerykańskich pracodawców. Częstą praktyką w zakładach pracy jest również wdrażanie wewnętrzzakładowych procedur umożliwiających ofierze wszczęcie postępowania wyjaśniającego.

4. Kanada

4.1. Uwagi ogólne

Kanada, podobnie jak Stany Zjednoczone Ameryki, jest państwem federalnym, co ma bezpośrednie przełożenie na strukturę administracyjno-polityczną państwa. Cechą kanadyjskiego systemu prawnego jest jego dualizm przejawiający się w jednoczesnym funkcjonowaniu dwóch odrębnych reżimów prawnych. Jedną z kluczowych zasad wyrażonych w art. 90-92 kanadyjskiego Aktu Konstytucyjnego z 1867 r. (ang. *Constitution Act 1867*) jest zasada podziału władzy legislacyjnej

²³⁵ Ustawa kalifornijskiego senatu nr 1343, rozdział 956: ustawa o zmianie art. 12950 i 12950.1. rządowego kodeksu zatrudnienia, (ang. *Senate Bill No. 1343 Chapter 956. An act to amend Sections 12950 and 12950.1 of the Government Code, relating to employment*), (Approved by Governor September 30, 2018. Filed with Secretary of State September 30, 2018).

²³⁶ J. Kinney, *Violence at work, How to make your company safer for employees & customers*, New Jersey 1995, s. 125.

²³⁷ C. Beveridge, *Checklist for Preventing Workplace Violence*, *The Practical Lawyer*. 43.6, September 1997, s. 66.

między władze federalne oraz władze prowincjonalne²³⁸ prowadząca do dużego zróżnicowania norm z zakresu prawa pracy²³⁹.

Podstawowym aktem prawnym prawa federalnego regulującym stosunki pomiędzy pracodawcami a pracownikami jest kanadyjski kodeks pracy (ang. *Canada Labour Code*)²⁴⁰. Jego przepisy mają zastosowanie wyłącznie do niektórych stosunków prawa pracy w Kanadzie. Odpowiedź na pytanie czy stosunek pracy danego pracownika jest regulowany przepisami prawa federalnego, czy też przepisami prawa prowincjonalnego jest uzależniona od przedmiotu działalności zakładu pracy. W pewnym uproszczeniu, przepisy kanadyjskiego kodeksu pracy znajdują zastosowanie do pracowników sektorów objętych nadzorem władzy federalnej²⁴¹, w tym m.in. pracowników sektora bankowego, sektora radiofonii, sektora lotniczego, czy też transportu międzynarodowego i transportu między prowincjami Kanady. W przypadku pozostałych pracowników odpowiednie zastosowanie znajdują przepisy prawa prowincjonalnego regulujące stosunki prawne zdecydowanej większości pracowników w Kanadzie.

Przed przystąpieniem do rozważań dotyczących rozwiązań prawnych zapobiegających przemocy w pracy, warto zauważyć, że jedną z cech kanadyjskiego modelu ochrony jest wpływ rządowych organizacji na promowanie bezpiecznego środowiska pracy. Celem zminimalizowania ryzyka pojawienia się przemocy w pracy, a także podniesienia świadomości społeczeństwa na temat problemu kanadyjskie Centrum Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (ang. *Canadian Centre for Occupational Health and Safety*) od kilkunastu lat przygotowuje wytyczne dla pracodawców i pracowników przedstawiające podstawowe informacje na temat przemocy w pracy, czynników zwiększających ryzyko pojawienia się jej w zakładzie pracy, a także możliwych sposobów zapobiegania zjawisku. Analiza treści broszury pokazuje jak daleko posunięta jest prewencja przed przemocą w pracy i jak szeroko rozumiana jest owa przemoc (szczególnie w zakresie miejsca dokonania przemocy). Tytułem przykładu, poszczególne podrozdziały broszury zawierają rekomendacje, w jaki sposób urządzić przestrzeń biurową dla pracowników obsługujących klientów, aby zminimalizować ryzyko napaści, wskazówki dla pracowników wybierających się

²³⁸ Kanadyjski akt konstytucyjny z 1867 r. (ang. *The Constitution Act 1867*), (30 & 31 Vict, c 3).

²³⁹ C. Brunelle, *The Growing Impact of Human Rights on Canadian Labour Law*, [w:] C. Fenwick, T. Novitz (red.), *Human Rights at Work: Perspectives on Law and Regulation*, Portland 2010, s. 119.

²⁴⁰ Kanadyjski kodeks pracy (ang. *Canada Labour Code*), (R.S.C., 1985, c. L-2).

²⁴¹ T. A. Opie, *HR for Controllers. A Handbook for Finance Professionals*, Toronto 2005, s. 20.

w podróż służbową (w tym także odnoszące się zapewnienia bezpieczeństwa w hotelu), czy też rekomendacje dla pracowników przebywających samotnie nocą w zakładzie pracy²⁴².

4.2. Zakres ochrony przed przemocą w pracy

Kanadyjski podział na prawo federalne oraz prawo prowincjonalne znajduje odzwierciedlenie w zakresie standardów ochrony przed przemocą w pracy, które są kształtowane w sposób odmienny na gruncie prawa federalnego oraz prawa prowincjonalnego. Na gruncie prawa federalnego zasady przeciwdziałające zjawisku są wskazane głównie w przepisach kanadyjskiego kodeksu pracy, kanadyjskiej ustawy o prawach człowieka (ang. *Canada Human Rights Act*)²⁴³, a także kanadyjskiego rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy (ang. *Canada health and safety regulations*)²⁴⁴. Na gruncie prawa prowincjonalnego, źródłem ochrony pracowników są przepisy prowincjonalnych: kodeksów pracy, ustaw dotyczących praw człowieka oraz przepisów z zakresu bhp. Poprzestając na ogólnym poziomie rozważań należy zauważyć, że siatka terminologiczna przyjęta zarówno na gruncie prawa federalnego, jak i prawa prowincjonalnego, odbiega od rozwiązań przyjętych w innych zagranicznych porządkach prawnych. Nie jest w pełni klarowne, dlaczego federalny ustawodawca kanadyjski, a także prowincjonalni ustawodawcy zdecydowali się na wprowadzenie kilku różnych definicji określających to samo zjawisko.

Przepisy kanadyjskiego prawa federalnego wprowadzają ochronę przed molestowaniem i molestowaniem seksualnym, a także przemocą w pracy traktowaną w kategorii odrębnego problemu prawnego. Cechami specyficznymi kanadyjskich standardów ochronnych na poziomie federalnym są: brak jednolitych definicji przemocy, molestowania i molestowania seksualnego oraz brak przepisów wprowadzających ochronę przed mobbingiem. Prawny zakaz długotrwałego znęcania się nad pracownikiem został wprowadzony *explicite* wyłącznie na gruncie niektórych prowincjonalnych źródeł prawa pracy. W przypadku federalnego prawa pracy, może on być wyprowadzony pośrednio z zakazu stosowania przemocy względem

²⁴² The Canadian Centre for Occupational Health and Safety, *Violence in the Workplace. Prevention Guide*, Hamilton 2001, s. 53-54, 68-69, 89-100.

²⁴³ Kanadyjska ustawa o prawach człowieka z 1985 r. (ang. *Canada Human Rights Act*), (R.S.C., 1985, c. H-6).

²⁴⁴ Kanadyjskie rozporządzenie z 4.12.1996 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy (ang. *Canada The Occupational Health and Safety Regulations*), (SOR/86-304).

pracownika, który stanie się przedmiotem bardziej szczegółowych rozważań w dalszej części podrozdziału²⁴⁵.

Jeśli chodzi o standardy ofiar przemocy w pracy na gruncie prawa federalnego, to na uwagę zasługują przede wszystkim rozbudowane standardy ochrony przed molestowaniem i molestowaniem seksualnym. Rozważania w tym zakresie powinny rozpocząć się od przedstawienia regulacji zawartych w kanadyjskiej ustawie o prawach człowieka. Przepisy ustawy wprowadzają zakaz stosowania różnego rodzaju praktyk dyskryminacyjnych, w tym w szczególności molestowania i molestowania seksualnego (art. 14 ust. 1 lit. c) i art. 14 ust. 2 kanadyjskiej ustawy o prawach człowieka). Ofiary molestowania i molestowania seksualnego są uprawnione do złożenia skargi do kanadyjskiej komisji ds. praw człowieka (ang. *Canadian Human Rights Commission*), która po zapoznaniu się z treścią skargi jest m.in. uprawniona do przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego (art. 40 kanadyjskiej ustawy o prawach człowieka).

Za molestowanie na gruncie komentowanej ustawy zostały uznane działania podyktowane jednym z kryteriów dyskryminacyjnych wskazanych w art. 2 aktu tj. rasą, pochodzeniem narodowym lub etnicznym, religią, wiekiem, płcią, orientacją seksualną, tożsamością płciową, ekspresją płciową, stanem cywilnym, stanem rodzinnym, cechami genetycznymi, niepełnosprawnością, czy też wcześniejszą karalnością (o ile w danym przypadku doszło do zawieszenia postępowania lub jego sprawca został ułaskawiony). Przepisy kanadyjskiej ustawy o prawach człowieka nie wprowadzają odrębnej definicji molestowania seksualnego. Definicja ta została określona w przepisach federalnego kodeksu pracy, zobowiązującego pracodawców do przeciwdziałania zachowaniom, komentarzom, gestom lub kontaktom o seksualnym zabarwieniu, które obrażają lub poniżają pracownika lub mogą zostać uznane przez pracownika za okoliczności, którym podporządkowanie się może oddziaływać na sferę zatrudnienia lub możliwość szkolenia lub otrzymania awansu (247.1 kanadyjskiego kodeksu pracy). Molestowanie i przemoc zostały zdefiniowane natomiast jako działanie, zachowanie lub komentarz (w tym o charakterze seksualnym), które mogą zostać uznane za obrazę lub poniżenie pracownika, wyrządzić mu fizyczną lub psychiczną szkodę lub wywołać chorobę (art. 122 (1) kanadyjskiego kodeksu pracy). Co ciekawe, bardziej szczegółowa definicja zjawiska przemocy

²⁴⁵ S. Harthill, *Workplace Bullying as an Occupational Safety and Health Matter: A Comparative Analysis*, Hastings International and Comparative Law Review 2011, Vol. 34, s. 268-269.

w pracy została określona w art. 20.2 kanadyjskiego rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy. Zgodnie ze wskazanym przepisem, przemocą w pracy jest każde działanie, zachowanie, groźba lub gest względem pracownika w miejscu świadczenia pracy, które może obiektywnie spowodować szkodę, uraz lub chorobę.

Przechodząc do charakterystyki standardów ochrony prawnej przed przemocą w pracy przyjętych na gruncie prawa prowincjonalnego, warto podkreślić, że mają one zastosowanie wyłącznie do pracowników zatrudnionych w zakładach pracy nieobjętych przepisami federalnego prawa pracy. Okoliczność ta wydaje się istotna jeżeli weźmie się pod uwagę, że nie wszyscy lokalni ustawodawcy zdecydowali się na wdrożenie siatki pojęciowej odpowiadającej przepisom prawa federalnego. W konsekwencji, ofiary tego samego rodzaju przemocy, zamieszkałe na terenie samej prowincji mogą wskazywać na zupełnie inne podstawy prawne roszczeń posługując się odmienną nomenklaturą. Jako przykład regulacji odbiegających od standardów federalnych, można podać, przepisy obowiązujące w prowincji Saskatchewan²⁴⁶ zobowiązujące pracodawców do przeciwdziałania molestowaniu, przemocy, a także zachowaniom oddziałującym negatywnie na fizyczne i psychiczne dobre samopoczucie pracownika. Pracodawcy zatrudniający pracowników w Kolumbii Brytyjskiej są natomiast zobowiązani do zapobiegania molestowaniu i mobbingowi tj. wszelkim niewłaściwym zachowaniom lub komentarzom skierowanym przeciwko pracownikowi, które mogą obiektywnie spowodować jego upokorzenie lub zastraszenie²⁴⁷.

Pomimo funkcjonowania dużych różnic w zakresie siatki terminologicznej, przemoc w pracy w Kanadzie jest uznawana za naruszenie norm z zakresu bhp, czego szczególnym wyrazem wydają się wspomniane wcześniej przepisy federalnego kodeksu pracy, czy też federalnego rozporządzenia w sprawie bhp. Uznanie przemocy w pracy jako naruszenia przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy jest także widoczne na gruncie prawa prowincjonalnego. Tytułem przykładu, bezpieczne i higieniczne warunki pracy na gruncie art. 3 ustawy o zatrudnieniu obowiązującej

²⁴⁶ Należy wskazać przede wszystkim na ustawę z 2013 r. dotyczącą zatrudnienia obowiązującą w kanadyjskiej prowincji Saskatchewan (ang. *The Saskatchewan Employment Act*), (SS 2013, c S-15.1), a także rozporządzenie z 1996 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy obowiązujące w kanadyjskiej prowincji Saskatchewan (ang. *The Occupational Health and Safety Regulations*), (1996, RRS c O-1.1 Reg 1).

²⁴⁷ Polityka D3-115-2 dotycząca obowiązków pracodawcy w zakresie przeciwdziałania mobbingowi i molestowaniu (ang. *D3-115-2 Employer Duties – Workplace Bullying and Harassment*), (WorkSafeBC, 2013, Item D3-115-2, Note 2).

w prowincji Saskatchewan zostały zdefiniowane jako: promowanie i utrzymywanie możliwie najwyższego poziomu fizycznego, psychicznego i socjalnego dobrostanu pracowników, zapobieganie pogorszeniu stanu zdrowia w związku z warunkami pracy, ochrona pracowników w okresie zatrudnienia przed czynnikami oddziałującymi negatywnie na ich zdrowie, dostosowanie środowiska pracy do indywidualnych potrzeb pracowników, promowanie i utrzymywanie środowiska pracy wolnego od molestowania. Podobne rozwiązanie legislacyjne zostało przyjęte na gruncie ustawy o bezpieczeństwie i higienie pracy w prowincji Alberta nakładającej na pracodawcę obowiązek przeciwdziałania przemocy i molestowaniu w pracy²⁴⁸.

Na zakończenie rozważań dotyczących zakresu ochrony przed przemocą w pracy warto zauważyć, że ofiary molestowania i molestowania seksualnego zainteresowane dochodzeniem roszczeń w większości przypadków powinny skierować sprawę do komisji lub trybunałów ds. praw człowieka uprawnionych do rozpatrywania skarg dotyczących molestowania i molestowania seksualnego. Co istotne, jak pokazuje najnowsze orzecznictwo, prawo do skierowania sprawy do wskazanych organów przysługuje nie tylko pracownikom, ale także niezależnym wykonawcom, co jest wyrazem liberalnej i rozszerzającej interpretacji regulacji chroniących prawa człowieka²⁴⁹. Godne uwagi jest również to, że kanadyjscy pracownicy są chronieni nie tylko przed zachowaniami swoich przełożonych, czy też współpracowników, ale także osób trzecich. Ilustracją powyższego jest m.in. sprawa *Amalgamated Transit Union przeciwko Toronto Transit Commission*²⁵⁰, w której uznano, że pracodawca nie podjął wystarczających działań zabezpieczających interesy pracowników przed cyberprzemocą. W stanie faktycznym sprawy ustalono, że pracownicy odpowiedzialni za odbieranie skarg od konsumentów byli przez nich atakowani i zastraszeni. Pracodawca sprawujący nadzór nad pracownikami nie podjął jakichkolwiek działań prewencyjnych ukierunkowanych na ograniczenie pogroźek, co stało się podstawą jego odpowiedzialności.

²⁴⁸ Ustawa dotycząca bezpieczeństwa i higieny pracy z 11.06.2018 r. obowiązująca w kanadyjskiej prowincji Alberta (ang. *Occupational Health and Safety Act*), (SA 2017 cO-2.1).

²⁴⁹ *Panucci v. Seller's Choice Stockdale Realty Ltd.*, 2015 HRTO 1579 (CanLII).

²⁵⁰ *The Amalgamated Transit Union, Local 113 v. Toronto Transit Commission (Use of Social Media Grievance)*, [2016] O.L.A.A. No. 267.

4.3. Przemoc w pracy a obowiązki pracodawcy

Jak zauważono wcześniej, obowiązek przeciwdziałania przemocy w pracy, w tym molestowaniu, molestowaniu seksualnemu (oraz w przypadku niektórych prowincji mobbingowi) na gruncie systemu prawa kanadyjskiego jest traktowany w kategorii obowiązku z zakresu bhp. Okoliczność ta ma niewątpliwie przełożenie na zakres obowiązków kanadyjskich pracodawców.

Jeśli chodzi o przepisy prawa federalnego, to zgodnie z regulacjami przyjętymi na gruncie federalnego kodeksu pracy, obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy został uznany za jeden z podstawowych obowiązków każdego pracodawcy (art. 124 kanadyjskiego kodeksu pracy). Ustawodawca kanadyjski podkreśla, że przepisy dotyczące obowiązków pracodawcy w zakresie bhp są ukierunkowane na zapobieganie wypadkom przy pracy, molestowaniu i przemocy, a także fizycznym lub psychologicznym obrażeniom oraz chorobom wynikającym lub związanych z wykonywaniem pracy (art. 122.1. kanadyjskiego kodeksu pracy).

Przepisy kodeksu nie zawierają jednak jednolitych regulacji w zakresie obowiązków pracodawców związanych z przeciwdziałaniem molestowaniu, molestowaniu seksualnemu i przemocy i różnicują je w zależności od rodzaju zjawiska. Jeśli chodzi o obowiązki kanadyjskich pracodawców związane z zapobieganiem molestowaniu seksualnemu, to w aktualnym stanie prawnym, pracodawcy są zobowiązani do wprowadzenia odrębnej polityki przeciwdziałającej niepożądanym zachowaniom o charakterze seksualnym, której treść powinna zostać skonsultowana z pracownikami lub ich przedstawicielami (247.4 (1) kanadyjskiego kodeksu pracy), a następnie przedstawiona wszystkim zatrudnionym pracownikom (art. 247.4 (3) kanadyjskiego kodeksu pracy). Przepisy kodeksu zawierają szczegółowe wytyczne dotyczące treści polityki. Stosownie do treści art. 247.4 (2) kanadyjskiego kodeksu pracy, polityka zapobiegająca molestowaniu seksualnemu powinna definiować jakie zachowania mogą zostać uznane za molestowanie seksualne (zgodnie z zasadami określonymi w kodeksie), a także gwarantować każdemu pracownikowi prawo do środowiska pracy wolnego od przejawów molestowania seksualnego. Celem zagwarantowania pracownikowi takich warunków pracy pracodawca powinien m.in. umożliwić pracownikom zgłaszanie skarg. Polityka powinna precyzować zasady składania skarg, a także gwarantować, że pracodawca nie ujawni informacji o osobie dokonującej zgłoszenia, ani o okolicznościach sprawy osobom trzecim, o ile takie

ujawnienie nie będzie konieczne ze względu na prowadzenie postępowania lub podjęcie dyscyplinarnych środków.

Jeśli chodzi o obowiązki pracodawców w zakresie przeciwdziałania przemocy i molestowaniu, to jedną z podstawowych zasad wyrażonych w przepisach kanadyjskiego kodeksu pracy jest obowiązek podejmowania wszelkich wymaganych prawem środków zapobiegających obu zjawiskom, reagowaniu na wszelkie przypadki naruszeń, a także udzielania pomocy ofiarom (art. 125(1) (z. 16) kanadyjskiego kodeksu pracy). Na uwagę zasługuje obowiązek zorganizowania szkolenia dotyczącego problematyki przemocy i molestowania w pracy - przepisy kanadyjskiego kodeksu pracy wymagają by wszyscy pracownicy, w tym w szczególności pracownicy sprawujący kierownicze lub menadżerskie stanowiska, zostali przeszkoleni w zakresie przeciwdziałania molestowaniu oraz przemocy w pracy (art. 125(1) (z. 161) kanadyjskiego kodeksu pracy). Jednym z obowiązków kanadyjskich pracodawców jest również wyznaczenie osoby upoważnionej do odbierania skarg od ofiar molestowania i przemocy legitymującej się odpowiednią wiedzą (w szczególności znajomością obowiązujących regulacji prawnych), doświadczeniem i ukończeniem szkolenia w zakresie problematyki molestowania i przemocy (art. 125(1) z. 163 kanadyjskiego kodeksu pracy).

Przepisy federalnego prawa pracy nakładają także na pracodawców bardziej szczegółowe obowiązki związane z zapobieganiem przemocy w pracy. Zgodnie z art. 20.10 (1) kanadyjskiego rozporządzenia o bezpieczeństwie i higienie pracy pracodawca jest zobowiązany do udostępnienia pracownikom informacji, instrukcji oraz zapewnienia szkoleń dotyczących przemocy w pracy. Informacje przekazane pracownikom powinny być dostosowane do miejsca wykonywania przez nich pracy oraz ryzyk związanych z rodzajem pracy świadczonej przez pracowników. Dodatkowo, na gruncie art. 20.4. komentowanego rozporządzenia kanadyjscy pracodawcy zostali zobowiązani do zidentyfikowania wszystkich czynników, zwiększających ryzyko pojawienia się przemocy w pracy oraz do wprowadzenia prewencyjnych środków. Przepisy rozporządzenia zobowiązują pracodawców do podejmowania z urzędu interwencji w przypadku wystąpienia przemocy w pracy lub podejrzenia pojawienia się problemu wśród pracowników (art. 20.9 (2) rozporządzenia). Kanadyjscy pracodawcy powinni m.in. powołać osobę zaufania, zobowiązaną do przeprowadzenia dochodzenia w sprawie i sporządzenia pisemnego raportu wraz z rekomendacjami działań, jakie powinny zostać podjęte przez pracodawcę (art. 20.9 (4) rozporządzenia).

Ze względu na zróżnicowanie metod przeciwdziałających molestowaniu seksualnemu i molestowaniu oraz przemocy, ustawodawca kanadyjski zdecydował się na ujednolicenie środków prewencyjnych stosowanych przez pracodawców. Począwszy od 1 stycznia 2021 r. kanadyjscy pracodawcy (zobowiązani do stosowania zasad określonych we federalnym kodeksie pracy) będą musieli dostosować metody przeciwdziałające różnym formom przemocy w pracy do rozporządzenia w sprawie prewencji przemocy i molestowaniu (ang. *Work Place Harassment and Violence Prevention*)²⁵¹. Wspomniane rozporządzenie wprowadza jednolite metody przeciwdziałania molestowaniu, molestowaniu seksualnemu i przemocy w pracy i zobowiązuje pracodawców do opracowania polityki zakazującej wszystkich trzech wspomnianych zjawisk, a także do zidentyfikowania czynników zwiększających ryzyko pojawienia się problemu w zakładzie pracy (art. 8 i 10 rozporządzenia), co wydaje się słuszną zmianą.

Tak jak wspomniano we wcześniejszych rozważaniach, przemoc w pracy jest traktowana w kategorii naruszenia przepisów z zakresu bhp, także przez prowincjonalnych ustawodawców zobowiązujących pracodawców do podejmowania różnego rodzaju działań prewencyjnych. Jeśli chodzi o rozwiązania prawne przyjęte przez prowincjonalnych ustawodawców to – oprócz obowiązku wprowadzenia polityk przeciwdziałających problemowi i przeprowadzania postępowań wyjaśniających – za rozwiązanie szczególne należy uznać m.in. obowiązek poinformowania pracowników o współpracy z osobami, które (zgodnie z wiedzą pracodawcy) w przeszłości dopuszczały się aktów przemocy (art. 4.30 ust. 2 rozporządzenia w sprawie bhp obowiązującego w prowincji Kolumbia Brytyjska)²⁵². Na uwagę zasługuje również obowiązek sporządzania corocznych raportów przedstawiających skalę występowania przemocy w pracy i następnie przekazywania ich organom reprezentującym interesy pracowników (art. 11.7 ust. 1 i 2 ustawy o bezpieczeństwie higieny pracy z 2016 r. obowiązującej w prowincji Manitoba)²⁵³.

²⁵¹ Kanadyjskie rozporządzenie w sprawie prewencji przemocy i molestowaniu z 17.06.2020 r. (ang. *Work Place Harassment and Violence Prevention Regulations*): SOR/2020-130, Canada Gazette, Part II, Volume 154, Number 13.

²⁵² Ustawa z 8.08.1997 r. o odszkodowaniach pracowniczych – regulacje w sprawie bezpieczeństwa i higieny w pracy obowiązująca w prowincji Kolumbia Brytyjska (ang. *Workers Compensation Act. Occupational Health and Safety Regulation*), (B.C. Reg. 296/97).

²⁵³ Ustawa o bezpieczeństwie i higienie pracy z 1987 r. obowiązująca w prowincji Manitoba (ang. *The Workplace Safety and Health Act*), (C.C.S.M. c. W210).

5. Francja

5.1. Uwagi ogólne

Analiza standardów ochrony prawnej przed przemocą w pracy przyjętych przez francuskiego ustawodawcę powinna rozpocząć się od kilku uwag dotyczących specyfiki francuskiego prawa pracy, wykazującego znaczne odrębności w porównaniu z systemami prawa pracy innych państw europejskich. W systemie prawnym Francji zasadniczą rolę odgrywają bowiem nie tylko źródła prawa stanowionego, ale również źródła zbiorowego prawa pracy²⁵⁴ regulujące zdecydowaną większość stosunków pracy francuskich pracowników²⁵⁵. W świetle powyższego, przepisy francuskiego kodeksu pracy (fr. *Code du travail*)²⁵⁶ określają minimalne standardy zatrudnienia pracowników, rozszerzane na podstawie sektorowych i ponadsektorowych układów zbiorowych pracy. Okoliczność ta wpływa na model ochrony przed przemocą w pracy kształtowany zarówno przez przepisy o randze ustawowej, jak i też liczne przepisy zbiorowego prawa pracy.

Jednym z najważniejszych źródeł zbiorowego prawa pracy odnoszącym się do problematyki przemocy w pracy jest porozumienie międzysektorowe w sprawie molestowania i przemocy w pracy (fr. *Accord sur le harcèlement et la violence au travail*)²⁵⁷. Porozumienie zostało podpisane 26.03.2010 r. pomiędzy podmiotami reprezentującymi francuskich pracodawców i pracowników, w tym m.in. przez Federację Pracodawców (fr. *Mouvement des Entreprises de France*), a także francuską demokratyczną konfederację pracy (fr. *La Confédération française démocratique du travail*) zrzeszającą kilkaset tysięcy członków związków zawodowych. W 2010 r. francuski Minister Pracy wydał rozporządzenie zobowiązujące wszystkich francuskich pracodawców i pracowników do podporządkowania się zasadom określonym w porozumieniu²⁵⁸. W efekcie, postanowienia porozumienia znalazły odzwierciedlenie

²⁵⁴ S. Swartz, *France*, [w:] P. Berkowitz, T. Müller-Bonanni (red.), *International Labor and Employment Law. A Practical Guide*, Chicago 2008, s. 65.

²⁵⁵ Zgodnie z oficjalnymi statystykami, zbiorowe układy pracy regulują stosunki pracy ponad 90% pracowników we Francji: U. Rehfeldt, C. Vincent, *The decentralisation of collective bargaining in France: an escalating proces*, [w:] S. Leonardi, R. Pedersini (red.), *Multi-employer bargaining under pressure: decentralisation trends in five European countries*, Brussels 2018, s. 153.

²⁵⁶ Francuski kodeks pracy z 14.08.1992 r. (fr. *Code du travail*), (Journal Officiel, p.16235, 27/11/92).

²⁵⁷ Porozumienie z 26.03.2010 r. w sprawie molestowania i przemocy w pracy (fr. *Accord du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail*), dostęp w internecie: <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/accord-harcelement-violence-2010-2.pdf> (dostęp: 30.09.2020 r.).

²⁵⁸ Rozporządzenie francuskiego Ministra Pracy z 23.07.2010 r. dotyczące rozszerzenia zakresu zastosowania międzysektorowego porozumienia w sprawie molestowania i przemocy w pracy (fr. *arrêté du 23 juillet 2010 portant extension d'un accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail*), (JORF n°0175 du 31 juillet 2010 page 14192 texte n° 82).

m.in. w przepisach sektorowych układów zbiorowych pracy, w tym przykładowo układu zbiorowego pracy dla pracowników prywatnych szpitali²⁵⁹.

Przed przystąpieniem do omówienia rozwiązań przyjętych na gruncie francuskiego prawa pracy, zasadne jest także wskazanie, że problematyka przemocy w pracy jest dobrze znana francuskiemu społeczeństwu, głównie dzięki postępowaniu karnemu przeciwko dyrektorowi spółki Telecom. W związku z planowaną reprivatyzacją podmiotu i koniecznością zredukowania stanu zatrudnienia, dyrektor spółki zobowiązał kierowników do wymuszenia na podlegających im pracownikach odejścia z pracy. Celem zachęcania kadry menedżerskiej do podporządkowania się owemu poleceniu, w zakładzie pracy wprowadzono program motywacyjny, gwarantujący kierownikom otrzymanie dodatkowej premii motywacyjnej. Jej wysokość była uzależniona od liczby pracowników, którzy zdecydują się na zakończenie stosunku pracy z pracodawcą w ramach porozumienia stron. Jedną z metod zachęcających pracowników do „dobrowolnego” zakończenia stosunku pracy okazało się stosowanie mobbingu prowadzące do pojawienia się u wielu pracowników depresji, a także do samobójstwa kilkudziesięciu pracowników²⁶⁰.

5.2. Zakres ochrony przed przemocą w pracy

We francuskiej doktrynie prawnej rzadko można spotkać się z opracowaniami odnoszącymi się bezpośrednio do problematyki przemocy w pracy. Jej przedstawiciele dużo częściej posługują się terminem molestowania moralnego oraz molestowania seksualnego, co jest związane z historią kształtowania się francuskich standardów ochrony przed przemocą w pracy. Geneza wprowadzenia ochronnych regulacji jest związana z wieloletnimi badaniami nad problemem molestowania moralnego prowadzonymi przez francuskiego psychiatrę M. F. Hirigoyen w latach dziewięćdziesiątych ubiegłego stulecia. Opublikowanie książki „Molestowanie moralne. Perwersyjna przemoc w życiu codziennym” (fr. *Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*) stało się podstawą krajowej debaty dotyczącej przemocy w życiu codziennym Francuzów²⁶¹ a także uchwalenia ustawy

²⁵⁹ Układ zbiorowy dla pracowników szpitali prywatnych z 18.04.2002 r. (fr. *Convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002*), (Brochure n° 3307).

²⁶⁰ R. Salais, *Freedom in Work and Capability Approach: Towards a Politics of Freedoms for Labour* [w:] B. Langille, *The Capability Approach to Labour Law*, Oxford 2019, s. 318.

²⁶¹ J. Carbo, *Understanding, Defining and Eliminating Workplace Bullying: Assuring dignity at work*, New York 2017, s. 74.

o modernizacji w sferze społecznej w 2002 r. wprowadzającej zakaz molestowania moralnego.

System prawa francuskiego, opierając się na ochronie praw i swobód obywatelskich, zawiera liczne przepisy przeciwdziałające molestowaniu seksualnemu, molestowaniu oraz wspomnianemu wcześniej molestowaniu moralnemu. Francuskie regulacje zapewniają ofiarom możliwość zadośćuczynienia doznanej krzywdzie zarówno poprzez skorzystanie z przepisów prawa prywatnego, jak i też prawnokarnej ochrony. Cechą charakterystyczną francuskiego modelu ochrony przed przemocą w pracy jest bowiem funkcjonowanie dwóch reżimów odpowiedzialności sprawców. Mianowicie, sprawcy molestowania moralnego oraz molestowania seksualnego mogą ponieść odpowiedzialność zarówno na podstawie przepisów prawa pracy, jak i też przepisów karnych zawartych we francuskim kodeksie karnym (fr. *Le code pénal*). Wprowadzenie prawnego zakazu wybranych przejawów przemocy w pracy zarówno na gruncie prawa pracy, jak i prawa karnego wydaje się rozwiązaniem słusznym z punktu widzenia ochrony ofiar. Możliwość pociągnięcia do odpowiedzialności karnej sprawcy molestowania moralnego oraz molestowania seksualnego wiąże się jednak z koniecznością stosowania odmiennych reguł w postępowaniu dowodowym. W przypadku spraw dotyczących molestowania seksualnego oraz molestowania moralnego rozstrzyganych w oparciu o przepisy prawa prywatnego, zastosowanie znajdzie zasada odwróconego ciężaru dowodu (art. L1154-1 francuskiego kodeksu pracy), która ze względu na zasadę domniemania niewinności sprawcy nie może znaleźć zastosowania w postępowaniu karnym²⁶².

Przechodząc do omówienia regulacji przeciwdziałających molestowaniu moralnemu należy zauważyć, że definicje zjawiska zawarte we francuskim kodeksie pracy oraz francuskim kodeksie karnym są w swej istocie wzorowane na opracowaniu M. F. Hirigoyen, co czyni je szczególnymi konstrukcjami prawnymi. W ocenie autorki, molestowaniem moralnym jest każde „niewłaściwe postępowanie (gest, słowo, zachowanie, postawa...), które przez swą powtarzalność czy systematyczność narusza godność lub integralność psychiczną bądź fizyczną osoby, narażając ją na utratę zatrudnienia lub pogarszając atmosferę pracy”²⁶³. Co istotne, za molestowanie moralne

²⁶² S. Laulom, *France* [w:] A. Numhauser-Henning, S. Laulom, *Harassment related to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries. Discrimination versus Dignity, European Commission, Luxembourg 2013*, s. 104.

²⁶³ M. F. Hirigoyen, *op. cit.*, s. 11.

– zdaniem M. F. Hirigoyen - nie powinno się co do zasady uznawać pojedynczych aktów przemocy skierowanych przeciwko pracownikowi, o ile nie mają one charakteru szczególnie upokarzającego²⁶⁴. Przenosząc owe wnioski na treść regulacji normatywnych, przepisy francuskiego kodeksu pracy definiują molestowanie moralne jako powtarzające się zachowania, mające na celu lub skutkujące pogorszeniem warunków pracy, prowadzące do naruszenia praw lub godności pracownika, pogorszenia jego zdrowia psychicznego lub fizycznego lub zaszkodzenia jego dalszej kariery zawodowej (art. L1152-1 francuskiego kodeksu pracy). Jeśli chodzi o definicję molestowania zaproponowaną na gruncie francuskiego kodeksu karnego, to wspomniany akt penalizuje dopuszczanie się powtarzalnych zachowań lub kierowania słów, mających na celu lub skutkujących pogorszeniem warunków zatrudnienia, co oddziałuje na prawa, godność, zdrowie (fizyczne lub psychiczne) lub zagraża dalszej karierze zawodowej. Popęlenie wskazanego czynu zabronionego jest zagrożone karą dwóch lat pozbawienia wolności oraz karą grzywny w wysokości 30.000 euro (art. 222-33-2 francuskiego kodeksu karnego)²⁶⁵.

Należy zwrócić uwagę na kwestię podobieństwa pomiędzy zjawiskiem molestowania moralnego a mobbingiem. W literaturze przedmiotu można spotkać się z poglądem uznającym, iż oba zjawiska, choć są do siebie zbliżone, to jednak wykazują odrębności przemawiające za ich odmiennym charakterem. Jednym z argumentów podnoszonych w dyskusji jest okoliczność, iż definicja molestowania moralnego obejmuje swym zakresem zdecydowanie szersze spektrum przypadków, w których to dochodzi do niepożądanych zachowań mających wpływ na zdrowe relacje w pracy²⁶⁶. Nie podważając zaprezentowanego powyżej poglądu wydaje się, że francuskie regulacje dotyczące molestowania moralnego są przepisami ukierunkowanymi na przeciwdziałanie mobbingowi w rozumieniu przyjętym na gruncie niniejszej rozprawy doktorskiej. Zgodnie z orzecznictwem sądów francuskich, podobnie jak w przypadku mobbingu, za molestowanie moralne uznaje się ciąg zachowań²⁶⁷, odbywających się w dłuższym lub krótszym odstępie czasowym²⁶⁸.

Jeśli chodzi o regulacje zapobiegające molestowaniu seksualnemu, to zostały one wprowadzone do francuskiego systemu prawnego już w 1992 r. i to zarówno

²⁶⁴ *Ibidem*, s. 24-25.

²⁶⁵ Francuski kodeks karny (fr. *Code pénal*), (version consolidée au 5 juillet 2020).

²⁶⁶ L. Lerouge, L. Hébert, *op. cit.*, s. 95.

²⁶⁷ Cour de Cassation, civile, Chambre sociale, 31 mars 2010, 07-44.675, Inédit.

²⁶⁸ Cour de Cassation, civile, Chambre sociale, 25 septembre 2012, 11-17.987, Inédit.

na gruncie prawa pracy, jak i prawa karnego. Pierwotnie, molestowanie seksualne było jednak częściej uznawane za popełnienie przestępstwa, aniżeli naruszenie norm z zakresu prawa pracy. Należy odnotować, że pierwsze sprawy sądowe dotyczyły odpowiedzialności sprawców żądających poddania się seksualnym czynnościom, co przemawiało za koniecznością poniesienia przez nich bardziej surowej odpowiedzialności²⁶⁹. Przepisy zakazujące molestowania seksualnego uległy zasadniczej reformie w 2002 r. w związku z wprowadzeniem do francuskiego prawa norm przeciwdziałających molestowaniu moralnemu, a następnie w związku z koniecznością implementacji unijnej zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Podstawowym problemem związanym z wdrożeniem prawa unijnego do francuskiego systemu prawnego okazało się traktowanie molestowania seksualnego wyłączenie w kategorii przestępstwa zabronionego na gruncie kodeksu karnego, nie zaś jako przejawu naruszenia zakazu dyskryminacji²⁷⁰.

Art. L1153-1 francuskiego kodeksu pracy uznaje za molestowanie seksualne powtarzalne, seksualne uwagi lub zachowania, naruszające godność pracownika w związku z ich poniżającym lub upokarzającym charakterem, lub tworzenie przerażającej, wrogiej, obraźliwej atmosfery pracy. Przykładem molestowania seksualnego na gruncie komentowanego przepisu może być także poddawanie pracownika (nawet jednokrotnie) silnej presji ukierunkowanej na osiągnięcie korzyści o charakterze seksualnym, niezależnie od tego czy jej beneficjentem będzie sprawca lub osoba trzecia. Tak jak wskazano we wcześniejszych rozważaniach, molestowanie seksualne może zostać także uznane za przestępstwo na gruncie francuskiego kodeksu karnego. Przestępstwo molestowania seksualnego (art. 222-33 francuskiego kodeksu karnego) może zostać popełnione zasadniczo w dwóch przypadkach. Pierwszym z nich jest powtarzalne dopuszczanie się zachowań o charakterze seksualnym, wypowiedanie się w sposób naruszający godność ze względu na poniżający lub upokarzający charakter wypowiedzi lub też stwarzanie zastraszającej, wrogiej lub obraźliwej atmosfery. Drugim rodzajem molestowania seksualnego na gruncie przepisów francuskiego kodeksu karnego są jednorazowe zachowania, polegające na poddaniu ofierze jakiegokolwiek formie presji celem uzyskania rzeczywistej lub pozornej korzyści o charakterze seksualnym przez sprawcę lub osobę trzecią. Popełnienie przestępstwa

²⁶⁹ A. Saguy, *Europeanization or National Specificity? Legal Approaches to Sexual Harassment in France, 2002-2012*, *Law & Society Review* 2018, Volume 52, No. 1, s. 141.

²⁷⁰ *Ibidem*.

molestowania seksualnego w związku z nadużyciem władzy lub nadużyciem sprawowanej funkcji jest zagrożone karą trzech lat pozbawienia wolności oraz karą grzywny w wysokości 45.000 euro.

Przechodząc do omówienia trzeciego z rodzajów przemocy w pracy zakazanego na gruncie prawa francuskiego tj. molestowania, należy zauważyć, że przepisy dotyczące zjawiska nie zostały wprowadzone do francuskiego kodeksu pracy, co wynika głównie z ukształtowania prawnych definicji molestowania moralnego oraz molestowania seksualnego w oparciu o opracowania przygotowane przez przedstawicielkę innej dyscypliny naukowej. Przepisy dotyczące molestowania moralnego oraz molestowania seksualnego przez wiele lat były uznawane za wystarczającą implementację do francuskiego porządku prawnego unijnych dyrektyw dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu. Wniosek ten nie znajdował jednak potwierdzenia w brzmieniu regulacji zakazujących molestowania moralnego i molestowania seksualnego wprowadzających wymóg powtarzalności zachowań, nieznanym unijnym przepisom antydyskryminacyjnym. Brak wdrożenia przepisów przeciwdziałających molestowaniu został dostrzeżony przez KE, która w 2008 r. zainicjowała postępowanie przeciwko Francji.²⁷¹ Przyczyną wszczęcia postępowania była konieczność wyjaśnienia przyczyn niezachowania terminu obowiązkowej implementacji dyrektyw o równym traktowaniu w zatrudnieniu.

W wyniku postępowania wyjaśniającego, w 2008 r. doszło do uchwalenia ustawy dostosowującej przepisy francuskiego prawa pracy do europejskich standardów antydyskryminacyjnych²⁷², wprowadzającej zakaz dopuszczania się nawet jednorazowych zachowań podejmowanych w oparciu o jedno z kryteriów dyskryminacyjnych lub zachowań o seksualnym charakterze. Ustawodawca francuski uznał za takie kryteria nie tylko cechy lub właściwości wskazane w prawie unijnym, ale także m.in. wygląd, stan cywilny, stan ciąży oraz tożsamość płciową. Art. 1 przywołanej ustawy statuuje, iż celem lub skutkiem molestowania powinno być naruszenie godności lub stworzenie zastraszającego, wrogiego, poniżającego, upokarzającego lub obraźliwego środowiska pracy. Należy zaznaczyć,

²⁷¹ L. Leuroge, *Workplace Bullying and Harassment in France and few comparisons with Belgium; Legal Perspective*, [w:] The Japan Institute for Labour Policy and Training, *op. cit.*, s. 42.

²⁷² Francuska ustawa z 27.05.2008 r. n ° 2008-496 wdrażająca prawo wspólnotowe w zakresie walki z dyskryminacją (fr. *Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations*), (JORF, no 0123, 41. 42.).

że we francuskiej doktrynie prawa pracy, podkreśla się, że dodatkowe przepisy są rzadko przedmiotem zainteresowania ofiar przemocy w pracy, opierających swoje roszczenia raczej na standardach ochrony prawnej przed molestowaniem moralnym i molestowaniem seksualnym wyznaczonych przez regulację kodeksową²⁷³.

Podobnie jak w przypadku amerykańskich oraz kanadyjskich rozwiązań prawnych, ofiarom przemocy we Francji przysługuje prawo do złożenia skargi do wyspecjalizowanego organu zewnętrznego zapewniającego wyższy stopień bezstronności w rozpatrywaniu sprawy. W związku z koniecznością implementacji do francuskiego porządku prawnego przepisów unijnych o równym traktowaniu w zatrudnieniu, we Francji powstała komisja ds. równych szans i antydyskryminacji (fr. *Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité*), która z czasem została przekształcona w jednoosobowy urząd obrońcy Praw (fr. *Défenseur des Droits*), uprawniony m.in. do przeprowadzenia postępowań wyjaśniających dotyczących przypadków molestowania²⁷⁴. Istotne jest również przyznanie prawa wystąpienia do sądu pracy w imieniu molestowanego moralnie lub molestowanego seksualnie pracownika związkom zawodowym (art. L1154-2 francuskiego kodeksu pracy). Ważną gwarancją ochrony ofiar przemocy w pracy, a także osób zgłaszających problem pracodawcy są przepisy zakazujące podejmowania niekorzystnych decyzji dotyczących ich zatrudnienia w związku z pojawieniem się problemu w zakładzie pracy (art. L1152-2, art. L1153-2 francuskiego kodeksu pracy oraz art. 3 ustawy wdrażającej prawo wspólnotowe w zakresie walki z dyskryminacją).

Jako uzupełnienie rozważań dotyczących zakresu ochrony przed przemocą w pracy warto odwołać się także do porozumienia o przeciwdziałaniu molestowaniu i przemocy wspomnianego we wcześniejszej części podrozdziału. Na uwagę zasługuje przede wszystkim okoliczność, iż rozwiązania przyjęte na gruncie francuskiego prawa pracy oraz francuskiego prawa karnego nie pokrywają się z definicją molestowania przyjętą na gruncie porozumienia o molestowaniu i przemocy. Zgodnie z postanowieniami porozumienia, za molestowanie uznaje się poddawanie pracowników powtarzającym się i celowym nadużyciom, groźbom i/lub poniżeniu w okolicznościach związanych z pracą. Przemoc w pracy – zgodnie z definicją przyjętą

²⁷³ L. Lerouge, L. Hébert, *op. cit.*, s. 103.

²⁷⁴ A. Saguy, *op. cit.*, s. 149, podobnie: Le Défenseur des droits, *Lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité*, dostęp w internecie: <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/institution/competences/lutte-contre-discriminations> (dostęp: 30.09.2020 r.)

na gruncie porozumienia – może przybierać różnorodne formy, począwszy od nieokazania pracownikowi szacunku, nieuprzejmym zachowaniu, groźbie wyrządzenia krzywdy, aż do fizycznej napaści. Wydaje się, że wspomniana niekonsekwencja terminologiczna jest uzasadniona okolicznością, iż zawarcie porozumienia o molestowaniu i przemocy stanowiło wyraz wdrożenia komentowanego w pierwszym rozdziale pracy europejskiego autonomicznego porozumienia w sprawie nękania i przemocy w pracy.

5.3. Przemoc w pracy a obowiązki pracodawcy

Zgodnie z francuskim kodeksem pracy, jednym z podstawowych obowiązków pracodawców jest obowiązek podjęcia wszelkich możliwych środków służących zagwarantowaniu pracownikom bezpieczeństwa oraz ochrony ich zdrowia psychicznego i fizycznego (art. L4121-1 francuskiego kodeksu pracy). Wspomniany obowiązek – w praktyce – sprowadza się do zapewnienia pracownikowi środowiska pracy wolnego od przejawów przemocy zakazanych na gruncie prawa pracy. Analiza francuskiego orzecznictwa sądowego prowadzi do wniosku, że komentowany obowiązek jest ukierunkowany na osiągnięcie określonego rezultatu. Francuscy pracodawcy są zobowiązani do zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a brak możliwości przypisania im winy za pojawienie się przemocy w pracy nie ogranicza ich odpowiedzialności²⁷⁵. W orzecznictwie podkreśla się, że pracodawca ponosi odpowiedzialność za nadużycia w miejscu pracy, w tym molestowanie moralne i molestowanie seksualne, nawet jeżeli podjął działania prewencyjne²⁷⁶.

W przeciwieństwie do przepisów przyjętych przez kanadyjskiego ustawodawcę, francuski kodeks pracy nie zawiera rozbudowanych wytycznych dotyczących środków zapobiegających przemocy w pracy, jakie powinny zostać podjęte przez pracodawców. Przepisy francuskiego kodeksu pracy nakładają na pracodawców jednak pewne obowiązki związane z przeciwdziałaniem przemocy w pracy, w tym w szczególności obowiązek udostępnienia pracownikom tekstu przepisów francuskiego kodeksu karnego dotyczących przestępstw molestowania moralnego i molestowania seksualnego (art. L1152-4 oraz art. L1153-5 francuskiego

²⁷⁵ Cour de Cassation, Chambre sociale, du 21 juin 2006, 05-43.914.

²⁷⁶ Cour de Cassation, civile, Chambre sociale, 3 février 2010, 08-40.144.

kodeksu pracy). Dodatkowo, stosownie do treści art. L1321-2 francuskiego kodeksu pracy, częścią regulaminu pracy powinny być przepisy wprowadzające zakaz molestowania moralnego i molestowania seksualnego będące odwzorowaniem ustawowych reguł. Charakterystycznymi zasadami francuskiego modelu ochrony przed przemocą w pracy są także: zobowiązanie pracodawców do wyciągnięcia konsekwencji dyscyplinarnych względem sprawców molestowania moralnego oraz molestowania seksualnego (art. L1152-5 oraz art. L1153-6 francuskiego kodeksu pracy) oraz obowiązek opracowania prewencyjnego planu uwzględniającego ryzyka związane z molestowaniem moralnym oraz molestowaniem seksualnym (art. L4121-2 francuskiego kodeksu pracy). Ze względu na fakt, iż na gruncie francuskiego prawa pracy, problem przemocy w pracy jest traktowany w kategorii naruszenia przepisów bhp, francuscy pracodawcy są także zobowiązani do uwzględniania stanowiska komitetu ds. bhp wskazującego pracodawcom możliwe środki prewencyjne. Pracodawcy mogą zrezygnować z proponowanych środków wyłącznie w uzasadnionych przypadkach (art. L4612-3 francuskiego kodeksu pracy). Za istotny należy uznać również obowiązek wyznaczenia osoby odpowiedzialnej za informowanie i wspieranie pracowników w przypadku pojawienia się problemu molestowania seksualnego. Obowiązek ten ma jednak wyłącznie zastosowanie do pracodawców zatrudniających co najmniej 250 pracowników (art. L1153-5-1 francuskiego kodeksu pracy), co ogranicza jego znaczenie praktyczne.

Niezależnie od środków ochrony przed przemocą w pracy wdrożonych na gruncie francuskiego kodeksu pracy, wielu pracodawców decyduje się na wprowadzenie rozwiązań proponowanych na gruncie wspomnianego wcześniej porozumienia o przeciwdziałaniu molestowaniu i przemocy w pracy²⁷⁷. Porozumienie wskazuje, że francuscy pracodawcy powinni podjąć prewencyjne środki wspólnie z przedstawicielstwem pracowników, w tym w szczególności poprzez przeprowadzenie szkoleń dla pracowników i ich menedżerów, uchwalenie wewnętrzzakładowej procedury określającej zasady zgłaszania skarg pracodawcy, a także potępiającej wszelkie przejawy molestowania i przemocy w pracy. Zgodnie z zaleceniami porozumienia, procedura powinna gwarantować poufność postępowania,

²⁷⁷ Przykładem tego rodzaju regulacji są postanowienia układu zbiorowego pracy z 10.01.2000 r. (fr. *convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000*), (Brochure n° 3161) przyjętego dla sektora bankowego zachęcające pracodawców do podejmowania dodatkowych działań przeciwdziałających przemocy m.in. organizowania spotkań poruszających zagadnienia związane z przemocą w pracy.

które powinno zostać przeprowadzone w sposób zapewniający anonimowość, bezstronność i równe traktowanie uczestników postępowania. Kierując się potrzebą zapewnienia bezstronności postępowania, pracodawca powinien zapewnić także wysłuchanie potencjalnego sprawcy i tym samym umożliwić mu obronę przed postawionymi zarzutami. Jeśli chodzi o aspekty techniczne postępowania wyjaśniającego, to zalecane jest by skarga pracownika została rozpatrzona przez pracodawcę niezwłocznie, nie później niż w terminie dwóch miesięcy. Porozumienie rekomenduje by pracodawca po otrzymaniu zgłoszenia wdrożył środki umożliwiające jak najszybsze rozwiązanie problemu ofiary.

6. Niemcy

6.1. Uwagi ogólne

Rozważania dotyczące niemieckich standardów ochrony przed przemocą w pracy powinny zostać rozpoczęte od stwierdzenia, że są one kształtowane zarówno przez regulacje ustawowe, jak i źródła zbiorowego prawa pracy. W Niemczech, podobnie jak we Francji, stosunki pracy większości pracowników są regulowane przez układy zbiorowe pracy²⁷⁸, co świadczy o wysokim poziomie rozwoju dialogu społecznego w niemieckim systemie prawnym. Jego wyrazem jest m.in. przyznanie szerokich kompetencji radom zakładowym, które mogą zostać utworzone w prywatnych przedsiębiorstwach zatrudniających co najmniej 5 pracowników²⁷⁹.

Cechą specyficzną niemieckiego prawa pracy jest również to, że niemiecki ustawodawca nie zdecydował się na wprowadzenie odrębnego kodeksu pracy, zaś zasady zawierania umów o pracę są uregulowane głównie w przepisach niemieckiego kodeksu cywilnego BGB (niem. *Bürgerliches Gesetzbuch*)²⁸⁰. Nie jest to jednak jedyny akt prawny regulujący prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Z punktu widzenia dalszych rozważań, istotne wydaje się zwrócenie uwagi na przepisy ustawy o ustroju zakładów pracy (niem. *Betriebsverfassungsgesetz*)²⁸¹,

²⁷⁸ T. Schulten, WSI-Tarifarchiv, *Collective bargaining in Germany 2019. Annual report of the WSI collective agreement archive*, Düsseldorf 2019, s. 18.

²⁷⁹ W. Rudolph, W. Wassermann, *Germany*, [w:] C. Dufour, A. Hege, S. Murhem, W. Rudolph, W. Wassermann, *Industrial Relations in Small Companies: A Comparison: France, Sweden and Germany*, Brussels 2007, s. 148.

²⁸⁰ Niemiecki kodeks cywilny z 18.08.1896 r. (niem. *Bürgerliches Gesetzbuch*), (BGBl. I S. 42, 2909; 2003 I S.732).

²⁸¹ Niemiecka ustawa z 15.01.1972 r. o ustroju zakładów pracy (niem. *Betriebsverfassungsgesetz*), (BGBl. I S. 2518).

ustawy o równym traktowaniu (niem. *Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz*)²⁸², a także ustawy o wprowadzeniu środków ochrony bhp celem polepszenia standardów ochrony pracowników w miejscu pracy (niem. *Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit*)²⁸³. To właśnie unormowania wskazanych ustaw zawierają liczne przepisy zakazujące przemocy w pracy.

6.2. Zakres ochrony prawnej przed przemocą w pracy

Przechodząc do omówienia niemieckich standardów ochrony przed przemocą w pracy, należy zauważyć, że ustawodawca niemiecki implementował dyrektywy dotyczące zasady równego traktowania w zatrudnieniu wprowadzające zakaz molestowania i molestowania seksualnego. Godne uwagi jest, że przed dostosowaniem przepisów niemieckiego prawa pracy do standardów unijnych, w niemieckim systemie prawnym obowiązywały już przepisy wprowadzające ochronę przed molestowaniem seksualnym w pracy. Początkowo, zakaz molestowania seksualnego był uregulowany w ustawie o ochronie zatrudnienia z 1994 r. (niem. *Belästigungsschutzgesetz*), która została jednak uchylona w wyniku przyjęcia w 2006 r. ustawy o równym traktowaniu.

Omówienie treści normatywnej ustawy o równym traktowaniu powinno rozpocząć się od analizy § 1 wskazującego, iż głównym zadaniem przepisów jest przeciwdziałanie oraz wyeliminowanie nierówności motywowanych rasą, pochodzeniem etnicznym, płcią, religią, poglądami, niepełnosprawnością, wiekiem, a także orientacją seksualną. Warto zauważyć, że przepisy ustawy mają zastosowanie nie tylko do osób zatrudnionych w ramach tradycyjnego stosunku pracy, ale również osób podejmujących pracę celem doskonalenia zawodowego, a także innych zarobkujących, o ile status ich zatrudnienia jest zbliżony do osób zatrudnionych w reżimie pracowniczym, co może przejawiać się m.in. ekonomiczną zależnością od podmiotu zatrudniającego (§ 6 ustawy).

Jeśli chodzi o definicję molestowania, to na gruncie § 3 ust. 3 komentowanej ustawy za molestowanie uznaje się niepożądane zachowanie związane z kryteriami

²⁸² Niemiecka ustawa z 14.08.2006 r. o równym traktowaniu (niem. *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)*), (BGBl. I S. 1897).

²⁸³ Niemiecka ustawa z 7.08.1996 r. o wprowadzeniu środków ochrony bhp celem polepszenia standardów ochrony pracowników w miejscu pracy (niem. *Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit*), (BGBl. I S. 1246).

określonymi w § 1 ustawy, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności ofiary oraz stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub obraźliwej atmosfery. Za molestowanie seksualne zostały natomiast uznane niepożądane zachowania o charakterze seksualnym, ukierunkowane lub skutkujące naruszeniem godności ofiary, w szczególności stworzeniem względem niej wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub obraźliwej atmosfery (§ 3 ust. 4 ustawy). Do przykładowych zachowań stanowiących molestowanie seksualne ustawodawca niemiecki zaliczył m.in. niepożądane dla ofiary czynności seksualne lub żądanie poddania się nim przez sprawcę, fizyczny kontakt, komentarze o seksualnym charakterze, czy też publiczne prezentowanie pornograficznych zdjęć. Jak można łatwo zauważyć, definicje przyjęte przez niemieckiego ustawodawcę są w dużej mierze wzorowane na prawie unijnym, o czym świadczy m.in. uznanie molestowania i molestowania seksualnego za przejaw dyskryminacji, czy też wprowadzenie zamkniętego katalogu przyczyn dyskryminujących pracowników, co hipotetycznie ogranicza możliwość dochodzenia roszczeń z tytułu molestowania związanego z innymi cechami ofiar.

Przepisy niemieckiej ustawy o równym traktowaniu, podobnie jak dyrektywy unijne dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu, wprowadzają zasadę odwróconego ciężaru dowodu (§ 22 ustawy), a także zakazują podejmowania negatywnych decyzji dotyczących zatrudnienia względem sygnalistów (§ 16 ustawy). Ofiary molestowania i molestowania seksualnego są uprawnione do zgłoszenia pracodawcy skargi, która powinna zostać przez niego rozpatrzona (§ 13 ustawy). Alternatywnie, ofiary molestowania i molestowania seksualnego mogą złożyć skargę radzie zakładowej, która po jej pozytywnym rozpatrzeniu może domagać się od pracodawcy zadośćuczynienia szkodom doznany przez pracownika (art. 85 ustawy o ustroju zakładów pracy). Ofiary niepożądanych zachowań w pracy są także uprawnione do dochodzenia roszczeń na drodze sądowej, niezależnie od skorzystania przez nie z możliwości złożenia skargi pracodawcy lub radzie zakładowej.

Za ważną gwarancję ochrony ofiar należy również uznać § 14 ustawy o równym traktowaniu, uprawniający ofiary molestowania i molestowania seksualnego do zaprzestania wykonywania prac, w przypadku gdy pracodawca nie podejmuje lub podejmuje obiektywnie nieskuteczne środki przeciwdziałające problemowi. Zgodnie ze wskazanym przepisem, ofiary molestowania i molestowania seksualnego

zachowują prawo do otrzymania normalnego wynagrodzenia, o ile powstrzymanie się od wykonywania pracy było związane z koniecznością zapewnienia ochrony przed niepożądanymi zachowaniami. Przepisy ustawy o równym traktowaniu w zatrudnieniu regulują również zasady ubiegania się o odszkodowanie od pracodawcy. Szczegółowe zasady dotyczące dochodzenia roszczeń przez ofiary zostały wskazane w § 15 ustawy. Wspomniany przepis statuuje, że pracodawca jest zobowiązany do zrekompensowania szkody wyrządzonej ofierze, o ile można postawić mu zarzut naruszenia obowiązku jej ochrony. Rekompensata szkody powinna obejmować zarówno szkodę o charakterze majątkowym, jak i szkodę o charakterze niemajątkowym. Należy zasygnalizować, że przepisy ustawy wprowadzają stosunkowo krótki termin na zgłoszenie pracodawcy roszczeń związanych z molestowaniem lub molestowaniem seksualnym. Wszelkie roszczenia powinny być bowiem zgłoszone pracodawcy na piśmie w przeciągu 2 miesięcy, o ile dłuższy termin zgłoszenia roszczeń nie został przewidziany na gruncie układu zbiorowego pracy.

Podobnie jak w przypadku francuskiego systemu prawnego, ustawodawca niemiecki zdecydował się na wprowadzenie dodatkowych środków ochrony prawnej przed molestowaniem seksualnym. W 2016 r. miała miejsce reforma niemieckiego prawa karnego, w wyniku której do niemieckiego kodeksu karnego (niem. *Strafgesetzbuch*) zostało wprowadzone nowe przestępstwo tj. przestępstwo molestowania seksualnego (niem. *Sexuelle Belästigung*)²⁸⁴. Zgodnie z art. 184i ust. 1 niemieckiego kodeksu karnego²⁸⁵, każdy kto narusza nietykalność cielesną i tym samym molestuje seksualnie drugą osobę podlega karze pozbawienia wolności do lat dwóch lub karze grzywny, o ile przestępstwo nie jest zagrożone wyższą karą na podstawie przepisów szczególnych. Ust. 2 komentowanego artykułu przewiduje wyższą karę tj. karę pozbawienia wolności od trzech miesięcy do lat pięciu w przypadku dopuszczenia się bardziej brutalnych przypadków molestowania seksualnego, przykładowo molestowania seksualnego ofiary przez kilku sprawców.

Kontynuując rozważania dotyczące, zakresu ochrony przed przemocą w pracy na gruncie prawa niemieckiego, należy wskazać, że ustawodawca niemiecki nie wprowadził odrębnej regulacji zapobiegającej mobbingowi w pracy. Okoliczność ta nie oznacza, że niemieccy pracownicy nie padają ofiarą mobbingu w pracy. W latach

²⁸⁴ T. Hörnle, *The New German Law on Sexual Assault and Sexual Harassment*, German Law Journal 2017, Vol. 18, Issue 6, s. 1310.

²⁸⁵ Niemiecki kodeks karny z 15.05.1871 r., (niem. *Strafgesetzbuch*), (BGBl. Nr. 60/1974).

2011-2012 przeprowadzono badania na grupie ponad czterech tysięcy pracowników - około 17,1% respondentów biorących udział w badaniu przyznało się do bycia ofiarą mobbingu w pracy²⁸⁶. Brak odrębnej regulacji przeciwdziałającej mobbingowi w pracy nie pozbawia niemieckich pracowników możliwości dochodzenia roszczeń związanych z tą formą przemocy. Ofiary mobbingu mogą uzyskać odszkodowanie w oparciu o ogólne zasady niemieckiego prawa cywilnego wprowadzające ochronę ich dóbr osobistych, a także w oparciu o zasady odpowiedzialności kontraktowej lub deliktowej pracodawcy regulowane na gruncie niemieckiego kodeksu cywilnego²⁸⁷. Pracownicy, którzy w związku z mobbingiem zostali zmuszeni do rozwiązania stosunku pracy, mogą w szczególności żądać zrekompensowania szkody powstałej w wyniku utraty źródła zarobkowania, a także kosztów rekrutacji do nowego miejsca pracy w oparciu o konstrukcję zadośćuczynienia szkodom wynikłym z niedotrzymania warunków umowy (art. 628 ust. 2 niemieckiego kodeksu cywilnego)²⁸⁸. W przeciwieństwie do rozwiązań belgijskich i francuskich, przepisy niemieckiego prawa pracy nie gwarantują ofiarom mobbingu dodatkowych uprawnień procesowych, co oznacza, że zastosowanie znajdują tradycyjne reguły postępowania dowodowego wymagające wykazania naruszenia, a także związku pomiędzy naruszeniem a szkodą.

Pomimo braku ustawowej regulacji przeciwdziałającej mobbingowi w pracy, walka ze zjawiskiem została podjęta przez organy reprezentujące interesy pracowników. W wyniku ich działalności, wiele sektorowych układów zbiorowych przewiduje zakaz stosowania mobbingu oraz zobowiązuje pracodawców do podejmowania prewencyjnych działań. Niektórzy z niemieckich pracodawców decydują się także na zawieranie wewnątrzzakładowych porozumień z pracownikami dotyczących zasad zwalczania przemocy w miejscu pracy. Na szczególną uwagę w tym zakresie zasługuje umowa o partnerstwie w pracy obowiązująca w Volkswagen od 2007 r., zakazująca molestowania, molestowania seksualnego oraz mobbingu w pracy uznając je za zachowania pozostające w sprzeczności z wartościami firmy i prowadzące do negatywnych konsekwencji²⁸⁹.

²⁸⁶ S. Lange, H. Burr, P. M. Conway, U. Rose, *Workplace bullying among employees in Germany: prevalence estimates and the role of the perpetrator*, International Archives of Occupational and Environmental Health 2019, Vol. 92, No. 2, s. 241.

²⁸⁷ P. Fischinger, *Mobbing: The German Law of Bullying*, Comparative Labor Law & Policy Journal 2010, no. 32, s. 172.

²⁸⁸ *Ibidem*, s. 164-165.

²⁸⁹ Porozumienie zbiorowe o partnerstwie w pracy numer 01/07 (niem. *Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz*), dostęp w internecie: <https://www.igmetall-wob.de/gruppengremien/frauen/partnerschaftliches-verhalten-am-arbeitsplatz/> (dostęp: 30.09.2020 r.).

6.3. Przemoc w pracy a obowiązki pracodawcy

Obowiązki niemieckich pracodawców związane z przeciwdziałaniem przemocy w pracy zostały uregulowane w licznych aktach prawnych regulujących stosunki pracy w Niemczech. Istotna jest przede wszystkim zasada wyrażona w art. 241 ust. 2 niemieckiego kodeksu cywilnego, który nakłada na obie strony stosunku prawnego obowiązek ochrony praw, prawnych interesów oraz innych interesów drugiej strony. Wspomniany obowiązek - w ocenie przedstawicieli niemieckiej doktryny prawa pracy - stanowi normatywną podstawę obowiązku ochrony pracowników przed przemocą w pracy²⁹⁰. Właściwe wywiązywanie się ze wspomnianego obowiązku, wymaga podjęcia działań zapobiegających przemocy stosowanej przez zwierzchników, współpracowników, a także osoby trzecie oraz zorganizowania środowiska pracy w sposób minimalizujący pojawienie się przemocy. Równie ważna zasada została wyrażona w art. 75 ust. 1 wspomnianej wcześniej ustawy o ustroju zakładów pracy. Przepis nakłada na pracodawcę i radę zakładową obowiązek zapewnienia, że wszystkie osoby zatrudnione będą traktowane w sposób zgodny z zasadami prawa oraz zasadami słuszności, w tym w szczególności nie staną się ofiarami dyskryminujących działań.

Konkretyzacją wspomnianych generalnych obowiązków niemieckich pracodawców są m.in. przepisy ustawy o bezpieczeństwie i higienie pracy określające szczegółowo wytyczne w zakresie bhp. Należy zauważyć, że początkowo przepisy wspomnianej ustawy nie odnosiły się do problematyki przemocy w pracy. Niemniej jednak, ustawodawca niemiecki w 2013 r. zdecydował się na jej nowelizację nakładając na pracodawców dodatkowe obowiązki związane z wyeliminowaniem ryzyk psychospołecznych²⁹¹. Godny uwagi jest m.in. obowiązek organizacji pracy w sposób, która eliminuje ryzyka zagrażające życiu, zdrowiu fizycznemu i psychicznemu (§ 4 ust. 1 ustawy). Niemieccy pracodawcy są także zobowiązani do uwzględnienia ryzyk psychospołecznych przy ocenie ryzyka zawodowego (§ 5 ust. 3 ustawy). Niepodjęcie odpowiednich środków prewencyjnych uprawnia pracowników do złożenia skargi do pracodawcy (§ 17 ust. 1 ustawy). W przypadku jej nierozpoznania, pracownikowi przysługuje uprawnienie do poinformowania organów państwa sprawujących nadzór nad przestrzeganiem przepisów prawa pracy. Zgłoszenie

²⁹⁰ P. Fischinger, *op. cit.*, s. 160.

²⁹¹ European Commission, *Study on the implementation of the autonomous framework agreement on harassment and violence at work, Annex*, Brussels 2015, s. 59.

naruszenia nie może prowadzić do podjęcia względem pracownika jakichkolwiek niekorzystnych decyzji dotyczących jego zatrudnienia (§ 17 ust. 2 ustawy).

Wart uwagi jest również § 12 ust. 1 ustawy o równym traktowaniu, który zobowiązuje pracodawcę do podejmowania wszelkich koniecznych środków chroniących pracowników przed dyskryminacją, w tym molestowaniem i molestowaniem seksualnym. Jednym z rekomendowanych środków jest zorganizowanie szkolenia dla pracowników dotyczącego zakazu dyskryminacji, co uznaje się za należyte wykonanie obowiązku przeciwdziałania dyskryminacji (§ 12 ust. 1 ustawy). W przypadku gdy działania podjęte przez pracodawcę okażą się nieskuteczne i pracownicy naruszają ustanowione zakazy, pracodawca powinien podjąć działania zmierzające do wyeliminowania problemu, w tym w szczególności rozwiązać stosunek pracy ze sprawcą, czy też odsunąć go od ofiary, przykładowo poprzez zmianę jego miejsca pracy (§ 12 ust. 3 ustawy).

7. Belgia

7.1. Uwagi ogólne

Standardy ochrony przed przemocą w pracy przyjęte w ustawodawstwie belgijskim stanowią jedne z pierwszych, a zarazem najbardziej rozbudowanych przepisów ochronnych w Europie²⁹². Warto wspomnieć, że już w 1992 r. w Belgii zostało wydane zarządzenie królewskie przeciwdziałające molestowaniu seksualnemu, zaś w 1998 r. do belgijskiego systemu prawa karnego zostało wprowadzone przestępstwo molestowania²⁹³. Podstawowym aktem prawnym regulującym obowiązki belgijskich pracodawców w zakresie zwalczania przemocy w pracy okazały się jednak przepisy ustawy z 4 sierpnia 1996 r. o dobrym samopoczuciu pracowników w trakcie wykonywania pracy (fran. *loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail*)²⁹⁴. Uchwalenie wspomnianej ustawy było powiązane z koniecznością implementacji do belgijskiego porządku prawnego dyrektywy 89/391/EWG zobowiązującej państwa członkowskie UE do wdrożenia odpowiednich standardów ochronnych w zakresie bhp. Co istotne, wspomniany akt prawny

²⁹² I. Hansez, D. Faulx, A. Mahy, *L'approche belge pour mieux prévenir les risques psychosociaux en général et le harcèlement psychologique en particulier*, Santé, Société et Solidarité 2006, N° 2, s. 2.

²⁹³ *Ibidem*, s. 5.

²⁹⁴ Belgijska ustawa z 4.08.1996 r. o dobrym samopoczuciu pracowników podczas wykonywania pracy (fran. *loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail*), (Moniteur belge 1999-08-14, no 160, pp. 30338-30339 (INFORM - P60043)).

– w swoim pierwotnym brzmieniu – nie odnosił się w sposób bezpośredni do problemu przemocy w pracy. W wyniku licznych nowelizacji w późniejszym czasie stał się jednak głównym źródłem belgijskiego prawa regulującym zasady zapobiegania niepożądanemu zjawisku. 11.06.2002 r. w Belgii wprowadzono ustawę o ochronie przed przemocą, molestowaniem moralnym lub molestowaniem seksualnym w pracy (fran. *loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail*)²⁹⁵, która wprowadziła liczne zmiany do ustawy z 1996 r. W związku z uchwaleniem ustawy nowelizującej, belgijscy pracodawcy zostali zobowiązani do podjęcia walki z przemocą, molestowaniem moralnym oraz molestowaniem seksualnym. Co istotne, przepisy ustawy o dobrym samopoczuciu pracowników podczas wykonywania pracy od wielu lat są uzupełniane przez przepisy zarządzenia królewskiego o zapobieganiu psychospołecznym ryzykom w pracy²⁹⁶, wprowadzającym szczegółowe rozwiązania służące zagwarantowaniu ofiarom jak najlepszych standardów ochronnych.

7.2. Zakres ochrony przed przemocą w pracy

Przechodząc do omówienia regulacji przyjętych przez belgijskiego ustawodawcę warto zauważyć, że mają one zastosowanie zarówno do osób zatrudnionych w ramach tradycyjnego stosunku pracy, ale także do innych osób zarabkujących wykonujących pracę pod nadzorem podmiotu trzeciego, w tym m.in. do studentów i do praktykantów (art. 2 § 1 belgijskiej ustawy o dobrym samopoczuciu pracowników w trakcie wykonywania pracy). Wydaje się, że główną tego przyczyną jest okoliczność, iż przemoc w pracy jest traktowana jako zjawisko naruszające przepisy bhp, co wpływa na powszechny obowiązek stosowania prewencyjnych regulacji.

Kluczowe z punktu widzenia dalszych rozważań jest ustalenie znaczenia sformułowania „dobre samopoczucie pracownika”, którego zagwarantowanie jest jednym z podstawowych obowiązków belgijskich pracodawców. Na gruncie prawa belgijskiego poprzez dobre samopoczucie pracownika rozumie się całokształt

²⁹⁵ Belgijaska ustawa z 11.06.2002 r. o ochronie przed przemocą, molestowaniem moralnym lub molestowaniem seksualnym w pracy (fr. *loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail*), (Moniteur belge du 22 juin 2002).

²⁹⁶ Zarządzenie królewskie z 10.04.2014 r. w przedmiocie zapobiegania psychospołecznym ryzykom w pracy (fr. *Arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail*), (Moniteur belge du 28 avril 2014).

czynników wpływających na okoliczności wykonywania pracy, w tym w szczególności bezpieczeństwo pracy, ochronę zdrowia pracownika, higienę pracy, a także psychospołeczne uwarunkowania pracy (art. 3 § 1 w zw. z art. 4 ustawy o dobrym samopoczuciu pracowników podczas wykonywania pracy). Zgodnie z art. 32/1 komentowanej ustawy za psychospołeczne zagrożenie w pracy należy uznać ryzyko doznania szkody psychicznej lub fizycznej, wynikające obiektywnie z zagrożeń związanych z organizacją pracy, rodzajem pracy, warunkami pracy, interpersonalnymi relacjami w pracy, a zatem z okoliczności możliwych do kontrolowania przez pracodawcę. Za podstawowe psychospołeczne zagrożenia w pracy ustawodawca belgijski uznaje przede wszystkim sytuacje stresogenne, przemoc, molestowanie moralne lub molestowanie seksualne (art. 32/2 § 1 ustawy). Co istotne, zakaz dopuszczania się zachowań stanowiących psychospołeczne zagrożenia ma zastosowanie zarówno do pracodawcy, współpracowników ofiary, jak i również do wszystkich osób, mających kontakt z pracownikami w trakcie świadczenia pracy (art. 32bis komentowanej ustawy).

Przepisy belgijskiego prawa wprowadzają rozbudowane definicje legalne zachowań stanowiących przejawy psychospołecznych zagrożeń w pracy. Stosownie do treści art. 32ter 1^o ustawy o dobrym samopoczuciu pracowników w trakcie wykonywania pracy, przez przemoc w pracy należy rozumieć sytuację fizycznego lub psychicznego atakowania lub zastraszania pracowników w trakcie świadczenia pracy. Za molestowanie moralne uznaje się natomiast co najmniej kilka nieodpowiednich zachowań, mających miejsce na terenie zakładu pracy lub poza nim, dokonywanych przez pewien okres czasu, ukierunkowanych lub skutkujących naruszeniem osobowości, godności lub fizycznej lub psychicznej integralności pracownika w trakcie wykonywania obowiązków, zagrożeniem jego pozycji lub stworzeniem groźnej, nieprzyjemnej, obrażającej, znieważającej lub szkodliwej atmosfery. Molestowanie moralne – zgodnie z przyjętą definicją - może odbywać się z m.in. z wykorzystaniem słów, gróźb, gestów i jest powiązane z cechami szczególnymi pracownika, do których ustawa zalicza m.in. wiek, stan cywilny, miejsce urodzenia, stan majątkowy, poglądy religijne lub światopogląd, poglądy polityczne, poglądy związkowe, stan zdrowia, niepełnosprawność, fizyczne lub genetyczne cechy, pochodzenie społeczne, rasę, kolor skóry, narodowość lub pochodzenie etniczne, płeć, orientację seksualną, przynależność płciową lub ekspresję płciową (art. 32ter 2^o ustawy). Molestowanie seksualne zostało natomiast zdefiniowane jako jakakolwiek forma niepożądanego werbalnego,

niewerbalnego lub fizycznego zachowania o charakterze seksualnym, skutkująca lub ukierunkowana na naruszenie godności pracownika lub stworzenie zastraszającej, nieprzyjemnej, obraźliwej lub szkodliwej atmosfery (art. 32ter²⁰ ustawy).

Jak można łatwo zauważyć, definicje przyjęte przez belgijskiego ustawodawcę są w dużej mierze wzorowane na dyrektywach unijnych dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu, w tym w szczególności na dyrektywie 2000/78/WE, dyrektywie 2000/43/WE oraz dyrektywie 2006/54/WE, czego szczególnym wyrazem jest definicja molestowania seksualnego. Ustawodawstwu belgijskiemu obce jest natomiast posługiwanie się terminem mobbingu, zastąpionego pojęciem molestowania moralnego, co zdaje się nawiązywać do regulacji przyjętej przez ustawodawcę francuskiego. Wskazane okoliczności – jak słusznie zauważa się w doktrynie belgijskiego prawa pracy – mogą budzić wątpliwości z punktu widzenia prawidłowości implementacji unijnych dyrektyw, niewprowadzających wymogu powtarzalności niepożądanych zachowań²⁹⁷. Niemniej jednak, nie mają one dużego znaczenia praktycznego, ponieważ ustawodawca belgijski zdecydował się na uchwalenie ustawy o przeciwdziałaniu niektórym formom dyskryminacji²⁹⁸ wprowadzającej zakaz dopuszczania się nawet jednorazowo zachowań stanowiących molestowanie. W tym kontekście warto zauważyć, że zgodnie z art. 6 wspomnianej ustawy wszelkie roszczenia wynikające z molestowania, powinny być rozpatrywane na zasadach określonych w ustawie o dobrym samopoczuciu pracowników w trakcie wykonywania pracy.

Przepisy belgijskiego prawa gwarantują ofiarom przemocy, molestowania moralnego oraz molestowania seksualnego liczne możliwości rozwiązania ich problemu. Analiza rozwiązań przyjętych przez belgijskiego ustawodawcę prowadzi do wniosku, że podstawowym sposobem poradzenia sobie z traumą powinno być skorzystanie ze wsparcia doradcy do spraw prewencji lub osoby zaufania, którzy powinni zostać powołani przez pracodawcę w zakładzie pracy (art. 32sexies ustawy o dobrym samopoczuciu pracowników w trakcie wykonywania pracy). Przepisy wymagają, aby osoba zaufania lub doradca do spraw prewencji poinformowali pracownika o możliwych sposobach podjęcia interwencji w ciągu 10 dni po otrzymaniu

²⁹⁷ J. Jacquain, *Harcèlement moral et sexuel; discriminations diverses; discrimination de genre*, Journal du droit des jeunes 2007, n°267, s. 9.

²⁹⁸ Belgijska ustawa z 10.05.2007 r. o przeciwdziałaniu niektórym formom dyskryminacji (fr. *Loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination*), (Moniteur belge du 30-05-2007 page: 29016).

skargi (art. 13 zarządzenia królewskiego). W zależności od decyzji ofiary przemocy, osoba zaufania lub doradca do spraw prewencji mogą przeprowadzić formalne lub nieformalne postępowanie wyjaśniające w sprawie. Podstawowym zadaniem postępowania nieformalnego jest zbadanie zasadności złożonej skargi przez osobę zaufania lub doradcę do spraw prewencji i znalezienie możliwych rozwiązań problemu, w tym w szczególności poprzez concyliację. Wszczęcie postępowania formalnego powinno zmierzać do podjęcia odpowiednich działań przez pracodawcę (art. 32 § 2 ustawy). Ustawodawca belgijski zachęca ofiary do sygnalizowania problemu, poprzez umożliwienie im konsultacji z doradcą do spraw prewencji lub osobą zaufania w ich godzinach pracy. Czas takiej konsultacji – stosownie do treści art. 12 § 1 wspomnianego wcześniej zarządzenia królewskiego, jest traktowany jako czas pracy pracownika.

Przepisy ustawy o dobrym samopoczuciu pracowników w trakcie wykonywania pracy regulują także zasady prowadzenia postępowania sądowego w przypadku gdy ofiara przemocy, molestowania seksualnego lub molestowania moralnego zdecyduje się na sądowe dochodzenie roszczeń. Oczywiście, komentowany akt prawny nie ogranicza prawa ofiary do wszczęcia postępowania sądowego. Niemniej jednak w przypadku wdrożenia przez pracodawcę środków umożliwiających ofierze wszczęcie wewnątrzzakładowego formalnego postępowania, sąd może zobowiązać ją do skorzystania z procedur przyjętych przez pracodawcę i tymczasowo zawiesić postępowanie sądowe (art. 32decies § 1 ustawy). Ofiara przemocy, molestowania moralnego lub molestowania seksualnego może dochodzić odszkodowania od sprawcy czynu w wysokości odpowiadającej (i) faktycznie poniesionej szkodzie lub (ii) trzymiesięcznemu wynagrodzeniu brutto (art. 32decies § 1 ustawy). W przypadku gdy zachowania sprawcy były oparte na jednym z kryteriów dyskryminacyjnych, sprawca jest przełożonym ofiary lub gdy przemawia za tym powaga sprawy, zryczałtowane odszkodowanie może równać się wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia ofiary (art. 32decies § 1 ustawy). Warto dodać, że w trakcie procesu, sąd powinien zastosować zasadę odwróconego ciężaru dowodowego, która zgodnie z przepisami ustawy nie ma zastosowania wyłącznie w przypadku postępowania karnego przeciwko sprawcy. Niezależnie od dochodzenia roszczeń względem sprawcy, ofiara może również żądać zobowiązania pracodawcy do wdrożenia odpowiednich środków przeciwdziałających przemocy, molestowaniu moralnemu oraz molestowaniu seksualnemu (art. 32decies § 3 ustawy).

Paradoksalnie, pomimo rozbudowanych regulacji prewencyjnych, sprawy dotyczące przemocy w pracy są rzadkim przedmiotem orzekania belgijskich sądów. W 2011 r. *Service public fédéral – Emploi, travail et concertation sociale* (belgijski odpowiednik PIP) opublikował raport przedstawiający statystyki sądowe dotyczące postępowań wszczętych przez ofiary różnych form przemocy od maja 2003 r. do czerwca 2010 r. Zgodnie z danymi przedstawionymi w badanym okresie belgijskie sądy pracy rozpatrzyły łącznie 456 sprawy dotyczące przemocy w pracy²⁹⁹.

Za przyczynę tak niskiej liczby spraw sądowych nie należy niewątpliwie uznawać obawy o utratę pracy w związku z podjęciem działań odwetowych przez sprawcę lub pracodawcę. Kierując się potrzebą ochrony ofiar przemocy, molestowania i molestowania seksualnego przepisy prawa belgijskiego wprowadzają zakaz podejmowania jakichkolwiek działań odwetowych ze strony pracodawcy w związku ze złożeniem przez pracownika skargi, w tym w szczególności zakazują dokonywania negatywnych zmian warunków zatrudnienia ofiary, a także rozwiązania stosunku pracy. Przepisy belgijskie określają szczegółowo tryb postępowania ukierunkowanego na przywrócenie korzystniejszych warunków zatrudnienia lub przywrócenie pracownika do pracy w razie złamania zakazu (art. 32tredecies komentowanej ustawy). Przyczyną relatywnie niskiego zainteresowania dochodzeniem roszczeń na drodze sądowej jest okoliczność, iż w Belgii podobnie jak w Kanadzie, przemoc w pracy oraz poszczególne jej rodzaje zostały uznane za zjawiska naruszające podstawowe normy z zakresu bhp, co niewątpliwie przekłada się na większą świadomość społeczną dotyczącą problemu oraz jego skutków, oraz wyższy stopień egzekwowalności przepisów. Dodatkowo, szczegółowość regulacji zapobiegających przemocy w pracy może prowadzić do efektywnego rozwiązywania problemu w ramach wewnątrzzakładowych postępowań wyjaśniających, co eliminuje konieczność korzystania z drogi sądowej.

W tym kontekście warto także nadmienić, że belgijskie sądy chroniąc samopoczucie pracowników stanowiące dobro chronione prawnie podchodzą dość wyrozumiale do skarg zgłaszanych przez ofiary. Tytułem przykładu, za przemoc w pracy zostało uznane znieważenie i wywołanie szoku emocjonalnego u pracownika w związku z postawieniem mu w formie pisemnej licznych zarzutów, takich

²⁹⁹ Service public fédéral – Emploi, travail et concertation sociale, *Violence et harcèlement moral ou sexuel au travail. Jurisprudence*, Bruxelles 2011, s. 13.

jak kradzież, czy też sprzeniewierzenie świadczeń, bez uprzedniego wysłuchania pracownika i umożliwienia mu obrony³⁰⁰. Innym przykładem ilustrującym propracowniczą wykładnię przepisów belgijskiego prawa jest zasądzenie odszkodowania na rzecz pracownika domagającego się naprawienia szkody niemajątkowej związanej ze złamaniem przez pracodawcę obietnicy powierzenia mu większej ilości zadań, co choć w ocenie sądu nie stanowiło przykładu molestowania moralnego, to jednak było naruszeniem prawidłowych relacji pomiędzy pracownikiem a pracodawcą³⁰¹.

7.3. Przemoc w pracy a obowiązki pracodawcy

Jeśli chodzi o obowiązki belgijskich pracodawców związane z przeciwdziałaniem przemocy w pracy to jak zostało uwypuklone we wcześniejszych rozważaniach są one traktowane w kategorii obowiązków z zakresu bhp, co niesie ze sobą daleko idące konsekwencje. Przede wszystkim, belgijscy pracodawcy powinni przeprowadzić ocenę ryzyka zawodowego związanego z psychospołecznymi uwarunkowaniami w zakładzie pracy, a także podejmować prewencyjne działania ograniczające ryzyko pojawienia się niepożądanych zjawisk (art. 32/2 § 1 ustawy o dobrym samopoczuciu pracowników w trakcie wykonywania pracy). Jeśli chodzi o sposób oceny ryzyk psychospołecznych w zakładzie pracy to został on określony w sposób szczegółowy we wspomnianym wcześniej zarządzeniu królewskim. Zgodnie z jego art. 3, belgijscy pracodawcy są zobowiązani do zidentyfikowania sytuacji, prowadzących potencjalnie do powstania stresu związanego z pracą, wypalenia zawodowego, szkody zdrowotnej pojawiającej się w związku z konfliktem związanym z pracą, przemocą lub molestowaniem. Zidentyfikowane ryzyka powinny zostać poddane szczegółowej analizie z uwzględnieniem czynników takich jak: organizacja pracy, rodzaj pracy, warunki zatrudnienia, warunki życia i relacje interpersonalne w miejscu pracy. Prewencyjne środki powinny podlegać zmianom w przypadku pojawienia się nowego zagrożenia psychospołecznego w miejscu pracy oraz podlegają corocznej ocenie (art. 8 § 1 i 2 zarządzenia królewskiego).

Belgijscy pracodawcy są zobowiązani do podjęcia licznych prewencyjnych środków (art. 32/2 § 4 ustawy). Najważniejszymi środkami prewencyjnymi są:

³⁰⁰ *Ibidem*, s. 50.

³⁰¹ *Ibidem*, s. 14.

informowanie i szkolenie pracowników oraz wprowadzenie wewnętrzzakładowych procedur umożliwiających ofiarom zgłoszenie naruszenia. Wprowadzenie do zakładu pracy jakichkolwiek środków prewencyjnych wymaga przeprowadzenia konsultacji z komitetem ds. prewencji i ochrony w pracy, a w przypadku wdrożenia procedury prewencyjnej uzyskania zgody na jej uchwalenie (art. 32/2 par. 2 oraz art. 32quater ustawy). Specyficzną powinnością belgijskich pracodawców jest obowiązek poniesienia dodatkowych kosztów związanych z nawiązaniem współpracy ze specjalistą do spraw prewencji, który powinien legitymować się odpowiednim doświadczeniem oraz wiedzą w zakresie przeciwdziałania zachowaniom naruszającym dobre samopoczucie pracowników w pracy (art. 32sexies § 1 ustawy).

Na zakończenie rozważań dotyczących obowiązków belgijskich pracodawców, należy zwrócić uwagę na jeszcze jedną kwestię. Celem zapewnienia egzekwowalności przepisów nakładających na pracodawców dodatkowe obowiązki, ustawodawca belgijski zdecydował się na wprowadzenie odpowiedzialności karnej za ich nieprzestrzeganie. Zgodnie z przepisami belgijskiego społecznego kodeksu karnego³⁰² pracodawca, osoba reprezentująca pracodawcę lub pracownik mogą zostać ukarani karą grzywny lub alternatywnie grzywną administracyjną za nieprzestrzeganie obowiązków wskazanych w ustawie o dobrym samopoczuciu pracowników w trakcie wykonywania pracy (art. 121 i nast. belgijskiego społecznego kodeksu karnego). Warto odnotować, że odpowiedzialność karna na gruncie belgijskiego społecznego kodeksu karnego może zostać poniesiona również w przypadku dopuszczenia się aktu przemocy, molestowania moralnego lub molestowania seksualnego, zarówno przez pracodawcę, współpracowników ofiary jak i osoby trzecie (art. 119 belgijskiego społecznego kodeksu karnego). Co istotne, w przeciwieństwie do norm penalizujących zaniechanie podjęcia działań prewencyjnych, dopuszczenie się aktu przemocy, molestowania moralnego lub molestowania seksualnego jest zagrożone karą pozbawienia wolności od 6 miesięcy do 3 lat (art. 119 w związku z art. 101 belgijskiego społecznego kodeksu karnego).

³⁰² Belgijski społeczny kodeks karny z 6.06.2010 r. (*fr. Code pénal social*), (Moniteur belge, 2010-07-01, n° 200, pp. 43712-43797).

8. Inne porządki prawne

8.1. Uwagi ogólne

W ramach wcześniejszych rozważań została przedstawiona analiza standardów ochrony prawnej przed przemocą w pracy wdrożonych w pięciu wybranych systemach prawnych. Ich wybór nie został dokonany przypadkowo i był uzasadniony argumentami przemawiającymi za możliwością uznania ich za potencjalnie skuteczne metody walki z przemocą w pracy. Tak jak zostało wspomniane w uwagach wprowadzających do drugiego rozdziału rozprawy, w ramach jego przygotowania zostały przeanalizowane także rozwiązania prawne pochodzące z kilkunastu innych zagranicznych porządków prawnych. Głównym wnioskiem płynącym z ich analizy jest to, że choć wielu zagranicznych legislatorów zdecydowało się na wdrożenie przepisów przeciwdziałających przemocy w pracy, to zdecydowana większość rozwiązań nie zapewnia ofiarom ochrony prawnej przed wszystkimi formami nagannych zachowań. Wskazana okoliczność wydaje się wynikać głównie z trudności w ustaleniu istoty problemu przemocy w pracy, w tym określeniu, jakie zachowania mogą zostać uznane za przemoc. Niemniej jednak, niektórzy zagraniczni ustawodawcy, kierując się potrzebą wszechstronnego zabezpieczenia interesów pracowników, decydują się na wdrożenie ponadstandardowych środków ochrony prawnej. Powyższe okoliczności przemawiają za przedstawieniem najbardziej interesujących rozwiązań wdrożonych przez zagranicznych legislatorów, które to nie stały się przedmiotem analizy we wcześniejszych podrozdziałach pracy, a jednak zasługują na uwagę.

8.2. Zakres ochrony przed przemocą w pracy

W 1993 r. szwedzka Krajowa Rada Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy wydała rozporządzenie określające zasady przeciwdziałania gnębieniu pracowników w pracy. Na gruncie wytycznych skierowanych do pracodawców za gnębienie zostały uznane liczne naganne zachowania, w tym w szczególności mobbing, molestowanie, molestowanie seksualne, a także inne formy przemocy psychicznej³⁰³. Zbliżone rozwiązanie prawne zostało przyjęte przez ustawodawcę holenderskiego, który zdecydował się na wprowadzenie zakazu stosowania psychospołecznej presji względem pracownika. Na gruncie ustawy o poprawie warunków zatrudnienia,

³⁰³ Rozporządzenie szwedzkiej Narodowej Rady Bezpieczeństwa i Zdrowia Zawodowego z 21.09.1993 r. określające zasady przeciwdziałania gnębieniu pracowników w pracy (szw. *Kränkande särbehandling i arbetslivet*), (AFS 1993:17).

za stosowanie psychospołecznej presji zostały uznane agresywne zachowania względem pracownika, w tym jego zastraszanie czy też wywieranie na nim presji³⁰⁴. Wskazane wyżej regulacje kontrastują z dokonaniem pozostałych zagranicznych legislatorów, którzy to w wielu przypadkach nie wprowadzili ogólnego zakazu stosowania przemocy w pracy, ograniczając się do nałożenia na pracodawców obowiązku przeciwdziałania wybranym formom przemocy w pracy.

Analiza rozwiązań przyjętych w zagranicznych systemach prawnych prowadzi do wniosku, że podstawowym problemem okazało się wprowadzenie jasnej i precyzyjnej siatki terminologicznej definiującej podstawowe pojęcia związane z problematyką przemocy w pracy. Duże trudności sprawiło przede wszystkim odróżnienie molestowania i mobbingu. Jak wskazano w pierwszym rozdziale pracy, różnice pomiędzy zjawiskami sprowadzają się tego, że molestowanie może polegać nawet na jednorazowym niepożądanym zachowaniu, które powinno być związane ze szczególną cechą ofiary, w sytuacji gdy zachowania mobbingowe choć nie muszą wykazywać takiego związku to jednak powinny mieć charakter długotrwały. Problem w tym, że pewne zachowania mogą zostać uznane zarówno za mobbing, jak i za molestowanie. Trudność w wyznaczeniu granicy pomiędzy molestowaniem i mobbingiem może doprowadzić do połączenia ze sobą cech obu zjawisk, a w konsekwencji do obniżenia standardów ochrony ofiar. Ilustracją powyższego wydają się przepisy prawa południowoafrykańskiego wprowadzające ochronę przed molestowaniem. Na gruncie art. 1 południowoafrykańskiej ustawy o promocji równości i zapobieganiu nieuczciwej dyskryminacji z 2000 r.³⁰⁵, molestowanie zostało zdefiniowane jako niepożądane zachowanie związane z cechą dyskryminującą pracownika o poważnym lub długotrwałym charakterze. Wskazane rozwiązanie może zatem ograniczać możliwość dochodzenia roszczeń w przypadku jednorazowych przypadków molestowania, pozostawiając organom rozpatrującym sprawę swobodę w wykładni pojęcia „poważne przypadki molestowania”.

Analizując zagraniczne przepisy, trudno oprzeć się wrażeniu, że wyznaczenie granicy pomiędzy molestowaniem a mobbingiem nie jest jedynym problemem natury terminologicznej, z którym borykają się zagraniczni ustawodawcy. Tytułem przykładu,

³⁰⁴ Holenderska ustawa z 18.03.1999 r. o poprawie warunków zatrudnienia (holen. *Wet van 18 maart 1999, houdende bepalingen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden*), (Staatsblad 1999, 184).

³⁰⁵ Południowoafrykańska ustawa z 2.02.2000 r. o promocji równości i zapobieganiu nieuczciwej dyskryminacji (ang. *Promotion of Equality and Prevention of Unfair Discrimination Act 2000*), (Act no. 4 of 2000).

w związku z implementacją unijnych dyrektyw dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu państwa członkowskie UE wprowadziły do lokalnych porządków prawnych przepisy przeciwdziałające molestowaniu seksualnemu. Niemniej jednak, jak słusznie podkreśla się w literaturze, w przypadku niektórych rozwiązań legislacyjnych (w tym w szczególności przepisów węgierskich), można zaobserwować brak rozróżnienia zjawiska molestowania ze względu na płeć oraz molestowania seksualnego³⁰⁶. Dla uniknięcia wątpliwości czy za molestowanie seksualne należy rozumieć wyłącznie zachowania natury seksualnej, czy też również zachowania związane z płcią ofiary, część z zagranicznych ustawodawców, w tym przykładowo ustawodawca estoński i norweski, zdecydowała się na wprowadzenie odrębnych definicji legalnych określających zjawiska³⁰⁷.

Pozostając przy problematyce molestowania, warto zauważyć, że kierując się potrzebą zapewnienia ofiarom ochrony przed wszystkimi jego przejawami, wielu zagranicznych ustawodawców decyduje się na wprowadzenie otwartego katalogu przyczyn stanowiących potencjalną podstawę molestowania bądź też wskazanie w nim wielu cech osobistych ofiary. Zamożność, status społeczny i posługiwanie się określonym językiem to przykład cech osobistych ofiary, które mogą stać się podstawą jej dyskryminacji, w tym molestowania na gruncie art. 25 chorwackiej ustawy antidyskryminacyjnej³⁰⁸. Korzystnym rozwiązaniem wydają się także maltańskie przepisy antidyskryminacyjne wskazujące, że za molestowanie na tle płciowym można uznać niepożądane dla ofiary zachowania związane z przejściem zabiegu zmiany płci³⁰⁹. Interesujące są również przepisy południowoafrykańskiego prawa antidyskryminacyjnego, wprowadzające otwarty katalog przyczyn dyskryminacyjnych. Z jednej strony przepisy prawa południowoafrykańskiego wskazują na najbardziej typowe kryteria dyskryminujące, a z drugiej uznają, że podstawą dyskryminacji mogą być wszelkie inne kryteria, o ile dyskryminacja na ich podstawie prowadzi do powstania niekorzystnej sytuacji pracownika, podważa

³⁰⁶ A. Numhauser-Henning, S. Laulom, *op. cit.*, s. 10.

³⁰⁷ Estońska ustawa z 7.04.2004 r. o równości płci (est. *Soolise võrdõiguslikkuse seadus*), (RT I 2004, 27, 181), norweska ustawa o równości płci z 21.06.2013 r. (norw. *Lov om likestilling mellom kjønnene* (*likestillingsloven*)), (LOV-1978-06-09-45).

³⁰⁸ Chorwacka ustawa antidyskryminacyjna z 15.08.2008 r. (chorw. *Zakon o suzbijanju diskriminacije*), (pročišćeni tekst zakona NN 85/08, 112/12).

³⁰⁹ Maltańska ustawa o równym traktowaniu w zatrudnieniu z 2004 r., (malt. *Att dwar l-Impiegi u r-Relazzjonijiet Industrijali* (*Att XXII ta' l-2002*) *regolamenti ta' l-2004* *dwar trattament ugwali fl-impiegi*).

godność ludzką lub wywiera negatywny wpływ na równe korzystanie z uprawnień i wolności człowieka.

Rozszerzenie katalogu przyczyn dyskryminujących pracowników nie jest jedynym działaniem, podejmowanym przez zagranicznych ustawodawców kierujących się potrzebą kompleksowego zabezpieczenia interesów ofiar przemocy w pracy. Za niezwykle istotne z punktu widzenia ofiary wydaje się m.in. wprowadzenie procesowej zasady odwróconego ciężaru dowodowego. Zasada ta stanowi standardowe rozwiązanie legislacyjne w przypadku molestowania i molestowania seksualnego, które są uznawane za szczególny przejaw dyskryminacji pracowników. Warto zauważyć, że zasada odwróconego ciężaru dowodowego coraz częściej znajduje także zastosowanie w przypadku spraw o mobbing, czego wyrazem są m.in. przepisy przyjęte na gruncie prawa Bośni i Hercegowiny (art. 15 ust. 1 ustawy o zakazie dyskryminacji)³¹⁰.

Godny uwagi jest również zakaz podejmowania wobec ofiar działań odwetowych, a także wprowadzenie innych gwarancji zachęcających ofiary do zasygnalizowania pracodawcy problemu. Za słuszne należy uznać w szczególności przepisy zobowiązujące pracodawców do jak najszybszego rozpatrzenia skargi ofiary przemocy w pracy. Przykładem takich uregulowań są m.in. przepisy chorwackiego prawa pracy zobowiązujące pracodawców do ustosunkowania się do skargi pracownika w nieprzekraczalnym terminie 8 dni od jej otrzymania (art. 134 ust. 3 chorwackiego kodeksu pracy³¹¹). W przypadku niedotrzymania przez pracodawcę ustawowego terminu lub wdrożenia niewystarczających środków prewencyjnych, pracownik po skierowaniu sprawy na drogę sądową nabywa uprawnienie do zaprzestania świadczenia pracy (z zachowaniem prawa do wynagrodzenia), do czasu kiedy zostanie mu udzielona odpowiednia ochrona (art. 134 ust. 4 i 6 chorwackiego kodeksu pracy). W tym miejscu warto zwrócić uwagę także na art. 24 serbskiej ustawy o przeciwdziałaniu molestowaniu w pracy. Zgodnie ze wskazanym przepisem, jeżeli ofiara molestowania jest narażona na doznanie poważnej szkody, a stan ten zostanie potwierdzony przez lekarza medycyny pracy, serbscy pracodawcy są zobowiązani do powierzenia oskarżonemu sprawcy innej pracy lub do zwolnienia

³¹⁰ Bośniacko-hercegowińska ustawa z 23.07.2009 r. o zakazie dyskryminacji (bośn. *Zakon o zabrani diskriminacije*), ("Sl. glasnik RS", br. 22/2009).

³¹¹ Chorwacki kodeks pracy z 18.07.2014 r. (chorw. *Zakon o radu*), (NN 93/14, 127/17, 98/19).

ofiary z obowiązku świadczenia pracy za wynagrodzeniem aż do zakończenia postępowania wyjaśniającego³¹².

Celem zagwarantowania ofierze przemocy w pracy należytej ochrony niektórzy ustawodawcy umożliwiają jej złożenie skargi do wyspecjalizowanego, bezstronnego, państwowego organu odpowiedzialnego za rozstrzyganie spraw dotyczących przemocy w pracy. Tytułem przykładu, australijskie przepisy gwarantują zdecydowanej większości pracowników³¹³ prawo do złożenia skargi mobbingowej do Komisji ds. Sprawiedliwej Pracy (ang. *Fair Work Commission*). Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego, komisja może m.in. zobowiązać pracodawców do zaprzestania stosowania mobbingu względem pracowników, a także podjąć działania ukierunkowane na pozasądowe rozstrzygnięcie sprawy. Skargi ofiar dyskryminacji, molestowania, molestowania seksualnego i mobbingu wykonujących pracę w Bośni i Hercegowinie mogą być natomiast rozpatrzone przez ombudsmana praw człowieka (art. 7 bośniacko-hercegowińskiej ustawy o zakazie dyskryminacji).

Co istotne coraz częściej środki ochronne nie są gwarantowane wyłącznie osobom zarobkującym w ramach tradycyjnego stosunku pracy, ale także osobom zatrudnionym w elastycznych formach zatrudnienia. Jako przykład można podać art. 18 ust. 5 albańskiej ustawy o równości płci w społeczeństwie³¹⁴ nakładający obowiązek stosowania przepisów przeciwdziałających molestowaniu i molestowaniu seksualnemu także względem osób samozatrudnionych. Warte odnotowania są również przepisy norweskiej ustawy o środowisku pracy określającej obowiązki pracodawców w zakresie zapobiegania przemocy, molestowaniu oraz innym formom naruszenia godności osób zarobkujących. Przepisy wskazanej ustawy zobowiązują pracodawców do podejmowania działań prewencyjnych, które powinny być stosowane zarówno do pracowników, jak i do innych osób świadczących pracę (art. 1.6. i art. 1.8 ustawy)³¹⁵.

³¹² Serbska ustawa o przeciwdziałaniu molestowaniu w pracy (ang. *Law on Prevention of Harassment at Work*), (Сл. гласник РС/Official Herald of the Republic of Serbia, No. 36/2010).

³¹³ Zgodnie z informacjami przedstawionymi na oficjalnej stronie australijskiej Komisji ds. Sprawiedliwej Pracy, skarga na mobbing nie może zostać złożona m.in. przez pracowników zatrudnionych przez przedsiębiorców prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą: Fair Work Commission, *Anti-bullying*, dostęp w internecie: <https://www.fwc.gov.au/disputes-at-work/anti-bullying> (dostęp: 30.09.2020 r.).

³¹⁴ Albańska ustawa z 24.07.2008 r. o równości płci w społeczeństwie (alb. *Ligj Nr. 9970, datë 24.7.2008 për barazinë gjinore në shoqëri*), (Ligji Nr.9970/28.7.2008).

³¹⁵ Norweska ustawa z 17.06.2005 r. o środowisku pracy (norw. *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) av 17 Juni 2005 No 62*).

8.3. Przemoc w pracy a obowiązki pracodawcy

Jeśli chodzi o obowiązki pracodawców związane z przeciwdziałaniem przemocy w pracy to nie mają one jednolitego charakteru. Poszczególne rozwiązania różnicują prawa i obowiązki ofiar i pracodawców w zależności od tego czy dany system prawny uznaje przemoc w pracy za naruszenie obowiązku o dobro pracownika, czy też za naruszenie przepisów z zakresu bhp.

W przypadku porządków prawnych, w których przemoc w pracy jest traktowana jako przejaw nienależytej troski o pracownika, obowiązki pracodawców sprowadzają się głównie do wprowadzenia wewnątrzzakładowych procedur umożliwiających ofiarom przemocy złożenie skargi, a także określających zasady prowadzenia postępowania wyjaśniającego. Co istotne, zagraniczni ustawodawcy nie ograniczają się do wyznaczenia pracodawcy obowiązku wdrożenia dodatkowej procedury, ale wskazują na jej obligatoryjne elementy, a także określają tryb jej przyjęcia. Przykładem takich przepisów są m.in. regulacje chorwackiego prawa pracy. Art. 134 ust. 1 chorwackiego kodeksu pracy zobowiązuje pracodawców do wprowadzenia odrębnej polityki i określenia środków ukierunkowanych na ochronę godności pracownika przed molestowaniem i molestowaniem seksualnym. Wdrożone środki powinny zostać określone w układzie zbiorowym pracy, umowie pomiędzy pracodawcą a radą zakładową lub w regulaminie pracy.

Rozwiązaniem stosowanym często przez zagranicznych ustawodawców jest także nałożenie na pracodawców obowiązku poinformowania pracowników o obowiązujących przepisach dotyczących przemocy w pracy lub poszczególnych jej przejawów. Jako przykład można podać art. 7 serbskiej ustawy o przeciwdziałaniu molestowaniu, zobowiązujący pracodawców do przekazania pracownikom przed dopuszczeniem ich do pracy pisemnej informacji o prawach i obowiązkach stron stosunku pracy związanych z zapobieganiem molestowaniu. Przepisy niektórych systemów prawnych zobowiązują pracodawców do ustanowienia w zakładzie pracy osoby odpowiedzialnej za rozpatrywanie skarg pracowników dotyczących przemocy, a także za udzielanie im pomocy, czego przykładem wydają się m.in. przepisy prawa indyjskiego. Stosownie do treści art. 4 indyjskiej ustawy o zapobieganiu, zakazaniu i zadośćuczynieniu molestowaniu seksualnemu kobiet w pracy³¹⁶, pracodawcy

³¹⁶ Indyjska ustawa z 22.04.2013 r. o zapobieganiu, zakazaniu i zadośćuczynieniu molestowaniu seksualnemu kobiet w pracy (ang. *Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition, and Redressal)*), (IND-2013-L-93622).

zatrudniający więcej niż 10 pracowników są zobowiązani do utworzenia wewnątrzzakładowego komitetu odpowiedzialnego za przyjmowanie skarg ofiar.

W systemach prawnych, uznających przemoc za naruszenie przepisów z zakresu bhp, pracodawcy, oprócz wdrożenia środków prewencyjnych opisanych powyżej, są także zobowiązani do opracowania oceny ryzyka dotyczącego problemu, czy też współdziałania z wewnątrzzakładowymi organami bhp. Interesującym rozwiązaniem legislacyjnym są m.in. dodatkowe obowiązki pracodawców związane z zapewnieniem ochrony pracowników przed przemocą wyznaczone przez art. 23 słoweńskiej ustawy o bezpieczeństwie i higienie pracy³¹⁷. Zgodnie ze wskazanym przepisem, w miejscach pracy, w których występuje zwiększone ryzyko przemocy ze strony osób trzecich, pracodawcy są zobowiązani do zorganizowania i wyposażenia miejsca pracy w sposób minimalizujący takie zagrożenie, a także umożliwiającą udzielenie pomocy w przypadku pojawienia się zagrożenia. Dodatkowo, zaniechanie podjęcia takich działań może stać się podstawą odpowiedzialności karnej pracodawcy (art. 76 pkt. 14 słoweńskiej ustawy o bezpieczeństwie i higienie pracy).

9. Wnioski

Komparatystyczna analiza przepisów przeciwdziałających różnorodnym formom przemocy w pracy prowadzi do wniosku, że obowiązek zapobiegania przemocy stanowi standardowe rozwiązanie legislacyjne wspólne zdecydowanej większości współczesnych systemów prawnych. Przemoc w pracy nie jest jednak zjawiskiem rozumianym jednolicie przez współczesnych ustawodawców. Różnice w podejściu do problemu są widoczne m.in. na gruncie siatki terminologicznej stosowanej przez poszczególnych legislatorów. Wymaga podkreślenia, że wyłącznie kilku z zagranicznych ustawodawców zdecydowało się na wdrożenie przepisów wprowadzających zakaz stosowania przemocy w pracy w rozumieniu przyjętym na gruncie pierwszego rozdziału dysertacji. Przykładem takich regulacji są m.in. przepisy ustawodawstwa belgijskiego, wprowadzające obowiązek zapewnienia pracownikowi dobrego samopoczucia w pracy, czy też przepisy ustawodawstwa szwedzkiego zakazujące gnębienia pracowników. Zdecydowana większość zagranicznych ustawodawców uchwaliła przepisy zakazujące niektórych form

³¹⁷ Słoweńska ustawa z 1.06.2011 r. o bezpieczeństwie i higienie pracy (słoweń. *Zakon o varnosti in zdravju pri delu*), (ZVZD-1), stran 5649.

przemocy w pracy, w tym molestowania, molestowania seksualnego oraz mobbingu, zaś ewentualna ochrona przed pozostałymi przypadkami przemocy wynika zazwyczaj z ogólnych zasad prawa pracy, prawa cywilnego, czy też prawa karnego.

Dostrzegalne jest, że zagraniczni ustawodawcy decydują się najczęściej na wprowadzenie ochrony przed molestowaniem seksualnym w pracy. Jeśli chodzi o przepisy przeciwdziałające molestowaniu i mobbingowi to funkcjonują one jednocześnie wyłącznie w kilku z badanych systemów prawnych. Problem ten może być wyrazem braku zainteresowania wdrożeniem regulacji prewencyjnych przez lokalnego ustawodawcę, czego przykładem jest amerykański system prawny lub może być związany z trudnością w określeniu różnic pomiędzy molestowaniem a mobbingiem. Choć przepisy zdecydowanej większości badanych systemów prawnych zakazują długotrwałych zachowań ukierunkowanych na wykluczenie pracownika ze społeczności zakładu pracy, to jednak zachowania te bardzo często nie są definiowane jako mobbing, lecz są określane mianem molestowania. Ilustracją powyższego wydają się w szczególności przepisy przyjęte przez ustawodawców we Francji i w Belgii posługujących się terminem molestowania moralnego (fr. *harcèlement moral*).

Rozbieżności pomiędzy poszczególnymi systemami prawnymi są także widoczne na gruncie charakteru prawnego zjawiska przemocy. Choć coraz częstszym rozwiązaniem legislacyjnym jest uznanie przemocy w pracy za naruszenie przepisów bhp, to jednak w niektórych badanych systemach prawnych, nieprzeciwdziałanie przemocy w pracy jest traktowane wyłącznie w kategorii naruszenia zasady równego traktowania pracowników. Wskazać trzeba, że ustawodawca belgijski oraz ustawodawca francuski, zdecydowali się na uznanie molestowania seksualnego oraz molestowania moralnego za odrębne przestępstwa na gruncie lokalnych gałęzi prawa karnego, co stanowi dodatkowe zabezpieczenie interesów ofiar.

Oceniając zagraniczne regulacje zapobiegające przemocy w pracy istotne wydaje się zaznaczenie, że w większości przypadków wprowadzają one rozbudowane standardy ochrony ofiar przemocy i jednocześnie definiują obowiązki pracodawców związane z przeciwdziałaniem zjawisku. Do najbardziej popularnych obowiązków pracodawców należy zaliczyć m.in. obowiązek wdrożenia wewnątrzzakładowej procedury przeciwdziałającej różnym formom przemocy, czy też obowiązek niezwłocznego podjęcia środków zabezpieczających ofiarę po zgłoszeniu problemu pracodawcy. Ustawodawcy, którzy zdecydowali się na uznanie przemocy w pracy

lub jej poszczególnych form za problem z zakresu bhp zobowiązują dodatkowo pracodawców do przeprowadzania oceny ryzyka pojawienia się przemocy w zakładzie pracy, a także konsultacji wdrażanych środków z wewnątrzzakładowymi organami bhp. Co więcej, wielu zagranicznych ustawodawców zdecydowało się na powołanie organów odpowiedzialnych za rozpatrywanie skarg od osób zarobkujących, co zapewnia im dodatkowe możliwości dochodzenia roszczeń względem pracodawców. W przypadku niektórych systemów prawnych, uprawnienie do rozpoznania skargi ofiary przysługuje także organom reprezentującym interesy pracowników. Na uwagę zasługuje również coraz częstsze gwarantowanie środków ochrony przed przemocą w pracy osobom zarobkującym w elastycznych formach zatrudnienia.

Rozdział III

Polskie standardy ochrony przed przemocą w pracy

1. Uwagi wprowadzające

Analiza polskich standardów ochrony przed przemocą w pracy nie jest zadaniem łatwym ze względu na specyfikę polskiego rynku pracy, na którym to od kilkunastu lat można zaobserwować zjawisko odstępowania od tradycyjnego zatrudnienia w ramach stosunku pracy na rzecz zatrudnienia niepracowniczego. Różnorodność rodzajów zatrudnienia prowadzi do znacznej dyferencjacji środków ochronnych przysługujących ofiarom przemocy w pracy, uzależnionych od rodzaju więzi prawnej łączącej ofiarę z podmiotem zatrudniającym. Polski ustawodawca nie zdecydował się bowiem na uchwalenie jednego aktu normatywnego dotyczącego problematyki przemocy w pracy (lub przynajmniej najczęstszych jej przejawów), co prowadzi do rozproszenia regulacji w badanym obszarze pomiędzy akty prawne regulujące różne rodzaje zatrudnienia.

Przedstawienie polskiego modelu ochrony przed przemocą w pracy wymaga zatem podzielenia rozdziału na części odpowiadające aktom prawnym regulującym prawa i obowiązki stron różnych stosunków zatrudnienia. Rozważania dotyczące standardów ochronnych przysługujących poszczególnym kategoriom osób wykonujących pracę zostaną poprzedzone zaprezentowaniem krótkiego rysu historycznego kształtowania się regulacji zakazujących przemocy w pracy, a także analizą norm Konstytucji RP stanowiącej podstawowe źródło praw i wolności w Polsce. W ramach analizy polskich standardów ochrony przed przemocą w pracy istotne wydaje się także zwrócenie uwagi na przepisy prawa karnego pełniące ważną rolę w zakresie zwalczania najbardziej poważnych przejawów przemocy w pracy. Uwaga powinna zostać także poświęcona przepisom prawa cywilnego, które określają zasady odpowiedzialności majątkowej sprawców przemocy w pracy oraz podmiotów zatrudniających w reżimie cywilnoprawnym.

Warto zasygnalizować, że w przeciwieństwie do krajów z rozwiniętym dialogiem społecznym, takich jak Francja czy Niemcy, polskie standardy ochrony przed przemocą w pracy są kształtowane w ograniczonym zakresie przez źródła zbiorowego prawa pracy. Analiza publicznie udostępnionych ponadzakładowych i zakładowych układów zbiorowych pokazuje, że najczęściej nie zawierają

one postanowień dotyczących problematyki przemocy w pracy lub też powtarzają one ustawowe regulacje³¹⁸, co zdaje się kontrastować z działalnością organów reprezentujących interesy pracowników w innych krajach. Z uwagi na materię rozdziału, rozważania dotyczące roli takich organów zostaną przedstawione w czwartym rozdziale pracy.

2. Historia kształtowania się regulacji przeciwdziałających przemocy w pracy w polskim systemie prawnym

Polski ustawodawca, podobnie jak zdecydowana większość zagranicznych legislatorów, zdecydował się na wprowadzenie regulacji przeciwdziałających przemocy w pracy takich jak molestowanie, molestowanie seksualne i mobbing dopiero na początku XXI wieku. Decyzja o wprowadzeniu wskazanych przepisów była podyktowana obowiązkiem implementowania do polskiego porządku prawnego dorobku prawnego UE (łac. *acquis communautaire*) oraz chęcią wprowadzenia standardów ochrony prawnej zbliżonych do zagranicznych rozwiązań legislacyjnych. Polska nie może zostać zatem uznana za globalnego prekursora zwalczania przemocy w pracy, ponieważ regulacje zakazujące stosowania mobbingu, molestowania i molestowania seksualnego zostały wprowadzone do polskiego systemu prawnego dopiero w 2004 r.³¹⁹. Niemniej jednak przepisy regulujące stosunki prawne pomiędzy pracodawcą a pracownikami już w XIX i XX wieku opierały się na konieczności zapewnienia jak najszerzej ochrony słabszej stronie stosunku pracy, co umożliwiałoby ofiarom dochodzenie roszczeń w związku z naruszeniem ich dóbr osobistych, w tym także w związku z różnymi formami przemocy.

Konieczność ochrony pracowników oraz zapewnienia im godnych warunków pracy wynikała przede wszystkim z norm konstytucyjnych. Art. 102 konstytucji marcowej³²⁰ przewidywał, że praca, jako główna podstawa bogactwa Rzeczypospolitej pozostaje pod szczególną ochroną Państwa, zaś każdy obywatel ma prawo do opieki Państwa nad jego pracą. Podobne uregulowanie można było odnaleźć w art. 8 konstytucji kwietniowej³²¹ stanowiącym, że praca jest podstawą rozwoju

³¹⁸ Tak m.in. układ zbiorowy pracy w Fiat Auto Poland spółka akcyjna, dostęp w internecie: <http://www.solidarnoscfiat.pl/uploaded/pdf/zuzp-fap.pdf> (dostęp: 30.09.2020 r.).

³¹⁹ Przepisy zostały wprowadzone na podstawie ustawy z 14.11.2003 r. o zmianie ustawy - kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. nr 213, poz. 2081).

³²⁰ Ustawa z 17.03.1921 r. - Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. 1921 nr 44 poz. 267).

³²¹ Ustawa Konstytucyjna z 23.04.1935 r. (Dz.U. 1935 nr 30 poz. 227).

i potęgi Rzeczypospolitej, zaś Państwo roztacza opiekę nad pracą i sprawuje nadzór nad jej warunkami. Godny uwagi jest również art. 60 ust. 2 pkt. 2 konstytucji Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej gwarantujący prawo do ochrony zdrowia podlegającego ochronie poprzez stałe polepszanie warunków bezpieczeństwa, ochrony i higieny pracy³²².

Konstytucyjne standardy ochrony pracy znalazły odzwierciedlenie w wielu aktach prawnych niższego rzędu, w tym w szczególności w przepisach rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z 16.03.1928 r. o umowie o pracę robotników³²³. Przepisy rozporządzenia gwarantowały robotnikom prawo do rozwiązania umowy o pracę z winy pracodawcy w sytuacji gdy pracodawca, jego domownicy lub zastępcy dopuszczali się względem robotnika lub członków jego rodziny czynnych zniewag lub ciężkich obraz (art. 17 lit. a) rozporządzenia). Podobne rozwiązanie można było znaleźć również w przepisach dotyczących zatrudniania pracowników umysłowych. Zgodnie z art. 31 lit. c) i e) rozporządzenia prezydenta Rzeczypospolitej z 16.03.1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych³²⁴, pracownikowi umysłowemu przysługiwało prawo do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z ważnych przyczyn, w szczególności w razie obrazy lub znieważania pracownika przez pracodawcę, jak również w razie tolerowania przez pracodawcę takich czynów ze strony przełożonych pracownika czy też w sytuacji gdy pracodawca lub przełożeni pracownika dopuszczali się przy prowadzeniu przedsiębiorstwa lub nakłaniali pracownika do czynów przeciwnych prawu lub dobrem obyczajom. Na uwagę zasługują również przepisy kodeksu zobowiązań z 1933 r. regulujące prawa i obowiązki stron umownych stosunków prawnych, w tym umowy o pracę stanowiącej jeden z podtypów umowy o świadczenie usług³²⁵. Za istotny należy uznać przede wszystkim art. 449 kodeksu zobowiązań, nakładający na pracodawców obowiązek przyzwoitego obchodzenia się z pracownikiem i szanowania jego godności osobistej. Ważny wydaje się także art. 461 § 1 kodeksu zobowiązujący pracodawców do poczynienia odpowiednich zarządzeń ukierunkowanych na zabezpieczenie życia i zdrowia pracowników.

³²² Konstytucja Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej z 22.07.1952 r. (Dz.U. 1952 nr 33 poz. 232).

³²³ Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z 16.03.1928 r. o umowie o pracę robotników (Dz.U. 1928 nr 35 poz. 324).

³²⁴ Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z 16.03.1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz.U. 1928 nr 35 poz. 323).

³²⁵ Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z 27.10.1933 r. - Kodeks zobowiązań (Dz.U. 1933 nr 82 poz. 598).

Dodatkowym standardem ochrony ofiar był także art. 205 kodeksu karnego z 1932 r. penalizujący nadużycie stosunku zależności lub wyzyskanie krytycznego położenia celem doprowadzenia innej osoby do poddania się czynowi nierządnemu lub do wykonania takiego czynu³²⁶, wprowadzający ochronę przed molestowaniem seksualnym typu „coś za coś”. Konieczność ochrony słabszej strony stosunku pracy znalazła także odzwierciedlenie w dekreście z 13.06.1946 r. o przestępstwach szczególnie niebezpiecznych w okresie odbudowy Państwa³²⁷. Artykuł 42 dekretu penalizował złośliwe lub uporczywe uchylanie się od wykonania ciężącego na przełożonym lub pracodawcy ustawowego lub społecznego obowiązku dbałości o dobro pracowników. Przepis ten w praktyce nie stanowił częstej podstawy prawnej odpowiedzialności przełożonych i pracodawców m.in. ze względu na surowość możliwej kary - popełnienie czynu było zagrożone karą więzienia do lat 5 lub karą aresztu³²⁸. Wprowadzenie przestępstwa stanowiło jednak dostrzeżenie społecznej szkodliwości przestępstw prowadzących do naruszeń uprawnień pracowniczych.

Przechodząc do omówienia problematyki standardów ochrony ofiar na gruncie k.p.³²⁹, warto nadmienić, że początkowo k.p. nie zawierał żadnych przepisów odnoszących się do przemocy w pracy. Przepisy kodeksowe zobowiązywały jednak pracodawców do wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 94 pkt. 10 k.p.), co w praktyce oznaczało konieczność traktowania pracowników w zgodzie z zasadami moralno-etycznymi, wykluczającymi możliwość stosowania względem nich jakichkolwiek form przemocy. W 1996 r. doszło do istotnej nowelizacji przepisów k.p., na mocy której rozszerzeniu uległ katalog podstawowych zasad prawa pracy. Mianowicie, polski ustawodawca, zdecydował się na wprowadzenie art. 11¹ k.p. normującego zasadę ochrony godności i innych dóbr osobistych pracowników przez pracodawcę, co podkreśliło konieczność zagwarantowania pracownikowi warunków świadczenia pracy wolnych od zachowań naruszających jego dobra osobiste.

Należy z całą stanowczością podkreślić, że przywołane przepisy k.p. mogły stać się podstawą roszczeń ofiar przemocy w pracy. Wyraźnym tego przykładem jest m.in.

³²⁶ Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z 11.07.1932 r. - Kodeks karny (Dz.U. 1932 nr 60 poz. 571).

³²⁷ Dekret z 13.06.1946 r. o przestępstwach szczególnie niebezpiecznych w okresie odbudowy Państwa (Dz.U. 1946 nr 30 poz. 192).

³²⁸ J. Unterschütz, *op. cit.*, s. 49.

³²⁹ Ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.).

orzeczenie SN z 11.02.1999 r. We wspomnianym wyroku SN doszedł do przekonania, że „czynienie użytku z dyrektywalnych kompetencji pracodawcy musi następować w sposób szanujący pracowniczą godność (art. 11¹ k.p.) i respektujący ukształtowane w zakładzie pracy zasady współżycia społecznego (art. 94 pkt. 10 k.p.). SN podkreślił jednocześnie, że „stres psychiczny wywołany nieporozumieniem z przełożonym pracownika może być - zależnie od źródeł i przebiegu konfliktu - kwalifikowany jako zewnętrzna współprzyczyna udaru mózgu, gdy przełożony niewłaściwie czyni użytek z kompetencji do wydawania podwładnym poleceń dotyczących pracy”³³⁰.

Pomimo istnienia prawnych regulacji zabezpieczających ofiary przemocy w pracy, polscy pracownicy rzadko domagali się zasądzenia na ich rzecz odszkodowań. Mogło to wynikać ze względnie niskiej społecznej świadomości dotyczącej zjawiska oraz uprawnień przysługujących ofiarom, prowadzących do zatajania problemu lub poszukiwania innych rozwiązań, przykładowo zmiany pracy. Poza tym, wydaje się, że przed zmianą ustroju gospodarki centralnie-sterowanej na kapitalistyczną, pracownicy zatrudnieni w Polsce byli w mniejszym stopniu narażeni na przemoc w pracy. Wymaga podkreślenia, że zjawisko jest często związane ze stresem w pracy³³¹, nadmiernymi oczekiwaniami względem kierowników oraz podlegających im pracowników. Napięta atmosfera w pracy jest z kolei związana z wymogami rynku i wysokimi oczekiwaniami ekonomiczno-gospodarczymi charakterystycznymi dla kapitalizmu stwarzającymi zagrożenie naruszeń dóbr osobistych pracowników³³². Warto podkreślić, że przemiany gospodarcze po 1989 r. zapoczątkowały walkę o pozycję społeczną oraz doprowadziły do wzrostu konkurencji wśród pracowników³³³. Zmiany o charakterze ustrojowo-gospodarczym, doprowadziły do pojawienia się na polskim rynku pracy zjawiska bezrobocia³³⁴, co - jak podkreśla się w literaturze - przyczyniło się do niespotykanego rozwoju patologicznych zachowań w miejscu pracy, w tym w szczególności naruszeń dóbr osobistych osób zatrudnionych³³⁵, które mogły mieć zdecydowanie mniejszą skalę w okresie PRL-u.

³³⁰ Wyrok SN z 11.02.1999 r., sygn. II UKN 472/98, Biul. Inf. Pr. 2000 nr 3, str. 79.

³³¹ V. Di Martino, H. Hoel, C. Cooper, *op. cit.*, s. 19.

³³² H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych pracownika (uwagi de lege lata i de lege ferenda) cz. 1*, PiZS 2010, nr 1, s. 2.

³³³ J. Marciniak, *Przeciwdziałanie...*, *op. cit.*, s. 10.

³³⁴ B. Godlewska-Bujok, *Skuteczność prawa zatrudnienia w Polsce. Wybrane aspekty*, Warszawa 2015, s. 13.

³³⁵ H. Szewczyk, *Mobbing...*, *op. cit.*, s. 9.

Zwiększenie ryzyka pojawienia się przemocy w pracy w polskich zakładach pracy zbiegło się w czasie z kształtowaniem pierwszych standardów ochrony przed zjawiskiem, przyjętych przez zagranicznych ustawodawców, w tym m.in. ustawodawcę szwedzkiego. W związku z utworzeniem w Polsce pierwszych oddziałów zagranicznych przedsiębiorstw, zobowiązanych do stosowania globalnych, procedur zakazujących stosowania różnych form przemocy w pracy, problem mobbingu, molestowania i molestowania seksualnego stał się przedmiotem regulacji pierwszych źródeł wewnątrzzakładowego prawa pracy, a także zainteresowania przedstawicieli doktryny prawa pracy³³⁶. Ówczesne przepisy – w związku z niską świadomością społeczną dotyczącą problemu przemocy w pracy – nie zapewniały ofiarom wystarczającej ochrony prawnej przed wszelkimi przejawami przemocy w pracy. Ilustracją powyższego stwierdzenia jest fakt, że pierwsze sprawy o molestowanie seksualne rozpatrywane przed polskimi sądami w latach dziewięćdziesiątych kończyły się zazwyczaj oddaleniem powództwa ofiar³³⁷.

W 2004 r. weszła w życie ustawa z 14.11.2003 r. o zmianie ustawy - kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw³³⁸ wprowadzająca do polskiego porządku prawnego przepisy zakazujące trzech form przemocy w pracy tj. molestowania, molestowania seksualnego oraz mobbingu. Wskazana nowelizacja przepisów k.p. była związana głównie z wejściem Polski do UE oraz obowiązkiem dostosowania standardów polskiego prawa do unijnego dorobku prawnego, w tym w szczególności do dyrektywy Rady 2000/78/WE zakazującej molestowania i molestowania seksualnego uznanych za przejaw dyskryminacji. Przepisy wprowadzające standardy ochronne przed molestowaniem i molestowaniem seksualnym należy uznać zatem za prawny transplant ukierunkowany na wprowadzenie do polskiego porządku prawnego zasad pochodzących z innego systemu prawnego (w tym przypadku prawa europejskiego).

Komentowana ustawa nowelizująca - niezależnie od konieczności dostosowania prawa polskiego do przepisów UE – nałożyła na pracodawców dodatkowe zobowiązanie, a mianowicie obowiązek przeciwdziałania mobbingowi oraz przyznała ofiarom mobbingu prawo do dochodzenia roszczeń od pracodawcy. Wskazać

³³⁶ W tym miejscu warto wspomnieć chociażby o opracowaniach W. Cieślaka, J. Steliny, czy też I. Boruty.

³³⁷ Szerzej: B. Hołyst, *Patologia...*, *op. cit.*, s. 27.

³³⁸ Ustawa z 14.11.2003 r. o zmianie ustawy - kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. nr 213, poz. 2081).

jednak trzeba, że przepisy zakazujące mobbingu nie znalazły się w pierwszej wersji projektu ustawy nowelizującej przepisy k.p., a ich dodanie w trakcie procesu legislacyjnego, spotkało się z podzielonymi opiniami członków komisji nadzwyczajnej do spraw zmian w kodyfikacjach zarzucających regulacji m.in. brak dostatecznej precyzyjności³³⁹. Znamienne wydaje się także stanowisko Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych, sprzeciwiającej się wprowadzeniu do k.p. przepisów dotyczących mobbingu. W ocenie organizacji uchwalenie tego rodzaju przepisów mogło doprowadzić do zwiększenia kosztów zatrudniania pracowników, zaś sama idea wprowadzenia prawnego zakazu mobbingu nie była uzasadniona koniecznością dostosowania standardów polskiego prawa do prawa unijnego, a zatem była przedwczesna i nieuzasadniona³⁴⁰. Jednym z zarzutów stawianych przepisom było także posługiwanie się zagranicznym terminem („mobbing”), w sytuacji gdy przedstawiciele doktryny prawa pracy posługiwali się inną siatką terminologiczną, przykładowo określając zjawisko mianem prześladowania pracownika³⁴¹.

W doktrynie prawa pracy można spotkać się z rozbieżnymi poglądami dotyczącymi wprowadzenia przepisów zakazujących mobbingu, molestowania i molestowania seksualnego, co jest przede wszystkim związane z nieścisłościami wprowadzonych regulacji, a także ich niedopasowaniem do pozostałych przepisów prawa pracy. Warto wspomnieć, iż polski ustawodawca zdecydował się na wprowadzenie bardzo szerokiej definicji molestowania, uznając za nie każde „zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika”, co - jak zauważyła I. Boruta - stanowiło wprowadzenie szczególnej konstrukcji prawnej uznającej każde naruszenie godności pracownika za dyskryminację³⁴². Spore wątpliwości budził także zakaz molestowania seksualnego, uznany za jeden z przejawów dyskryminacji ze względu na płeć. Krytyczne uwagi dotyczące regulacji przeciwdziałających molestowaniu i molestowaniu seksualnemu były również podnoszone w związku z ograniczeniem ich zastosowania wyłącznie do stosunku pracy³⁴³. Takie rozwiązanie pozostawało w sprzeczności z normami prawa

³³⁹ Komisja Nadzwyczajna do spraw zmian w kodyfikacjach /nr 27/, *Biuletyn nr: 2347/IV*, dostęp w internecie: <http://orka.sejm.gov.pl/Biuletyn.nsf/wgsknr/NKK-27> (dostęp: 30.09.2020 r.).

³⁴⁰ J. Marciniak, *Przeciwdziałanie...*, *op. cit.*, s. 11.

³⁴¹ W. Cieślak, J. Stelina, *Prawne...*, *op. cit.*, s. 74.

³⁴² I. Boruta, *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu – nowa regulacja prawna*, *PiZS 2004*, nr 2, s. 5.

³⁴³ Tak m.in. I. Boruta, *Ochrona przed nękaniami i molestowaniem seksualnym w zatrudnieniu*, *PiZS 2003*, nr 8, s. 8.

unijnego gwarantującego prawo do ochrony wszystkim osobom zatrudnionym³⁴⁴, co w konsekwencji doprowadziło do konieczności uchwalenia ustawy wdrożeniowej³⁴⁵ w 2010 r. rozszerzającej zakres ochrony także na osoby zatrudnione poza reżimem pracowniczym.

Jeśli chodzi o regulacje antymobbingowe, to w ocenie M. Gładoch wprowadzenie przepisów nie przyniosło zamierzonego skutku tj. ofiary mobbingu nie otrzymały dostępu do lepszej ochrony przed nagannym zjawiskiem, a wprost przeciwnie – bardziej efektywną drogą dochodzenia roszczeń mogła okazać się droga sądowa oparta na cywilnoprawnych przepisach regulujących ochronę dóbr osobistych³⁴⁶. Odmienne stanowisko w tym zakresie prezentuje H. Szewczyk podkreślająca, że wprowadzenie do polskiego porządku prawnego środków ochrony prawnej przed mobbingiem stanowi „istotny postęp w porównaniu z poprzednio obowiązującym stanem prawnym”³⁴⁷.

Rozważając kwestię zasadności wprowadzenia do polskiego systemu prawnego przepisów zakazujących wybranych form przemocy należy podkreślić, że hipotetycznie polski ustawodawca mógł poprzestać na doprecyzowaniu zasady ochrony dóbr osobistych pracownika wyrażonej w art. 11¹ k.p. poprzez uznanie, że do jej naruszenia może dojść w szczególności w przypadku molestowania, molestowania seksualnego oraz mobbingu. W takim przypadku, zastosowanie – zgodnie z art. 300 k.p. – znalazłyby odpowiednio przepisy k.c.³⁴⁸ regulujące zasady ochrony dóbr osobistych (art. 23-24 k.c.). Podzielając pogląd wyrażony przez H. Szewczyk, warto podkreślić, że przejawy przemocy w pracy, które aktualnie mogą zostać uznane za naruszenie obowiązujących przepisów prawa pracy i mogą prowadzić do odpowiedzialności pracodawcy nie były traktowane jako naruszenia praw pracowniczych przed nowelizacją z 2004 r. w związku z niskim poziomem świadomości społeczeństwa na temat problemu. Wprowadzenie do polskiego porządku

³⁴⁴ Stosownie do treści art. 3 ust. 1 lit. a) dyrektywy 2000/78/WE: „w granicach kompetencji Wspólnoty, niniejszą dyrektywę stosuje się do wszystkich osób, zarówno sektora publicznego jak i prywatnego, włącznie z instytucjami publicznymi, w odniesieniu do: warunków dostępu do zatrudnienia lub pracy na własny rachunek, w tym również kryteriów selekcji i warunków rekrutacji, niezależnie od dziedziny działalności i na wszystkich szczeblach hierarchii zawodowej, również w odniesieniu do awansu zawodowego”.

³⁴⁵ Ustawa z 3.12.2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz.U. z 2016 r. poz. 1219 ze zm.).

³⁴⁶ M. Gładoch, *Mobbing a praca pod kierownictwem pracodawcy*, PiZS 2006, nr 4, s. 19.

³⁴⁷ H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych pracownika (uwagi de lege lata i de lege ferenda)* – cz. 2, PiZS 2010, nr 2, s. 6.

³⁴⁸ Ustawa z 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1145 ze zm.).

prawnego przepisów zakazujących molestowania, molestowania seksualnego oraz mobbingu pełniło zatem nie tylko funkcję prewencyjną, ale również edukacyjną. Nowe przepisy przyznały możliwość dochodzenia roszczeń nie tylko względem bezpośrednich sprawców przemocy w pracy, ale także pracodawców, którzy mogą ponieść odpowiedzialność za działania pozostałych pracowników, a nawet osób trzecich. Odrębnym problemem jest rozstrzygnięcie czy przepisy przeciwdziałające wybranym formom przemocy zapewniają odpowiednie standardy ochrony ofiar. Kwestia ta stanie się przedmiotem rozważań w dalszej części rozdziału.

W związku z uchwaleniem regulacji zapobiegających różnym formom przemocy w pracy, ofiary zdecydowały się na dochodzenie roszczeń na drodze sądowej. Nie należy ukrywać dość oczywistego faktu, że postępowania sądowe inicjowane przez ofiary przemocy należą jednak do rzadkości – tytułem przykładu, choć w 2014 r. wszczęto aż 156.572 sprawy sądowe z zakresu prawa pracy, to jedynie 11 z nich dotyczyło molestowania seksualnego³⁴⁹. Przedmiotem 425 postępowań sądowych zainicjowanych w 2014 r. były natomiast roszczenia o zadośćuczynienie lub odszkodowanie z tytułu mobbingu³⁵⁰, co stanowiło jednak mniej niż 1% wszystkich postępowań z zakresu prawa pracy. Jak pokazują statystyki spraw sądowych prowadzonych przed sądami rejonowymi i sądami okręgowymi, ofiary przemocy w następnych latach nie wykazywały większego zainteresowania dochodzeniem roszczeń na drodze sądowej³⁵¹.

Statystyki dotyczące spraw toczących się przed sądami pracy nie korespondują z wynikami badań przeprowadzonych przez GUS i opublikowanych w raporcie z 2014 r.: „Wypadki przy pracy i problemy zdrowotne związane z pracą”³⁵² w ramach którego dokonano m.in. analizy ryzyk psychospołecznych występujących w polskich zakładach pracy, w tym w szczególności przemocy oraz nękania i zastraszania.

³⁴⁹ Ministerstwo Sprawiedliwości, *Informacja statystyczna na temat wybranych form dyskryminacji w zatrudnieniu - ewidencja spraw w sądach powszechnych w 2014 roku (w ujęciu retrospektywnym 2010-2013)*, Warszawa 2015, s. 5 i 7.

³⁵⁰ *Ibidem*.

³⁵¹ Ministerstwo Sprawiedliwości, *Dyskryminacja, mobbing, molestowanie seksualne w pracy w latach 2011 - 2018 i w I półroczu 2019 roku*, dostęp w internecie: <https://dane.gov.pl/dataset/1210> (dostęp: 30.09.2020 r.).

³⁵² Na gruncie raportu, przemoc lub zagrożenie przemocą zostały zdefiniowane jako stosowanie „siły fizycznej przeciwko innej osobie lub grupie osób, które może doprowadzić do wyrządzenia krzywdy: fizycznej (urazu), seksualnej lub psychologicznej”. Nękanie i zastraszanie zostało natomiast zdefiniowane jako zamierzone użycie „środków nacisku psychicznego (w tym mobbing) przeciwko innej osobie lub grupie osób, które może zaszkodzić fizycznemu, psychicznemu, duchowemu, moralnemu lub społecznemu rozwojowi respondenta”, GUS, *Wypadki przy pracy i problemy zdrowotne związane z pracą*, Warszawa 2014, s. 22.

Przemoc lub zagrożenie przemocą oraz nękanie i zastraszanie nie zostały uznane za najbardziej poważne zagrożenia psychospołeczne w miejscu pracy na gruncie raportu. Niemniej jednak, zgodnie z wynikami badań dotyczą one 4% osób poddanych badaniu, co świadczy o występowaniu przemocy w wielu zakładach pracy. Wydaje się, że główną przyczyną niskiej liczby spraw sądowych dotyczących przemocy w pracy jest okoliczność, iż w wielu przypadkach ofiary nie są zainteresowane inicjowaniem długoletnich postępowań sądowych i starają się rozwiązać problem w ramach wewnątrzzakładowych postępowań wyjaśniających niepodlegających jakimkolwiek ewidencjom statystycznym. Uwzględnieniu powinny również podlegać przypadki, gdy ofiary przemocy nie decydują się na podjęcie walki z problemem i rozwiązują stosunek pracy z pracodawcą, a następnie podejmują zatrudnienie w innym zakładzie pracy.

3. Konstytucyjny standard ochrony przed przemocą w pracy

Rozważania dotyczące polskich standardów ochrony prawnej przed przemocą w pracy, powinny zostać rozpoczęte od analizy Konstytucji RP stanowiącej "najwyższe prawo Rzeczypospolitej Polskiej" (art. 8 ust. 1 Konstytucji RP)³⁵³. Konstytucja RP jako źródło prawa o ponadgałęziowym charakterze wyznacza fundamentalne zasady, jakimi powinien kierować się ustawodawca przy tworzeniu obowiązujących przepisów prawa. Normy Konstytucji RP – jako przepisy o charakterze podstawowym i ogólnym - powinny być rozwijane poprzez akty prawne niższego szczebla³⁵⁴, co stanowi o ich szczególnym znaczeniu w systemie polskiego prawa.

Przechodząc do omówienia znaczenia przepisów Konstytucji RP dla kształtowania standardów ochrony ofiar przemocy w pracy, należy podkreślić, że podobnie jak w przypadku wielu innych ustaw zasadniczych, normy Konstytucji RP nie odnoszą się w sposób bezpośredni do problematyki niepożądanych zachowań w miejscu pracy. Pomimo to, obowiązek należytego zabezpieczenia interesów pracowników może być wywodzony z licznych norm konstytucyjnych odnoszących się zarówno do roli i znaczenia pracy dla rozwoju Rzeczypospolitej Polskiej, jak i potrzeby ochrony osób zarobkujących. Konstytucja RP podkreśla znaczenie pracy dla rozwoju społeczeństwa, a także wprowadza zasadę poszanowania godności człowieka

³⁵³ Konstytucja RP – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2.04.1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483).

³⁵⁴ B. Banaszak, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 82-83.

uznawaną za jedną z podstawowych zasad polskiego prawa konstytucyjnego. Godność, w myśl art. 30 Konstytucji RP, ma charakter przyrodzony i niezbywalny oraz stanowi źródło wolności i praw człowieka i obywatela. Zgodnie z przepisami Konstytucji RP, godność człowieka jest nienaruszalna, a jej poszanowanie i ochrona jest obowiązkiem władz publicznych, które powinny podjąć działania ukierunkowane na stworzenie odpowiednich sposobów jej ochrony³⁵⁵.

Z punktu widzenia rozważań dotyczących ochrony przed przemocą w pracy na uwagę zasługuje także zasada zapewnienia prawnej ochrony życia (art. 38 Konstytucji RP), zakaz tortur, okrutnego lub poniżającego traktowania i karania, w tym poprzez kary cielesne (art. 40 Konstytucji RP), prawo do nietykalności cielesnej i wolności osobistej (art. 41 ust. 1 Konstytucji RP), prawo do ochrony prawnej życia prywatnego, rodzinnego, czci i dobrego imienia oraz do decydowania o życiu osobistym (art. 47 Konstytucji RP), a także prawo do ochrony zdrowia (art. 68 ust. 1 Konstytucji RP). Nie ulega wątpliwości, że wskazane normy gwarantują każdej jednostce prawo do szeroko rozumianego bezpieczeństwa, za którego naruszenie może zostać uznana niewątpliwie przemoc w pracy.

Nie można również pominąć, że normy konstytucyjne wyznaczają także standardy ochrony praw i dóbr osobistych osób zarobkujących. Stosownie do treści art. 24 Konstytucji RP praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej, zaś Państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy. W doktrynie prawa konstytucyjnego podkreśla się, że jednym z celów art. 24 Konstytucji RP jest zobowiązanie polskiego ustawodawcy do wdrożenia rozwiązań instytucjonalno-prawnych, zapewniających standardy ochrony osób świadczących pracę³⁵⁶. Co istotne, art. 24 Konstytucji RP wprowadza konstytucyjną zasadę ochrony pracy, niezależnie od rodzaju stosunku prawnego, w ramach którego jest ona wykonywana oraz bez względu na to czy jest ona świadczona za wynagrodzeniem, czy też bez wynagrodzenia³⁵⁷. W efekcie, konstytucyjna zasada ochrony pracy powinna mieć zastosowanie zarówno do osób

³⁵⁵ H. Szewczyk, *Mobbing...*, *op. cit.*, s. 71, H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, *op. cit.*, s. 117, R. Rymarz, *Zasada ochrony przyrodzonej i niezbywalnej godności człowieka w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego*, *Przegląd Sądowy* 2003, nr 6, s. 6.

³⁵⁶ L. Garlicki, *Omówienie art. 24 Konstytucji RP*, [w:] L. Garlicki (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz, tom V*, Warszawa 2005, s. 2, A. Sobczyk, D. Buch, *Komentarz do art. 24 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej*, [w:] M. Safjan, L. Bosek (red.), *Konstytucja RP. Tom I. Komentarz. Art. 1-86*, Warszawa 2016, s. 647.

³⁵⁷ B. Banaszak, *op. cit.*, s. 179.

zatrudnionych w ramach zatrudnienia pracowniczego, jak i zatrudnienia niepracowniczego, w tym w szczególności w ramach umów regulowanych przez przepisy k.c.

Jednym z wyrazów konstytucyjnej ochrony pracy jest zagwarantowanie każdej jednostce prawa do wykonywania pracy w bezpiecznym środowisku pracy. Zgodnie z art. 66 ust. 1 Konstytucji RP: "każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Sposób realizacji tego prawa oraz obowiązki pracodawcy określa ustawa". Art. 66 Konstytucji RP nakłada zatem na podmioty zatrudniające obowiązek ochrony życia i zdrowia osób wykonujących pracę, co wiąże się z potrzebą zapobiegania wszelkim ryzykom zagrażającym osobom zatrudnionym. Należy zauważyć, że choć omawiana zasada konstytucyjna powinna mieć zastosowanie do wszystkich osób świadczących pracę³⁵⁸, to niemniej jednak, drugie zdanie komentowanego przepisu stanowi, że sposób realizacji tego prawa oraz obowiązki pracodawcy określa ustawa. Literalna wykładnia art. 66 Konstytucji RP może prowadzić do wniosku, że przepis ten nie nakłada obowiązków na podmioty korzystające z pracy osób zatrudnionych w niepracowniczych stosunkach zatrudnienia. Jak słusznie zauważa się w doktrynie i w orzecznictwie, wykładnia konstytucyjnego standardu ochrony pracy nie może być jednak dokonywana w oparciu o definicje pracownika i pracodawcy wyznaczone przez przepisy k.p.³⁵⁹. Konstytucja RP posługuje się autonomiczną definicją pracodawcy, która nie powinna być utożsamiana z definicjami przyjętymi przez ustawodawstwo niższego szczebla, co oznacza, że na gruncie art. 66 ust. 1 Konstytucji RP pracodawcą jest każdy podmiot zatrudniający³⁶⁰. Podstawowym obowiązkiem każdego podmiotu zatrudniającego jest bowiem stworzenie bezpiecznych warunków pracy. Konstytucyjne przepisy nie mogą być zatem ograniczone wyłącznie do podmiotów zatrudniających w ramach pracowniczego reżimu zatrudnienia³⁶¹. Życie i zdrowie powinny znajdować się pod wzmożoną ochroną każdego podmiotu zatrudniającego, o ile organizuje on proces

³⁵⁸ *Ibidem*, s. 399.

³⁵⁹ Zgodnie z tezą zaprezentowaną w wyroku TK z 24.11.2015, sygn. akt K 18/14 (Dz.U. 2015, poz. 2023, GP, OTK Seria A 2015 nr 10, poz. 165): „pojęcie pracodawcy ma znaczenie szersze niż w kodeksie pracy i obejmuje każdą osobę, która umożliwia świadczenie pracy, niezależnie od podstawy tego świadczenia”, podobnie: A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP. Tom I. Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2013, s. 67.

³⁶⁰ A. Sobczyk, D. Buch, *Komentarz do art. 66 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej*, [w:] M. Safjan, L. Bosek (red.), *op. cit.*, s. 1482.

³⁶¹ A. Krzywoń, *Konstytucyjna ochrona pracy i praw pracowniczych*, Warszawa 2017, s. 414.

świadczenia pracy³⁶². Urzeczywistnieniem konstytucyjnej zasady zapewnienia wszystkim pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jest m.in. art. 304 k.p. zobowiązujący pracodawców i przedsiębiorców niebędących pracodawcami do zapewnienia odpowiednich warunków bhp, zarówno pracownikom, jak i w nieco ograniczonym zakresie osobom zatrudnionym w ramach innych stosunków prawnych.

Na tle przedstawionych regulacji konstytucyjnych rodzi się pytanie, czy Konstytucja RP wymaga stosowania jednolitych standardów ochronnych przed przemocą w pracy wobec wszystkich osób świadczących pracę? Z jednej strony, jak wskazuje się w doktrynie, żaden z przepisów Konstytucji RP nie gwarantuje wszystkim osobom zarobkującym takich samych uprawnień, ponieważ poszczególne rodzaje zatrudnienia mogą podlegać innemu zakresowi ochrony prawnej³⁶³. Z drugiej strony, regulacje przeciwdziałające przemocy w pracy są ukierunkowane na ochronę dóbr takich jak godność, życie i zdrowie, co przemawia za koniecznością stosowania rozwiązań zabezpieczających jednostkę przed ich możliwymi naruszeniami. Rodzaj stosunku prawnego, w ramach którego odbywa się proces świadczenia pracy wydaje się być pozbawiony w tym względzie decydującego znaczenia. Zrozumiałe jednak jest, że specyfika wykonywania pracy w ramach niepracowniczych stosunków prawnych może w niektórych przypadkach przemawiać za nałożeniem na podmioty zatrudniające nieco innych obowiązków, co jest uzasadnione w szczególności gdy praca jest wykonywana poza kontrolą podmiotu zatrudniającego. Wyrazem tego jest wspomniany wcześniej art. 304 k.p. różnicujący zakres obowiązków podmiotów zatrudniających w zależności od tego czy mają one zapewnić odpowiednie warunki bhp osobom zatrudnionym w ramach stosunku pracy, czy też innych stosunków niepracowniczego zatrudnienia. Rodzaj zatrudnienia nie powinien natomiast decydować o tym, czy dana osoba zarobkująca jest objęta standardową ochroną przed wszystkimi przejawami przemocy w pracy.

³⁶² T. Wyka, *Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy*, Warszawa 2003, s. 145.

³⁶³ L. Florek, *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Warszawa 2010, s. 110.

4. Prawnokarna ochrona przed przemocą w pracy

4.1. Uwagi wprowadzające

Przed przystąpieniem do omówienia środków ochrony prawnej przed przemocą w pracy zagwarantowanych przez przepisy prawa prywatnego, istotne wydaje się zaprezentowanie podstawowych informacji dotyczących standardów ochrony ofiar na gruncie prawa karnego. Przedstawienie problematyki odpowiedzialności karnej sprawców przemocy w pracy jest istotne co najmniej z kilku powodów. Po pierwsze, skorzystanie z ochrony prawnokarnej zapewnia możliwość uzyskania odszkodowania lub zadośćuczynienia za szkodę doznaną przez ofiarę przemocy w pracy. Prawo karne, poza funkcją sprawiedliwościową, pełni bowiem także funkcję kompensacyjną (naprawczą) ukierunkowaną na naprawienie szkody wyrządzonej przestępstwem. Urzeczywistnieniem omawianej funkcji prawa karnego jest możliwość orzeczenia przez sąd karny obowiązku naprawienia w całości lub w części, szkody lub zadośćuczynienia za doznaną krzywdę. Stosownie do treści art. 46 § 1 k.k.³⁶⁴ sąd orzeka taki obowiązek w przypadku skazania na wniosek pokrzywdzonego lub innej osoby uprawnionej lub fakultatywnie w drodze uznania sędziowskiego. Przepisy k.p.k.³⁶⁵ wskazują, że podmiotami uprawnionymi do złożenia wniosku są pokrzywdzony oraz prokurator, którzy mogą to uczynić aż do zamknięcia przewodu sądowego na rozprawie głównej (art. 49a k.p.k.). Obowiązku naprawienia szkody lub zadośćuczynienia za doznaną krzywdę należy przypisać zasadniczo funkcję kompensacyjną, bowiem głównym celem środka jest naprawienie wyrządzonej przestępstwem szkody, a nie ukaranie lub resocjalizacja sprawcy³⁶⁶, co znajduje potwierdzenie w brzmieniu art. 46 k.k. Zgodnie ze wskazanym przepisem sąd orzeka obowiązek naprawienia szkody wyrządzonej przestępstwem na zasadach określonych w przepisach prawa cywilnego.

Możliwość uzyskania odszkodowania lub zadośćuczynienia w związku z prowadzeniem postępowania karnego może okazać się ważnym środkiem ochrony prawnej dla ofiar przemocy w pracy. Skorzystanie ze ścieżki prawnokarnej w wielu przypadkach jest korzystne dla ofiary ze względu na brak obowiązku udowodnienia popełnienia czynu zabronionego przez sprawcę przemocy w przypadku przestępstw ściganych z oskarżenia publicznego. Jak słusznie podkreśla się w orzecznictwie

³⁶⁴ Ustawa z 6.06.1997 r. – Kodeks karny (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1444 ze zm.).

³⁶⁵ Ustawa z 6.06.1997 r. – Kodeks postępowania karnego (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 30 ze zm.).

³⁶⁶ Wyrok SA w Szczecinie z 30.11. 2016 r., sygn. I ACa 712/16, Legalis numer: 1564302.

SN w przeciwieństwie do postępowania sądowego rozpatrywanego przez sąd cywilny, obowiązek udowodnienia winy sprawcy będzie spoczywał na oskarżycielu publicznym, nie zaś na ofierze przestępstwa³⁶⁷. Dodatkowo, względem sprawców bardziej poważnych przejawów przemocy w pracy, możliwe jest zastosowanie środków karnych, w tym zakazu kontaktowania się z ofiarą lub zbliżania się do niej (art. 41a § 1 k.k.). Z powyższych względów, wydaje się, że ofiary przemocy w pracy nie powinny polegać wyłącznie na środkach ochrony prawnej przewidzianej na gruncie prawa prywatnego, ale w przypadku bardziej poważnych naruszeń mogą skorzystać z regulacji prawnokarnych gwarantujących im porównywalny, a niekiedy wyższy poziom ochrony.

Dalsze rozważania zostaną podzielone na dwie części. W pierwszej z nich zostanie przedstawiona analiza przepisów regulujących karną odpowiedzialność za naruszenie praw osób wykonujących pracę zarobkową i możliwości zastosowania ich w przypadku pojawienia się przemocy w pracy. W części drugiej, zostaną natomiast zaprezentowane wybrane przestępstwa i wykroczenia, których znamiona mogą zostać wyczerpane w wyniku dopuszczenia się przemocy w pracy. Istotne wydaje się zaznaczenie, że choć przepisy polskiego prawa karnego wprowadzają odrębny katalog czynów zabronionych naruszających prawa osób wykonujących pracę zarobkową, to przemoc w pracy, tudzież jej najpopularniejsze formy nie zostały uznane za odrębny czyn zabroniony. Niemniej jednak, przemoc w pracy może wypełniać znamiona szeregu różnych przestępstw i wykroczeń bez względu na to czy jej sprawcą jest pracodawca, inny podmiot zatrudniający, współpracownik ofiary, tudzież osoba trzecia. W ramach dalszych rozważań zostaną zaprezentowane najważniejsze informacje dotyczące takich przestępstw i wykroczeń. Celem podrozdziału nie jest przedstawienie dokładnej charakterystyki wspomnianych czynów zabronionych, a jedynie zwrócenie uwagi na możliwość ich popełnienia w związku z przemocą w pracy. Należy zauważyć, że dokładna analiza charakteru prawnego przestępstw i wykroczeń popełnianych przez sprawców przemocy w pracy mogłaby z powodzeniem stać się przedmiotem odrębnej rozprawy, co przemawia za przedstawieniem wyłącznie najważniejszych informacji ich dotyczących.

³⁶⁷ Wyrok SN z 10.01.2012 r., sygn. WA 33/11, Legalis numer: 478667.

4.2. Przemoc w pracy a odpowiedzialność za przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową

Polski ustawodawca w związku z koniecznością zapewnienia ochrony osób świadczących pracę zdecydował się na wprowadzenie do k.k. rozdziału XXVIII penalizującego czyny zabronione przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową. Wydaje się, że czyny zabronione w nim określone mogą stanowić podstawę odpowiedzialności karnej niektórych sprawców przemocy w pracy. Odpowiedzialność karną za przestępstwa określone w rozdziale XXVIII k.k. mogą ponieść bowiem osoby wykonujące czynności z zakresu prawa pracy oraz ubezpieczeń społecznych (art. 218 k.k.), czy też osoby odpowiedzialne za stan bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 220 k.k.), określane dalej mianem osób reprezentujących pracodawcę. Rozdział XXVIII k.k. nie ma jednak powszechnego zastosowania tj. zgodnie z interpretacją SN czyny zabronione w nim określone naruszają wyłącznie dobra osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy w rozumieniu art. 2 k.p.³⁶⁸, co w praktyce wyłącza możliwość zastosowania ich do sprawców aktów przemocy stosowanych wobec ofiar zatrudnionych poza reżimem pracowniczym. Okoliczność ta, choć nie budzi wątpliwości przy analizie przepisów k.p. posługujących się terminem pracownika i pracodawcy, jest jednak kontrowersyjna z punktu widzenia systematyki przepisów k.k. określających przestępstwa z rozdziału XXVIII k.k. mianem przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową. Wydaje się, że komentowane przepisy powinny znaleźć odpowiednie zastosowanie także w przypadku sprawców dopuszczających się naruszeń względem innych osób zarobkujących, za czym przemawia m.in. odpowiednie stosowanie przepisów prawa pracy z zakresu bhp w przypadku zatrudnienia niepracowniczego (art. 304 k.p). *Prima facie* możliwe jest zastosowanie wykładni rozszerzającej oraz celowościowej, czy też odwołanie się do konstytucyjnej definicji pracownika, jednakże takie rozumowanie pozostawałoby w sprzeczności z zasadą racjonalnego prawodawcy wprowadzającego intencjonalnie zróżnicowanie w tym zakresie, a także koniecznością zapewnienia jasności i precyzyjności przepisów karnych, które co do zasady nie mogą być interpretowane w sposób rozszerzający³⁶⁹. Z tego względu, należy przyjąć, że w aktualnie obowiązującym stanie prawnym, przestępstwa określone w rozdziale

³⁶⁸ Postanowienie SN z 13.04.2005, sygn. III KK 23/05, OSNKW 2005 nr 7-8, poz. 69, str. 56, uchwała SN z 15.12.2005, sygn. I KZP 34/05, OSNKW 2006 nr 1, poz. 2, str. 7.

³⁶⁹ J. Unterschütz, *op. cit.*, s. 73

XXVIII k.k. mogą zostać popełnione wyłącznie przeciwko prawom pracowników w rozumieniu art. 2 k.p.

Przechodząc do omówienia możliwości poniesienia odpowiedzialności karnej za przemoc w pracy na gruncie przepisów rozdziału XXVIII k.k., należy podkreślić, że zasadniczo może ona zostać poniesiona w dwóch przypadkach. Pierwszym z nich jest uznanie, iż stosowanie przemocy w pracy stanowi popełnienie przestępstwa złośliwego naruszania praw pracownika określonego w art. 218 § 1a k.k. Zgodnie ze wskazanym przepisem, 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.

Kwestią zasadniczą w ocenie czy dopuszczenie się aktu przemocy może zostać uznane za popełnienie czynu zabronionego określonego w art. 218 § 1a k.k. jest odpowiedź na pytanie, czy przepisy polskiego prawa wprowadzają uprawnienie pracownika do świadczenia pracy w środowisku pracy wolnym od przejawów przemocy. Zdaniem J. Marciniaka³⁷⁰, wykładnia art. 218 § 1a k.k., podobnie jak innych norm z zakresu prawa karnego powinna być dokonywana w sposób zawężający, a tym samym nie jest możliwa odpowiedzialność karna pracodawcy lub osób go reprezentujących za naruszenie praw niewskazanych wprost w ustawie. Choć takie stanowisko wydaje się odpowiadać podstawowej zasadzie prawa karnego *nullum crimen sine lege*, to jednak może budzić wątpliwości z punktu widzenia interesów ofiar przemocy w pracy, którym to *explicite* nie zostało zagwarantowane prawo do środowiska pracy wolnego od przejawów przemocy. Mając na uwadze całokształt obowiązujących przepisów wydaje się, że uprawnienie może być wywodzone z innych, podstawowych zasad prawa pracy, w tym m.in. określających obowiązki pracodawcy, w tym obowiązek poszanowania godności oraz innych dóbr osobistych pracownika (art. 11¹ k.p.), obowiązek zagwarantowania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 15 k.p.), obowiązek wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 94 pkt. 10 k.p.), obowiązek przeciwdziałania mobbingowi (art. 94³ k.p.), czy też wreszcie obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji (art. 94 pkt. 2b k.p.)³⁷¹. Z powyższych względów, wydaje się,

³⁷⁰ J. Marciniak, *Prawa pracownika jako przedmiot ochrony z art. 218 § 1 k.k.*, PiZS 2009, nr 3 s. 29.

³⁷¹ Szerzej na ten temat: J. Marciniak, *Odpowiedzialność karna pracodawcy*, Warszawa 2010, s. 58 - 108.

że pracodawca lub osoby reprezentujące pracodawcę mogą ponieść odpowiedzialność karną na podstawie art. 218 § 1a k.k., jeżeli są oni sprawcami przemocy w pracy, czym *de facto* naruszają podstawowe prawa pracownicze, w tym do prawo do bezpiecznego środowiska pracy.

W szczególności nie można wykluczyć odpowiedzialności karnej na podstawie art. 218 § 1a k.k., pracodawcy lub jego reprezentantów dopuszczających się mobbingu. Jak można łatwo zauważyć, zarówno art. 94³ § 2 k.p. określający definicję mobbingu, jak i art. 218 § 1a k.k. operują zbliżoną siatką pojęciową, w tym przykładowo odwołują się do uporczywości zachowań³⁷², co znajduje potwierdzenie w orzecznictwie sądowym. Tytułem przykładu, w wyroku z 17.01.2017 r. SN uznał, że "przestępstwo z art. 218 § 1a k.k., tj. mobbing, polega na złośliwym lub uporczywym naruszaniu praw pracownika wynikających ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego przez osobę wykonującą czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych"³⁷³. Należy podkreślić, że sąd badając możliwość popełnienia przestępstwa penalizowanego na gruncie art. 218 § 1a k.k. nie powinien odwoływać się do przesłanek mobbingu określonych na gruncie k.p., a raczej badać czy zachowanie miało charakter uporczywy lub złośliwy. W tym miejscu warto odwołać się do orzecznictwa sądów powszechnych, które to za złośliwość w rozumieniu art. 218 § 1a k.k., uznają nieuzasadnioną racjonalnie wolę zaszkodzenia pracownikowi, perfidne zachowanie, dokuczanie, poniżanie, wyrządzenie krzywdy, zaś za uporczywe uznają długotrwałe zachowania cechujące się złą wolą sprawcy³⁷⁴. Jeśli chodzi o pozostałe przejawy przemocy w pracy zakazane na gruncie k.p. tj. molestowanie i molestowanie seksualne, to choć nie są one przeważnie zachowaniami o charakterze uporczywym, to jednak mogą cechować się złośliwością, a tym samym mogą zostać uznane za popełnienie przestępstwa z art. 218 § 1a k.k.

Teoretycznie, pracodawcy lub osoby ich reprezentujące mogą ponieść także odpowiedzialność na gruncie art. 220 k.k. penalizującego przestępstwo narażenia pracownika na niebezpieczeństwo. Zgodnie ze wskazanym przepisem, kto, będąc odpowiedzialny za bezpieczeństwo i higienę pracy, nie dopełnia wynikającego stąd obowiązku i przez to naraża pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, podlega karze pozbawienia wolności

³⁷² J. Semena, *Problematyka mobbingu na tle przestępstwa z art. 218 § 1a k.k.*, PiZS 2015, nr 7, s. 27.

³⁷³ Wyrok SN z 17.01.2017 r., sygn. WA 18/16, Legalis numer: 1559962.

³⁷⁴ Wyrok SA w Gdańsku z 30.03.2017 r., sygn. II AKa 256/16, Legalis numer: 1692607.

do lat 3. Co istotne, warunkiem poniesienia odpowiedzialności jest przede wszystkim wykazanie, że do aktu przemocy doszło w wyniku naruszenia przepisów z zakresu bhp. Okoliczność ta może wpływać na niechętnie stosowanie art. 220 k.k. w przypadku dopuszczenia się przemocy w pracy, która w aktualnym stanie prawnym nie jest traktowana *explicite* jako naruszenie przepisów bhp. Pociągnięcie do odpowiedzialności karnej na podstawie art. 220 k.k. wymagałoby zatem dokonania rozszerzającej wykładni obowiązujących przepisów, co wydaje się mało prawdopodobne.

4.3. Przemoc w pracy jako przestępstwo i wykroczenie

Dopuszczanie się czynów stanowiących przemoc w pracy może wyczerpywać znamiona wielu przestępstw i wykroczeń zabronionych na gruncie k.k. oraz k.w.³⁷⁵, a tym samym stać się podstawą do poniesienia odpowiedzialności karnej przez ich sprawców. Przejawy przemocy w pracy mogą zostać uznane za popełnienie m.in.:

- (i) przestępstwa stosowania przemocy lub groźby bezprawnej na tle dyskryminacyjnym (art. 119 k.k.),
- (ii) przestępstw przeciwko życiu i zdrowiu (art. 148-161 k.k.),
- (iii) przestępstwa groźby karalnej (art. 190 k.k.),
- (iv) przestępstwa stalkingu (art. 190a k.k.),
- (v) przestępstwa zmuszenia (art. 191 k.k.),
- (vi) przestępstwa zgwałcenia (art. 197 k.k.),
- (vii) przestępstwa seksualnego wykorzystania stosunku zależności lub krytycznego położenia (art. 199 k.k.),
- (viii) przestępstwa prezentowania pornografii (art. 202 k.k.),
- (ix) przestępstwa znęcania się (art. 207 k.k.),
- (x) przestępstwa zniesławienia (art. 212 k.k.),
- (xi) przestępstwa zniewagi (art. 216 k.k.),
- (xii) przestępstwa naruszenia nietykalności cielesnej (art. 217 k.k.),
- (xiii) przestępstwa naruszenia nietykalności funkcjonariusza publicznego (art. 222 k.k.),
- (xiv) przestępstwa czynnej napaści na funkcjonariusza publicznego (art. 223 k.k.),

³⁷⁵ Ustawa z 20.05.1971 r. – Kodeks wykroczeń (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 821 ze zm.).

- (xv) przestępstwa zmuszenia funkcjonariusza publicznego (art. 224 § 2 k.k.),
- (xvi) przestępstwa znieważenia funkcjonariusza publicznego (art. 226 k.k.),
- (xvii) przestępstwa publicznego znieważenia grupy ludności albo poszczególnej osoby lub naruszenia nietykalności cielesnej innej osoby na tle dyskryminacyjnym (art. 257 k.k.).

Najbardziej brutalne przejawy przemocy w pracy mogą zostać zakwalifikowane jako przestępstwa przeciwko życiu i zdrowiu, penalizowane na gruncie art. 148 k.k. – 161 k.k. W tym miejscu warto zwrócić uwagę przede wszystkim na możliwość zakwalifikowania niektórych przypadków przemocy jako przestępstwa zabójstwa (art. 148 k.k.), przestępstwa ciężkiego uszczerbku na zdrowiu (art. 156 k.k.), przestępstwa namowy i pomocy do samobójstwa (art. 151 k.k.), czy też bójki i pobicia, w tym z wykorzystaniem niebezpiecznych przedmiotów takich jak broń palna, nóż etc. (art. 158-159 k.k.). Przestępstwa te nie są jednak typowymi przejawami przemocy w pracy w Polsce, co przemawia za tym aby nie stały się one przedmiotem bardziej szczegółowych rozważań.

Należy z całą stanowczością podkreślić, że najbardziej typowe formy przemocy w pracy mogą wypełniać znamiona przestępstwa zniewagi, przestępstwa zniesławienia lub przestępstwa naruszenia nietykalności cielesnej. Wskazane czyny zabronione są w swej istocie ukierunkowane na naruszenie dóbr osobistych drugiego człowieka, w tym jego godności stanowiącej podstawowe dobro osobiste zagrożone w związku z pojawieniem się przemocy w pracy. Jeśli chodzi o przestępstwo zniesławienia, to jego strona przedmiotowa polega na pomówieniu innej osoby o postępowanie lub właściwości, mogące poniżyć ją w opinii publicznej lub narazić na utratę zaufania potrzebnego dla danego stanowiska, zawodu lub rodzaju działalności (art. 212 § 1 k.k.). Przestępstwo zniesławienia może zostać zatem popełnione w przypadku dopuszczenia się mobbingu polegającego na rozgłaszaniu informacji na temat pracownika celem zdyskredytowania go oraz wyeliminowania ze społeczności zakładu pracy. Teoretycznie, do zniesławienia ofiary może dojść także w wyniku molestowania lub molestowania seksualnego, przykładowo gdy ich sprawca będzie rozgłaszał nieprawdziwe informacje o ofierze i tym samym stworzy wobec niej wrogie środowisko pracy lub naruszy jej godność. Co istotne, sprawca przestępstwa zniesławienia nie w każdym przypadku musi pomawiać ofiarę o właściwości

stanowiące podstawę molestowania i może skupić się na poniżających lub dyskredytujących ofiarę informacjach.

Do molestowania może dojść także w przypadku popełnienia przestępstwa zniewagi polegającego na znieważeniu innej osoby w jej obecności albo choćby pod jej nieobecność, lecz publicznie lub w zamiarze, aby zniewaga do osoby tej dotarła (art. 216 § 1 k.k.). W orzecznictwie SN podkreśla się, że "przestępstwo zniewagi polega na użyciu słów obelżywych lub sformułowanie zarzutów obelżywych lub ośmieszających, postawionych w formie niezracjonalizowanej"³⁷⁶. Oznacza to, że do popełnienia komentowanego czynu zabronionego może dojść w przypadku stosowania większości form przemocy w pracy, w tym m.in. molestowania polegającego na tworzeniu wrogiego środowiska pracy. Sprawcy molestowania mogą dopuścić się także tzw. przestępstw dyskryminacyjnych określonych w art. 119 k.k. oraz art. 257 k.k. Art. 119 k.k. przewiduje odpowiedzialność za stosowanie przemocy lub groźby wobec grupy osób lub poszczególnej osoby z powodu jej przynależności narodowej, etnicznej, rasowej, politycznej, wyznaniowej lub z powodu jej bezwyznaniowości. Celem ochrony osób narażonych na dyskryminację, art. 257 k.k. zakazuje także publicznego znieważenia grupy ludności albo poszczególnej osoby z powodu jej przynależności narodowej, etnicznej, rasowej, wyznaniowej albo z powodu jej bezwyznaniowości lub naruszenia nietykalności cielesnej innej osoby ze wskazanych powodów.

Przemoc w pracy może stać się również podstawą odpowiedzialności za przestępstwo znęcania się określone w art. 207 k.k. Wskazany przepis penalizuje dopuszczenie się fizycznego lub psychicznego znęcania się nad najbliższą lub nad inną osobą pozostającą w stałym lub przemijającym stosunku zależności od sprawcy. Pomimo że przestępstwo znęcania zostało uregulowane w rozdziale XXVI k.k. określającym katalog przestępstw przeciwko rodzinie i opiece, to strona przedmiotowa przestępstwa zakłada, że może ono mieć miejsce także w przypadku istnienia stosunku zależności, w tym przykładowo stosunku pracy³⁷⁷. Jak podkreśla się w orzecznictwie SN pod pojęciem znęcania się należy rozumieć zarówno „zadawanie bólu fizycznego, jak i też dotkliwych cierpień moralnych, powtarzających się albo jednorazowych, lecz

³⁷⁶ Postanowienie SN z 7.05.2008 r., sygn. III KK 234/07, OSNKW 2008 nr 9, poz. 69, str. 12.

³⁷⁷ M. Jachimowicz, *Przestępstwo znęcania się*, Jurysta 2011, nr 2, s. 44.

intensywnych i rozciągniętych w czasie³⁷⁸, co zbliża charakter przestępstwa przede wszystkim do zachowań mobbingowych.

Niektóre z przejawów przemocy w pracy mogą wyczerpywać także znamiona przestępstwa stalkingu uregulowanego na gruncie art. 190a k.k. Strona przedmiotowa przestępstwa polega na uporczywym nękanii innej osoby lub osoby jej najbliższej, co wzbudza uzasadnione okolicznościami poczucie zagrożenia lub istotnie narusza prywatność ofiary. W doktrynie prawa karnego przyjmuje się, że poprzez nękanie należy rozumieć wielokrotne i naprzykrzające się działania, podejmowane celem dokuczenia lub niepokojenia ofiary przestępstwa³⁷⁹. Warto odnotować, że przestępstwo stalkingu nie przejawia się w jednorazowym zachowaniu i w swej istocie jest przestępstwem wieloczynowym³⁸⁰. Z tego względu, popełnienie przestępstwa stalkingu wydaje się prawdopodobne głównie w przypadku stosowania mobbingu³⁸¹, czego przykładem jest wysyłanie ofierze obraźliwych i natrętnych wiadomości. Niemniej jednak, przestępstwo stalkingu może zostać także popełnione w związku z dopuszczaniem się innych form przemocy w pracy. Wart uwagi wydaje się przykład dopuszczenia się molestowania seksualnego typu „coś za coś” polegającego na wielokrotnym zachęcaniu ofiary do poddania się czynności seksualnej celem uzyskania określonej korzyści.

Molestowanie seksualne w pracy w pewnych sytuacjach może zostać także uznane za dopuszczenie się przestępstwa naruszenia nietykalności cielesnej (art. 217 k.k.). Zgodnie z § 1 wskazanego przepisu: "kto uderza człowieka lub w inny sposób narusza jego nietykalność cielesną podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku". Naruszenie nietykalności cielesnej, choć najczęściej polega na wykonywaniu gwałtownych działań, może polegać także na dokonywaniu niepożądanych zachowań o charakterze seksualnym, takich jak dotykanie ciała osoby pokrzywdzonej, jej obejmowanie, czy też jej pocałowanie³⁸².

³⁷⁸ Uchwała SN z 9.06.1976, sygn. VI KZP 13/75, OSNKW 1976 nr 7-8, poz. 86.

³⁷⁹ S. Hypś, *Komentarz do art. 190a Kodeksu karnego*, [w:] A. Grześkowiak, K. Wiak (red.), *Kodeks karny. Komentarz*, Warszawa 2015, s. 951.

³⁸⁰ M. Mozgawa, *Komentarz do art. 190a Kodeksu karnego*, [w:] J. Warylewski (red.), *Przestępstwa przeciwko dobrom indywidualnym*, Warszawa 2012, s. 440.

³⁸¹ E. Maniewska, *Komentarz do art. 94³ Kodeksu pracy*, [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, Warszawa 2019, s. 622.

³⁸² J. Wojciechowski, *Komentarz do art. 217 kodeksu karnego* [w:] A. Wąsek, R. Zawłocki (red.), *Kodeks karny, tom I*, Warszawa 2010, s. 1361, J. Warylewski, *Molestowanie seksualne w miejscu pracy*, PiP 1999, nr 3, s. 66, M. Mozgawa, *Ustawowe znamiona czynu zabronionego określonego w art. 182 § 1 k.k. (naruszenie nietykalności cielesnej)*, *Nowe Prawo* 1987, nr 11-12, s. 71-73.

Za naruszenie nietykalności cielesnej należy bowiem uznawać "wszystkie czynności oddziałujące na ciało innej osoby, które nie są przez nią akceptowane"³⁸³.

Niektóre z przypadków molestowania seksualnego typu „coś za coś” mogą wypełniać znamiona czynu zabronionego, jakim jest przestępstwo seksualnego wykorzystania stosunku zależności lub krytycznego położenia (art. 199 k.k.). Strona przedmiotowa komentowanego przestępstwa polega na doprowadzeniu osoby do obcowania płciowego lub do poddania się innej czynności seksualnej albo do wykonania takiej czynności przez nadużycie stosunku zależności lub wykorzystanie krytycznego położenia. Jak słusznie zauważył SN: "stosunek zależności to taki stosunek prawny lub faktyczny, który daje jednej osobie możliwość wywierania określonego wpływu bezpośredniego lub pośredniego na losy i położenie prawne, społeczne i ekonomiczne innej osoby"³⁸⁴. W literaturze przedmiotu za klasyczny przykład stosunku zależności podaje się stosunek służbowy występujący pomiędzy stronami stosunku pracy³⁸⁵, zaś samo przestępstwo jest najczęściej utożsamiane z molestowaniem seksualnym w pracy³⁸⁶.

Prezentowanie innym pracownikom materiałów pornograficznych (stanowiące przejaw molestowania seksualnego polegającego na stworzeniu wrogiego środowiska pracy) może zostać uznane za dopuszczenie się przestępstwa prezentowania treści o charakterze pornograficznym penalizowane w art. 202 k.k. Podstawowy typ przestępstwa, określony w § 1 przepisu, polega na publicznym prezentowaniu treści pornograficznych w sposób mogący narzucić ich odbiór osobie, która sobie tego nie życzy. Choć pojęcie treści pornograficznych nie zostało zdefiniowane w obowiązujących przepisach, to zgodnie z wykładnią zaproponowaną przez SN za treści pornograficzne należy uznać „zawarte w utrwalonej formie (np. film, zdjęcia, czasopisma, książki, obrazy) lub nie (np. pokazy na żywo), prezentacje czynności seksualnych człowieka (zwłaszcza ukazywanie organów płciowych człowieka w ich funkcjach seksualnych), i to zarówno w wymiarze niesprzecznym z ich biologicznym ukierunkowaniem, jak i czynności seksualnych człowieka

³⁸³ Wyrok SA w Białymstoku z 9.08.2012 r., sygn. II AKa 137/12, KZS 2012 nr 12, poz. 77.

³⁸⁴ Postanowienie SN z 18.12.2008 r., sygn. V KK 304/08, OSNwSK 2008 nr 1, poz. 2691.

³⁸⁵ J. Warylewski, *Przestępstwo seksualnego wykorzystania stosunku zależności lub krytycznego położenia*, [w:] J. Warylewski (red.), *Przestępstwa przeciwko dobrom indywidualnym, Tom X. System Prawa Karnego*, Warszawa 2012, s. 716.

³⁸⁶ J. Warylewski, *Komentarz do art. 199 Kodeksu karnego*, [w:] R. Stefański (red.), *Kodeks karny. Komentarz*, Warszawa 2015, s. 1273.

sprzecznych z przyjętymi w społeczeństwie wzorcami zachowań seksualnych”³⁸⁷. Co istotne, jednym z elementów komentowanego przestępstwa jest zaprezentowanie treści pornograficznych publicznie, co w praktyce oznacza, że sprawca powinien przedstawić je pewnej grupie osób, przykładowo załodze zakładu pracy. Za prezentowanie treści pornograficznych może zostać uznane zatem zawieszenie na terenie zakładu pracy kalendarzy z pornograficznymi zdjęciami, czy też wyświetlanie pornograficznych filmów w miejscu ogólnodostępnym, przykładowo w zakładowej stołówce. Do prezentowania treści pornograficznych nie dochodzi natomiast w przypadku gdy pracownik ze względu na rodzaj miejsca pracy jest zobowiązany do obcowania z nimi, przykładowo gdy jest zatrudniony w sklepie z materiałami erotycznymi dla dorosłych³⁸⁸.

Tak jak wskazano w rozważaniach dotyczących zakresu przedmiotowego definicji przemocy w pracy, szczególnym przejawem przemocy może okazać się kierowanie gróźb wobec ofiary. W przypadku gdy sprawca grozi ofierze popełnieniem przestępstwa na jej szkodę lub szkodę osoby najbliższej, a groźba wzbudza w zagrożonym uzasadnioną obawę, że będzie spełniona, ofiara przemocy może złożyć zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa groźby karalnej (art. 190 k.k.). Jak słusznie zauważa się w orzecznictwie SN, art. 190 k.k. jest ukierunkowany na ochronę „wolności człowieka w sferze psychicznej, tj. poczucia bezpieczeństwa, rozumianego jako wolność od strachu i obawy o naruszenie innych jego - lub osób mu najbliższych – dóbr”³⁸⁹. Należy zasygnalizować, że nie popełnia przestępstwa określonego w art. 190 k.k. ten kto grozi pracownikowi wyrządzeniem szkody zachowaniem, które nie może zostać uznane za przestępstwo na gruncie obowiązujących przepisów prawa. Znamiona czynu zabronionego zostaną wypełnione przykładowo, gdy sprawca będzie groził ofierze dokonaniem czynów wywołujących uszczerbek na zdrowiu ofiary lub osoby jej najbliższej, takich jak gwałt, napaść fizyczna.

Godne uwagi są również przepisy k.k. penalizujące dopuszczanie się czynów naruszających dobra funkcjonariuszy publicznych należących do szczególnej kategorii osób zarobkujących. Definicja funkcjonariusza publicznego została wskazana w art. 115 k.k. § 13 i obejmuje m.in. posłów, senatorów, radnych, sędziów, ławników,

³⁸⁷ Wyrok SN z 23.11.2010 r., sygn. IV KK 173/10, OSNwSK 2010 nr 1, poz. 2302.

³⁸⁸ J. Warylewski, *Molestowanie seksualne w miejscu pracy*, Sopot 1999, s. 82.

³⁸⁹ Postanowienie SN z 15.02.2007 r., sygn. IV KK 273/06, Prok. i Pr. 2007 nr 7-8, poz. 6, str. 8.

prokuratorów, pracowników organów kontroli państwowej, organów kontroli samorządu terytorialnego, chyba, że pełnią wyłącznie czynności o charakterze usługowym itd. Osoba dopuszczająca się przemocy względem funkcjonariusza publicznego podczas lub w związku z pełnieniem obowiązków służbowych musi liczyć się z poniesieniem odpowiedzialności karnej za popełnienie przestępstw przeciwko działalności instytucji państwowych oraz samorządu terytorialnego. Z punktu widzenia przedmiotowych rozważań, istotne wydaje się zwrócenie uwagi na przestępstwo znieważenia funkcjonariusza publicznego (a także osoby przybranej mu do pomocy) określone w art. 226 k.k. Zgodnie z § 1 wskazanego przepisu: kto znieważa funkcjonariusza publicznego lub osobę do pomocy mu przybraną, podczas i w związku z pełnieniem obowiązków służbowych, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku. Przestępstwo zniewagi funkcjonariusza publicznego – w przeciwieństwie do przestępstwa zniewagi innych obywateli – jest ścigane z oskarżenia publicznego i jest zagrożone karą pozbawienia wolności, co stanowi podkreślenie powagi popełnionego czynu. Funkcjonariusze publiczni są zatem objęci wyższymi standardami ochrony prawnej przed przemocą w pracy na gruncie przepisów karnych.

Dodatkowo, warto zauważyć, że choć przepisy polskiego k.k. nie wprowadzają odrębnego reżimu odpowiedzialności karnej za akty przemocy, których ofiarami mogą paść osoby zatrudnione w niepracowniczych reżimach zatrudnienia, to przepisy części wojskowej k.k. wprowadzają odrębny reżim odpowiedzialności karnej za niektóre z form przemocy. W doktrynie prawa karnego, podkreśla się, że pokrzywdzonymi w wyniku przestępstw wskazanych w części wojskowej k.k. mogą być jedynie żołnierze, w sytuacji gdy przemoc dokonywana wobec osób cywilnych jest penalizowana przez przepisy rozdziału XXVII k.k.³⁹⁰. Część wojskowa k.k. wprowadza ochronę przed przestępstwami przeciwko zasadom postępowania w wojsku, w tym w szczególności poprzez penalizowanie:

- i. przestępstwa znieważenia przełożonego (art. 347 k.k.),
- ii. przestępstwa poniżenia lub znieważenia podwładnego (art. 350 k.k.),
- iii. przestępstwa naruszenia nietykalności cielesnej podwładnego (art. 351 k.k.),

³⁹⁰ M. Flemming, *Kodeks karny - część wojskowa. Komentarz*, Warszawa 2000, s. 167.

- iv. przestępstwa psychicznego lub fizycznego znęcania się nad podwładnym (art. 352 k.k.).

Dopuszczenie się przemocy w pracy w niektórych sytuacjach może prowadzić także do popełnienia wykroczenia³⁹¹ i tym samym narazić sprawcę na odpowiedzialność na gruncie k.w. Sprawcy przemocy w pracy mogą ponieść odpowiedzialność wykroczeniową m.in. w związku z popełnieniem wykroczeń takich jak:

- i. złośliwe niepokojenie drugiego człowieka (art. 107 k.w.),
- ii. umieszczanie nieprzyzwoitych treści w miejscu publicznym (art. 141 k.w.),
- iii. proponowanie czynu nierządnego (art. 142 k.w.).

Wykroczenie złośliwego niepokojenia (art. 107 k.w.) może zostać popełnione w przypadku celowego dokuczenia innej osobie poprzez wprowadzenie jej w błąd bądź inne złośliwe niepokojenie. Jak słusznie podkreśla się w orzecznictwie SN, popełnienie wykroczenia w postaci niepokojenia drugiego człowieka polega na "wzbudzaniu niepokoju, obawy, lęku, polegającego na zakłóceniu spokoju lub innych zachowaniach wyprowadzających pokrzywdzonego z równowagi psychicznej"³⁹². Wydaje się, że sprawcy niektórych form przemocy w pracy mogą zostać także pociągnięci do odpowiedzialności na podstawie art. 141 k.w., penalizującego umieszczanie nieprzyzwoitych ogłoszeń, napisów lub rysunków albo używanie nieprzyzwoitych słów. Sprawcy niektórych przypadków molestowania seksualnego, mogą ponieść również odpowiedzialność na podstawie art. 142 k.w. Zgodnie ze wskazanym przepisem kto natarczywie, narzucając się lub w inny naruszający porządek publiczny sposób, proponuje innej osobie dokonanie z nią czynu nierządnego, mając na celu uzyskanie korzyści materialnej, podlega karze aresztu, ograniczenia wolności albo grzywny. Warto zauważyć, że w przypadku wykroczenia określonego w art. 142 k.w. możemy mieć do czynienia z odwrotną sytuacją niż w przypadku molestowania seksualnego typu "coś za coś" tj. kierowaniem niepożądanych ofert seksualnych względem przełożonego, co stworzy dla niego wrogie środowisko pracy.

³⁹¹ Jeśli chodzi o zbieg przestępstw i wykroczeń to zgodnie z art. 10 § 1 k.w. jeżeli czyn będący wykroczeniem wyczerpuje zarazem znamiona przestępstwa, orzeka się za przestępstwo i za wykroczenie, z tym że jeżeli orzeczono za przestępstwo i za wykroczenie karę lub środek karny tego samego rodzaju, wykonuje się surowszą karę lub środek karny.

³⁹² Wyrok SN z 30.01.2013 r., sygn. III KK 213/12, Biul. SN Pr. Kar. 2013 nr 3, KZS 2013 nr 9, poz. 69.

5. Przemoc w pracy a cywilnoprawna ochrona dóbr osobistych

W ramach niniejszego podrozdziału zostaną przedstawione podstawowe informacje dotyczące ochrony prawnej zagwarantowanej ofierze przemocy w pracy w związku z naruszeniem jej dóbr osobistych. Tak jak zauważono w pierwszym rozdziale rozprawy, przemoc w pracy jest zawsze związana z naruszeniem dóbr osobistych osoby zatrudnionej, co znajduje potwierdzenie nie tylko w przepisach prawa UE uznających naruszenie godności za podstawową przesłankę molestowania i molestowania seksualnego, ale także w art. 26 Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej podkreślającym, że molestowanie seksualne oraz inne czyny karalne, nieprzyjemne lub obraźliwe zachowania w pracy są ukierunkowane przede wszystkim na naruszenie godności pracowników.

Warto odnotować, że zasady ochrony dóbr osobistych mogą okazać się podstawą dochodzenia roszczeń zarówno przez pracowników, jak i osoby świadczące pracę w niepracowniczych reżimach zatrudnienia³⁹³. Przepisy k.c. mają bowiem zastosowanie do wszystkich osób świadczących pracę, bez względu na rodzaj stosunku prawnego łączącego je z podmiotem zatrudniającym. W rezultacie, standardy ochrony dóbr osobistych będą mogły okazać się pomocne także dla ofiar przemocy w pracy zatrudnionych nielegalnie. Ofiary te będą mogły dochodzić roszczeń niezależnie od wykazania istnienia stosunku pracy lub innego stosunku zatrudnienia, co stanowi ważne zabezpieczenie ich interesów.

Przechodząc do omówienia środków ochrony prawnej przysługujących ofiarom naruszeń dóbr osobistych warto zastanowić się nad definicją owych dóbr. Zgodnie z orzecznictwem sądowym, za dobro osobiste należy uznać: „ogół czynników mających na celu zapewnienie obywatelowi rozwoju jego osobowości, ochronę jego egzystencji i zapewnienie mu prawa do korzystania z tych dóbr, które są dostępne na danym etapie rozwoju społeczno-ekonomicznego społeczeństwa, a które sprzyjają zachowaniu cech odrębności i związaniu ze społeczeństwem, w którym żyje”³⁹⁴. A. Szpunar definiuje dobra osobiste jako niemajątkowe wartości, związane z osobowością człowieka, uznane powszechnie w społeczeństwie³⁹⁵, zaś S. Grzybowski utożsamia je z indywidualnymi wartościami świata uczuć, stanu

³⁹³ M. Chakowski, *Mobbing. Aspekty prawne*, Warszawa 2005, s. 70.

³⁹⁴ Wyrok SN z 10.06.1997 r., sygn. II CR 187/77, Legalis numer: 20141.

³⁹⁵ A. Szpunar, *Ochrona dóbr osobistych*, Warszawa 1979, s. 106.

zdrowia psychicznego człowieka³⁹⁶. Brak precyzyjnej definicji dóbr osobistych koresponduje z brzmieniem art. 23 k.c. wprowadzającego otwarty ich katalog, Oznacza to, że treść normatywna k.c. odwołuje się do przykładowych dóbr osobistych i pozwala na uznanie za nie również innych wartości³⁹⁷. Dobra osobiste wymienione przez polskiego ustawodawcę tj. godność, zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska, są zatem wyłącznie przykładowymi dobrami osobistymi, co w praktyce stwarza możliwość dochodzenia roszczeń w oparciu o naruszenie dóbr osobistych niewymienionych w art. 23 k.c. Nie powinno budzić wątpliwości, że przemoc w pracy może stać się podstawą naruszenia dóbr wskazanych w art. 23 k.c., w tym w szczególności godności, zdrowia, wolności, czci, wizerunku, nazwiska lub pseudonimu. Niemniej jednak, warto zwrócić uwagę na postulat W. Cieślaka oraz J. Steliny uznających za odrębne dobro osobiste podlegające ochronie na gruncie przepisów prawa cywilnego wolność od prześladowania³⁹⁸.

Ofiarom przemocy w pracy w związku z naruszeniem ich dóbr osobistych przysługują zarówno roszczenia majątkowe jak i niemajątkowe. Zasady dochodzenia wskazanych roszczeń zostały określone w art. 24 k.c., 444 k.c., 445 k.c., a także 448 k.c. Co istotne, wskazane przepisy znajdują zastosowanie, o ile zasady naprawienia szkód wyrządzonych przemocą w pracy nie zostały uregulowane odrębnie na gruncie k.p. lub innych aktów normatywnych jako przepisy *lex specialis*. Wyprzedzając tok rozważań, warto zasygnalizować, że przepisy k.c. będą miały ograniczone zastosowanie do pracowników oraz osób zarobkujących, do których odpowiednio stosuje się regulacje przeciwdziałające przemocy w pracy uregulowane na gruncie k.p. a jednocześnie okażą się podstawą dochodzenia roszczeń dla pozostałych osób zarobkujących.

Do roszczeń majątkowych przysługujących ofierze przemocy w pracy w związku z naruszeniem dóbr osobistych należy zaliczyć:

- roszczenie o odszkodowanie za szkodę majątkową dochodzone na zasadach ogólnych (tj. na zasadach odpowiedzialności w ramach reżimu *ex delicto*),

³⁹⁶ S. Grzybowski, *Prawo cywilne - zarys części ogólnej*, Warszawa 1978, s. 135.

³⁹⁷ T. Sokołowski, *Komentarz do art. 23 Kodeksu cywilnego*, [w:] A. Kidyba (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz. Tom I. Część ogólna*, Warszawa 2012, s. 118.

³⁹⁸ W. Cieślak, J. Stelina, *Prawne...*, *op. cit.*, s. 85.

- roszczenie o odszkodowanie rekompensujące wszystkie koszty spowodowane uszkodzeniem ciała lub wywołaniem rozstroju zdrowia (art. 444 § 1 k.c.),
- roszczenie o rentę w przypadku gdy poszkodowany utracił całkowicie lub częściowo zdolność do pracy zarobkowej albo jeżeli zwiększyły się jego potrzeby lub zmniejszyły widoki powodzenia na przyszłość (art. 444 § 2 k.c.),
- roszczenie o zadośćuczynienie za doznaną krzywdę w wyniku uszkodzenia ciała, wywołania rozstroju zdrowia, pozbawienia wolności lub skłonienia za pomocą podstępu, gwałtu lub nadużycia stosunku zależności do poddania się czynowi nierządnemu (art. 445 § 1 i § 2 k.c.),
- roszczenie o zadośćuczynienie pieniężne za naruszenie dobra osobistego (art. 448 k.c.)
- roszczenie o zasądzenie odpowiedniej sumy na wskazany cel społeczny (art. 24 § 1 k.c. w zw. z art. 448 k.c.).

Jeśli chodzi o roszczenia niemajątkowe przysługujące ofierze przemocy w pracy, to są nimi:

- roszczenie o zaniechanie działań zagrażających dobru osobistemu (art. 24 § 1 k.c.);
- roszczenie o usunięcie skutków naruszenia dobra osobistego (art. 24 § 1 k.c.).

Istotne z punktu widzenia dalszych rozważań wydaje się przeanalizowanie, jakie warunki muszą zostać spełnione, aby ofiara przemocy w pracy mogła dochodzić roszczeń w związku z naruszeniem lub zagrożeniem jej dóbr osobistych. Jeśli chodzi o roszczenia niemajątkowe to przesłankami, jakie muszą zostać wykazane przez ofiarę są naruszenie lub zagrożenie dobra osobistego³⁹⁹. Dodatkową przesłanką skutecznego dochodzenia ochrony dóbr osobistych jest wykazanie, że zachowanie danego podmiotu kreujące stan zagrożenia lub naruszania dobra osobistego ma charakter bezprawny tj. sprzeczny z porządkiem prawnym rozumianym jako ogół norm obowiązujących w danym państwie oraz z zasadami współżycia społecznego⁴⁰⁰. Wykazanie bezprawności działania sprawcy następuje w oparciu o kryteria obiektywne i jest niezależne od winy sprawcy, a nawet jego świadomości⁴⁰¹. Na gruncie przepisów k.c. bezprawność naruszenia lub zagrożenia dobra osobistego została objęta

³⁹⁹ P. Machnikowski, *Komentarz do art. 24 Kodeksu cywilnego*, [w:] E. Gniewek, P. Machnikowski (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, Warszawa 2014, s. 63-64.

⁴⁰⁰ M. Sośniak, *Bezprawność zachowania jako przesłanka odpowiedzialności cywilnej za czyny niedozwolone*, Kraków 1959, s. 103.

⁴⁰¹ Wyrok SN z 25.10.1982 r., sygn. I CR 239/82, Legalis numer; 23387.

domniemaniem⁴⁰², co w praktyce przerzuca ciężar wykazania, że naruszenie lub zagrożenie nie miało charakteru bezprawnego na sprawcę naruszenia. Trudno wyobrazić sobie stany faktyczne, których okoliczności przemawiałyby za możliwością wyłączenia bezprawności zachowania sprawcy dopuszczającego się przemocy w pracy. Zjawisko prowadzi bowiem zazwyczaj do naruszenia godności i zdrowia (fizycznego lub psychicznego) osoby zarobkującej. Dlatego też sprawca nie może powoływać się m.in. na zgodę ofiary, czy też podejmowanie działania w ramach porządku prawnego stanowiące najczęstsze okoliczności wyłączające bezprawność naruszenia dóbr osobistych.

Jeśli chodzi o roszczenia majątkowe, jakie mogą być dochodzone przez ofiarę naruszenia lub zagrożenia dobra osobistego, to ponieważ są one dochodzone w oparciu o odpowiedzialność deliktową konieczne będzie wykazanie spełnienia przesłanek warunkujących odpowiedzialność w reżimie *ex delicto*. Poszkodowany przemocą w pracy będzie zatem zobowiązany do wykazania: powstania szkody (majątkowej lub niemajątkowej), popełnienia (zazwyczaj zawinionego przez sprawcę)⁴⁰³ czynu niedozwolonego prowadzącego do powstania, szkody a także związku przyczynowego pomiędzy czynem niedozwolonym a szkodą⁴⁰⁴. Co istotne, spełnienie wszystkich trzech przesłanek powinno zostać wykazane w oparciu o kryteria obiektywne, a nie o subiektywne odczucia ofiary. Jak słusznie zauważa się w orzecznictwie SN, „o tym czy doszło do naruszenia dobra osobistego nie mogą decydować subiektywne odczucia osoby uważającej się za pokrzywdzoną i żądającej ochrony prawnej, lecz kryteria obiektywne, zwłaszcza zaś to, jaką reakcję wywołują w społeczeństwie określone zagrożenia lub naruszenia, a także całokształt okoliczności sprawy, której przedmiotem jest ochrona dóbr osobistych”⁴⁰⁵. Na uwagę zasługuje fakt, iż roszczenia z tytułu czynów niedozwolonych przedawniają się z upływem trzech lat od dnia, w którym poszkodowany dowiedział się albo przy zachowaniu należytej staranności mógł się dowiedzieć o szkodzie i o osobie obowiązanej do jej naprawienia. Termin przedawnienia nie może być dłuższy niż dziesięć lat od dnia, w którym nastąpiło

⁴⁰² A. Cisek, *Komentarz do art. 24 Kodeksu cywilnego*, [w:] E. Gniewek (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz do art. 1-534*, Warszawa 2004, s. 93.

⁴⁰³ Odpowiedzialność za czyn niedozwolony może również opierać się na zasadzie ryzyka, a także na zasadzie słuszności.

⁴⁰⁴ W. Dubis, *Komentarz do art. 415 Kodeksu cywilnego*, [w:] E. Gniewek, P. Machnikowski (red.), *op.cit.*, s. 771.

⁴⁰⁵ Postanowienie SN z 15.01.2019 r., sygn. III CNP 13/18, Legalis numer: 1866018, podobnie: wyrok SN z 9.03.2018 r., sygn. I CSK 227/17, Legalis numer: 1799212.

zdarzenie wywołujące szkodę (art. 442¹ § 1 k.c.). W przypadku gdy szkoda jest następstwem zbrodni lub występku, roszczenie o jej naprawienie przedawnia się z upływem 20 lat od popełnienia przestępstwa, bez względu na to, kiedy poszkodowany dowiedział się o szkodzie i osobie zobowiązanej do jej naprawienia (art. 442¹ § 2 k.c.).

Na zakończenie tej części rozważań warto odwołać się do wyroku SN z 21.02.2020 r.⁴⁰⁶ W przywołanym orzeczeniu SN podsumował funkcje, jakie powinno spełniać zasądzenie na rzecz poszkodowanego odszkodowania za szkodę majątkową oraz zadośćuczynienia za doznaną krzywdę. SN podkreślił w nim znaczenie art. 361 k.c. określającego zasadę ustalenia wysokości odszkodowania za szkodę majątkową w sposób obejmujący straty poniesione przez poszkodowanego oraz korzyści, które mógłby osiągnąć gdyby nie doszło do wyrządzenia szkody. Stosowanie komentowanego przepisu nie pozwala sądowi orzekającemu na zasądzenie odszkodowania przewyższającego szkodę poniesioną przez poszkodowanego. W ocenie SN, taka sama zasada obowiązuje przy ustaleniu zadośćuczynienia za wyrządzoną krzywdę tj. zasądzenie zadośćuczynienia powinno zrekompensować pokrzywdzonemu negatywne fizyczne i psychiczne doznania powstałe wskutek naruszenia. Oczywiście, zasądzenie zadośćuczynienia pełni także funkcję represyjną i prewencyjną, jednakże – w ocenie SN – są one „pochodną funkcji kompensacyjnej”. W efekcie, w przeciwieństwie do środków stosowanych na gruncie prawa karnego pełniących przede wszystkim funkcje represyjną i prewencyjną, cywilnoprawne środki ochrony prawnej pełnią przede wszystkim rolę kompensacyjną, co nie pozwala zasadniczo na zasądzenie na rzecz osób poszkodowanych świadczeń przewyższających doznany uszczerbek.

6. Ochrona przed przemocą w pracy w zatrudnieniu pracowniczym

6.1. Uwagi wprowadzające

Podstawowym aktem prawnym, regulującym prawne standardy ochrony prawnej przed różnymi przejawami przemocy w pracy jest k.p. stanowiący najważniejsze źródło prawa pracy w polskim systemie prawnym. Podobnie jak zdecydowana większość zagranicznych regulacji, przepisy k.p. nie posługują się terminem przemocy w pracy, które nie jest pojęciem języka prawnego. Pomimo to, regulacje kodeksowe zawierają szereg rozwiązań świadczących o dostrzeżeniu przez

⁴⁰⁶ Wyrok SN z 21.02.2020 r., sygn. I CSK 565/18, Legalis numer: 2345540.

polskiego ustawodawcę potrzeby walki z problemem. Do najważniejszych przepisów przeciwdziałających przemocy w pracy należy zaliczyć przepisy dotyczące zasady równego traktowania w zatrudnieniu zakazujące molestowania i molestowania seksualnego (art. 18^{3a} § 5 pkt. 2 i 6 k.p.) oraz przepisy przewidujące odpowiedzialność pracodawcy za mobbing (art. 94³ k.p.). Obowiązek zapobiegania przemocy w pracy może być także wywodzony pośrednio z treści podstawowej zasady prawa pracy, jaką jest obowiązek poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika (art. 11¹ k.p.), obowiązku wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 94 pkt. 10 k.p.), a także obowiązku zapewnienia wszystkim pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 15 k.p.).

W tym miejscu warto przypomnieć, że to właśnie art. 11¹ k.p. przed wprowadzeniem regulacji przeciwdziałających przemocy w pracy był uznawany za przepis stanowiący podstawę dochodzenia roszczeń w związku z nagannymi zachowaniami przełożonych. Jak słusznie zauważa się w doktrynie, art. 11¹ k.p. zakazuje przedmiotowego (instrumentalnego) traktowania pracownika przez zarządzających zakładem pracy⁴⁰⁷. „Prawodawca zawarł w tym przepisie dalekosiężne przesłanie, zobowiązujące pracodawcę do dbałości o zdrowie psychiczne, fizyczne oraz dobre samopoczucie osób świadczących pracę”⁴⁰⁸. Płyne stąd wniosek, że art. 11¹ k.p. pełni istotną rolę w modelu ochronnym przed przemocą w pracy, ponieważ podkreśla znaczenie obowiązku dbałości o dobro pracownika, a także konieczność zabezpieczenia jego dóbr osobistych w trakcie procesu pracy.

Standardy ochrony gwarantowane przez k.p. mają zastosowanie do wszystkich osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy tj. na podstawie umowy o pracę, mianowania, powołania, wyboru a także spółdzielczej umowy o pracę (art. 2 k.p.). Warto podkreślić, że polski ustawodawca nie zdecydował się na zróżnicowanie środków ochronnych w zależności od miejsca świadczenia pracy, wymiaru etatu pracownika, pełnionej funkcji oraz jakiegokolwiek innej okoliczności związanej z warunkami pracy, czy też sytuacją osobistą pracownika. Tym samym, przepisy ochronne znajdują zastosowanie zarówno do pracowników zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy, pracowników tymczasowych, telepracowników,

⁴⁰⁷ Wyrok SN z 26.03.2019 r., sygn. I PK 269/17, Legalis numer: 1894281, J. Wrątny, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2004, s. 24, A. Dyoniak, *Z problematyki ochrony dóbr osobistych pracownika w prawie polskim i RFN*, *Studia Prawnicze* 1991, nr 1, s. 26.

⁴⁰⁸ B. Kędzia, S. Kowalski, *Przemoc – nowy „czynnik ryzyka zawodowego” w środowisku pracy*, *Bezpieczeństwo Pracy – Nauka i Praktyka* 2002, nr 1, s. 6.

pracowników mobilnych, pracowników młodocianych, pracowników pełniących funkcje w podmiotach reprezentujących interesy pracowników, takich jak zakładowe organizacje związkowe, czy też rady pracowników.

Przepisy regulujące standardy ochrony prawnej przed przemocą w pracy wyrażone w k.p. znajdą także odpowiednie zastosowanie do stosunków pracy pracowników, których status prawny jest regulowany przez tzw. pragmatyki służbowe, w tym m.in. nauczycieli, pracowników służby cywilnej, pracowników samorządowych etc. Pragmatyki służbowe nie wprowadzają bowiem odrębnych standardów ochrony prawnej przed przemocą w pracy, co przemawia za stosowaniem w tym przypadku kodeksowych zasad zgodnie z zasadą subsydiarnego stosowania przepisów k.p. wyrażoną w art. 5 k.p.

Cechą charakterystyczną polskiego modelu ochrony przed przemocą w pracy jest to, że rozwiązania przyjęte na gruncie k.p. stanowią główne źródło standardów ochronnych gwarantowanych pracownikom. Polski ustawodawca, w przeciwieństwie do zagranicznych legislatorów, nie zdecydował się natomiast na wprowadzenie jakichkolwiek prewencyjnych rozwiązań do pozostałych aktów normatywnych z zakresu prawa pracy. Na szczególną uwagę zasługuje brak uregulowania problematyki przemocy w pracy na gruncie ustawy o związkach zawodowych⁴⁰⁹, ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji⁴¹⁰, ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy⁴¹¹, czy też wreszcie przepisów wykonawczych z zakresu bhp. Uwagi dotyczące braku takich regulacji staną się przedmiotem rozważań zaprezentowanych w czwartym rozdziale rozprawy. Mając na uwadze, że przepisy polskiego prawa nie wprowadzają rozbudowanych wytycznych dotyczących sposobów przeciwdziałania przemocy w pracy, dalsze uwagi skupią się przede wszystkim na przedstawieniu charakteru prawnego form przemocy w pracy, zasad ponoszenia przez pracodawcę odpowiedzialności, a także wskazaniu roszczeń, jakich może domagać się ofiara.

W tym miejscu warto jednak podkreślić, że niezależnie od rodzaju przemocy, wszystkim ofiarom nagannych zachowań w pracy przysługuje uprawnienie do rozwiązania stosunku pracy. Jeśli chodzi o pracowników zatrudnionych w ramach

⁴⁰⁹ Ustawa z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 263 ze zm.).

⁴¹⁰ Ustawa z 7.04.2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. 2006 Nr 79, poz. 550 ze zm.).

⁴¹¹ Ustawa z 13.04.2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1251 ze zm.).

umowy o pracę, to mogą oni rozwiązać umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, niezależnie od rodzaju zawartej umowy. Pracownicy mogą również zdecydować się na rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w związku z ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków przez pracodawcę (art. 55 § 1¹ k.p.). Takie rozwiązanie będzie jednak możliwe, wyłącznie gdy pracodawcy można przypisać winę lub rażące niedbalstwo⁴¹², co może wyrażać się m.in. w naruszaniu dóbr osobistych pracownika lub niepodjęciu jakichkolwiek działań prewencyjnych po zgłoszeniu przez pracownika problemu. Należy zastrzec, że w przypadku pracowników zatrudnionych w ramach stosunku pracy opartego na innych podstawach, rozwiązanie stosunku pracy z powodu przemocy w pracy może wymagać dokonania innej czynności, przykładowo zrzeczenia się mandatu w przypadku pracowników zatrudnionych na podstawie wyboru.

6.2. Molestowanie i molestowanie seksualne

6.2.1. Zakres ochrony przed molestowaniem i molestowaniem seksualnym

Molestowanie i molestowanie seksualne to niepożądane zachowania, które wraz z mobbingiem stanowią trzy rodzaje przemocy w pracy wyodrębnione na gruncie k.p. Prawny zakaz molestowania i molestowania seksualnego został wprowadzony do polskiego systemu prawnego w 2004 r. w związku z implementacją przepisów prawa unijnego regulujących zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. Ich wzorem polski ustawodawca zdecydował się na uznanie molestowania i molestowania seksualnego za przejaw dyskryminacji w zatrudnieniu (art. 18^{3a} § 5 pkt. 2 i § 6 k.p.). W przeciwieństwie do pozostałych form dyskryminacji, kwestią irrelevantną dla oceny zasadności roszczeń ofiar molestowania i molestowania seksualnego jest sytuacja pozostałych pracowników⁴¹³, co czyni je szczególnym przejawem dyskryminacji w pracy, która w założeniu jest zjawiskiem polegającym na nieobiektywnym zróżnicowaniu sytuacji co najmniej dwóch pracowników. Warto dodać, że ofiarami molestowania lub molestowania seksualnego mogą paść zarówno pracownicy, jak i również osoby ubiegające się o zatrudnienie⁴¹⁴.

⁴¹² Wyrok SN z 4.04.2000 r., sygn. I PKN 516/99, MoP 2001 nr 17, str. 889.

⁴¹³ M. Wujczyk, *Zasady równego traktowania i zakazu dyskryminacji*, [w:] K. Baran (red.), *System Prawa Pracy. Tom X...*, op.cit., s. 472.

⁴¹⁴ Za takim wnioskiem przemawia literalne brzmienie art. 18^{3d} k.p. Zgodnie ze wskazanym przepisem osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Przechodząc do omówienia charakteru prawnego molestowania, warto zauważyć, że definicja legalna zjawiska wprowadzona w 2004 r. uległa zmianie celem zapewnienia jej zgodności z przepisami prawa unijnego. Początkowo, molestowanie zostało zdefiniowane jako przejaw dyskryminacji polegający na dopuszczaniu się zachowania, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika⁴¹⁵. Zgodnie z aktualnym stanem prawnym, za molestowanie uznaje się niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Zachowanie takie - stosownie do treści art. 18^{3a} § 5 pkt. 2 k.p. - jest uznawane za przejaw dyskryminacji. W związku z posłużeniem się przez polskiego ustawodawcę spójnikiem „i” wszystkie przesłanki molestowania muszą zostać spełnione łącznie, co oznacza, że naruszenie godności pracownika tak długo jak nie prowadzi do stworzenia wrogiego środowiska pracy nie jest wystarczające do uznania danego zachowania za molestowanie. Trudno jednak wyobrazić sobie sytuację, w której naruszenie godności pracownika stanowiące niepożądane dla niego zachowanie nie doprowadzi do stworzenia względem niego wrogiego środowiska pracy, co zdaje się ograniczać praktyczne znaczenie takiego rozwiązania.

Definicja molestowania na gruncie k.p. budzi jednak przede wszystkim wątpliwości w zakresie, w jakim nie uznaje ona *explicite*, iż przyczyną molestowania powinno być co najmniej jedno z kryteriów dyskryminujących pracownika, których przykładowy katalog został określony w art. 18^{3a} § 1 k.p. Niewystarczająca precyzja polskiego ustawodawcy została poddana krytyce. W ocenie przedstawicieli doktryny molestowanie powinno wykazywać związek z niedozwolonymi kryteriami różnicowania⁴¹⁶, co wydaje się korespondować z prawem unijnym⁴¹⁷, a także faktem, iż molestowanie na gruncie art. 18^{3a} § 5 pkt. 2 k.p. zostało uznane za formę dyskryminacji w rozumieniu art. 18^{3a} § 1 k.p. Przyjęcie odmiennego poglądu wiązałoby się z przyjęciem, nieznanego prawu unijnemu, konstrukcji ochrony godności pracownika wykazującej niewielki związek z unijnymi przepisami dotyczącymi zasady równego

⁴¹⁵ Art. 1 pkt. 6 ustawy z 14.11.2003 r. o zmianie ustawy - kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 213, poz. 2081).

⁴¹⁶ M. Wujczyk, *Zakaz dyskryminacji w prawie pracy. Rozważania porównawcze de lege lata i de lege ferenda na gruncie polskich i brytyjskich przepisów antydyskryminacyjnych*, Warszawa 2016, s. 86, podobnie: M. Kuba, *op. cit.*

⁴¹⁷ J. Semena, *Molestowanie i molestowanie seksualne w miejscu pracy*, Jurysta 2012, nr 07-08, s. 25.

traktowania w zatrudnieniu. Z tego względu, za dodatkową przesłankę molestowania należy uznać jego związek z co najmniej z jednym z kryteriów dyskryminujących pracownika. Zgodnie z art. 18^{3a} § 1 k.p. niedozwolonymi kryteriami dyskryminującymi są m.in. płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Istotne wydaje się podkreślenie, że w 2019 r. miała miejsce nowelizacja przepisów k.p., potwierdzająca funkcjonowanie otwartego katalogu przyczyn dyskryminacji. Kwestią niebudzącą wątpliwości jest zatem możliwość powoływania się na cechy osobiste, które nie zostały wskazane w art. 18^{3a} § 1 k.p., w tym w szczególności na macierzyństwo⁴¹⁸, wygląd⁴¹⁹, światopogląd, zarażenie wirusem HIV⁴²⁰, czy też pochodzenie pracownika⁴²¹. Należy zauważyć, że takie rozwiązanie, choć jest niewątpliwie korzystne dla pracowników, to jest rozszerzeniem zakresu ich uprawnień w stosunku do przepisów prawa unijnego ograniczających zakaz dyskryminacji do ściśle określonych przyczyn tj. do płci, pochodzenia rasowego lub etnicznego, a także religii, przekonań, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej. Analiza zagranicznych trendów legislacyjnych wskazuje, że decyzja o utworzeniu otwartego katalogu przyczyn dyskryminujących pracowników nie jest jednak nadzwyczajnym rozwiązaniem – tak jak wskazano w drugim rozdziale rozprawy, otwarty katalog przyczyn dyskryminujących pracowników został przyjęty w kilku zagranicznych systemach prawnych. Nie negując zasadności tego rodzaju rozwiązań legislacyjnych, słuszny wydaje się pogląd SN, iż „należy zachować pewną ostrożność w rozszerzaniu katalogu niedozwolonych kryteriów dyskryminujących, bowiem powiązane z osobą pracownika powinny one być istotne ze społecznego punktu widzenia”⁴²².

Ostatnia z przesłanek molestowania jest związana z odbiorem zachowania sprawcy - zgodnie z definicją legalną powinno mieć ono charakter niepożądany.

⁴¹⁸ Tak m.in. wyrok SN z 9.05.2019 r., sygn. III PK 50/18, OSNAPiUS 2020 nr 5, poz. 42, str. 48.

⁴¹⁹ Tak m.in. wyrok SN z 29.11.2017 r., sygn. I PK 367/16, Legalis numer: 1715495.

⁴²⁰ Wyrok SN z 02.10.2012 r., sygn. II PK 82/12, OSNAPiUS 2013 nr 17-18, poz. 202, str. 730, czy też wyrok SN z 4.10.2007 r., sygn. I PK 24/07, OSNAPiUS 2008 nr 23-24, poz. 347, str. 997.

⁴²¹ J. Łukaszczyk, *Kwalifikacje zawodowe pracowników a problematyka dyskryminacji w zatrudnieniu*, [w:] Z. Niedbały (red.), *Prawo wobec dyskryminacji w życiu społecznym gospodarczym i politycznym*, Warszawa 2011, s. 173.

⁴²² Wyrok SN z 29.11.2017 r., sygn. I PK 367/16, Legalis numer: 1715495.

Tak jak zasygnalizowano we wcześniejszych rozważaniach, ocena czy dane zachowanie ma charakter niepożądany powinna odbywać się z uwzględnieniem kryteriów o charakterze obiektywnym tj. nie może ograniczać się do subiektywnych odczuć ofiary⁴²³. Oczywiście, nie można wykluczyć sytuacji, w której to ofiara nie będzie uznawała obiektywnie nagannych zachowań za niepożądane, tudzież wyrazi na nie zgodę, co może doprowadzić do wątpliwości czy dane zachowanie może zostać uznane za molestowanie. Jak słusznie podnosi się w doktrynie prawa pracy, zgoda ofiary nie stanowi jednak w tego rodzaju przypadkach podstawy wyłączającej bezprawność zachowania⁴²⁴. Za przyjęciem takiej wykładni przemawia przede wszystkim art. 18^{3a} § 7 k.p. gwarantujący pracownikom ochronę przed negatywnymi konsekwencjami podporządkowania się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcia przez nich działań przeciwstawiających się obu zjawiskom. Wydaje się, że wskazany przepis ma zachęcić do zgłaszania naruszeń ofiary przyjmujące początkowo bierną postawę wobec problemu. W praktyce, nie można bowiem wykluczyć, że ofiary w obawie przed poniesieniem negatywnych konsekwencji, nie wyrażą wyraźnego sprzeciwu⁴²⁵.

Jeśli chodzi o molestowanie seksualne, to przedstawienie charakteru prawnego zjawiska - już we wstępnych uwagach – wymaga odniesienia się do problemu zgodności definicji molestowania seksualnego z przepisami unijnymi, stanowiącymi podstawę do wprowadzenia do polskiego porządku prawnego zakazu niepożądanych zachowań. Należy wskazać, że zarówno na gruncie dyrektywy 2002/73/WE⁴²⁶, jak i dyrektywy 2006/54/WE za molestowanie seksualne uznano niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika. Pomimo to, w trakcie implementacji przepisów unijnych do krajowego porządku prawnego, polski ustawodawca zdecydował, że za molestowanie seksualne należy uznać zarówno zachowania o charakterze

⁴²³ Pomocne w tym względzie może okazać się orzecznictwo SN dotyczące naruszania dóbr osobistych. Zdaniem SN: „ocena, czy nastąpiło naruszenie dobra osobistego, nie może być dokonana według miary indywidualnej wrażliwości osoby, która czuje się dotknięta zachowaniem innej osoby”, wyrok SN z 5.04.2002 r., II CKN 953/00, Legalis numer: 277464.

⁴²⁴ P. Korus, *Komentarz do art. 18^{3a} Kodeksu pracy*, [w:] A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014, s. 64.

⁴²⁵ M. Gajda, *Analiza problemu molestowania seksualnego w miejscu pracy*, MoPr 2015, nr 9, s. 469.

⁴²⁶ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/73/WE z 23.09.2002 r. zmieniająca dyrektywę Rady 76/207/EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (Dz.Urz. WE L 269 z 5.10.2002, s. 15).

seksualnym, jak i zachowania odnoszące się do płci pracownika. Tym samym za molestowanie seksualne na gruncie obowiązujących przepisów uznaje się każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (art. 18^{3a} § 6 k.p.).

Takie rozwiązanie jest od lat krytykowane przez przedstawicieli polskiej doktryny prawa pracy, którzy zarzucają ustawodawcy przyjęcie definicji innej niż ta zaproponowana na gruncie unijnych dyrektyw⁴²⁷. Choć aktualne brzmienie przepisów nie stanowi naruszenia wymogów prawa unijnego pozwalającego na wdrożenie bardziej korzystnych rozwiązań⁴²⁸, to jednak może budzić liczne wątpliwości o charakterze praktycznym. Przyjęta definicja pozwala bowiem na uznanie za molestowanie seksualne zachowań podyktowanych niechęcią sprawcy do określonej płci, niemających charakteru seksualnego. Niekonsekwencja polskiego ustawodawcy może prowadzić do trudności w odróżnieniu molestowania ze względu na płeć od molestowania seksualnego⁴²⁹, utożsamianego raczej z zachowaniami o charakterze seksualnym. Wydaje się, że niewystarczająca precyzja polskiego ustawodawcy jest związana z wzorowaniem się na amerykańskim modelu ochrony przed molestowaniem seksualnym⁴³⁰. Warto przypomnieć, że walka z molestowaniem seksualnym w Stanach Zjednoczonych Ameryki została zapoczątkowana przez feministki walczące z dyskryminacją kobiet na rynku pracy, której szczególnym przejawem było kwestionowanie kompetencji kobiet zatrudnianych na stanowiskach kierowniczych i menedżerskich i kreowanie wobec nich wrogiego środowiska pracy w związku z ich płcią. Posiłkowanie się dorobkiem amerykańskiego systemu prawnego, choć nie prowadzi do obniżenia standardów ochrony ofiar, to jednak nie jest w pełni racjonalną decyzją. Co istotne, nie do końca konsekwentną, ponieważ polski ustawodawca nie odwołał się do amerykańskiego podziału molestowania seksualnego

⁴²⁷ M. Szablowska, *Kontraktowa odpowiedzialność pracodawcy za molestowanie seksualne w miejscu pracy lub w związku z pracą*, MoPr 2012, nr 6 s. 292.

⁴²⁸ Stosownie do treści art. 27 ust. 1 dyrektywy 2006/54/WE: „Państwa Członkowskie mogą wprowadzać lub utrzymywać przepisy bardziej korzystne dla zapewnienia ochrony zasady równego traktowania od przepisów ustanowionych w niniejszej dyrektywie”.

⁴²⁹ H. Szewczyk, *Prawne pojęcie molestowania seksualnego w zatrudnieniu*, PiP 2004, nr 11, s. 43.

⁴³⁰ *Ibidem*, s. 51.

na: molestowanie seksualnego typu „coś za coś” oraz molestowanie seksualne polegające na stworzeniu wrogiego środowiska pracy.

Nie do końca zrozumiałe jest również rozróżnienie pomiędzy przesłankami molestowania i molestowania seksualnego. Mianowicie, w przeciwieństwie do molestowania, molestowaniu seksualnemu nie musi towarzyszyć stworzenie wobec pracownika zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Polski ustawodawca w przypadku molestowania seksualnego uznał bowiem, że podstawowa jego przesłanka jest związana z celem lub skutkiem w postaci naruszenia godności pracownika. Tym samym stworzenie wobec pracownika zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery traktowane jest w kategorii skutku naruszenia godności, co wydaje się rozwiązaniem bardziej słusznym aniżeli rozwiązanie przyjęte na gruncie definicji molestowania.

Opisane wyżej różnice pomiędzy przesłankami molestowania i molestowania seksualnego są jednymi z nielicznych cech odróżniających od siebie oba zjawiska. Uznanie, iż molestowanie i molestowanie seksualne stanowią przejaw dyskryminacji pracowników prowadzi do zbliżenia ich charakteru prawnego. Zarówno, molestowanie, jak i molestowanie seksualne – w przeciwieństwie do mobbingu – nie muszą mieć charakteru długotrwałego i dlatego ofiary mogą dochodzić roszczeń nawet w przypadku jednorazowych niepożądanych zachowań⁴³¹. Dodatkowo, bez znaczenia dla oceny czy dane zachowanie może zostać uznane za molestowanie lub molestowanie seksualne pozostaje fakt, iż sprawca dopuścił się niepożądanego zachowania umyślnie, czy też jego celem nie było naruszenie godności pracownika lub stworzenie wrogiego środowiska pracy. W orzecznictwie sądowym podkreśla się, że w przypadku wystąpienia molestowania w pracy nie ma „konieczności udowodnienia zamiaru naruszenia godności i stworzenia wrogiej atmosfery. Analizie podlega bowiem "cel lub skutek" tego działania”⁴³². Tak jak zauważono we wcześniejszych uwagach, choć literalna wykładnia definicji ustawowej może prowadzić do wniosku, że ocena czy w danym przypadku doszło do molestowania i molestowania seksualnego jest uzależniona wyłącznie od odczuć ofiary uznającej dane zachowanie za niepożądane,

⁴³¹ Zgodnie z orzecnictwem SN, „do wystąpienia molestowania nie jest konieczne ani długotrwałe podejmowanie zachowań o charakterze dyskryminacyjnym, ani wielość takich zachowań”: wyrok SN z 07.11.2018 r., sygn. II PK 210/17, OSNAPiUS 2019 nr 9, poz. 106, str. 20, podobnie: K. Kędziora, K. Śmiszek, *op. cit.*, s. 48, H. Szewczyk, *Molestowanie i molestowanie seksualne jako formy dyskryminacji w zatrudnieniu w świetle prawa wspólnotowego oraz Kodeksu pracy*, Monitor Prawniczy 2011, nr 2, s. 81.

⁴³² Wyrok SA we Wrocławiu z 31.01.2017 r., sygn. III APa 33/16, LEX nr 2282389.

to jednak ostateczna decyzja czy w danym przypadku doszło do molestowania i molestowania seksualnego powinna opierać się na obiektywnych kryteriach⁴³³.

Rozważania dotyczące zakresu ochrony przed molestowaniem i molestowaniem seksualnym powinny zostać uzupełnione uwagami dotyczącymi dodatkowych gwarancji dla ofiar i osób je wspierających. Polski ustawodawca – kierując się zasadami prawa unijnego - zdecydował się na wprowadzenie zabezpieczenia dla pracowników informujących pracodawcę o problemie molestowania lub molestowania seksualnego, a także dla pracowników wspierających sygnalistów. Mianowicie, wspomniani pracownicy są chronieni przed niekorzystnym traktowaniem oraz negatywnymi konsekwencjami w związku z podjęciem działań zmierzających do wyjaśnienia problemu molestowania lub molestowania seksualnego (art. 18^{3e} k.p.). W praktyce oznacza to, że pracodawca nie może w szczególności rozwiązać stosunku pracy ze wskazanymi pracownikami, zarówno za wypowiedzeniem, jak i bez zachowania okresu wypowiedzenia, czy też dokonać jakiegokolwiek zmiany warunków ich zatrudnienia w drodze wypowiedzenia zmieniającego, ani też podejmować innych negatywnych działań, o ile ich wyłączną przyczyną byłby odwet za realizację uprawnień wynikających z zasady równego traktowania, czy też wspomaganie pracownika realizującego takie uprawnienia. Oczywiście, wskazany przepis nie stanowi szczególnej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy pracowników sygnalizujących problem. Pracodawca jest uprawniony do rozwiązania z nimi stosunku pracy lub podjęcia negatywnej decyzji dotyczącej ich zatrudnienia, o ile taka decyzja będzie uzasadniona przyczynami o charakterze obiektywnym niezwiązanymi z poinformowaniem pracodawcy o niepożądanych zachowaniach w pracy. Dodatkową gwarancją ochrony przed molestowaniem i molestowaniem seksualnym przyjętą przez polskiego ustawodawcę jest możliwość poniesienia odpowiedzialności nie tylko przez bezpośredniego sprawcę naruszeń, ale także przez osoby zachęcające lub nakazujące dopuszczania się molestowania i molestowania seksualnego. Stosownie do treści art. 18^{3a} § 5 pkt. 1 k.p. przejawem dyskryminacji jest również działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia

⁴³³ M. Tomaszewska, *Komentarz do art. 18^{3a} Kodeksu pracy*, [w:] K. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014, s. 139.

tej zasady. Treść wspomnianego przepisu powinna znaleźć odpowiednie zastosowanie także w przypadku molestowania i molestowania seksualnego⁴³⁴.

6.2.2. Charakter prawny odpowiedzialności pracodawcy za molestowanie i molestowanie seksualne

Odpowiedzialność pracodawcy za molestowanie i molestowanie seksualne nie ma jednolitego charakteru prawnego i może budzić wątpliwości praktyczne. Przepisy rozdziału IIa działu I k.p. regulują bowiem wyłącznie zasady odpowiedzialności pracodawcy za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. W myśl art. 18^{3d} k.p. osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Prounijna wykładnia wskazanego przepisu skłania ku konstatacji, iż pracodawca jako podmiot organizujący proces pracy może ponieść odpowiedzialność za dopuszczanie się względem pracowników zachowań stanowiących molestowanie lub molestowanie seksualne na podstawie komentowanej normy. W doktrynie prawa pracy, można spotkać się jednak z poglądem, iż nie każde molestowanie może zostać uznane za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu⁴³⁵. Wydaje się, że taka interpretacja – choć znajduje uzasadnienie w brzmieniu przepisów przyjętych przez polskiego ustawodawcę – może budzić wątpliwości z punktu widzenia funkcji ochronnej prawa pracy, a także konieczności interpretowania przepisów polskiego prawa w duchu prawa unijnego.

Uznając, że molestowanie i molestowanie seksualne może stać się podstawą odpowiedzialności pracodawcy na podstawie art. 18^{3d} k.p. należy podkreślić, że pracodawca odpowiada zasadniczo za zachowania osób dokonujących w jego imieniu czynności z zakresu prawa pracy, a więc głównie osób piastujących stanowiska kierownicze w zakładzie pracy⁴³⁶. W orzecznictwie SN podkreśla się, że odpowiedzialność z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, o której mowa w art. 18^{3d} k.p. ma charakter deliktowy⁴³⁷. Kwestią budzącą wątpliwości jest odpowiedź na pytanie czy odpowiedzialność pracodawcy z tytułu molestowania

⁴³⁴ W. Sanetra, *Komentarz do art. 18^{3a} Kodeksu pracy*, [w:] J. Iwulski, W. Sanetra, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013, s. 135-136.

⁴³⁵ Szerzej: H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, *op. cit.*, s. 290-291.

⁴³⁶ Wyrok SN z 5.05.2011 r., sygn. II PK 181/10, OSNAPiUS 2012 nr 11-12, poz. 139, str. 457.

⁴³⁷ Wyrok SN z 6.03.2003 r., sygn. I PK 171/02, MoPr 2004 nr 5, str. 1.

i molestowania seksualnego powinna być oparta na zasadzie winy, czy też na zasadzie ryzyka. M. Kuba podkreśla, że pracodawca powinien ponosić odpowiedzialność na zasadzie ryzyka, co jest związane z koniecznością zagwarantowania pracownikowi środowiska wolnego od molestowania i molestowania seksualnego⁴³⁸. Z drugiej strony, nie można zapomnieć, że w przeciwieństwie do innych przejawów dyskryminacji, pracodawca nie jest w stanie realnie zapobiec wszelkim możliwym przypadkom molestowania i molestowania seksualnego. Z tego względu, możliwa jest również interpretacja, że pracodawca powinien ponosić odpowiedzialność na zasadzie winy tj. powinien mieć możliwość uwolnienia się od odpowiedzialności za molestowanie i molestowanie seksualne, gdy wdrożył odpowiednie i skuteczne środki przeciwdziałające obu zjawiskom, a ich ofiary miały możliwość uzyskania realnej pomocy. Mając na uwadze, że pracodawca może ponieść odpowiedzialność na gruncie art. 18^{3d} k.p. wyłącznie gdy sprawcą molestowania lub molestowania seksualnego jest on sam lub osoba piastująca stanowisko kierownicze, względem której można oczekiwać wyższych standardów należytej staranności, bardziej słuszne wydaje się ustalenie odpowiedzialności pracodawcy w oparciu o zasadę ryzyka.

Nieco inaczej przedstawia się natomiast kwestia odpowiedzialności za niepożądane zachowania, których sprawcami są pozostali współpracownicy ofiary lub osoby trzecie. Choć, tak jak wskazano w pierwszym rozdziale rozprawy, potencjalnymi sprawcami molestowania i molestowania seksualnego mogą być wszystkie osoby mające styczność z pracownikiem, to jednak możliwość poniesienia odpowiedzialności przez pracodawcę za tego rodzaju przypadki naruszeń jest sytuacją nadzwyczajną. Należy zaznaczyć, że sprawcą niepożądanych zachowań jest zazwyczaj pracodawca lub też osoba dokonująca w jego imieniu czynności z zakresu prawa pracy np. przełożony pracownika. Z tego względu możliwość poniesienia odpowiedzialności przez pracodawcę za zachowania osób trzecich ma charakter nietypowy. Przemawia za tym brzmienie art. 18^{3d} k.p. określającego zasady odpowiedzialności pracodawcy za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Literalna wykładnia art. 18^{3d} k.p. może prowadzić nawet do wniosku, iż zakaz dopuszczania się molestowania i molestowania seksualnego jest adresowany przede wszystkim do pracodawcy lub osób wykonujących w jego imieniu czynności z zakresu prawa

⁴³⁸ M. Kuba, *op. cit.*, s. 204-205.

pracy⁴³⁹, co wydaje się jednak błędne. W ocenie SN: „obowiązkiem pracodawcy jest nie tylko powstrzymanie się od dyskryminowania pracowników i nakaz ich równego traktowania, ale także obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu, a więc dyskryminacji jednych pracowników przez innych. Pracodawca odpowiada więc także za praktyki dyskryminacyjne jego pracowników (w tym molestowanie), jeżeli im nie przeciwdziałał”⁴⁴⁰.

Aprobuując stanowisko SN warto zauważyć, że głównym argumentem przemawiającym za możliwością rozszerzenia odpowiedzialności pracodawcy jest okoliczność, że pojawienie się molestowania lub molestowania seksualnego w pracy powinno być uznane za naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy. W tym miejscu należy wskazać m.in. na obowiązek ochrony godności oraz innych dóbr osobistych pracownika (art. 11¹ k.p.), a także obowiązek zapewnienia mu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 15 k.p.). Wydaje się, że pracodawca może zostać zobowiązany do naprawienia szkód związanych z molestowaniem i molestowaniem seksualnym, zarówno gdy jego sprawcą jest on sam, jak i również gdy jest nim współpracownik pracownika, jeżeli pracodawcy można zarzucić zaniechanie podjęcia działań prewencyjnych. Mając na uwadze, że zarówno molestowanie, jak i molestowanie seksualne zostały uznane za przejaw dyskryminacji odpowiednie zastosowanie powinien znaleźć art. 94 pkt. 2b k.p. określający obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji pracowników, umożliwiającą ofiarom dochodzenie od pracodawcy odszkodowania w ramach kontraktowego reżimu odpowiedzialności (art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p.)⁴⁴¹. W praktyce oznacza to, że odpowiedzialność pracodawcy za molestowanie i molestowanie seksualne nie ma charakteru absolutnego, ponieważ jedną z przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej w ramach reżimu *ex contractu* jest wina (zarówno umyślna, jak i nieumyślna). Warto zauważyć, że zgodnie z art. 474 k.c. odpowiedzialność kontraktowa nie ogranicza się do działań lub zaniechań dłużnika (w tym przypadku pracodawcy), ale również osób, z których pomocą wykonuje on zobowiązanie, jak również osób, którym wykonanie zobowiązania powierza. Nie można także wykluczyć, że pracodawca poniesie

⁴³⁹ J. Wrątny, *Kodeks pracy...*, *op. cit.*, s. 56.

⁴⁴⁰ Wyrok SN z 7.11.2018 r., sygn. II PK 229/17, OSNAPiUS 2019 nr 4, poz. 46, str. 49, wyrok SN z 7.11.2018 r., sygn. II PK 210/17, OSNAPiUS 2019 nr 9, poz. 106, str. 20.

⁴⁴¹ Tak m.in.: R. Babińska, *Środki indywidualnej ochrony prawnej przed dyskryminacją w zatrudnieniu*, PiZS 2005, nr 3, s. 26, czy też M. Szablowska-Juckiewicz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza podmiotu zatrudniającego za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu*, Warszawa 2019, s. 172.

odpowiedzialność za molestowanie i molestowanie seksualne, którego sprawcą są osoby trzecie, o ile będzie można mu postawić zarzut niedochowania należytej staranności. Przykładem tego rodzaju sytuacji może okazać się brak reakcji na zaczepki seksistowskie kierowane względem pracownika przez klientów pracodawcy.

Zakładając, że obowiązek przeciwdziałania molestowaniu i molestowaniu seksualnemu przez współpracowników ofiary lub osoby trzecie ma charakter kontraktowego obowiązku starannego działania, pracodawca może uwolnić się z odpowiedzialności, jeżeli wykaze że podjął niezbędne działania prewencyjne. W przeciwieństwie do odpowiedzialności za przypadki molestowania i molestowania seksualnego dokonane przez pracodawcę lub osoby wykonujące czynności z zakresu prawa pracy (art. 3¹ k.p.), przesłanką odpowiedzialności pracodawcy jest bowiem jego wina. W kontekście obowiązujących przepisów, działaniem, które może okazać się niewystarczające na uwolnienie się pracodawcy od odpowiedzialności jest udostępnienie pracownikom tekstu przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewnienie pracownikom dostępu do tych przepisów w inny sposób przyjęty u danego pracodawcy (art. 94¹ k.p.). Celem uniknięcia potencjalnej odpowiedzialności za molestowanie i molestowanie seksualne, pracodawcy powinni uchwalić procedurę zapobiegającą niepożądanym zachowaniom, a także wprowadzić do regulaminu pracy zakaz dopuszczania się tego rodzaju czynów. Możliwymi działaniami prewencyjnymi są również przeprowadzanie specjalistycznych szkoleń dotyczących problematyki molestowania i molestowania seksualnego, bieżące monitorowanie relacji panujących pomiędzy pracownikami, a także podejmowanie interwencji w każdym przypadku pojawienia się niepożądanych zachowań oraz zachęcania pracowników do zgłaszania problemu.

Pracodawcy, kierując się potrzebą ochrony pracowników, mogą również rozwiązać stosunek pracy ze sprawcą molestowania i molestowania seksualnego (w niektórych przypadkach także bez zachowania okresu wypowiedzenia w związku z ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych)⁴⁴². Stosowanie molestowania oraz molestowania seksualnego lub jakiegokolwiek innej formy przemocy

⁴⁴² W ocenie SN: „zachowanie pracownika na stanowisku kierowniczym polegające na ubliżaniu współpracownikom może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.)”, wyrok SN z 29.06.2005 r., sygn. I PK 290/04, OSNAPiUS 2006 nr 9-10, poz. 149, str. 389.

może zostać uznane za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, w tym obowiązku dbania o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt. 4 k.p.), czy też obowiązku przestrzegania zasad współżycia społecznego (art. 100 § 2 pkt. 6 k.p.). Za niedopuszczalne działanie prewencyjne - z punktu widzenia zasad ochrony danych osobowych - należy natomiast uznać przeprowadzanie weryfikacji kandydatów do pracy, w tym w szczególności weryfikowanie ich wcześniejszej karalności. Środki te, choć są standardowym rozwiązaniem prewencyjnym stosowanym przez amerykańskich pracodawców, to w systemach prawa kontynentalnego mogą zostać uznane za naruszenie prawa do prywatności pracownika, a także zasad ochrony danych osobowych kandydatów do pracy.

6.2.3. Roszczenia przysługujące ofiarom molestowania i molestowania seksualnego

Przepisy polskiego prawa nie wprowadzają odrębnego rodzaju roszczeń przysługujących ofiarom molestowania i molestowania seksualnego i dlatego zasadniczą podstawą roszczeń pracowników jest przede wszystkim art. 18^{3d} k.p. określający prawo do ubiegania się o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Okoliczności faktyczne sprawy mogą jednak ograniczać możliwość dochodzenia roszczeń przez ofiary. Pokrótce przypominając, art. 18^{3d} k.p. regulujący zasadę odpowiedzialności za naruszenie równego traktowania w zatrudnieniu ma zastosowanie wyłącznie, gdy sprawcą molestowania lub molestowania seksualnego okaże się pracodawca lub osoba działająca w imieniu pracodawcy. W pozostałych przypadkach – w ocenie SN - podstawą odpowiedzialności pracodawcy stanowią art. 471 k.c. w zw. z art. 94 pkt. 2b k.p. określające kontraktową odpowiedzialność pracodawcy za nieprzeciwdziałanie dyskryminacji.

Rozróżnienie podstaw prawnych stanowiących podstawę roszczenia ofiar przeciwko pracodawcy prowadzi do kolejnego pytania, a mianowicie, czy ofiary molestowania/molestowania seksualnego, którego sprawcami są osoby trzecie lub współpracownicy są uprawnione do otrzymania odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę na zasadach określonych w art. 18^{3d} k.p.? Literalna wykładnia obowiązujących przepisów przemawia za wnioskiem, iż w takich przypadkach ofiarom molestowania i molestowania seksualnego nie zostało zagwarantowane prawo do dochodzenia odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Mając na uwadze

ochronny charakter komentowanych przepisów, wydaje się, że ofiarom molestowania i molestowania seksualnego powinno przysługiwać minimalne odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu bez względu na to czy sprawcą przemocy był pracodawca, osoba działająca w jego imieniu, czy też współpracownicy ofiary, o ile do molestowania lub molestowania seksualnego doszło w wyniku zaniedbań pracodawcy. Wniosek ten nie znajduje jednak potwierdzenia w literalnym brzmieniu przepisów i wymaga przeprowadzenia prounijnej wykładni przepisów i dlatego też może nie znaleźć odzwierciedlenia w przypadku ewentualnego sporu sądowego pomiędzy stronami stosunku pracy, o czym świadczy m.in. wyrok SN z 7.11.2018 r.⁴⁴³. We wskazanym orzeczeniu SN doszedł do przekonania, że w sprawach dotyczących roszczeń ofiar molestowanych przez współpracowników, pracodawca może ponieść odpowiedzialność wyłącznie za nieprzeciwdziałanie dyskryminacji i dlatego art. 18^{3d} k.p. jest jedynie „wskazówką do ustalenia zakresu odpowiedzialności pracodawcy” w oparciu o odpowiedzialność kontraktową (art. 471 k.c.).

Prounijna wykładnia przepisów dotyczących charakteru prawnego odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie stanowiłaby jednak *novum*. Pomimo swojej nazwy (sugerującej rekompensowanie wyłącznie szkody o charakterze majątkowym), zasądzenie odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu powinno mieć także na celu zrekompensowanie szkody o charakterze niemajątkowym (krzywdy) wyrządzonej aktem dyskryminacji. Rozumowanie to zostało zaprezentowane w linii orzeczniczej SN. W ocenie SN: "odszkodowanie, o którym mowa w art. 18^{3d} k.p., obejmuje wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika (...). Jeżeli dyskryminacja pracownika nie powoduje szkody majątkowej lub szkoda ta jest niższa od minimalnego wynagrodzenia, to pracownik ma prawo do odszkodowania (będącego - odpowiednio - tylko zadośćuczynieniem lub częściowo także odszkodowaniem *sensu stricto*)"⁴⁴⁴. W ocenie SN: "odszkodowanie, o którym traktuje art. 18^{3d} k.p., ma charakter swoistego zadośćuczynienia, a jego rolą jest w pierwszym rzędzie kompensata szkody na osobie"⁴⁴⁵. Pogląd ten, choć korzystny dla ofiar, pozostaje niewątpliwie w sprzeczności z nazwą dochodzonego świadczenia,

⁴⁴³ Wyrok SN z 7.11.2018 r., sygn. II PK 229/17, OSNAPiUS 2019 nr 4, poz. 46, str. 49.

⁴⁴⁴ Wyrok SN z 7.01.2009 r., sygn. III PK 43/08, OSNAPiUS 2010 nr 13-14, poz. 160, str. 548.

⁴⁴⁵ Wyrok SN z 3.02.2009 r., sygn. I PK 156/08, MoPr 2009 nr 6, str. 311.

o czym zapomina nawet sam SN określając odszkodowanie mianem zadośćuczynienia⁴⁴⁶.

Uznanie, iż w ramach odszkodowania z art. 18^{3d} k.p. należy zrekompensować zarówno szkodę o charakterze majątkowym, jak i niemajątkowym może prowadzić do licznych problemów praktycznych. W polskim systemie prawa obowiązuje bowiem zasada *iura novit curia* (sąd zna prawo). Jej stosowanie oznacza, że sąd rozstrzygający sprawę jest zobowiązany do kwalifikacji materialnoprawnej okoliczności wskazanych w powództwie, co oznacza, że ofiara nie jest zobowiązana do wskazania podstawy prawnej dochodzonych roszczeń. Niemniej jednak, należy pamiętać, że sąd nie jest uprawniony do zmiany przedmiotu postępowania, a więc do dokonania jakichkolwiek zmian w zakresie rodzaju dochodzonych roszczeń⁴⁴⁷. W tej sytuacji, ofiara molestowania lub molestowania seksualnego, opierając się na błędnym założeniu, że art. 18^{3d} k.p. gwarantuje jej odszkodowanie także wtedy gdy sprawcą niepożądanych zachowań jest jej współpracownik, może ograniczyć swoje żądanie wyłącznie do odszkodowania, przy jednoczesnym pominięciu zadośćuczynienia za szkodę niemajątkową.

Nie jest to jednak jedyny problem, z jakim będzie musiała zmierzyć się ofiara. W polskim systemie prawnym, odpowiedzialność kontraktowa drugiej strony stosunku zobowiązaniowego jest ukierunkowana na wyrównanie szkód o charakterze majątkowym. Stąd też, nie można wykluczyć, że dochodzenie roszczenia o zadośćuczynienie za krzywdę doznaną molestowaniem lub molestowaniem seksualnym w oparciu o art. 471 k.c. w zw. z art. 94 pkt. 2b k.p. może zakończyć się wydaniem niekorzystnego rozstrzygnięcia w sprawie. Wskazana okoliczność wydaje się przemawiać za koniecznością zmiany art. 18^{3d} k.p. i umożliwieniem wszystkim ofiarom molestowania i molestowania seksualnego dochodzenia roszczeń na jego podstawie. Przyjęcie odmiennego założenia może ograniczyć m.in. możliwość dochodzenia przez niektóre ofiary roszczeń mających na celu zrekompensowanie doznanej krzywdy. Alternatywnie, sądy kierując się pronijną wykładnią przepisów, mogą zasądzić na rzecz ofiary molestowania i molestowania seksualnego

⁴⁴⁶ Wyrok SN z 9.05.2019 r., sygn. III PK 50/18, OSNAPiUS 2020 nr 5, poz. 42, str. 48.

⁴⁴⁷ Wyjątkiem od zasady jest art. 477¹ k.p.c. Zgodnie ze wskazanym przepisem, jeżeli pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń, a zgłoszone roszczenie okaże się nieuzasadnione, sąd może z urzędu uwzględnić inne roszczenie alternatywne. Mając na uwadze, że pracownikowi molestowanemu/molestowanej seksualnie przez współpracownika lub osobę trzecią nie przysługuje roszczenie z art. 18^{3d} k.p. możliwość zastosowania wskazanego przepisu jest wątpliwa.

odszkodowanie rekompensujące także szkodę o charakterze niemajątkowym, co jednak może budzić uzasadnione wątpliwości w ramach reżimu odpowiedzialności kontraktowej, dla której charakterystyczne jest zasądzenie odszkodowania za szkodę majątkową.

Kontynuując rozważania dotyczące odszkodowania z art. 18^{3d} k.p. należy wskazać, że nie może ono być niższe niż minimalne wynagrodzenie ustalane na podstawie odrębnych przepisów. Jednocześnie polski ustawodawca nie wskazał górnego limitu owego odszkodowania pozostawiając sądom swobodę w zakresie ustalenia jego wysokości. Pomocna wydaje się być teza wyroku SN z 2019 r.⁴⁴⁸ określająca zasady, jakimi powinien kierować się sąd przy ustalaniu wysokości odszkodowania z art. 18^{3d} k.p. Zgodnie ze wskazanym wyrokiem odszkodowanie „powinno być skuteczne (w pełni rekompensować doznane przez pracownika krzywdę i cierpienie wyrządzone naruszeniem tej zasady przez pracodawcę), proporcjonalne do doznanej przez pracownika krzywdy oraz dolegliwe dla pracodawcy i zarazem odstrasżające go od naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu (...). Skoro zadośćuczynienie ma być ustalone w wysokości adekwatnej do rozmiaru krzywdy doznanej przez pracownika wskutek naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu, to ustalając rozmiar krzywdy sąd powinien wziąć pod rozwagę rodzaj naruszonego dobra, rozmiar doznanej krzywdy, intensywność naruszenia, oraz stopień winy sprawcy naruszenia a także sytuacji majątkowej zobowiązanego. Odszkodowanie lub zadośćuczynienie za naruszenie zasady równego traktowania spełnia funkcję odstrasżającą w stosunku do pracodawcy, gdy jest przyznane w pełnej wysokości, adekwatnej do rozmiaru szkody lub krzywdy pracownika (...).” Głównym wnioskiem płynącym z analizy przywołanej tezy jest to, że w ocenie SN odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu z jednej strony powinno zrekompensować szkodę (majątkową i niemajątkową) wyrządzoną ofierze, a z drugiej stanowić środek odstrasżający pracodawcę, który to zminimalizuje ryzyko pojawienia się problemu w przyszłości. Za istotne należy uznać odwołanie się przez SN do kryteriów niezwiązanych bezpośrednio z wyrządzoną szkodą, a mianowicie sytuacji majątkowej pracodawcy, czy też stopnia winy sprawcy. Wydaje się jednak, że wskazane okoliczności

⁴⁴⁸ Wyrok SN z 9.05.2019 r., sygn. III PK 50/18, OSNAPiUS 2020 nr 5, poz. 42, str. 48.

nie powinny prowadzić do zasądzenia na rzecz ofiary świadczeń w wysokości przewyższającej rozmiar poniesionej szkody oraz doznanej krzywdy.

Omówienie problematyki roszczeń przysługujących ofiarom molestowania i molestowania seksualnego wymaga odniesienia się także do kwestii procesowych. W szczególności, warto podkreślić, że odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu jako roszczenie majątkowe – stosownie do treści art. 291 § 1 k.p. ulegnie przedawnieniu w okresie 3 lat od dnia jego wymagalności. W orzecznictwie SN podkreśla się, że roszczenie o odszkodowanie z art. 18^{3d} k.p. nie staje się wymagalne z dniem rozwiązania stosunku pracy, tj. termin rozpoczęcia biegu przedawnienia nie może rozpocząć biegu przed ujawnieniem się szkody na osobie⁴⁴⁹, która to może pojawić się zarówno przed, jak i po ustaniu stosunku pracy.

Z punktu widzenia procesowego, istotną gwarancją dla ofiar molestowania i molestowania seksualnego jest także stosowanie zasady odwróconego ciężaru dowodowego (art. 18^{3b} § 1 k.p. w zw. z art. 14 ust. 3 ustawy wdrożeniowej) ograniczającej obowiązki ofiary w zakresie przedstawienia sądowi materiału dowodowego potwierdzającego dojdzie do niepożądanych zachowań. Mianowicie, ofiary molestowania i molestowania seksualnego są zobowiązane wyłącznie do uprawdopodobnienia nagannych zachowań tj. przedstawienia sądowi materiałów świadczących o „wysokim prawdopodobieństwu (a nie pewności) zaistnienia przypadku dyskryminacji”⁴⁵⁰. Zgodnie z zasadą odwróconego ciężaru dowodowego, w przypadku uprawdopodobnienia molestowania lub molestowania seksualnego, to na pracodawcy będzie spoczywał obowiązek udowodnienia, że pracownik nie padł ofiarą niepożądanych zachowań. Kierując się prounijną wykładnią przepisów wydaje się, że zasada odwróconego ciężaru dowodowego powinna znaleźć zastosowanie w przypadku wszystkich sporów z pracodawcą, niezależnie od tego czy sprawcą molestowania lub molestowania seksualnego był on sam, przełożony ofiary, inny współpracownik lub osoba trzecia⁴⁵¹. Regulacja wprowadzona przez polskiego ustawodawcę nie oznacza jednak, że ofiara molestowania i molestowania seksualnego nie powinna przedstawić sądowi jakichkolwiek środków dowodowych w sprawie,

⁴⁴⁹ *Ibidem*.

⁴⁵⁰ Wyrok SN z 3.02.2009 r., sygn. I PK 156/08, MoPr 2009 nr 6, str. 311.

⁴⁵¹ Przykładowo, zgodnie z art. 19 dyrektywy 2006/54/WE: „jeżeli osoby, które uznają się za poszkodowane z powodu niezastosowania do nich zasady równego traktowania, uprawdopodobnią przed sądem lub innym właściwym organem okoliczności pozwalające domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji - do pozwanego należało udowodnienie, że nie nastąpiło naruszenie zasady równego traktowania”.

szczególne jeżeli jest ona w ich posiadaniu. W sprawach dotyczących molestowania i molestowania seksualnego, istotną kwestią, poza uprawdopodobnieniem naruszenia, będzie również ustalenie, że dane zachowanie miało charakter niepożądany, co w praktyce może nastąpić poprzez wykazanie sprzeciwu ofiary przejawiającego się w unikaniu kontaktów ze sprawcą⁴⁵². Warto dodać, że ofiary molestowania i molestowania seksualnego dochodząc odszkodowania w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę nie są zobowiązane do wykazania doznanej szkody, co wynika z ryczałtowego charakteru odszkodowania. Ofiary zainteresowane dochodzeniem wyższego odszkodowania powinny wykazać zakres doznanej szkody (zarówno majątkowej, jak i niemajątkowej).

Na zakończenie, należy zauważyć, że zarówno molestowanie, jak i molestowanie seksualne stanowią naruszenie godności osobistej pracowników, co umożliwi im dochodzenie roszczeń także względem bezpośrednich sprawców naruszeń na ogólnych zasadach ochrony dóbr osobistych wyznaczonych przez przepisy k.c. Dopuszczenie się molestowania lub molestowania seksualnego, w cięższych przypadkach może także stać się podstawą do zainicjowania postępowań karnych względem sprawców. Bez względu na powyższe, należy pamiętać, że skierowanie roszczeń zarówno względem pracodawcy, jak i sprawcy molestowania lub molestowania seksualnego może doprowadzić do wygaśnięcia jednego roszczeń w sytuacji, gdy wyrządzona szkoda zostanie w całości zrekompensowana poprzez uwzględnienie drugiego roszczenia, co może mieć miejsce zarówno w ramach postępowania cywilnego, jak i postępowania karnego.

6.3. Mobbing

6.3.1. Zakres ochrony przed mobbingiem

Przepisy przeciwdziałające mobbingowi w pracy zostały wprowadzone do polskiego prawa na mocy ustawy dostosowującej przepisy polskiego prawa pracy do standardów wyznaczonych przez prawo unijne. Tak jak podkreślono we wcześniejszych rozważaniach, uchwalenie norm zobowiązujących pracodawców do zapobiegania mobbingowi w pracy nie było podyktowane koniecznością implementacji przepisów UE, co czyni je szczególną regulacją prawną. Co istotne, polski ustawodawca, nie ograniczył się wyłącznie do wprowadzenia definicji legalnej

⁴⁵² Wyrok SN z 7.11.2018 r., sygn. II PK 229/17, OSNAPiUS 2019 nr 4, poz. 46, str. 49.

mobbingu i zdecydował się na uchwalenie bardziej rozbudowanych przepisów regulujących zasady rekompensowania pracownikom szkód związanych z mobbingiem, co kontrastuje z lakonicznością przepisów zapobiegających molestowaniu i molestowaniu seksualnemu.

Jeśli chodzi o definicję legalną mobbingu, to za mobbing na gruncie art. 94³ § 2 k.p.: uznaje się działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanium 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. Jak można łatwo zauważyć, definicja mobbingu odwołuje się do stanów emocjonalnych pracownika wynikających z poddania go długotrwałemu nękanium, co może wpływać na subiektywną ocenę czy w danym przypadku mamy do czynienia z mobbingiem. Nie dziwi zatem fakt, iż definicja budzi wątpliwości praktyczne, które są przedmiotem licznych komentarzy przedstawicieli doktryny prawa pracy. W literaturze przedmiotu słusznie zauważa się, że podstawowym problemem, jaki może pojawić się w praktyce stosowania definicji jest okoliczność, że nie odpowiada ona potocznemu rozumieniu mobbingu. Zjawisko jest często utożsamiane z jakimkolwiek zaburzeniem relacji interpersonalnych pomiędzy współpracującymi ze sobą ludźmi⁴⁵³, co z kolei prowadzi do powstania błędnego przekonania o pojawieniu się mobbingu w pracy oraz dochodzeniu przez pracowników bezzasadnych roszczeń. Niejednoznaczność definicji mobbingu wiąże się także z trudnością w przeprowadzeniu oceny czy określone zachowania wyczerpują ustawowe znamiona mobbingu, pozostawiając sędziom pewną uznaniowość w tym zakresie.

Przechodząc do omówienia przesłanek mobbingu, należy zauważyć, że jedną z wątpliwości podnoszonych w doktrynie jest uznanie za mobbing "działań lub zachowań", w sytuacji gdy pozostałe przejawy przemocy w pracy tj. molestowanie i molestowanie seksualne zostały zdefiniowane jako „niepożądane zachowania”. W literaturze można spotkać się z poglądem, że do mobbingu poprzez działanie dochodzi gdy jego sprawcą lub aktywnym sprzymierzeńcem jest sam pracodawca, zaś z mobbingiem złożonym z zachowań mamy do czynienia przykładowo

⁴⁵³ A. Roguska-Kikoła, M. Piwowarska-Reszka, *Mobbing i dyskryminacja w stosunkach pracy. Zagadnienia praktyczne*, Warszawa 2014, s. 16.

w przypadku zaniechania działań prewencyjnych przez pracodawcę⁴⁵⁴. Odnosząc się krytycznie do wspomnianej koncepcji, warto przywołać stanowisko W. Cieślaka oraz J. Steliny podkreślających, że polski ustawodawca wprowadzając definicję legalną mobbingu mógł poprzestać na uznaniu go za zachowania (obejmujące zarówno działania, jak i zaniechania)⁴⁵⁵.

Jak słusznie zauważa się w piśmiennictwie, poszczególne przesłanki mobbingu odwołują się do ocennych i pozaprawnych kryteriów, których analiza wymaga zapoznania się ze specjalistyczną literaturą, w tym opracowaniami z zakresu psychologii i psychiatrii⁴⁵⁶. Zgodnie z definicją przyjętą na gruncie polskiego prawa pracy, aby zachowania lub działania mogły zostać uznane za mobbing powinny spełniać łącznie⁴⁵⁷ cztery przesłanki, a mianowicie muszą:

- dotyczyć pracownika lub być skierowane przeciwko pracownikowi,
- polegać na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika,
- wywołać u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej,
- spowodować lub mieć na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Jeśli chodzi o pierwszą z zaprezentowanych przesłanek mobbingu, to zachowania lub działania mobberów muszą odnosić się do pracownika, a więc osoby zatrudnionej w ramach stosunku pracy w rozumieniu art. 2 k.p. Takie sformułowanie ustawy – w ocenie SN - przemawia za uznaniem obowiązku przeciwdziałania mobbingowi za jedną ze „szczególnych cech stosunku pracy odmiennych w stosunku do zobowiązań prawa cywilnego”⁴⁵⁸. Na uwagę zasługuje także to, że zachowania lub działania mobberów mogą dotyczyć pracownika, jak również mogą być także skierowane przeciwko pracownikowi, co w praktyce pozwala na uznanie za mobbing szerokiego katalogu nagannych zachowań w pracy.

Przesłankami determinującymi charakter prawny mobbingu oraz odróżniającymi go od innych przejawów przemocy w pracy są jego długotrwałość

⁴⁵⁴ R. Poźdźnik, *Odszkodowanie, zadośćuczynienie za mobbing w miejscu pracy*, Przegląd Sądowy 2014, nr 5, s. 126.

⁴⁵⁵ W. Cieślak, J. Stelina, *Definicja mobbingu oraz obowiązek pracodawcy przeciwdziałania temu zjawisku (art. 94³ k.p.)*, PiP 2004, nr 12, s. 67.

⁴⁵⁶ K. Kędziora, K. Śmiszek, *op. cit.*, s. 174-175.

⁴⁵⁷ Tak m.in. wyrok SN z 5.12.2006 r., sygn. II PK 112/06, OSNAPiUS 2008 nr 1-2, poz. 12, str. 34, czy też wyrok SN z 08.12.2005 r., sygn. I PK 103/05, OSNAPiUS 2006 nr 21-22, poz. 321, str. 904.

⁴⁵⁸ Wyrok SN z 03.08.2011 r., sygn. I PK 35/11, OSNAPiUS 2012 nr 19-20, poz. 238, str. 814.

i uporczywość. W przeciwieństwie do molestowania i molestowania seksualnego, za mobbing nie można uznać bowiem jednorazowych działań lub zachowań skierowanych przeciwko pracownikowi, nawet jeżeli spełniają one niektóre przesłanki określone w art. 94³ § 2 k.p.⁴⁵⁹. Jak można łatwo zauważyć, obowiązujące przepisy nie wskazują jednoznacznie, co należy rozumieć poprzez długotrwałość lub uporczywość działań lub zachowań mobberów. Pomocne w tym zakresie może okazać się orzecznictwo SN, w którym to podkreśla się, że "długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94³ § 2 k.p. 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. 94³ § 2 i 3 k.p., 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"⁴⁶⁰. W ocenie SN: "długotrwałość zachowań uznawanych za mobbing należy rozpatrywać jednocześnie z ich uporczywością, która rozumiana jest jako znaczne nasilenie złej woli ze strony mobbera. Uporczywość oznacza rozciągnięte w czasie, stale powtarzane i nieuchronnie (z punktu widzenia ofiary) zachowania, które są uciążliwe i mają charakter ciągły"⁴⁶¹. Tak jak zostało to uwypuklone w pierwszym rozdziale rozprawy, cechą odróżniającą mobbing od pozostałych przejawów przemocy w pracy jest jego powtarzalność rozumiana jako dopuszczanie się nagannych zachowań względem ofiary przez pewien okres. Pomimo to, w orzecznictwie sądów powszechnych można spotkać się z mało przekonującą tezą, iż wielokrotne poniżanie pracownika nawet przez jeden dzień może nosić znamiona mobbingu, o ile w tym czasie dojdzie do spełnienia przesłanek określonych w art. 94³ § 2 k.p.⁴⁶².

Ofiara mobbingu musi wykazać, że długotrwałe i uporczywe działania lub zachowania wywołały u niej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej. W praktyce, jednym z działań mobberów jest zazwyczaj powierzanie ofierze zadań poniżej jej kwalifikacji zawodowych, co prowadzi do zaburzenia poczucia wartości ofiary jako pracownika. Niemniej jednak, jak słusznie zauważa H. Szewczyk, uznanie,

⁴⁵⁹ G. Jędrzejek, *Cywilnoprawna...*, *op. cit.*, s. 28.

⁴⁶⁰ Wyrok SN z 17.01.2007 r., sygn. I PK 176/06, OSNAPiUS 2008 nr 5-6, poz. 58, str. 186.

⁴⁶¹ Wyrok SN z 20.10.2016 r., sygn. I PK 243/15, Legalis numer: 1564914.

⁴⁶² Wyrok SA w Gdańsku z 16.06.2016 r., sygn. III APa 13/16, Legalis numer: 1674056.

że mobbing każdorazowo musi doprowadzić do zaniżenia poczucia wartości pracownika budzi wątpliwości w zakresie, w jakim nie uwzględnia, że ofiarami mobbingu padają często pracownicy o bardzo wysokich kwalifikacjach, którzy pomimo mobbowania ich, mogą nie stracić wiary we własne zdolności⁴⁶³. Z tego względu, wydaje się, że wskazana przesłanka powinna być wyłącznie jednym z potencjalnych skutków mobbingu. Pomimo to, w doktrynie prawa pracy oraz orzecznictwie jest ona często traktowana jako przesłanka odrębna⁴⁶⁴, co należy ocenić krytycznie.

Jeśli chodzi o ostatnią ustawową przesłankę mobbingu to odnosi się ona do jego skutków tj. poniżenia lub ośmieszenia pracownika, izolowania lub wyeliminowania go z zespołu współpracowników. Wydaje się, że pracownik musi udowodnić wywołanie wyłącznie jednego ze wskazanych skutków. W orzecznictwie SN, można jednak spotkać się z nieprawidłowym poglądem, iż pracownik musi wykazać oba skutki mobbingu⁴⁶⁵, co pozostaje w sprzeczności z literalnym brzmieniem definicji zjawiska⁴⁶⁶. Co istotne, ocena czy w danym przypadku doszło do mobbingu nie jest uzależniona od subiektywnych odczuć pracownika i powinna być oparta na obiektywnych kryteriach⁴⁶⁷, co uniemożliwia dochodzenie przez pracownika roszczeń w sytuacjach często mylonych z mobbingiem.

Warto wskazać, że za mobbing nie może zostać uznane korzystanie przez pracodawcę z uprawnień kierowniczych, o ile pracodawca dąży do zapewnienia prawidłowej organizacji pracy i nadzorowania pracy pracownika i jego działania nie są motywowane poniżeniem lub ośmieszeniem pracownika. Do mobbingu nie dochodzi w szczególności w przypadku wyrażenia krytycznych uwag o jakości pracy pracownika⁴⁶⁸. Za mobbing nie można uznać także nakładania kar porządkowych na pracowników, o ile pracodawca wymierzając karę nie narusza przy tym dóbr osobistych pracowników⁴⁶⁹, przykładowo poprzez ich obrażanie, atakowanie, czy też kwestionowanie posiadania przez nich jakichkolwiek kompetencji, a celem nakładania

⁴⁶³ H. Szewczyk, *Mobbing...*, *op. cit.*, s. 135.

⁴⁶⁴ Tak m.in. wyrok SN z 5.10.2007 r., II PK 31/07, OSNAPiUS 2008 nr 21-22, poz. 312, str. 896 oraz G. Jędrejek, *Cywilnoprawna...*, *op. cit.*, s. 29.

⁴⁶⁵ Wyrok SN z 10.10.2012 r., sygn. II PK 68/12, OSNAPiUS 2013 nr 17-18, poz. 204, str. 742.

⁴⁶⁶ P. Prusinowski, *Normatywna konstrukcja mobbingu*, *MoPr* 2018, nr 9, s. 9.

⁴⁶⁷ Postanowienie SN z 19.03.2012 r., sygn. II PK 303/11, Legalis numer: 490551, wyrok SN z 07.05.2009 r., sygn. III PK 2/09, OSNAPiUS 2011 nr 1-2, poz. 5, str. 14.

⁴⁶⁸ Wyrok SN z 22.04.2015 r., sygn. II PK 166/14, *MoP* 2015 nr 12, str. 643.

⁴⁶⁹ M. Gładoch, *op. cit.*, s. 20.

kar porządkowych nie jest nękanie i zastraszanie pracownika⁴⁷⁰. Mobbingiem nie są także działania przełożonych polegające na powierzeniu pracownikowi pracy wiążącej się ze stresem, w szczególności gdy stres ten jest nierozzerwalnie związany ze specyfiką danej pracy. Mianem mobbingu – zgodnie z orzecznictwem SN - nie można także określić wydania polecenia pracy w godzinach nadliczbowych głównej księgowej w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy⁴⁷¹.

Za mobbing, na gruncie orzecznictwa, nie zostały także uznane „nieprawidłowe relacje interpersonalne, polegające na niekulturalnym nieodpowiadaniu przez przełożonego na powitania pracownika lub prezentowaniu wobec niego postawy „aroganckiej” obojętności czy niedostrzegania obecności pracownika w miejscu pracy”⁴⁷². Mobbingiem nie są także konflikty w pracy⁴⁷³, czy też odizolowanie pracownika w grupie współpracowników⁴⁷⁴, o ile ich pojawienie się nie jest związane z nękaniami, zastraszaniem, poniżaniem lub ośmieszaniem pracownika. Odizolowanie pracownika nie jest również mobbingiem, gdy jest ono reakcją na naganne zachowania tego pracownika w stosunku do innych współpracowników⁴⁷⁵. Tak jak zauważono we wcześniejszych rozważaniach, mobbingiem nie są również praktyki dyskryminujące pracowników, choć oczywiście mogą one stać się jednym ze środków stosowanych przez mobberów celem wyeliminowania pracownika z zakładu pracy bądź też poniżenia go.

Literalna wykładnia obowiązujących przepisów może prowadzić do wniosku, że w przeciwieństwie do molestowania i molestowania seksualnego, motywacja zachowania mobbera ma istotne znaczenie dla kumulatywnego spełnienia wszystkich przesłanek mobbingu. Pomimo to, w orzecznictwie SN można spotkać się z wyrokami, uznającymi za mobbing także nieumyślne działania lub zachowania, o ile prowadzą one do jednego ze skutków mobbingu⁴⁷⁶. Do mobbingu w rozumieniu przepisów k.p. dochodzi zatem niezależnie od woli i intencji sprawcy, które mają w tym przypadku znaczenie drugorzędne. Wbrew błędnemu przekonaniu przesłanką mobbingu nie jest także wykazanie, że w wyniku określonych zachowań doszło do rozstroju zdrowia

⁴⁷⁰ Wyrok SA w Białymstoku z 30.06.2015 r., sygn. III APa 6/15, Legalis numer: 1327124.

⁴⁷¹ Wyrok SN z 3.08.2011 r., sygn. I PK 40/11, Legalis numer: 458995.

⁴⁷² Wyrok SN z 9.03.2011 r., sygn. II PK 226/10, Legalis numer: 428170.

⁴⁷³ Szerzej: G. Jędrejek, *Cywilnoprawna...*, *op. cit.*, s. 77-80.

⁴⁷⁴ Wyrok SN z 14.11.2008 r., sygn. II PK 88/08, OSNAPiUS 2010 nr 9-10, poz. 114, str. 388.

⁴⁷⁵ *Ibidem*.

⁴⁷⁶ M. Lewandowski, *Ochrona pracownika przed dyskryminacją w polskim prawie pracy*, „Palestra” 2014, nr 3-4, s. 137-153.

pracownika. Udowodnienie rozstroju zdrowia będzie jednak przesłanką determinującą możliwość dochodzenia przez pracownika zadośćuczynienia od pracodawcy na podstawie art. 94³ § 3 k.p.⁴⁷⁷

Pozostając w nurcie rozważań, należy zwrócić uwagę, że polski ustawodawca nie zdecydował się na wprowadzenie przepisów dotyczących ochrony ofiar mobbingu, a także osób wspierających je przed działaniami odwetowymi ze strony pracodawcy. Pomimo braku takiej szczególnej regulacji, osoby stygmatyzowane przez pracodawcę w związku z zasygnalizowaniem problemu w przypadku podjęcia względem nich jakichkolwiek odwetowych działań mają prawo do skontrolowania ich legalności przez sąd powszechny. Ocena decyzji oddziałującej negatywnie na warunki zatrudnienia powinna nastąpić z uwzględnieniem wszystkich okoliczności sprawy, w tym możliwego związku pomiędzy pogorszeniem warunków pracy pracowników, a zasygnalizowaniem problemu mobbingu.

6.3.2. Charakter prawny odpowiedzialności pracodawcy za mobbing

W doktrynie polskiego prawa pracy od momentu wprowadzenia przepisów przeciwdziałających mobbingowi trwa ożywiona dyskusja dotycząca reżimu odpowiedzialności prawnej pracodawcy. Zgodnie z poglądem prezentowanym przez część przedstawicieli doktryny prawa pracy⁴⁷⁸, potwierdzonym w orzecznictwie SN⁴⁷⁹, mobbing stanowi kwalifikowany delikt prawa pracy. Argumentem przemawiającym za deliktowym charakterem odpowiedzialności pracodawcy wydaje się przede wszystkim rodzaj roszczeń zagwarantowanych ofierze mobbingu na gruncie art. 94³ k.p. Mianowicie, ofiara mobbingu może dochodzić m.in. zadośćuczynienia za krzywdę związaną z rozstrojem zdrowia wywołanym mobbingiem, które jest przecież roszczeniem charakterystycznym przede wszystkim dla deliktowego reżimu odpowiedzialności⁴⁸⁰. W orzecznictwie i w doktrynie można spotkać się jednak z odmiennym poglądem uznającym, że podstawą odpowiedzialności pracodawcy

⁴⁷⁷ H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych pracownika (uwagi de lege lata i de lege ferenda)* – cz. 2, *op. cit.*, s. 7.

⁴⁷⁸ D. Dörre-Kolasa, *Komentarz do art. 94³ Kodeksu pracy*, [w:] A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014, s. 450, J. Iwulski, *Komentarz do art. 94³ Kodeksu pracy*, [w:] J. Iwulski, W. Sanetra (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013, s. 562, A. Sobczyk, *Mobbing a przeciwdziałanie mobbingowi. Dyskryminacja a przeciwdziałanie dyskryminacji*, MoPr 2015, nr 4, s. 174 i nast., A. Tomanek, *Ciężar dowodu w prawie pracy*. [w:] K. Baran (red.), *System Prawa Pracy. Tom I...*, *op. cit.*, s. 1472.

⁴⁷⁹ Tak m.in. wyrok SN z 9.03.2011 r., sygn. II PK 226/10, Legalis numer: 428170.

⁴⁸⁰ *Ibidem*.

w związku z niewykonaniem bądź nienależytym wykonaniem obowiązku przeciwdziałania mobbingowi powinien być reżim odpowiedzialności *ex contractu*, zapewniający ofiarom wyższe standardy ochrony prawnej m.in. w związku z przerzuceniem ciężaru dowodowego na pracodawcę⁴⁸¹. Zwolennicy pierwszej koncepcji, uznają, że pracodawca w większości przypadków ponosi odpowiedzialność za mobbing na zasadzie winy⁴⁸², choć w piśmiennictwie można spotkać się także z poglądem, iż pracodawca ponosi zazwyczaj odpowiedzialność na zasadzie ryzyka⁴⁸³. Mając na uwadze, iż w przeciwieństwie do pozostałych form przemocy w pracy, zachowania mobbingowe cechują się długotrwałością i uporczywością dla ofiary wydaje się, że pracodawca mógłby w tym przypadku ponieść odpowiedzialność w oparciu o bardziej surowe kryteria, szczególnie gdy działań mobbingowych dopuszczają się osoby sprawujące kierownicze stanowiska.

Niezależnie od reżimu prawnej odpowiedzialności za mobbing, pracodawca wywiązując się z ustawowego obowiązku przeciwdziałania mobbingowi w pracy powinien wdrożyć odpowiednie środki prewencyjne i nie może ograniczyć się do podjęcia działań po pojawieniu się problemu w miejscu pracy⁴⁸⁴. Przyjęte środki powinny być potencjalnie skuteczne, a zatem zapewniać ofierze możliwość zgłoszenia problemu oraz powstrzymania mobbera przed dalszym naruszaniem jej dóbr osobistych⁴⁸⁵. Należy zauważyć, że polski ustawodawca, w przeciwieństwie do rozwiązań przyjętych przez zagranicznych legislatorów, nie zdecydował się na wprowadzenie jakichkolwiek wytycznych dotyczących sposobu przeciwdziałania mobbingowi, pozostawiając w tym zakresie pełną swobodę pracodawcy. W praktyce, pracodawcy, celem zapobiegania mobbingowi, decydują się najczęściej na przeprowadzenie specjalistycznych szkoleń dotyczących problemu, wdrożenie procedury umożliwiającej mobbowanym pracownikom zainicjowanie wewnątrzzakładowego postępowania wyjaśniającego, czy też powołanie eksperta

⁴⁸¹ Wyrok SN z 3.08.2011 r., sygn. I PK 35/11, OSNAPiUS 2012 nr 19-20, poz. 238, str. 814, M. Gersdorf, *Komentarz do art. 94³ Kodeksu pracy*, [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014, s. 681-682, podobnie: M. Raczkowski, *Zadośćuczynienie jako sankcja w odpowiedzialności kontraktowej z perspektywy prawa pracy*, *Przegląd Prawa Handlowego* 2011, nr 12, s. 54.

⁴⁸² D. Dörre-Kolasa, *Komentarz do art. 94³ ..., op. cit.*, s. 451.

⁴⁸³ G. Jędrejek, *Cywilnoprawna..., op. cit.*, s. 14, H. Szewczyk, *Mobbing..., op. cit.*, s. 164-165.

⁴⁸⁴ SN prezentuje pogląd, iż „następcze działania pracodawcy (po stwierdzeniu zachowań współpracowników o charakterze mobbingowym), które nie przyniosły realnych efektów nie mogą zwolnić z odpowiedzialności przewidzianej w art. 94³ k.p.”, wyrok SN z 21.04.2015 r., sygn. II PK 149/14, Legalis numer: 1358789.

⁴⁸⁵ Wyrok SN z 3.08.2011 r., sygn. I PK 35/11, OSNAPiUS 2012 nr 19-20, poz. 238, str. 814.

ds. mobbingu odpowiedzialnego za przyjmowanie i rozpatrywanie skarg pracowników w tym zakresie. Ze względów dowodowych środki stosowne przez pracodawcę powinny zostać określone w dodatkowej polityce antymobbingowej, w regulaminie pracy lub w układzie zbiorowym pracy. Dodatkowo, podobnie, jak w przypadku molestowania i molestowania seksualnego, pracodawcy są uprawnieni do rozwiązania stosunku pracy z mobberem, co może okazać się skutecznym zabezpieczeniem ofiar przed dalszą eskalacją problemu, a także narażeniem innych pracowników na naganne zachowania sprawcy.

6.3.3. Roszczenia przysługujące ofiarom mobbingu

Przepisy k.p. przewidują dwa rodzaje roszczeń przysługujących ofiarom mobbingu. Stosownie do treści art. 94³ § 3 k.p. pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. W § 4 komentowanego przepisu wskazuje się natomiast, że pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Przepisy k.p. przyznają zatem ofiarom mobbingu prawo do dochodzenia odszkodowania za szkodę majątkową nim wyrządzoną, a także zadośćuczynienia za krzywdę wynikającą z rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem.

Jeśli chodzi o cechy wspólne obu rodzajów roszczeń, to jak słusznie zauważa A. Rogoyski, polski ustawodawca nie zdecydował się na wprowadzenie górnego limitu odszkodowania lub zadośćuczynienia, które mogą zostać zasądzone na rzecz ofiary mobbingu, uznając, że kwestia wysokości zasądzonych świadczeń powinna być ustalana w oparciu o zasady prawa cywilnego, w tym w szczególności zasadę adekwatnego związku przyczynowego⁴⁸⁶. W aktualnym stanie prawnym, dochodzenie odszkodowania lub zadośćuczynienia za krzywdę doznaną wskutek rozstroju zdrowia, nie jest także uzależnione od rozwiązania przez pracownika stosunku pracy. Warto odnotować, że pracownik może wystąpić z roszczeniami przeciwko pracodawcy niezależnie od tego, czy pracodawca podjął środki zapobiegające mobbingowi⁴⁸⁷.

⁴⁸⁶ A. Rogoyski, *Jak walczyć z mobbingiem? – wyzwanie dla pracodawców*, MoPr 2004, nr 12, s. 336.

⁴⁸⁷ A. Sobczyk, D. Dörre-Nowak, *Przeciwdziałanie mobbingowi*, MoPr 2006, nr 10, s. 522.

Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi jest bowiem ukierunkowany na skuteczną prewencję, nie zaś jedynie na podjęcie interwencji w przypadku pojawienia się problemu w zakładzie pracy⁴⁸⁸.

W orzecznictwie sądowym⁴⁸⁹ nie budzi wątpliwości, że celem skutecznego dochodzenia roszczeń przez pracownika z tytułu mobbingu, pracownik musi wykazać przed sądem kumulatywnie spełnienie wszelkich przesłanek ustawowej definicji mobbingu, w tym udowodnić jego uporczywość i długotrwałość. W przypadku dochodzenia zadośćuczynienia za doznaną krzywdę, pracownik jest zobowiązany także do wykazania rozstroju zdrowia⁴⁹⁰. W praktyce oznacza to, że zadośćuczynienie z art. 94³ § 3 k.p. nie przysługuje pracownikowi, jeżeli nie wykaże, że w wyniku działań mobbingowych doznał uszczerbku na zdrowiu. Ponadto, ofiary mobbingu nie mogą domagać się zadośćuczynienia w związku z rozstrojem zdrowia, niepodlegającego kwalifikacji w kategoriach medycznych - następstwa w sferze emocjonalnej pracownika takie jak uczucie smutku, przygnębienia, żalu i inne negatywne emocje nie stanowią wystarczającej podstawy do zasądzenia zadośćuczynienia⁴⁹¹. Co istotne, wykazanie rozstroju zdrowia będzie wiązało się z koniecznością przeprowadzenia dowodu z opinii biegłych⁴⁹², a także wykazania związku przyczynowego pomiędzy mobbingiem a rozstrojem zdrowia.

W ocenie SN ustalając wysokość zadośćuczynienia sąd powinien kierować się dorobkiem judykatury z zakresu orzekania o zadośćuczynieniu za doznaną krzywdę (art. 445 § 1 i art. 448 k.c.) oraz odszkodowaniu za szkodę wywołaną rozstrojem zdrowia (art. 444 § 1 k.c.)⁴⁹³. W efekcie, „o rozmiarze należnego zadośćuczynienia pieniężnego powinien (...) decydować w zasadzie rozmiar doznanej krzywdy, tj. stopień cierpień fizycznych i psychicznych, ich intensywność, czas trwania, nieodwracalność następstw wypadku i inne podobne okoliczności. Niewymierny w pełni charakter tych okoliczności sprawia, że sąd przy ustalaniu rozmiaru krzywdy

⁴⁸⁸ Wyrok SN z 21.04.2015 r., sygn. II PK 149/14, Legalis numer: 1358789.

⁴⁸⁹ Wyrok SN z 11.02.2014 r., sygn. I PK 165/13, Legalis numer: 993193, wyrok SN z 8.12.2005 r., sygn. I PK 103/05, OSNAPiUS 2006 nr 21-22, poz. 321, str. 904, postanowienie SN z 24.02.2012 r., sygn. II PK 276/11, Legalis numer: 484610.

⁴⁹⁰ Wyrok SN z 5.12.2006 r., II PK 112/06, OSNAPiUS 2008 nr 1-2, poz. 12, str. 34.

⁴⁹¹ Wyrok SN z 7.05.2009 r., sygn. III PK 2/09, OSNAPiUS 2011 nr 1-2, poz. 5, str. 14.

⁴⁹² B. Bury, M. Nawrocki, *Postępowanie sądowe w sprawach z zakresu prawa pracy*, Kraków 2019, s. 393.

⁴⁹³ Wyrok SN z 29.03.2007 r., sygn. II PK 228/06, OSNAPiUS 2008 nr 9-10, poz. 126, str. 368, MoPr 2007 nr 7, str. 364.

i tym samym wysokości zadośćuczynienia ma pewną swobodę⁴⁹⁴. Wskazane stanowisko SN prowadzi do nadania zadośćuczynieniu z art. 94³ § 3 k.p. szczególnego charakteru prawnego wykazującego znaczne odrębności względem zadośćuczynienia uregulowanego na gruncie prawa cywilnego. Różnica pomiędzy dwoma świadczeniami sprowadza się zasadniczo do tego, że sąd zasądzając zadośćuczynienie za doznaną krzywdę wywołaną rozstrojem zdrowia w związku z mobbingiem jest uprawniony do zrekompensowania ofierze zarówno szkody o charakterze niemajątkowym, jak i majątkowym, przykładowo kosztów leczenia, kosztów przekwalifikowania do nowego zawodu⁴⁹⁵.

Istotna z punktu widzenia praktyki orzeczniczej wydaje się odpowiedź na pytanie, czy zadośćuczynienie z tytułu mobbingu pełni wyłącznie funkcję kompensacyjną, czy też należy je traktować także w kategoriach środka represyjno-prewencyjnego. Kwestia ta może mieć zasadnicze znaczenie dla wysokości zadośćuczynienia, które przy przyjęciu drugiego założenia powinno cechować się odpowiednio wysokim poziomem dolegliwości dla pracodawcy niepodejmującego jakichkolwiek prewencyjnych środków. W orzecznictwie sądowym można spotkać się z przykładami spraw, w których ofiary domagając się wyższego świadczenia powoływały się m.in. na dobrą sytuację finansową pracodawcy. Takie postulaty spotkały się jednak z krytyką wyrażoną w orzecznictwie. W tym miejscu warto zwrócić uwagę na orzeczenie SN z 2017 r.⁴⁹⁶. SN doszedł w nim do przekonania, że „na wysokość zadośćuczynienia nie powinna mieć wpływu sytuacja majątkowa zobowiązanego (dłużnika), ponieważ wysokość „odpowiedniej kwoty” (art. 445 k.c.) powinna być relatywizowana do rozmiaru krzywdy uprawnionego (wierzyciela)”, nawet jeżeli zasądzona kwota nie okaże się „żadnym bodźcem do zmian funkcjonowania jednostki (...) w taki sposób, aby pracodawca faktycznie był zainteresowany (jeśli nie przez względy moralno-etyczne, to chociaż ekonomiczne) skutecznym przeciwdziałaniem mobbingowi”. Aprobując stanowisko SN, należy zauważyć, że ustalenie wysokości zadośćuczynienia za doznaną krzywdę w oparciu o okoliczności inne niż rozmiar krzywdy doznanej przez ofiarę mobbingu może budzić wątpliwości z punktu widzenia fundamentalnej funkcji zadośćuczynienia, jaką jest

⁴⁹⁴ Wyrok SN z 30.01.2004 r., sygn. I CK 131/03, Legalis numer: 66874.

⁴⁹⁵ Wyrok SN z 29.03.2007 r., sygn. II PK 228/06, OSNAPiUS 2008 nr 9-10, poz. 126, str. 368, MoPr 2007 nr 7, str. 364.

⁴⁹⁶ Wyrok SN z 8.08.2017 r., sygn. I PK 206/16, Legalis numer: 1682593.

kompensacja szkody niemajątkowej nie zaś funkcja represyjna⁴⁹⁷. Przyjęcie innego stanowiska może prowadzić do poniesienia, nieuzasadnionej okolicznościami faktycznymi, surowej odpowiedzialności pracodawcy. Dążąc do zapewnienia większej egzekwowalności przepisów zapobiegających mobbingowi, warto zastanowić się nad możliwością zobowiązania pracodawców do wdrażania odpowiednich środków prewencyjnych pod rygorem nałożenia grzywny. Uwagi dotyczące takiej możliwości zostaną przedstawione w czwartym, ostatnim rozdziale rozprawy.

Zupełnie inną kwestią wydaje się praktyka zasądzania zadośćuczynień o niskiej wysokości. Jak słusznie zauważa M. Skąpski, analiza orzecznictwa sądowego w zakresie spraw o zadośćuczynienia za doznaną krzywdę z tytułu mobbingu w pracy prowadzi do wniosku, że sądy rzadko decydują się na zasądzanie wysokich zadośćuczynień, a wprost przeciwnie, zobowiązują pracodawców do wypłaty ofiarom świadczeń o „symbolicznej wartości”⁴⁹⁸. Zadośćuczynienie z tytułu mobbingu – w myśl orzecznictwa SN – powinno „mieć charakter całościowy i obejmować zarówno cierpienia fizyczne (a więc ból i inne dolegliwości), jak i psychiczne (czyli negatywne uczucia doznawane w związku z cierpieniami fizycznymi lub następstwami uszkodzenia ciała czy rozstroju zdrowia) już doznane, czas ich trwania, jak i te, które zapewne wystąpią w przyszłości, a więc prognozy na przyszłość”⁴⁹⁹. Z tego względu, wydaje się, że sądy powinny zasądzać zdecydowanie wyższe zadośćuczynienia za krzywdę wywołaną mobbingiem.

Istotnym ograniczeniem uprawnień ofiar mobbingu jest możliwość dochodzenia zadośćuczynienia za krzywdę wyłącznie gdy mobbing doprowadził do rozstroju zdrowia ofiary. Ofiary mobbingu mogą być zatem zainteresowane dochodzeniem roszczeń w oparciu o przepisy k.c., które dotyczą ochrony innych dóbr osobistych, a także o normy regulujące odpowiedzialność deliktową⁵⁰⁰. Możliwość ta jest jednak ograniczona. Mianowicie, cywilnoprawne roszczenia z tytułu naruszenia dóbr osobistych są uzupełnieniem ochrony gwarantowanej ofiarom przez k.p. Mając na uwadze istotę zasady subsydiarnego stosowania przepisów prawa cywilnego

⁴⁹⁷ D. Klucz, *Odpowiedzialność pracodawcy za szkody wyrządzone pracownikom. Część I – Zasady przyjęte w Kodeksie pracy*, MoPr 2005, nr 3, s. 67.

⁴⁹⁸ M. Skąpski, *Przesłanki kształtowania wysokości zadośćuczynienia z tytułu mobbingu na tle orzecznictwa w sprawach cywilnych*, [w:] M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk (red.), *Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka*, Warszawa 2016, s. 463.

⁴⁹⁹ Wyrok SN z 8.08.2017 r., sygn. I PK 206/16, Legalis numer: 1682593.

⁵⁰⁰ M. Barzycka-Banaszczyk, *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy*, Warszawa 2017, s. 93.

do stosunków pracy (art. 300 k.p.), pracownicy mogą dochodzić roszczeń w oparciu o k.c. wyłącznie w zakresie, w jakim przepisy k.p. nie gwarantują im skutecznej ochrony praw naruszonych mobbingiem. Ofiary mogą zatem dochodzić roszczeń niemajątkowych, a także roszczeń majątkowych w oparciu o przepisy k.c., o ile naprawienie szkody i krzywdy doznanej mobbingiem nie jest możliwe poprzez dochodzenie roszczeń przewidzianych na gruncie k.p.⁵⁰¹.

Przyjrzyjmy się teraz bliżej drugiemu z roszczeń przysługujących ofierze mobbingu na podstawie przepisów k.p, a mianowicie odszkodowaniu, które zgodnie z art. 94³ § 4 k.p. nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Godne uwagi jest, że możliwość zasądzenia komentowanego odszkodowania przez ponad 15 lat obowiązywania art. 94³ k.p. miała zastosowanie wyłącznie, gdy pracownik zdecydował się na rozwiązanie z pracodawcą umowy o pracę z powodu mobbingu. W wyniku nowelizacji k.p. dokonanej na podstawie ustawy z 16.05.2019 r.⁵⁰² ofiary uzyskały możliwość dochodzenia odszkodowania za mobbing, niezależnie od tego czy zdecydują się na rozwiązanie umowy o pracę w związku z mobbingiem, co należy uznać za korzystną zmianę w stosunku do poprzedniego stanu prawnego. Odszkodowanie za mobbing ma za zadanie zrekompensowanie mobbowanemu pracownikowi strat o charakterze majątkowym związanych z mobbingiem, w tym w szczególności kosztów leczenia i zakupu lekarstw. Zasądzenie odszkodowania z tytułu mobbingu nie jest natomiast ukierunkowane na zrekompensowanie pracownikowi szkód o charakterze niemajątkowym, w tym w szczególności w związku z naruszeniem jego dóbr osobistych. Naruszenie owych dóbr prowadzi najczęściej do powstania krzywdy rekompensowanej zasadniczo poprzez instytucję zadośćuczynienia⁵⁰³. Jak słusznie podkreśla się w orzecznictwie SN, odszkodowanie, o którym mowa w art. 94³ § 4 k.p., ma charakter zryczałtowany, co oznacza, że pracownik dochodzący odszkodowania w minimalnej wysokości, nie jest zobowiązany do wykazania wysokości poniesionej szkody⁵⁰⁴. W przypadku gdy pracownik będzie domagał się

⁵⁰¹ Wyrok SN z 2.10.2009 r., sygn. II PK 105/09, OSNAPiUS 2011 nr 9-10, poz. 125, str. 375, D. Dörre-Nowak, *Zbieg środków ochronnych przed molestowaniem, molestowaniem seksualnym i mobbingiem*, PiZS 2004, nr 11, s. 12.

⁵⁰² Ustawa z 16.05.2019 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2019 r. poz. 1043).

⁵⁰³ R. Sadlik, *Roszczenia z tytułu mobbingu w razie przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę*, Służba Pracownicza 2012, nr 6, s. 10.

⁵⁰⁴ Wyrok SN z 23.01.2018 r., sygn. II PK 333/16, OSNAPiUS 2018 nr 11, poz. 147, str. 17.

zasądzenia odszkodowania w wysokości wyższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę będzie zobowiązany do wykazania, że poniesiona przez niego szkoda miała wyższą wartość. Warto zauważyć, że dochodzenie odszkodowania z tytułu doznania mobbingu lub rozwiązania umowy o pracę w związku z mobbingiem nie wymaga wykazania przez ofiarę rozstroju zdrowia, co wpływa pozytywnie na sytuację procesową ofiary.

Należy również wskazać, że mobbowany pracownik jest uprawniony do odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę na podstawie art. 94³ § 4 k.p., zarówno gdy zdecyduje się na rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, jak i bez zachowania okresu wypowiedzenia z tytułu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę⁵⁰⁵. Ofierze mobbingu korzystającej z drugiej ze wskazanych możliwości, przysługuje zarówno odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 55 § 1¹ k.p.), jak i odszkodowanie z art. 94³ § 4 k.p. W doktrynie prawa pracy, podkreśla się, że zadaniem pierwszego z odszkodowań jest bowiem zapewnienie pracownikowi utraconego wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, zaś celem drugiego naprawienie szkód związanych z mobbingiem⁵⁰⁶. Niezależnie od trybu rozwiązania umowy o pracę, oświadczenie pracownika powinno zostać dokonane w formie pisemnej i musi wskazywać przyczynę rozwiązania umowy o pracę. W przypadku rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, wskazanie przyczyny rozwiązania umowy stanowi rozszerzenie obowiązków pracownika, który co do zasady nie jest zobowiązany do umotywowania swojej decyzji. Co istotne, niewskazanie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę może wiązać się z trudnościami w udowodnieniu, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło właśnie z powodu mobbingu. Co więcej, zaniedbanie pracownika może mieć również znaczenie w przypadku dochodzenia przez pracodawcę zwrotu kosztów podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Stosownie do treści art. 103⁵ pkt. 3 i 4 k.p. pracownik podnoszący kwalifikacje zawodowe, który rozwiąże umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia lub bez zachowania okresu wypowiedzenia w związku z mobbingiem nie jest zobowiązany do zwrotu pracodawcy kosztów dodatkowych świadczeń.

⁵⁰⁵ D. Dorre-Nowak, *Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika*, Warszawa 2005, s. 258.

⁵⁰⁶ W. Ostaszewski, *Ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika w orzecznictwie Sądu Najwyższego*, PiZS 2015, nr 4, s. 26-29.

Na uwagę zasługują także inne wątpliwości praktyczne, jakie mogą pojawić się przy analizie art. 94³ § 4 k.p. Mianowicie, przepisy przeciwdziałające mobbingowi nie odnoszą się do rozwiązania stosunku pracy opartego na innej podstawie pracowniczego zatrudnienia tj. powołania, mianowania, wyboru lub spółdzielczej umowy o pracę. Niemniej jednak, wydaje się, że możliwość otrzymania odszkodowania w związku z ustaniem stosunku pracy powinna mieć zastosowanie do wszystkich podstaw pracowniczego zatrudnienia wskazanych w art. 2 k.p.⁵⁰⁷. Warto dodać, że pracownik jest uprawniony do otrzymania odszkodowania zarówno gdy mobbing stanowił wyłączną przyczynę rozwiązania umowy o pracę z pracodawcą, jak i gdy był jedynie jedną z jej przyczyn⁵⁰⁸. Przyjęcie innego założenia mogłoby doprowadzić do sytuacji, w której to pracownik celem otrzymania odszkodowania od pracodawcy musiałby dokonywać wyboru pomiędzy przyczynami wskazanymi w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, co mogłoby okazać się dla niego szczególnie ryzykowne w razie rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. Rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w związku z ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków przez pracodawcę jest szczególnym trybem rozwiązania stosunku pracy uprawniającym pracodawcę do dochodzenia roszczeń od pracownika. Zgodnie z art. 61¹ k.p. w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie. Jak wskazuje się w orzecznictwie sądowym, przyznanie wskazanego odszkodowania nie jest uzależnione od poniesienia jakiegokolwiek szkody przez pracodawcę i nie wymaga przeprowadzania w tym zakresie żadnego postępowania dowodowego⁵⁰⁹, co może skomplikować sytuację ofiary w razie trudności z udowodnieniem mobbingu w trakcie postępowania sądowego.

Kończąc tę część rozważań, warto odnieść się także do zagadnień proceduralnych związanych z dochodzeniem roszczeń z tytułu mobbingu. Podobnie jak w przypadku molestowania i molestowania seksualnego, ofiary mobbingu mogą dochodzić roszczeń przeciwko pracodawcy w okresie 3 lat od dnia wymagalności roszczenia tj. zasadniczo od dnia, w którym dowiedziały się o powstaniu szkody (majątkowej lub niemajątkowej związanej z mobbingiem). Regulacje zapobiegające

⁵⁰⁷ J. Iwulski, *op. cit.*, s. 564.

⁵⁰⁸ Wyrok SN z 6.02.2009 r., sygn. I PK 147/08, niepub.

⁵⁰⁹ Wyrok SN z 13.01.2016 r., sygn. II PK 302/14, MoPr 2016 nr 3, str. 142.

mobbingowi w pracy, w przeciwieństwie do zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie przewidują jednak zasady odwróconego ciężaru dowodowego, co w praktyce oznacza, że w przypadku sporu z pracodawcą odpowiednie zastosowanie na podstawie art. 300 k.p. znajdzie art. 6 k.c. wprowadzający zasadę, iż ciężar udowodnienia mobbingu będzie spoczywał na osobie wywodzącej z tego faktu skutki prawne tj. pracownika. Wspomniane rozwiązanie budzi jednak wątpliwości w literaturze – na szczególną uwagę zasługuje w tym zakresie stanowisko R. Poździka postulującego, by zasada odwróconego ciężaru dowodowego miała także zastosowanie w przypadku roszczeń z tytułu mobbingu. Ich dochodzenie – zdaniem autora - może okazać się utrudnione w związku z trudną pozycją pracownika w tego rodzaju postępowaniach⁵¹⁰.

6.4. Ochrona przed innymi przejawami przemocy w pracy

Tak jak wskazano w pierwszym rozdziale rozprawy, przemoc w pracy przybiera najczęściej postać mobbingu, molestowania lub molestowania seksualnego. Niemniej jednak, nie można z góry założyć, że wspomniane zachowania będą jedynymi przejawami nagannego zjawiska w zakładzie pracy. Za przemoc w pracy należy uznać bowiem także napaści fizyczne na pracowników (w niektórych przypadkach skutkujące wywołaniem ciężkiego uszczerbku na zdrowiu pracownika lub też jego śmiercią), stalking, czy też grożenie pracownikowi. Wskazane zachowania nie zawsze będą wypełniały wszystkie przesłanki molestowania, molestowania seksualnego lub mobbingu. Tytułem przykładu, jednorazowa napaść fizyczna na pracownika, która nie jest motywowana jego cechami osobistymi nie może zostać uznana za molestowanie, molestowanie seksualne, ani za mobbing, co w praktyce uniemożliwia ofierze dochodzenie roszczeń wskazanych w k.p.

Nie oznacza to, że ofierze nie przysługują środki ochrony prawnej w związku z dopuszczeniem się względem niej innej formy przemocy w pracy. Ofiara może przede wszystkim skierować roszczenia względem bezpośredniego sprawcy naruszenia w oparciu o cywilnoprawne zasady ochrony dóbr osobistych. Sprawcą owego naruszenia może okazać się zarówno pracodawca, osoba wykonująca czynności z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3¹ k.p, jak i również współpracownik ofiary, a nawet osoba trzecia. Ofiara przemocy w pracy może dochodzić także roszczeń

⁵¹⁰ R. Poździk, *op. cit.*, s. 129.

od pracodawcy, który stosownie do treści art. 11¹ k.p. jest obowiązany do poszanowania godności oraz innych dóbr osobistych pracownika. Warto przypomnieć, że pracodawca celem należytego wywiązywania się z obowiązku poszanowania dóbr osobistych pracownika (art. 11¹ k.p.) jest zobowiązany do podjęcia działań zapewniających kształtowanie się właściwych relacji pomiędzy osobami współpracującymi w zakładzie pracy⁵¹¹. W orzecznictwie SN podkreśla się, że „obowiązek pracodawcy szanowania dóbr osobistych pracownika obejmuje także zapobieganie i przeciwdziałanie naruszeniu tych dóbr przez innych, podległych mu pracowników. Z tego względu tolerowanie takich naruszeń stanowi przyczynienie się pracodawcy do wynikającej z nich szkody, uzasadniające jego własną odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną z winy jego organu na podstawie art. 416 k.c.”⁵¹². Co istotne, wydaje się, że wspomniana teza może znaleźć odpowiednie zastosowanie także w przypadku gdy aktu przemocy dopuści się osoba trzecia. Jeżeli pracodawca swoim działaniem lub zaniechaniem umożliwia lub przyczynia się do naruszenia dóbr osobistych pracownika w związku z wykonywaniem przez niego pracy, to powinien ponieść odpowiedzialność za naruszenie obowiązku poszanowania dóbr osobistych pracownika. Ograniczeniem dla skutecznego dochodzenia przez pracownika roszczeń odszkodowawczych może okazać się jednak m.in. konieczność wykazania adekwatnego związku przyczynowego pomiędzy szkodą wyrządzoną mu przez osobę trzecią, a zachowaniem pracodawcy.

Na marginesie, warto zaznaczyć, że podstawą odpowiedzialności pracodawcy za dopuszczanie się przemocy w pracy przez współpracowników ofiary nie jest art. 120 k.p. regulujący odpowiedzialność pracodawcy za szkodę wyrządzoną przez pracownika przy wykonywaniu przez niego obowiązków pracowniczych osobie trzeciej. Wskazany przepis - zgodnie z orzecznictwem SN – ma bowiem zastosowanie wyłącznie, gdy pracownik wyrządził szkodę niemyślnie⁵¹³, co zdaje się ograniczać praktyczne znaczenie tego przepisu dla ofiar przemocy w pracy, które są zazwyczaj umyślnie atakowane przez sprawców.

⁵¹¹ Z. Góral, *Podstawowe zasady indywidualnego prawa pracy*, [w:] K. Baran (red.), *System Prawa Pracy. Tom I...*, *op. cit.*, s. 1064.

⁵¹² Wyrok SN z 2.02.2011 r., sygn. II PK 189/10, Legalis numer: 348445.

⁵¹³ Uchwała SN z 12.06.1976 r., sygn. III CZP 5/76, OSNCP 1977 nr 4, poz. 61, wyrok SN z 25.02.1975 r., sygn. II PR 302/74, NP 1975 nr 9, str. 1242.

7. Ochrona przed przemocą w pracy w zatrudnieniu niepracowniczym

7.1. Uwagi wprowadzające

W ramach dalszych rozważań zostaną zaprezentowane podstawowe informacje dotyczące przepisów polskiego prawa regulujących standardy ochrony przed przemocą w pracy w zatrudnieniu niepracowniczym. Uwagi dotyczące ochronnych przepisów zostaną poprzedzone przedstawieniem krótkiej charakterystyki ustawy wdrożeniowej⁵¹⁴ będącej podstawowym aktem normatywnym regulującym zasady przeciwdziałania molestowaniu i molestowaniu seksualnemu w niepracowniczym reżimie zatrudnienia. Należy zauważyć, że analiza standardów ochrony przed przemocą w pracy przysługującej osobom wykonującym pracę w niepracowniczych stosunkach zatrudnienia nie jest ukierunkowana na zaprezentowanie standardów ochrony prawnej przysługujących wszystkim osobom świadczącym pracę. Jej głównym zadaniem będzie przedstawienie przepisów gwarantujących ochronę osobom zatrudnionym w ramach najbardziej typowych stosunków prawnych niepodlegających regulacji prawa pracy, w tym przede wszystkim osobom zatrudnionym w ramach umów cywilnoprawnych. To właśnie wspomniana kategoria osób zarobkujących jest najbardziej narażona na przemoc w pracy w związku z niekontrolowanym rozwojem zatrudnienia niepracowniczego na polskim rynku pracy.

7.2. Ustawa wdrożeniowa

We wcześniejszych fragmentach rozdziału zauważono, że uchwalenie ustawy wdrożeniowej było związane z potrzebą dostosowania przepisów polskiego prawa do wymogów prawa unijnego. Polski ustawodawca wprowadzając w 2004 r. zmiany do k.p. implementujące unijne przepisy dotyczące zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie przyznał ochrony przed dyskryminacją osobom zatrudnionym poza reżimem pracowniczym, co pozostawało w sprzeczności z zasadami prawa unijnego, które nie wprowadzają rozróżnienia standardów ochrony przysługujących poszczególnym osobom świadczącym pracę. Wprowadzenie ustawy wdrożeniowej miało zatem zapewnić osobom zarobkującym w niepracowniczych stosunkach zatrudnienia uprawnienia wynikające z zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

⁵¹⁴ Ustawa z 3.12.2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 1219 ze zm.).

Przechodząc do omówienia zasad określonych w ustawie wdrożeniowej, należy podkreślić, że zgodnie z art. 4 ust. 1 i 2 aktu ma on zastosowanie m.in. do podejmowania kształcenia zawodowego, w tym doksztalcania, doskonalenia, przekwalifikowania zawodowego oraz praktyk zawodowych, a także do warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej. W praktyce oznacza to, że ochroną na gruncie ustawy wdrożeniowej są objęte wszystkie osoby świadczące pracę w ramach umów cywilnoprawnych, w tym umów zlecenia, umów agencyjnych, czy też umów o dzieło. Tak jak słusznie zauważa się w doktrynie prawa pracy, przepisy ustawy wdrożeniowej wprowadzają także ochronę dla osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą tj. osób samozatrudnionych⁵¹⁵. Mając na uwadze genezę wprowadzenia ustawy wdrożeniowej, jej przepisy powinny znaleźć zastosowanie do wszystkich stosunków prawnych, w ramach których ma miejsce świadczenie pracy związanej z zawodowym rozwojem, o ile akty prawne regulujące prawa osób świadczących pracę w ramach owych stosunków nie przewidują ochrony przed naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Celowościowa wykładnia przemawia za objęciem ochroną przewidzianą na gruncie ustawy wdrożeniowej także kandydatów do pracy, z tym zastrzeżeniem, że przepisów ustawy nie stosuje się do swobody wyboru strony umowy, o ile tylko nie jest oparty na płci, rasie, pochodzeniu etnicznym lub narodowości (art. 5 ust. 3 ustawy wdrożeniowej).

Jeśli chodzi o standardy ochrony prawnej przed przemocą w pracy to ustawa wdrożeniowa zapewnia ochronę przed molestowaniem i molestowaniem seksualnym stanowiącymi przejaw nierównego traktowania (art. 3 pkt. 3 i pkt 4 ustawy wdrożeniowej). Choć definicje obu niepożądanych zachowań są zbliżone do definicji przyjętych na gruncie k.p., to przepisy ustawy wdrożeniowej w przeciwieństwie do przepisów k.p. wprowadzają jednak zamknięty katalog przyczyn dyskryminacyjnych, co obniża poziom ochrony ofiar molestowania. Podobnie jak w przypadku regulacji przyjętej na gruncie k.p. za molestowanie powinno uznawać się wyłącznie niepożądane zachowania związane z cechą szczególną ofiary. Stosownie do treści art. 3 pkt. 1 i 2 ustawy wdrożeniowej poprzez dyskryminację bezpośrednią lub pośrednią rozumie się sytuacje, w których osoba fizyczna jest dyskryminowana

⁵¹⁵ K. Walczak, *Zatrudnienie...*, *op. cit.*, s. 330.

ze względu na swoją płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Wśród kryteriów stanowiących potencjalnie podstawę dyskryminacji nie została wskazana m.in. przynależność związkowa, co może budzić istotne wątpliwości z punktu widzenia przyznania osobom zatrudnionym w niepracowniczym reżimie zatrudnienia prawa do zrzeszania się w ramach związków zawodowych⁵¹⁶. Warto zauważyć, że art. 3 ustawy o związkach zawodowych przewiduje wyłącznie zakaz nierównego traktowania członków organizacji, który może prowadzić w szczególności do odmowy nawiązania lub rozwiązania stosunku prawnego, niekorzystnego ukształtowania warunków ich zatrudnienia, czy też pominięcia przy udziale w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe. Tym samym, przepis nie odnosi się *explicite* do problemu molestowania stanowiącego szczególną formę dyskryminacji. Teoretycznie, możliwa jest interpretacja, iż skutkiem nierównego traktowania może być również naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Niemniej jednak, brzmienie art. 3 ustawy o związkach zawodowych przemawia za tym, iż intencją ustawodawcy było zakazanie wyłącznie typowych działań dyskryminacyjnych. Świadczy o tym końcowe zdanie przepisu wskazujące, że pracodawca może uwolnić się od odpowiedzialności z tytułu nierównego traktowania, jeżeli udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami. Sformułowanie użyte przez polskiego ustawodawcę należy uznać zatem za co najmniej niefortunne.

Nie jest to jedyna wątpliwość, jaka może pojawić się w trakcie analizy przepisów ustawy wdrożeniowej. Zgodnie z art. 13 komentowanej ustawy każdy, wobec kogo zasada równego traktowania została naruszona, ma prawo do odszkodowania na zasadach określonych w k.c. Przyjęcie takiej reguły nie jest słuszną decyzją, zważywszy na charakter odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania, które w przypadku molestowania i molestowania seksualnego powinno mieć przede wszystkim na celu zrekompensowanie ofiarom doznanej krzywdy, co przemawia za zasądzeniem zadośćuczynienia za naruszenie dóbr

⁵¹⁶ Stosownie do treści art. 2 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych przysługuje osobom wykonującym pracę zarobkową. Art. 1¹ pkt. 1 ustawy o związkach zawodowych wprowadza legalną definicję osoby wykonującej pracę zarobkową. Zgodnie z przepisem, należy przez nią rozumieć pracownika lub osobę świadczącą pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli nie zatrudnia do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia, oraz ma takie prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i bronię przez związek zawodowy.

osobistych. Z tego względu, wydaje się, że wbrew literalnemu brzmieniu art. 13 ustawy wdrożeniowej, sądy rozpatrujące roszczenia ofiar molestowania i molestowania seksualnego oparte na przepisach ustawy wdrożeniowej powinny uznawać, że ofiary – w zależności od rodzaju szkody – mogą dochodzić odszkodowania lub zadośćuczynienia za doznaną krzywdę bądź też zasądzać odszkodowanie rekompensujące zarówno szkodę majątkową, jak i niemajątkową⁵¹⁷. Warto zauważyć, że w przeciwieństwie do przepisów k.p. art. 13 ustawy wdrożeniowej nie zobowiązuje sądu orzekającego w sprawie do zasądzenia na rzecz ofiary odszkodowania w minimalnej wysokości, pozostawiając ustalenie wysokości odszkodowania uznaniu sędziowskiemu.

Problematyczne jest także udzielenie odpowiedzi na pytanie, czy ofiary molestowania i molestowania seksualnego mogą dochodzić roszczeń względem podmiotów zatrudniających w sytuacji, gdy sprawcami niepożądanych zachowań byli ich współpracownicy lub osoby trzecie. Wydaje się, że odpowiednie zastosowanie w takich sytuacjach może znaleźć art. 430 k.c. wprowadzający deliktową odpowiedzialność za podwładnego. Antycypując rozważania zaprezentowane w dalszych fragmentach rozdziału, należy zauważyć, że zastosowanie art. 430 k.c. do przejawów przemocy w pracy jest często kwestionowane przez przedstawicieli doktryny, którzy podkreślają, że akty przemocy są zazwyczaj dokonywane w interesie podwładnego, nie zaś jego zwierzchnika, co może przemawiać za ograniczoną możliwością dochodzenia roszczeń w oparciu o odpowiedzialność deliktową podmiotu powierzającego pracę. Odpowiedzialność podmiotów zatrudniających – tak jak zostanie zaprezentowane w dalszych rozważaniach – może jednak opierać się na dopuszczeniu się deliktu w postaci pomocnictwa sprawcy (art. 422 k.c.). Dodatkowo, zaniechanie podjęcia działań przeciwdziałających molestowaniu i molestowaniu seksualnemu w niektórych przypadkach może zostać uznane za dopuszczenie się czynu niedozwolonego z winy organu osoby prawnej (art. 416 k.c.).

7.3. Zatrudnienie niepracownicze typu cywilnoprawnego

Rozważania dotyczące ochrony prawnej przewidzianej dla ofiar przemocy zatrudnionych w ramach umów cywilnoprawnych powinny rozpocząć się

⁵¹⁷ Podobnie: wyrok SR w Toruniu z 6.08.2019 r., sygn. I C 469/18, Legalis numer: 2246287.

od stwierdzenia, że prawo cywilne reguluje zasady wykonywania umów pomiędzy dwoma równorzędnymi stronami stosunku zobowiązaniowego tj. wierzycielem i dłużnikiem. Z tego względu, przepisy k.c. nie regulują problematyki przeciwdziałania przemocy stanowiącej przejaw nadużycia władzy nad słabszą stroną stosunku prawnego. Prawo cywilne – w przeciwieństwie do norm prawa pracy – nie zawiera także szczegółowych wytycznych dotyczących warunków wykonywania usług przez strony zobowiązania⁵¹⁸.

Podstawowym źródłem ochrony przed przemocą w pracy dla osób zatrudnionych w ramach umów cywilnoprawnych są przede wszystkim regulacje szczególne, w tym wspomniana wcześniej ustawa wdrożeniowa zakazująca molestowania i molestowania seksualnego. Na uwagę zasługuje także ustawa o praktykach absolwenckich regulująca zasady wykonywania cywilnoprawnej umowy o praktykę absolwencką i gwarantująca praktykantowi prawo do równego traktowania w zatrudnieniu na zasadach określonych w k.p. Szczegółowe rozważania dotyczące wskazanej ustawy staną się przedmiotem uwag zaprezentowanych w odrębnym podrozdziale. W przypadku braku przepisów szczególnych, ofiara przemocy w pracy zatrudniona w ramach umów cywilnoprawnych może dochodzić roszczeń w oparciu o omówione wcześniej przepisy regulujące ochronę dóbr osobistych (art. 23-24 k.c.). Roszczenia te będą jednak zasadniczo przysługiwać względem bezpośredniego sprawcy naruszenia, który może zostać zobowiązany do naprawienia szkody majątkowej i niemajątkowej wyrządzonej aktem przemocy. Na uwagę zasługuje również art. 87 k.c. wprowadzający możliwość uchylecia się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem bezprawnej groźby. Pomimo że możliwość odwołania oświadczenia woli jest ograniczona do sytuacji, gdy składający oświadczenie może obawiać się, iż jemu samemu lub innej osobie grozi poważne niebezpieczeństwo osobiste lub majątkowe, to jednak komentowany przepis w praktyce może stanowić ważny środek ochrony prawnej dla ofiar przemocy zmuszanych do składania pod wpływem groźby niekorzystnych oświadczeń woli.

Zagadnieniem wartym uwagi jest przede wszystkim problematyka odpowiedzialności podmiotu powierzającego pracę za występowanie przemocy w pracy w przypadkach gdy nie jest on bezpośrednim sprawcą naruszenia. *Prima facie*

⁵¹⁸ L. Florek, *Umowy cywilnoprawne a umowa o pracę*, [w:] G. Goździewicz (red.), *Umowa o pracę a umowa o zatrudnienie*, Warszawa 2018, s. 39.

może wydawać się, że w takich przypadkach ofiara przemocy będzie mogła dochodzić roszczeń w oparciu o zasady kontraktowej odpowiedzialności (art. 471 k.c. i nast. k.c.). Oczywiście, niewykonanie bądź nienależyte wykonanie zobowiązania nie sprowadza się wyłącznie do spełnienia świadczenia będącego przedmiotem wiążącej strony umowy, lecz może polegać także na niewywiązaniu się z innych obowiązków wynikających z treści umowy. Do nienależytego wykonania zobowiązania może również dojść w przypadku, gdy strona nie wywiązuje się z obowiązków nałożonych przez obowiązujące przepisy⁵¹⁹. Szczególnym tego przykładem wydaje się niewykonanie obowiązku zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy osobom niebędącym pracownikami (art. 304 k.p.), co może uzasadnić poniesienie odpowiedzialności przez podmiot zatrudniający na gruncie art. 471 k.c. Mając na uwadze, że na gruncie obowiązujących przepisów, przemoc w pracy nie jest traktowana *explicite* w kategorii naruszenia przepisów bhp, wydaje się, że ofiara przemocy w pracy może dochodzić roszczeń przede wszystkim w oparciu o przepisy o odpowiedzialności deliktowej.

Prawu cywilnemu nie jest obca konstrukcja odpowiedzialności za osoby trzecie (art. 429-430 k.c.). Stosownie do treści art. 429 k.c. regulującym odpowiedzialność za samodzielny wykonawcę: „kto powierza wykonanie czynności drugiemu, ten jest odpowiedzialny za szkodę wyrządzoną przez sprawcę przy wykonywaniu powierzonej mu czynności, chyba że nie ponosi winy w wyborze albo że wykonanie czynności powierzył osobie, przedsiębiorstwu lub zakładowi, które w zakresie swej działalności zawodowej trudnią się wykonywaniem takich czynności”. Art. 430 k.c. wprowadza natomiast odpowiedzialność za wykonawcę. Zgodnie ze wskazanym przepisem: „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 powierzonej jej czynności”.

W piśmiennictwie prawniczym nie wykształcił się jednolity pogląd, czy wymienione przepisy mogą stać się podstawą odpowiedzialności za przemoc w pracy. Odpowiedzialność uregulowana w art. 429 k.c. tj. odpowiedzialność za tzw. samodzielny wykonawcę jest oparta na zasadzie winy, co umożliwia

⁵¹⁹ W. Borysiak, *Komentarz do art. 353 Kodeksu cywilnego*, [w:] K. Osajda (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz. Zobowiązania. Część ogólna. Tom III A*, Warszawa 2017, s. 11.

uwolnienie się od odpowiedzialności przez podmiot zatrudniający w przypadku wykazania, że nie ponosi on winy w wyborze lub wykonanie czynności powierzył osobie, przedsiębiorstwu lub zakładowi, które w zakresie swej działalności zawodowej trudnią się wykonywaniem takich czynności. W przeciwieństwie do odpowiedzialności za samodzielnego wykonawcę, art. 430 k.c. reguluje odpowiedzialność na zasadzie ryzyka – jej kluczową przesłanką jest stosunek podległości pomiędzy podmiotem powierzającym daną czynność a jej wykonawcą⁵²⁰, co zdaje się przemawiać za możliwością dochodzenia roszczeń przez ofiary przemocy w pracy w oparciu o wskazany delikt.

Poniesienie odpowiedzialności deliktowej za wykonawcę dopuszczającego się aktu przemocy w pracy nie jest jednak oczywiste. Uzasadnieniem możliwości poniesienia przez zwierzchnika odpowiedzialności za czyny podwładnego jest bowiem sprawowanie nadzoru i kontroli nad wykonywanymi przez niego czynnościami⁵²¹. Zastosowanie art. 430 k.c. może być zatem niemożliwe gdy podwładny wykracza poza zakres powierzonych mu obowiązków⁵²². Dlatego też, konieczne wydaje się ustalenie czy wyrządzenie szkody było powiązane z czynnościami wykonywanymi w interesie zwierzchnika, czy też w interesie podwładnego⁵²³. Warto zauważyć, że w ocenie W. Cieślaka oraz J. Steliny, jako zasadę należy przyjąć, że zachowania mobbingowe mają miejsce przy okazji wykonywania określonych zadań⁵²⁴. Za ograniczoną możliwością zastosowania art. 430 k.c. w przypadku zjawiska mobbingu opowiada się także A. Sobczyk, argumentując, że w wielu przypadkach nie będzie to możliwe z uwagi na brak związku pomiędzy zachowaniem sprawcy a wykonywaniem powierzonych zadań⁵²⁵.

W przedmiotowej literaturze można spotkać się jednak z odmiennymi stanowiskami, a także argumentacją przemawiającą za surową odpowiedzialnością podmiotu zatrudniającego. W ocenie A. Szpunara, przełożony powinien ponosić surową odpowiedzialność za niewłaściwy dobór personelu wykonującego określone

⁵²⁰ A. Szpunar, *Odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną przez podwładnego*, [w:] A. Mączyński, M. Pazdan, A. Szpunar (red.), *Rozprawy z polskiego i europejskiego prawa prywatnego*, Kraków 1994, s. 465 i nast.

⁵²¹ A. Rembieniński, *Odpowiedzialność cywilna za szkodę wyrządzoną przez podwładnego*, Łódź 1969, s. 100.

⁵²² *Ibidem*, s. 184.

⁵²³ W. Dubis, *Komentarz do art. 430 Kodeksu cywilnego*, [w:] E. Gniewek (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz do art. 1-534*, Warszawa 2004, s. 1078.

⁵²⁴ W. Cieślak, J. Stelina, *Definicja...*, *op. cit.*, s. 70.

⁵²⁵ A. Sobczyk, *Mobbing...*, *op. cit.*, s. 175.

zadanie oraz nieprawidłowe zorganizowanie procesu świadczenia usług⁵²⁶. Za istotny należy uznać pogląd wyrażony przez B. Ostrzechowskiego uznającego, że: „uzasadnione wydaje się przyjęcie odpowiedzialności przełożonego w przypadku, gdy z samego charakteru powierzonych czynności czy funkcji wynika istotny wzrost ryzyka wyrządzenia szkód określonego rodzaju”⁵²⁷. Za możliwością poniesienia odpowiedzialności przez podmiot zatrudniający na podstawie art. 430 k.c. opowiada się m.in. T. Liszcz⁵²⁸, a także W. Borysiak⁵²⁹ uznający możliwość zakwalifikowania działań mobbingowych jako wykazujących związek z powierzonymi czynnościami. Za ważny należy uznać wyrok SN z 31.03.2020 r., zgodnie z którym: „w świetle art. 430 k.c., jeżeli sprawca działał w celu osobistym (dla korzyści osobistej), a wykonywanie powierzonych czynności służbowej umożliwiło mu wyrządzenie szkody, zwierzchnik nie może skutecznie podnieść zarzutu, że podwładny wyrządził szkodę tylko przy sposobności (przy okazji) realizacji powierzonych zadań”⁵³⁰.

Mając na uwadze powyższe, w przypadku sporu pomiędzy stronami stosunku cywilnoprawnego, nie można w pełni wykluczyć możliwości poniesienia odpowiedzialności na podstawie art. 430 k.c. w związku z dopuszczeniem się przemocy przez podwładnego. Zwierzchnik ma co do zasady możliwość wpływu na sposób wykonywania powierzonych czynności, w tym wyznaczania podwładnemu określonego sposobu zachowania się⁵³¹, co w niektórych przypadkach może wyeliminować ryzyko powstania szkody związanej z aktem przemocy. Dochodzenie roszczeń z tytułu przemocy w pracy w oparciu o art. 430 k.c. nie jest jednak oczywiste i wiąże się z ryzykiem ich oddalenia.

Warto zauważyć, że ofiary przemocy w pracy zatrudnione w reżimie cywilnoprawnym mogą mieć także trudność w dochodzeniu roszczeń związanych z przemocą w pracy stosowaną przez osoby trzecie. Wydaje się, że w takich przypadkach, podmiot zatrudniający może ponieść odpowiedzialność, gdy poprzez swoje działanie lub zaniechanie umożliwi sprawcy dopuszczenie się aktu przemocy,

⁵²⁶ A. Szpunar, *Odpowiedzialność za podwładnego*, „Nowe Prawo” 1958, nr 6, s. 21.

⁵²⁷ B. Ostrzechowski, *Wyrządzenie szkody przy wykonywaniu powierzonych czynności na tle porównawczym*, Przegląd Prawa Handlowego 2015, nr 8, s. 49.

⁵²⁸ T. Liszcz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika*, cz. 2, PiZS 2009, nr 1, s. 4–5

⁵²⁹ W. Borysiak, *Komentarz do art. 430 Kodeksu cywilnego*, [w:] K. Osajda (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz. Tom II. Zobowiązania (art. 353- 921[16] KC)*, Warszawa 2013, s. 556.

⁵³⁰ Wyrok SN z 31.03.2020 r., sygn. II CSK 124/19, Legalis numer: 2300291.

⁵³¹ P. Machnikowski, *Odpowiedzialność za wykonawcę powierzonych czynności*, [w:] A. Olejniczak (red.), *Prawo zobowiązań. Część ogólna*, Warszawa 2009, s. 437-438.

a tym samym dopuści się czynu niedozwolonego w postaci pomocnictwa (art. 422 k.c.). Alternatywną podstawą roszczeń może okazać się także czyn niedozwolony osoby prawnej wynikający z winy jej organu (art. 416 k.c.), który nie podjął odpowiednich działań celem należytej ochrony osób zarobkujących, przykładowo nie zabezpieczył miejsca wykonywania usług przed dostępem osób nieupoważnionych. Skuteczne dochodzenie roszczeń odszkodowawczych w oparciu o wskazane delikty wymaga jednak wykazania adekwatnego związku przyczynowego pomiędzy zachowaniem podmiotu zatrudniającego, a szkodą wyrządzoną osobie zarobkującej przez osobę trzecią, co w praktyce zmniejsza szanse na uzyskanie odszkodowania.

7.4. Zatrudnienie w ramach umowy o praktykę absolwencką

Szczególną podstawą wykonywania pracy w polskim systemie prawnym jest zatrudnienie w oparciu o umowę o praktykę absolwencką, stanowiącą przykład umowy cywilnoprawnej. Zasady zatrudnienia w oparciu o komentowaną umowę zostały wskazane w ustawie o praktykach absolwenckich⁵³². Praktyki absolwenckie stanowią jeden ze sposobów zdobycia przez absolwentów odpowiedniego doświadczenia, a także nabywania umiejętności praktycznych niezbędnych do wykonywania pracy (art. 1 ust. 2 komentowanej ustawy). Praktykantem na gruncie art. 2 ust. 1 ustawy może być każda osoba fizyczna, która ukończyła co najmniej gimnazjum lub ośmioletnią szkołę podstawową i w dniu rozpoczęcia praktyki nie ukończyła 30. roku życia.

Tak jak wskazano powyżej, umowa o praktykę absolwencką stanowi typową umowę cywilnoprawną regulowaną przepisami k.c. Niemniej jednak, ze względu na cechy, odróżniające odbywanie praktyk od świadczenia pracy w ramach zatrudnienia cywilnoprawnego, do umowy o praktyki absolwenckie stosuje się niektóre przepisy k.p., w tym m.in. art. 18^{3a}-18^{3e} k.p., regulujące zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. Z tego względu, praktykanci, niezależnie od tego czy otrzymują wynagrodzenie za praktyki, bądź też odbywają je bezpłatnie, są chronieni przed molestowaniem i molestowaniem seksualnym, a także są uprawnieni do otrzymania odszkodowania za naruszenie względem nich zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Pomimo to, podmiot przyjmujący na praktykę nie jest zobowiązany do przekazania im tekstu przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu na zasadach określonych w art. 94¹ k.p.

⁵³² Ustawa z 17.07.2009 r. o praktykach absolwenckich (Dz.U. z 2018 r. poz. 1244 ze zm.).

Ustawa o praktykach absolwenckich nie nakazuje również odpowiedniego stosowania art. 94³ k.p. określającego obowiązek przeciwdziałania mobbingowi, co oznacza, że w przypadku pojawienia się zachowań mobbingowych w trakcie praktyk, praktykanci mogą dochodzić roszczeń wyłącznie w oparciu o przepisy k.c. Rozwiązanie to może budzić wątpliwości, jeśli weźmie się pod uwagę, że praktykanci podobnie jak osoby zatrudnione w ramach stosunku pracy są narażeni na działania ukierunkowane na wywołanie u nich zaniżonej oceny przydatności zawodowej, poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie ich z zespołu współpracowników. Jak słusznie zauważa się w literaturze przedmiotu, pomiędzy praktykantem a podmiotem przyjmującym na praktykę występuje relacja podporządkowania, związana z istotą łączącego ich stosunku prawnego, jakim jest nabywanie umiejętności i uzyskiwanie doświadczenia w trakcie praktyk⁵³³. Pomimo tego że okres praktyk absolwenckich nie powinien zasadniczo przekroczyć 3 miesięcy (art. 5 ust. 4 ustawy o praktykach absolwenckich), to jednak nie można z góry wykluczyć, że praktykant nie padnie ofiarą działań lub zachowań wypełniających przesłanki mobbingu w okresie praktyk. W takich przypadkach będzie przysługiwała mu ochrona zagwarantowana wyłącznie przez przepisy k.c., w tym w szczególności przepisy regulujące ochronę dóbr osobistych, czy też odpowiedzialność deliktową podmiotu przyjmującego na praktykę. Niezależnie od tego, podmiot przyjmujący na praktykę powinien zapewnić praktykantom bezpieczne i higieniczne warunki odbywania praktyki (art. 6 ustawy o praktykach absolwenckich), co w teorii może stać się również podstawą potencjalnych roszczeń praktykantów w przypadku dopuszczenia się względem nich bardziej groźnych form przemocy.

7.5. Odbywanie stażu przez bezrobotnych

Omówienie ochrony przed przemocą w pracy na gruncie przepisów regulujących zatrudnienie niepracownicze wymaga także odniesienia się do świadczenia pracy przez bezrobotnego w trakcie stażu. Zgodnie z art. 53 ust. 1 oraz ust. 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy⁵³⁴, starosta w celu aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych może skierować je do odbycia stażu

⁵³³ M. Skąpski, *Zatrudnienie niepracownicze na podstawie umowy o praktykę oraz staż absolwencki*, [w:] K. Baran (red.), *System prawa pracy. Tom VII...*, op. cit., s. 226.

⁵³⁴ Ustawa z 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1409 ze zm.).

do pracodawcy przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy, zaś w przypadku bezrobotnych, którzy nie ukończyli 30 roku życia na okres do 12 miesięcy. Umowa o odbywanie przez bezrobotnego stażu jest zawierana pomiędzy starostą a organizatorem stażu – bezrobotny wykonujący pracę u organizatora stażu nie ma zatem realnych możliwości wpływu na jej treść⁵³⁵. Nie oznacza to jednak, że polski ustawodawca nie dostrzegł ryzyka pojawienia się ewentualnych nadużyć w trakcie trwania stażu. Warunki, jakim powinien odpowiadać staż, zostały określone w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 20 sierpnia 2009 r. w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu przez bezrobotnych⁵³⁶. Główną potrzebą wprowadzenia rozporządzenia była konieczność zapewnienia właściwych warunków nabywania umiejętności przez bezrobotnego (art. 53 ust. 9 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).

Istotne z punktu widzenia dalszych rozważań są przede wszystkim § 6 oraz § 8 rozporządzenia regulujące obowiązki organizatora stażu względem bezrobotnego, a także obowiązki i prawa bezrobotnego w trakcie stażu. Godny uwagi jest m.in. obowiązek zapewnienia bezrobotnemu bezpiecznych i higienicznych warunków odbywania stażu na zasadach przewidzianych dla pracowników (§ 6 ust. 1 pkt. 3 rozporządzenia), czy też obowiązek zapewnienia profilaktycznej ochrony zdrowia w zakresie przewidzianym dla pracowników (§ 6 ust. 1 pkt. 4 rozporządzenia). Jeśli chodzi o prawa i obowiązki bezrobotnego, to jest on zobowiązany do sumiennego i starannego wykonywania zadań objętych programem stażu oraz stosowania się do poleceń organizatora i opiekuna, o ile nie są one sprzeczne z prawem (§ 6 ust. 2 pkt. 2 rozporządzenia), a także do przestrzegania przepisów i zasad obowiązujących u organizatora, w szczególności regulaminu pracy, tajemnicy służbowej, zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych (§ 6 ust. 2 pkt. 3 rozporządzenia). Przepisy komentowanego rozporządzenia gwarantują również bezrobotnemu prawo do równego traktowania na zasadach określonych w przepisach rozdziału IIa w dziale pierwszym k.p. (§ 8 rozporządzenia).

Analiza treści rozporządzenia skłania ku refleksji, że bezrobotny odbywający staż jest chroniony przed zdecydowaną większością przejawów przemocy w pracy tj. molestowaniem, molestowaniem seksualnym, a także najbardziej brutalnymi

⁵³⁵ Tak m.in. wyrok WSA w Rzeszowie z 9.01.2019 r., sygn. II SA/Rz 1158/18, Legalis nr 1873857.

⁵³⁶ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 20.08.2009 r. w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu przez bezrobotnych (Dz.U. nr 142, poz. 1160).

przejawami przemocy, których pojawienie się na terenie zakładu pracy jest związane z naruszeniem przepisów bhp. Pomimo że bezrobotny i organizator stażu nie zawierają ze sobą formalnie odrębnej umowy, to wydaje się, że w przypadku wyrządzenia szkody bezrobotnemu, podmiotem odpowiedzialnym za jej naprawienie powinien być organizator. Jak słusznie zauważa się bowiem w doktrynie prawa pracy, pomiędzy bezrobotnym a organizatorem stażu dochodzi do powstania zobowiązaniowego stosunku prawnego - w jego ramach strony są zobowiązane do wykonywania względem siebie obowiązków określonych w § 6, § 7 oraz § 8 rozporządzenia⁵³⁷. Okoliczność ta przemawia za kierowaniem roszczeń związanych z molestowaniem i molestowaniem seksualnym bezpośrednio przeciwko organizatorowi stażu, a nie staroście. Wydaje się, że bezrobotny, który padnie ofiarą molestowania lub molestowania seksualnego w trakcie odbywania stażu jest uprawniony do otrzymania odszkodowania odpowiadającego co najmniej minimalnemu wynagrodzeniu za pracę (art. 18^{3d} k.p.)⁵³⁸. Niezależnie od możliwości dochodzenia roszczeń na drodze sądowej, w przypadku pojawienia się przemocy w trakcie stażu, bezrobotny powinien niezwłocznie poinformować o problemie starostę. Stosownie do treści § 9 rozporządzenia staroście przysługuje bowiem uprawnienie do rozwiązania z organizatorem stażu umowy o odbywanie stażu, m.in. w przypadku niedotrzymania warunków odbywania stażu.

Podstawowym problemem związanym z rozporządzeniem w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu przez bezrobotnych jest to, że jego przepisy nie przewidują możliwości dochodzenia roszczeń z tytułu mobbingu. Taka decyzja wydaje się wątpliwa w sytuacji gdy bezsprzecznie bezrobotny może paść ofiarą zachowań mobbingowych, a w szczególności działań lub zachowań mających na celu wywołanie u niego zaniżonej oceny przydatności zawodowej. Oczywiście, nieprzyznanie bezrobotnemu prawa do dochodzenia roszczeń z tytułu mobbingu w oparciu o art. 94³ k.p. nie pozbawia go możliwości skorzystania z cywilnoprawnych środków ochrony prawnej dóbr osobistych, co jednak wydaje się rozwiązaniem niewystarczającym z punktu widzenia jego interesów.

⁵³⁷ M. Skąpski, *Zatrudnienie...*, *op. cit.*, s. 241.

⁵³⁸ Podobnie: wyrok SA w Gdańsku z 6.03.2013 r., sygn. III APa 6/13, KSAG 2014 nr 2, str. 210.

7.6. Zatrudnienie służbowe

Kontynuując rozważania dotyczące zakresu ochrony prawnej przed przemocą w pracy przewidzianej dla osób zatrudnionych w ramach reżimu niepracowniczego, warto zwrócić także uwagę na standardy gwarantowane funkcjonariuszom służb mundurowych oraz żołnierzom. Status zatrudnienia wskazanych kategorii osób zarobkujących jest regulowany aktami normatywnymi prawnymi określającymi zasady funkcjonowania i organizacji podmiotów, w których pełnią służbę. Do wspomnianych aktów prawnych należy zaliczyć m.in. ustawę o Policji⁵³⁹, ustawę o Służbie Granicznej⁵⁴⁰, ustawę o Państwowej Straży Pożarnej⁵⁴¹, ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej⁵⁴², ustawę o Służbie Więziennej⁵⁴³, czy też ustawę o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych⁵⁴⁴.

Analiza wspomnianych aktów prawnych powinna zostać rozpoczęta od zwrócenia uwagi, że nie mogą one zostać uznane za pragmatyki służbowe w rozumieniu art. 5 k.p., ponieważ regulują one służbowe stosunki prawne, które nie mają charakteru więzi obligacyjnej. Pomimo to, polski ustawodawca mając na uwadze konieczność zagwarantowania osobom zarobkującym w tym reżimie zatrudnienia odpowiednich warunków pracy, w wielu przypadkach decyduje się na odesłanie do wybranych przepisów k.p., co jest wyrazem upodobniania się stosunku zatrudnienia funkcjonariuszy służbowych do stosunku pracy⁵⁴⁵. Przykładowo, zgodnie z art. 71a ust. 6 ustawy o Policji, w sprawach bezpieczeństwa i higieny służby odpowiednie zastosowanie znajdują wybrane przepisy k.p., a także aktów wykonawczych do k.p. określających zasady bhp. Podobne uregulowanie można znaleźć również na gruncie art. 75b ust. 2 ustawy o Służbie Granicznej.

Pomimo możliwości zastosowania ochronnych norm prawa pracy, przepisy regulujące zasady niepracowniczego zatrudnienia służbowego co do zasady nie odwołują się do reguł dotyczących przeciwdziałania przemocy w pracy przewidzianych na gruncie k.p. Wyjątkiem w tym zakresie jest art. 157 ust. 4 ustawy o Służbie Więziennej, nakładający na przełożonych funkcjonariuszy Służby

⁵³⁹ Ustawa z 6.04.1990 r. o Policji (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 360 ze zm.).

⁵⁴⁰ Ustawa z 12.10.1990 r. o Straży Granicznej (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 305 ze zm.).

⁵⁴¹ Ustawa z 24.01.1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1123 ze zm.).

⁵⁴² Ustawa z 16.11.2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 505 ze zm.).

⁵⁴³ Ustawa z 9.04.2010 r. o Służbie Więziennej (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 848 ze zm.).

⁵⁴⁴ Ustawa z 11.09.2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 860 ze zm.).

⁵⁴⁵ T. Kuczyński, *Administracyjnoprawne zatrudnienie niepracownicze*, [w:] K. Baran (red.), *System Prawa Pracy. Tom VII...*, op. cit., s. 408.

Więziennej obowiązek przeciwdziałania mobbingowi oraz przewidujący odpowiednie stosowanie art. 94³ k.p. W praktyce oznacza to, że funkcjonariusze Służby Więziennej są chronieni przed mobbingiem na takich samych zasadach jak pracownicy. W przypadku pozostałych funkcjonariuszy służb mundurowych, podstawą dochodzenia roszczeń z tytułu mobbingu w pracy stanowią przepisy k.c., w tym w szczególności dotyczące ochrony dóbr osobistych. Rozumowanie to potwierdza SN uznając, że "dopuszczalna jest droga sądowa w sprawie, w której funkcjonariusz policji dochodzi odszkodowania i innych roszczeń z tytułu długotrwałego izolowania go, poniżania oraz pomijania w awansach i szkoleniach przez przełożonych (art. 1 i 2 § 1 k.p.c.)"⁵⁴⁶. Jeśli chodzi zaś o żołnierzy to - w ocenie SN - właściwą drogą dochodzenia roszczeń z tytułu mobbingu jest droga służbowa lub ewentualnie skierowanie sprawy do sądu administracyjnego⁵⁴⁷.

W kontekście przeprowadzonych rozważań istotne jest zwrócenie uwagi na art. 254 pkt. 11 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej. Zgodnie ze wspomnianym przepisem, funkcjonariusze podlegają odpowiedzialności dyscyplinarnej za stosowanie dyskryminacji, molestowania i mobbingu w rozumieniu przepisów k.p. Podstawową wątpliwością związaną z brzmieniem przepisu jest okoliczność, że przepisy komentowanej ustawy nie odwołują się do regulacji k.p. dotyczących mobbingu, molestowania, czy też molestowania seksualnego. O ile w przypadku molestowania i molestowania seksualnego odpowiednie ochronne regulacje mogą być wywodzone z brzmienia przepisów ustawy wdrożeniowej, to podobny wniosek nie znajdzie zastosowania w przypadku mobbingu regulowanego wyłącznie na gruncie przepisów k.p. Możliwość pociągnięcia do odpowiedzialności dyscyplinarnej sprawcy mobbingu nie powinna być jednak interpretowana jako rozszerzenie zakresu zastosowania art. 94³ k.p. także do stosunków zatrudnienia regulowanych przez przepisy o Krajowej Administracji Skarbowej. Ochrona przed mobbingiem w przypadku osób wykonujących pracę na podstawie stosunku regulowanego przepisami komentowanej ustawy będzie zatem wynikała z przepisów k.c. regulujących ochronę dóbr osobistych. Jeśli chodzi o ochronę przed molestowaniem i molestowaniem seksualnym, to funkcjonariusze służb mundurowych

⁵⁴⁶ Postanowienie SN z 9.05.2007 r., sygn. I PZP 2/07, OSNAPiUS 2008 nr 15-16, poz. 224, str. 656.

⁵⁴⁷ Postanowienie SN z 11.07.2019 r., sygn. V CZ 41/19, Legalis numer: 2198946.

oraz żołnierze mogą dochodzić roszczeń z tytułu niepożądanych zachowań w pracy na zasadach określonych w ustawie wdrożeniowej⁵⁴⁸ regulującej zasady ochrony mające zastosowanie do wszystkich osób podejmujących i wykonujących działalność zarobkową.

7.7. **Zatrudnienie penalnoprawne**

Jednym z rodzajów zatrudnienia niepracowniczego jest tzw. zatrudnienie penalnoprawne regulowane przez k.k.w.⁵⁴⁹ oraz przepisy rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 9.02.2004 r. w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych⁵⁵⁰. Osoba pozbawiona wolności ma możliwość wykonywania pracy zarobkowej w ramach umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło, umowy o pracę nakładczą lub na innej podstawie prawnej bądź w oparciu o skierowanie do wykonywania pracy przez dyrektora zakładu karnego (art. 121 § 1 oraz § 2 k.k.w.).

W ramach dalszych rozważań zostaną zaprezentowane informacje dotyczące wykonywania pracy w oparciu o skierowanie do wykonywania pracy. W przypadku nawiązania stosunku zatrudnienia pomiędzy skazanym a podmiotem zatrudniającym odpowiednie zastosowanie znajdą bowiem obowiązujące regulacje z zakresu prawa pracy lub prawa cywilnego. Jak słusznie zauważa SN, wykonywanie pracy w oparciu o skierowanie dyrektora zakładu karnego nie prowadzi do nawiązania stosunku zatrudnienia pomiędzy skazanym a podmiotem, na rzecz którego świadczy pracę, a skutkuje nawiązaniem „specyficznego stosunku administracyjno-prawnego między osadzonym a dyrektorem jednostki penitencjarnej, mimo że praca może być świadczona dla innego podmiotu, z którym dana jednostka penitencjarna ma podpisaną umowę o zatrudnienie osadzonych”⁵⁵¹. W przypadku rozpoczęcia wykonywania pracy przez skazanego w oparciu o skierowanie do pracy przez dyrektora zakładu karnego, odpowiednie zastosowanie znajdą jednak przepisy prawa pracy dotyczące czasu pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 121 § 9 k.k.w.).

W kontekście przeprowadzonych rozważań istotne jest spostrzeżenie, że obowiązujące przepisy różnicują poziom ochrony przed przemocą pracy osób

⁵⁴⁸ T. Kuczyński, *Obowiązek równego traktowania i przeciwdziałania mobbingowi w niepracowniczym stosunku służbowym*, PiZS 2017, nr 10, s. 4, podobnie: Rzecznik Praw Obywatelskich, *Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w służbach mundurowych. Analiza i zalecenia*, Warszawa 2018, s. 9.

⁵⁴⁹ Ustawa z 6.06.1997 r. - Kodeks karny wykonawczy (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 523 ze zm.).

⁵⁵⁰ Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 28.08.1998 r. w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1887).

⁵⁵¹ Wyrok SN z 8.03.2013 r., sygn. II PK 192/12, OSNAPiUS 2013 nr 23-24, poz. 279, str. 1003.

skazanych w zależności od tego czy zostały one skierowane do pracy przez dyrektora zakładu karnego, czy też na mocy jego decyzji zostało im umożliwione podjęcie pracy zarobkowej na podstawie umowy o pracę lub umów cywilnoprawnych. Pomimo że regulacje ochronne gwarantują skazanym prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy na zasadach określonych przepisami prawa pracy, to w aktualnym stanie prawnym, zagwarantowanie środowiska pracy wolnego od przejawów przemocy takich jak molestowanie, molestowanie seksualne lub mobbing nie jest traktowane w kategorii naruszenia obowiązków z zakresu bhp, co wyklucza możliwość dochodzenia roszczeń w oparciu o przepisy prawa pracy. Uprawnienie to wydaje się szczególnie istotne, jeżeli weźmie się pod uwagę główny cel wykonywania kary pozbawienia wolności tj. wzbudzenie w skazanym woli kształtowania jego społecznie pożądaných postaw, w szczególności poczucia odpowiedzialności oraz potrzeby przestrzegania porządku prawnego (art. 53 ust. 1 k.k.w.). Niezależnie od rozróżnienia dokonanego przez polskiego ustawodawcę, jedną z naczelných zasad k.k.w. jest zasada humanitaryzmu, która zakazuje m.in. poniżającego traktowania skazanego (art. 4 k.k.w.), co nie pozwala na stosowanie względem niego jakichkolwiek rodzajów przemocy w pracy. Dodatkowo, skazani wykonujący pracę na podstawie skierowania dyrektora zakładu karnego są chronieni przed stosowaniem względem nich przemocy w pracy przez przepisy k.c. regulujące cywilnoprawną ochronę dóbr osobistých, czy też przez przepisy regulujące odpowiedzialność deliktową sprawców przemocy, a także podmiotów, dla których wykonują pracę, co gwarantuje im minimalny poziom ochrony.

7.8. Działalność wolontariuszy

Przemoc w pracy może mieć miejsce nie tylko w przypadku świadczenia pracy o charakterze odpłatnym. Zjawisko może również pojawić się w trakcie wykonywania zadań przez wolontariuszy. Zasady wykonywania przez nich pracy są regulowane przepisami ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie⁵⁵². Poprzez wolontariusza na gruncie art. 2 pkt. 3 komentowanego aktu prawnego rozumie się osobę fizyczną, która ochotniczo i bez wynagrodzenia wykonuje świadczenia na zasadach określonych w ustawie. Zgodnie z przepisami ustawy, wolontariusze mogą

⁵⁵² Ustawa z 24.04.2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1057 ze zm.).

wykonywać pracę m.in. na rzecz organizacji rządowych, organów administracji publicznej (poza zakresem prowadzonej przez nich działalności gospodarczej), podległym im jednostkom organizacyjnym, organizacji międzynarodowych, stowarzyszeń czy też podmiotów leczniczych (art. 42 ust. 1 ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie).

Jeśli chodzi o podstawę wykonywania przez wolontariuszy pracy to stosownie do treści art. 45 ust. 1 i 5 komentowanej ustawy świadczenia wolontariuszy są wykonywane w zakresie, w sposób i w czasie określonych w porozumieniu z korzystającym. W zakresie nieuregulowanym przepisami ustawy, do porozumień stosuje się odpowiednio przepisy k.c. Nieodpłatność wykonywania pracy przez wolontariusza nie pozwala bowiem na uznanie go za pracownika, choć w praktyce jest on w pewnym zakresie podporządkowany podmiotowi korzystającemu z jego pracy, w tym w szczególności poprzez konieczność wykonywania zadań zgodnie z przekazanymi wskazówkami i poleceniami⁵⁵³.

Istnienie więzi prawnej pomiędzy wolontariuszem a korzystającym, a także konieczność podporządkowania się jego wytycznym, skłoniły ustawodawcę do zobowiązania korzystającego do zapewnienia wolontariuszowi, na zasadach dotyczących pracowników określonych w odrębnych przepisach, bezpiecznych i higienicznych warunków wykonywania przez niego świadczeń (art. 45 ust. 1 pkt. 2 ustawy). Celem ochrony wolontariusza, korzystający powinien także poinformować o ryzykach dla zdrowia i bezpieczeństwa związanych z wykonywanymi świadczeniami oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami (art. 45 ust. 1 pkt. 1 ustawy). W praktyce oznacza to, że podmiot korzystający powinien odpowiednio zabezpieczyć wolontariusza co najmniej przed najbardziej niebezpiecznymi przejawami przemocy w pracy, takimi jak napaść fizyczna, co w przypadku kwestujących wolontariuszy może odbyć się m.in. poprzez udzielenie im odpowiednich wskazówek, a także zagwarantowanie im możliwości zgłoszenia napaści i udzielenie im natychmiastowej pomocy.

Pomimo że przepisy ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie nie odnoszą się bezpośrednio do problematyki przemocy w pracy, to jednak w zakresie nieuregulowanym do porozumień zawieranych pomiędzy korzystającym

⁵⁵³ A. Wypych-Żywicka, *Zatrudnienie niepracownicze wolontariuszy*, [w:] K. Baran (red.), *System prawa pracy. Tom VII...*, op. cit., s. 279.

z wolontariatu a wolontariuszem stosuje się przepisy k.c. (art. 44 ust. 5 ustawy). Okoliczność ta przemawia za możliwością stosowania przepisów ustawy wdrożeniowej regulujących zakaz molestowania i molestowania seksualnego również do wolontariuszy. Obowiązujące uregulowania nie zawierają także przepisów dotyczących mobbingu wolontariuszy, co jednak wydaje się być uzasadnione charakterem pracy wolontariusza. Trudno wyobrazić sobie by wolontariusze byli narażeni na długotrwałe nękanie lub zastraszanie w związku z dobrowolnym wykonywaniem usług na rzecz podmiotu korzystającego. Oczywiście, w przypadku pojawienia się takiego problemu, wolontariuszom przysługują środki ochrony prawnej ich dóbr osobistych przewidziane na gruncie k.c., co wydaje się dostateczną ochroną prawną wolontariuszy.

8. Wnioski

Podsumowując rozważania zaprezentowane w trzecim rozdziale rozprawy należy zauważyć, że przepisy polskiego prawa przewidują środki ochrony prawnej służące ofiarom przemocy w pracy, w tym ofiarom molestowania, molestowania seksualnego oraz mobbingu. Ofiary przemocy mogą dochodzić roszczeń zarówno w oparciu o przepisy prawa pracy, prawa cywilnego, jak i przepisy karne. Przepisy polskiego prawa wprowadzają standardy ochrony przed różnorodnymi formami przemocy w pracy, niezależnie od tego czy stanowią one czyny o charakterze jednorazowym, czy też mają one charakter długotrwały, co zdaje się z korespondować z konstytucyjnymi standardami ochrony godności pracowników.

Problem tkwi w tym, że przyjęte rozwiązania nie wprowadzają jednolitych, spójnych i precyzyjnych standardów ukierunkowanych na skuteczne przeciwdziałanie przemocy w pracy, a ograniczają się zasadniczo do zakazania określonych zachowań względem pewnej grupy osób zatrudnionych. Jak już było wcześniej sygnalizowane, obowiązujące przepisy, nie określają prewencyjnych środków, jakie mogą zostać podjęte przez podmioty zatrudniające, różnicują poziom ochrony osób zatrudnionych w zależności od reżimu ich zatrudnienia, a także nie uznają *explicite* przemocy w pracy za problem z zakresu bhp. Duże wątpliwości budzi również charakter prawny roszczeń przysługujących ofiarom poszczególnych form przemocy w pracy. Nieprecyzyjność i lakoniczność wdrożonych przepisów wpływają negatywnie na pozycję ofiary przemocy w pracy w sporze z podmiotem zatrudniającym, a także nie dostarczają

podmiotom zatrudniającym wystarczających informacji o możliwych sposobach walki z problemem.

Z powyższych względów, obowiązujące przepisy – w porównaniu z zagranicznymi rozwiązaniami prawnymi – nie wydają się przykładem prawidłowych rozwiązań legislacyjnych. Regulacje zapobiegające przemocy w pracy nie tworzą spójnego, jednolitego i pozbawionego wewnętrznych sprzeczności modelu ochrony prawnej, który zabezpieczałby wszystkie osoby świadczące pracę przed nagannym zjawiskiem. W szczególności, przepisy polskiego prawa różnicują poziom ochrony prawnej w zależności od rodzaju stosunku prawnego łączącego osobę świadczącą pracę z podmiotem ją zatrudniającym. Przykładowo, prawną ochroną przed mobbingiem na gruncie obowiązujących przepisów zostały objęte głównie osoby wykonujące pracę na podstawie stosunku pracy, przy jednoczesnym pominięciu osób zatrudnionych w ramach umów cywilnoprawnych. Zakres ochrony przed molestowaniem i molestowaniem seksualnym jest natomiast uzależniony od tego czy ich ofiara jest objęta ochroną na podstawie przepisów k.p., czy też na podstawie ustawy wdrożeniowej mającej zastosowanie do większości osób zatrudnionych w ramach umów cywilnoprawnych. Przepisy polskiego prawa zakazujące różnych form przemocy wydają się także nie odpowiadać realiom polskiego rynku pracy, na którym w ostatnich latach doszło do niekontrolowanego rozwoju zatrudnienia w ramach umów cywilnoprawnych zastępujących tradycyjne umowy o pracę oraz nie zapewniają wszystkim osobom zatrudnionym minimalnych standardów ochrony przed przemocą.

Ustosunkowując się w sposób krytyczny do regulacji różnicujących stopień ochrony prawnej w zależności od reżimu zatrudnienia, należy podkreślić, że wprowadzenie różnych standardów ochrony prawnej przed przejawami tego samego zjawiska może budzić poważne wątpliwości zarówno z punktu widzenia zasad konstytucyjnych, prawa międzynarodowego publicznego, prawa europejskiego, a także samej istoty problemu przemocy w pracy. W tym miejscu warto odwołać się do art. 2 konwencji MOP nr 190 gwarantującego ochronę przed przemocą w pracy pracownikom, a także innym osobom świadczącym pracę, bez względu na rodzaj ich zatrudnienia. Na uwagę zasługują również przepisy Konstytucji RP wprowadzające zasadę ochrony pracy (art. 24 Konstytucji RP) czy też obowiązek zapewnienia każdej osobie pracującej bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 66 ust. 1 Konstytucji RP). W kontekście powyższego należy zauważyć, że ochrona przed

zjawiskiem zagrażającym życiu i zdrowiu osób zarobkujących powinna przysługiwać na w miarę jednolitych zasadach.

Rozdział IV

Ochrona przed przemocą w pracy w Polsce – uwagi krytyczne

1. Uwagi wprowadzające

W ramach ostatniego, czwartego rozdziału rozprawy zostaną zaprezentowane uwagi krytyczne dotyczące polskich standardów ochrony prawnej przed przemocą w pracy. Istotne wydaje się przede wszystkim bliższe przyjrzenie się problemom zasygnalizowanym w poprzednim rozdziale pracy, a mianowicie dyferencjacji poziomu ochrony osób zarobkujących w zależności od reżimu zatrudnienia i formy przemocy, lakoniczności przepisów przeciwdziałających przemocy w pracy, czy też niejednoznaczności obowiązków podmiotów zatrudniających związanych z zapobieganiem problemowi. Dodatkowo, realizując cel rozprawy jakim jest porównanie polskich i zagranicznych regulacji prawnych, szczególna uwaga zostanie poświęcona rozwiązaniom stosowanym przez zagranicznych legislatorów, a nieprzyjętych przez polskiego ustawodawcę w ramach tworzenia polskiego modelu ochrony prawnej przed przemocą w pracy. Wykorzystując wnioski płynące z analizy zagranicznych rozwiązań, w dalszych rozważaniach znajdą się odwołania m.in. do przepisów polskiego prawa regulujących funkcjonowanie instytucji i organów, które – wzorem ich zagranicznych odpowiedników - mogą i powinny podejmować skuteczne działania zabezpieczające interesy ofiar przemocy w pracy. Antycypując dalsze rozważania, warto zasygnalizować, że przeciwdziałanie przemocy w pracy może być działaniem podejmowanym przez pracodawców wspólnie z organami reprezentującymi interesy pracowników, takimi jak związki zawodowe, czy też rady pracowników. Konieczne jest także przedstawienie roli Państwowej Inspekcji Pracy i przeanalizowanie możliwości nadania jej szerszych kompetencji w zakresie walki z przemocą w pracy. Kwestią wymagającą odrębnego komentarza jest również możliwość uznania przemocy w pracy za problem z zakresu bhp.

Zagadnienia poruszone w tym rozdziale będą o tyle istotne, iż Polska – jako członek licznych organizacji międzynarodowych – w niedalekiej przyszłości może być zainteresowana ratyfikacją Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej, a także konwencji MOP nr 190. Niedoskonałości obowiązujących regulacji oraz aktualna praktyka stosowania przepisów zakazujących wybranych form przemocy w pracy prowadzą do wniosku, że wdrożony model ochrony prawnej nie odpowiada do końca

wymogom wspomnianych aktów prawnych. Ważne jest zatem rozważanie możliwości wprowadzenia zmian do obowiązujących przepisów, co pozwoli na zapewnienie pełnej zgodności ze standardami wyznaczonymi przez MOP, Zrewidowaną Europejską Kartą Społeczną, a także lepsze zabezpieczenie interesów ofiar przemocy oraz podmiotów zatrudniających.

2. Dyferencjacja poziomu ochrony osób świadczących pracę

Analizując przepisy polskiego prawa, trudno oprzeć się wrażeniu, że standardy ochrony ofiar przemocy w pracy są uzależnione od rodzaju stosunku prawnego łączącego ofiarę z podmiotem zatrudniającym, a także formy przemocy w pracy. Jeśli chodzi o dyferencjację standardów ochrony przed przemocą w pracy ze względu na rodzaj przemocy to jest ona widoczna głównie na gruncie przepisów regulujących zatrudnienie pracownicze, czego najbardziej jaskrawym przejawem jest różnicowanie sytuacji procesowej ofiar mobbingu, molestowania i molestowania seksualnego. Przepisy polskiego prawa gwarantują ofiarom wskazanych przejawów przemocy w pracy, uprawnienie do domagania się zupełnie innych roszczeń. Polski ustawodawca przyznał ofiarom mobbingu prawo do dochodzenia zadośćuczynienia za krzywdę na podstawie przepisów k.p. wyłącznie gdy mobbing doprowadził do rozstroju zdrowia ofiary. Jednocześnie, część ofiar molestowania i molestowania seksualnego – zgodnie z wykładnią SN – jest uprawniona do otrzymania odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu rekompensującego zarówno szkodę majątkową, jak i niemajątkową. Warto przypomnieć, że ofiary molestowania i molestowania seksualnego dokonanego przez osoby współpracujące z ofiarą bądź osoby trzecie są uprawnione do dochodzenia roszczeń w oparciu o ogólne zasady odpowiedzialności kontraktowej pracodawcy. Ważnym przejawem różnicowania statusu ofiar przemocy w pracy jest także stosowanie zasady odwróconego ciężaru dowodowego wyłącznie na gruncie przepisów przeciwdziałających dyskryminacji. Zasada ta stanowi istotny przywilej procesowy dla ofiar molestowania i molestowania seksualnego, a jednocześnie nie ma zastosowania w przypadku postępowań sądowych dotyczących roszczeń ofiar mobbingu. Jak pokazuje praktyka, sprawy o mobbing wymagają przedstawienia licznych dowodów przez ofiarę, co bardzo często okazuje się dla niej zbyt trudnym zadaniem. Warto odnotować, że stosowanie tradycyjnych reguł dotyczących ciężaru dowodowego, prowadzi często do sytuacji, w której ofiary decydują się na gromadzenie dowodów w sposób nielegalny, przykładowo poprzez

nagrywanie rozmów z mobberem bez wcześniejszego poinformowania go o tym. Dowód ten, choć pozyskany z naruszeniem obowiązujących przepisów, może zostać dopuszczony przez sąd, o ile nagranie mobbera jest jedynym sposobem uzyskania jakichkolwiek dowodów na mobbing, a tym samym jest jedynym środkiem zapewniającym ofierze prawa do sprawiedliwego procesu⁵⁵⁴. Niemniej jednak, taki sposób gromadzenia materiału dowodowego wiąże się z ryzykiem poniesienia przez ofiary odpowiedzialności cywilnej za naruszenie dóbr osobistych lub odpowiedzialności karnej (w tym na podstawie art. 267 § 3 k.k. penalizującego nielegalne pozyskiwanie informacji poprzez stosowanie podsłuchu). SN mając na względzie konieczność ochrony zdrowia i życia człowieka, stanowiące dobra wyższe niż prawo do prywatności, w jednym z wyroków uznał, że stosowanie podsłuchu przez ofiary mobbingu nie wyczerpuje znamion czynu zabronionego m.in. ze względu na jego niską społeczną szkodliwość⁵⁵⁵. Wskazane orzeczenie nie stanowi jednak wiążącej wykładni przepisów i nie powinno być traktowane przez ofiary jako usprawiedliwienie dla zbierania dowodów w nielegalny sposób.

O trudnościach związanych z udowodnieniem przez pracownika mobbingu zdaje się pamiętać SN, który słusznie zauważa, że "mobbingowany pracownik jest wyizolowany z zespołu pracowniczego i ma ograniczone możliwości dowodowe; w praktyce nie może liczyć na korzystne dla niego zeznania współpracowników"⁵⁵⁶. Świadczenie nagannych zachowań pozostają zwykle w stosunku pracy z pozwanym pracodawcą, co nie pozwala im na złożenie korzystnych zeznań dla ofiary⁵⁵⁷. Z tego względu, wydaje się, że podobnie jak w przypadku molestowania i molestowania seksualnego, ciężar dowodowy w sprawach o mobbing powinien spoczywać przynajmniej częściowo na pracodawcy, tj. ofiara mobbingu powinna być zobowiązana wyłącznie do uprawdopodobnienia, iż doznała mobbingu oraz do wykazania jego skutków w postaci rozstroju zdrowia lub poniesienia określonych szkód majątkowych.

⁵⁵⁴ Wyrok SA w Katowicach z 3.11.2016 r., sygn. III APa 32/16, Legalis numer: 1546583.

⁵⁵⁵ Zgodnie z wyrokiem SN z 27.04.2016 r., sygn. III KK 265/15, OSNKW 2016 nr 8, poz. 54, str. 20: „skoro przeżycie psychiczne oskarżonej, będące siłą motoryczną powodującą przedsięwzięcie przez nią działania, zostało wywołane zarówno poczuciem głębokiej krzywdy i chęcią położenia kresu dalszym ewidentnie nagannym zachowaniom współpracowników, to nie sposób było w jej czynnie dostrzec choćby znikomą społeczną szkodliwość. Zachowanie oskarżonej było ze wszech miar usprawiedliwione i - co więcej - tylko ono dawało realną szansę na dostarczenie w sprawie pracowniczej dowodu wykazującego jej prawdomówność”.

⁵⁵⁶ Wyrok SN z 23.01.2018 r., sygn. III PK 13/17, Legalis numer: 1720900.

⁵⁵⁷ K. Flaga-Gieruszyńska, *Postępowanie dowodowe w sprawach z zakresu prawa pracy*, [w:] K. Baran (red.), *System Prawa Pracy. Tom VI. Procesowe prawo pracy*, Warszawa 2016, s. 631.

To pracodawca – jako podmiot organizujący pracę – powinien natomiast wykazać, że podjął wszelkie niezbędne środki mające na celu przeciwdziałanie zjawisku w zakładzie pracy i okazały się one skuteczne.

Omawiając problematykę dyferencjacji poziomu ochrony ofiar przemocy w pracy na gruncie k.p., należy odwołać się także do przywilejów zapewnionych wyłącznie ofiarom niektórych przejawów nagannego zjawiska. Zgodnie z interpretacją SN, prawo do otrzymania minimalnego odszkodowania za naruszenie równego traktowania w zatrudnieniu przysługuje ofiarom molestowania lub molestowania seksualnego wyłącznie gdy sprawcą naruszenia był pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu. Całkowicie niezrozumiałe jest także zagwarantowanie, że pracownik rozwiązujący umowę o pracę z powodu mobbingu nie będzie zobowiązany do zwrotu kosztów podnoszenia kwalifikacji zawodowych (art. 103⁵ pkt. 3 i 4 k.p.) w sytuacji gdy takie samo uprawnienie nie przysługuje ofiarom molestowania, molestowania seksualnego lub innych przejawów przemocy w pracy. Niespójności tej nie da się wytłumaczyć, tym bardziej że tak jak podkreślono we wcześniejszych rozważaniach, każde naruszanie dóbr osobistych pracownika – zgodnie z orzecznictwem SN – uprawnia go do rozwiązania umowy o pracę.

Jeśli chodzi o dyferencjację poziomu ochrony w zależności od rodzaju zatrudnienia, to nie sposób pominąć ograniczenia ustawowej ochrony przed mobbingiem. Wypada przypomnieć, że wyłącznie k.p., ustawa o Służbie Więziennej oraz ustawa o Krajowej Administracji Skarbowej odwołują się do problematyki mobbingu w pracy. Tym samym działania mobbingowe zostały uznane za rodzaj przemocy charakterystyczny głównie dla pracowniczego zatrudnienia cechującego się podporządkowaniem pracownika względem pracodawcy. Wprowadzenie ograniczonej ochrony przed mobbingiem budzi wątpliwość w sytuacji, gdy istotą zjawiska jest dopuszczanie się zachowań ukierunkowanych na wyeliminowanie lub osłabienie pozycji jednostki w określonej grupie współpracowników⁵⁵⁸. Ofiarą mobbingu może paść zarówno pracownik zatrudniony w ramach stosunku pracy, jak i również osoba wykonująca pracę w elastycznych formach zatrudnienia. Przesłanką mobbingu nie jest bowiem wykonywanie pracy w miejscu, czasie i według instrukcji pracodawcy. Okolicznością sprzyjającą mobbingowi jest natomiast przebywanie w pewnej zbiorowości ludzi, co jest charakterystyczne dla zdecydowanej większości form

⁵⁵⁸ J. Semena, *Pojęcie mobbingu w kodeksie pracy*, Jurysta 2013, nr 11, s. 11.

zatrudnienia⁵⁵⁹. Warto zauważyć, że w niepracowniczych reżimach zatrudnienia może również występować struktura hierarchiczno-organizacyjna, a także relacja nadrzędności i podległości sprzyjająca mobbingowi, czego przykładem są m.in. stosunki służbowe w ramach zatrudnienia niepracowniczego typu administracyjnoprawnego⁵⁶⁰, czy też relacje pomiędzy praktykantem a podmiotem przyjmującym na praktykę, bezrobotnym odbywającym staż a podmiotem go organizującym. Konsekwentnie, ofiarami mobbingu w pracy mogą paść wszystkie osoby zatrudnione, niezależnie od rodzaju stosunku prawnego, w ramach którego świadczą pracę, co nie znajduje jednak potwierdzenia w brzmieniu obowiązujących przepisów.

W tym stanie rzeczy jako budzące wątpliwości należy ocenić stanowisko SN, zgodnie, z którym obowiązek przeciwdziałania mobbingowi stanowi „jedną ze szczególnych cech stosunku pracy, odmienną w stosunku do zobowiązań prawa cywilnego, a mianowicie nakierowaną nie tylko na ochronę majątkowego interesu drugiej strony, ale także ochronę dóbr osobistych”⁵⁶¹. Zaprezentowany pogląd SN nie jest słuszny. Opiera się bowiem na założeniu, że jedynie relacja pracowniczego podporządkowania stanowi podstawę do domagania się od podmiotów zatrudniających podejmowania działań ukierunkowanych na przeciwdziałanie mobbingowi w zakładzie pracy. W przypadku pracodawców zatrudniających zarówno pracowników, jak i osoby zarobkujące w ramach umów cywilnoprawnych, taką podstawą może okazać się obowiązek wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 94 pkt. 10 k.p.). Należyte wykonywanie wspomnianego obowiązku wymaga od pracodawcy wpływania na tworzenie w zakładzie pracy pozytywnej atmosfery, w której respektowane są dobra osobiste wszystkich osób zatrudnionych, a nie wyłącznie osób zatrudnionych w ramach relacji pracowniczego podporządkowania. Bezspornie, tolerowanie jakichkolwiek naruszeń dóbr osobistych osób współpracujących z pracodawcą w ramach niepracowniczych stosunków zatrudnienia prowadziłoby do nieprawidłowego kształtowania relacji w zakładzie pracy oraz utraty zaufania pracowników do pracodawcy. Co więcej, niezależnie od znaczenia art. 94 pkt. 10 k.p. pracodawca współpracujący z osobami

⁵⁵⁹ Z. Kubot, *Szczególne formy zatrudnienia i samozatrudnienia*, [w:] Z. Kubot (red.), *Szczególne formy zatrudnienia*, Wrocław 2000, s. 20.

⁵⁶⁰ T. Kuczyński, *Administracyjnoprawne...*, op. cit., s. 392.

⁵⁶¹ Wyrok SN z 3.08.2011 r., sygn. I PK 35/11, OSNAPiUS 2012 nr 19-20, poz. 238, str. 814.

zatrudnionymi w ramach umów cywilnoprawnych jest zobowiązany do wykonania/współdziałania przy wykonaniu zobowiązania w sposób zgodny z zasadami współżycia społecznego (art. 354 k.c.). Wydaje się, że wspomniany przepis może stanowić wystarczającą podstawę do uznania, że podmiot zatrudniający jest zobowiązany podejmować interwencję w przypadku pojawienia się problemu przemocy w trakcie wykonywania zobowiązania przez drugą stronę stosunku cywilnoprawnego⁵⁶². Zasadne wydaje się również podejmowanie przez niego środków prewencyjnych, o ile warunki wykonywania pracy zdeterminowane przez podmiot zatrudniający narażają drugą stronę na różnego rodzaju formy przemocy, którym nie jest w stanie ona samodzielnie zapobiec.

Ograniczenie ochrony przed mobbingiem nie jest jedynym przejawem dyferencjacji standardów ochrony przed przemocą w pracy w zależności od reżimu zatrudnienia ofiary. Kolejnym przykładem różnicowania sytuacji prawnej ofiar jest ograniczenie możliwości dochodzenia roszczeń z tytułu molestowania w oparciu o przepisy ustawy wdrożeniowej. Należy przypomnieć, że w polskim systemie prawa funkcjonują dwa katalogi przyczyn dyskryminujących osoby zarobkujące: otwarty przewidziany na gruncie k.p. oraz zamknięty regulowany przepisami ustawy wdrożeniowej⁵⁶³. W rezultacie, ofiary molestowania, do których nie mają zastosowania przepisy k.p. nie są uprawnione do dochodzenia roszczeń w przypadku gdy podstawą molestowania było kryterium niewymienione w ustawie wdrożeniowej. Oczywiście, choć takie rozwiązanie pozostaje w zgodzie z prawem unijnym, niewymagającym wprowadzenia do polskiego porządku prawnego otwartego katalogu przyczyn dyskryminacyjnych, to jednak wydaje się wątpliwe z punktu widzenia norm Konstytucji RP chroniącej godność każdego człowieka (art. 30 Konstytucji RP) oraz zakazujących dyskryminacji z jakiegokolwiek przyczyny (art. 32 ust. 2 Konstytucji RP). Tak jak zauważono we wcześniejszych rozważaniach, podstawą molestowania osoby zarobkującej mogą okazać się jej różnorodne cechy. Ich występowanie w zdecydowanej większości przypadków nie jest uzależnione od reżimu zatrudnienia, a jest najczęściej związane z sytuacją osobistą i życiową ofiary. W tym stanie rzeczy, trudno znaleźć argumenty przemawiające za różnicowaniem sytuacji ofiar

⁵⁶² Podobnie: W. Cieślak, J. Stelina, *Mobbing (prześladowanie) – próba definicji i wybrane zagadnienia prawne*, „Palestra” 2003, nr 9/10, s. 79.

⁵⁶³ M. Barzycka – Banaszczyk, *Dyskryminacja (nierówne traktowanie) w stosunkach cywilnoprawnych*, PiZS 2019, nr 1, s. 8.

niepożądanych zachowań w pracy w zależności od tego, czy są one zatrudnione w ramach stosunku pracy, czy też innego stosunku prawnego.

Nie jest to jednak jedyny przejaw dyferencjacji standardów ochronnych ofiar molestowania i molestowania seksualnego. Godne uwagi jest także to, że przepisy polskiego prawa gwarantują otrzymanie minimalnego odszkodowania pracownikom (art. 18^{3d} k.p.), praktykantom (art. 4 ustawy o praktykach absolwenckich w zw. z art. 18^{3d} k.p.), a także bezrobotnym odbywającym staż (§ 8 rozporządzenia w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu przez bezrobotnych w zw. z art. 18^{3d} k.p.). Osoby świadczące pracę w ramach innych stosunków prawnych podlegających zasadom wskazanym w ustawie wdrożeniowej nie są uprawnione do otrzymania minimalnego odszkodowania, nawet jeżeli przysługuje im minimalne wynagrodzenie za świadczenie usług.

Różnicowanie standardów ochrony prawnej zarówno przed mobbingiem, jak i molestowaniem i molestowaniem seksualnym może budzić wątpliwości nie tylko ze względu na konstytucyjną zasadę ochrony pracy, ale również specyfikę polskiego rynku pracy, na którym od wielu lat funkcjonuje praktyka zastępowania zatrudnienia w ramach umowy o pracę umowami cywilnoprawnymi. Należy podkreślić, że wykonywanie pracy w ramach umów cywilnoprawnych często jest zbliżone do świadczenia pracy na podstawie umowy o pracę. Osoby wykonujące pracę w ramach umów cywilnoprawnych często przebywają na terenie zakładu pracy z osobami zatrudnionymi w pracowniczym stosunku prawnym, współpracują z nimi przy wykonywaniu poszczególnych zadań, a także biorą udział w życiu społeczności zakładu pracy. Nie można również z góry wykluczyć, że osoba zatrudniona w ramach umowy cywilnoprawnej nie będzie musiała przestrzegać zasad organizacyjnych wskazanych przez podmiot zatrudniający. W stosunkach cywilnoprawnych można bowiem zauważyć podporządkowanie organizacyjne⁵⁶⁴, a także ekonomiczną zależność pomiędzy stronami⁵⁶⁵. Podstawą ku temu są przede wszystkim przepisy k.c. nakładające na osoby zarobkujące obowiązek podporządkowania się instrukcjom i wskazówkom drugiej strony stosunku cywilnoprawnego. W tym miejscu warto wspomnieć o obowiązku wykonawcy dzieła do przestrzegania wskazówek zamawiającego w zakresie sposobu wykonywania dzieła (art. 636 § 1 k.c.),

⁵⁶⁴ A. Dubowik, *Podporządkowanie w umownym zatrudnieniu cywilnoprawnym*, PiZS 2019, nr 1, s. 21.

⁵⁶⁵ P. Prusinowski, *Delimitacja zatrudnienia pracowniczego i cywilnoprawnego w postępowaniu przed sądem pracy*, Przegląd Sądowy 2011, nr 2, s. 22-23.

czy też prawie zleceniodawcy do określenia przyjmującemu zlecenie sposobu wykonania zlecenia (art. 737 k.c.). Niewłaściwe stosowanie wspomnianych przepisów sprawia, że wykonywanie pracy w ramach umów cywilnoprawnych coraz częściej upodobnia się do świadczenia pracy w warunkach zbliżonych do umowy o pracę, co nie stanowi jednak wystarczającej podstawy do ich skutecznej reklasyfikacji. SN podkreśla bowiem, że „praca organizowana przez zatrudniającego, nawet pod jego kierownictwem i kontrolą, nie jest właściwa tylko stosunkowi pracy, stąd wola stron w wyborze podstawy zatrudnienia nie jest bez znaczenia i nie może być pomijana w sporze o kwalifikację zatrudnienia”⁵⁶⁶.

Powyższe skłania ku refleksji, że w aktualnym stanie prawnym nie istnieją dostateczne argumenty przemawiające za dyferencjacją poziomu ochrony przed przemocą w zależności od reżimu zatrudnienia. Swoboda w wyborze rodzaju stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy nie powinna być podstawą do ograniczenia zakresu ochrony przed nagannymi zachowaniami naruszającymi godność oraz inne dobra osobiste człowieka. W tym stanie rzeczy należy zgodzić się z W. Cieślakiem oraz J. Steliną zarzucającym definicji mobbingu ograniczenie jej potencjalnego zastosowania wyłącznie do pracowników⁵⁶⁷. Przyjęcie takiego rozwiązania legislacyjnego pozostaje w sprzeczności z poglądami psychologów oraz socjologów, a w przyszłości może również doprowadzić do wprowadzenia odrębnych definicji na określenie tego samego zjawiska w przypadku wprowadzenia zakazu mobbingu także na gruncie innych gałęzi prawa. Różnicowanie sytuacji ofiar przemocy prowadzi do osłabienia pozycji prawnej wielu uczestników rynku pracy, którzy często ze względu na narzucany im rodzaj zatrudnienia zostają pozbawieni możliwości skorzystania ze środków ochrony prawnej⁵⁶⁸, a także zachęca podmioty zatrudniające do nadużywania zatrudnienia niepracowniczego typu cywilnoprawnego.

Na zakończenie rozważań, warto zauważyć, że dyferencjacja środków ochronnych przed przemocą w pracy może budzić wątpliwości na gruncie art. 2 konwencji MOP nr 190 podkreślającego uniwersalny charakter prawa do środowiska pracy wolnego od przejawów przemocy i molestowania. Zróżnicowanie standardów ochrony prawnej przed przemocą w pracy wydaje się także kontrowersyjne przy uwzględnieniu niektórych zagranicznych rozwiązań prawnych wprowadzających

⁵⁶⁶ Wyrok SN z 11.09.2013 r., sygn. II PK 372/12, OSNAPiUS 2014 nr 6, poz. 80, str. 282.

⁵⁶⁷ W. Cieślak, J. Stelina, *Definicja...*, *op. cit.*, s. 67.

⁵⁶⁸ M. Zych, *Normatywna definicja mobbingu*, *MoPr* 2006, nr 4, s. 192.

w miarę jednolite zasady ochrony wszystkich osób zarobkujących. W tym miejscu warto przywołać m.in. rozwiązania przyjęte przez belgijskiego ustawodawcę, który celem zapewnienia jak najszerzej ochrony przed przemocą w pracy, zdecydował się na uznanie jej za problem z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Co istotne, przepisy belgijskiej ustawy o dobrym samopoczuciu pracowników w trakcie wykonywania pracy, nie różnicują środków ochrony prawnej przysługujących ofiarom wszystkich form przemocy, a także zapewniają ochronę nie tylko pracownikom, ale również osobom zatrudnionym w elastycznych formach zatrudnienia. Na uwagę zasługują również przepisy prawa kanadyjskiego uznające molestowanie i molestowanie seksualne za naruszenie praw człowieka, co jak podkreślono w drugim rozdziale pracy, umożliwia wszystkim osobom zatrudnionym dochodzenie roszczeń w związku z dopuszczaniem się niepożądanych zachowań w pracy.

3. Niejednoznaczność obowiązku przeciwdziałania przemocy w pracy

Analiza przepisów polskiego prawa prowadzi do wniosku, że choć pracodawcy są zobowiązani do przeciwdziałania różnym formom przemocy zagrażającym pracownikom w pracy, to obowiązujące przepisy nie wskazują prewencyjnych środków, jakie mogą zostać przez nich wdrożone, pozostawiając pracodawcom swobodę w tym zakresie. Za wyjątek należy uznać art. 94¹ k.p. zobowiązujący pracodawców do przekazania pracownikom pisemnej informacji o przepisach dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu lub zapewnieniu im dostępu do przepisów w inny sposób przyjęty u danego pracodawcy. Wskazany przepis nakłada na pracodawców obowiązek poinformowania pracowników m.in. o zakazie molestowania i molestowania seksualnego, a także o prawach ofiar wspomnianych form przemocy. Przekazanie informacji, choć w założeniach może pełnić funkcję edukacyjno-prewencyjną, to jednak wydaje się działaniem niedostatecznym⁵⁶⁹. W przeciwieństwie do obowiązków związanych z przeszkoleniem pracowników w zakresie bhp, pracodawca nie jest bowiem zobowiązany do zapewnienia, że pracownicy zapoznali się z informacją o zasadzie równego traktowania. Informacja nie musi zawierać wzmianki o przepisach przeciwdziałających mobbingowi, a także nie musi wskazywać przykładów niedozwolonych zachowań, co ogranicza wpływ przekazania informacji na kształtowanie prawidłowych relacji w pracy. Znamienne,

⁵⁶⁹ H. Szewczyk, *Równość płci w zatrudnieniu*, Warszawa 2017, s. 336.

że przepisy prawa pracy nie wprowadzają sankcji za naruszenie komentowanego obowiązku, co przesądza ostatecznie o jego marginalnym znaczeniu.

Niedostateczne uregulowanie obowiązków pracodawcy w zakresie zapobiegania przemocy w pracy może budzić wątpliwości przede wszystkim z punktu widzenia całokształtu ustawodawstwa z zakresu prawa pracy określającego szczegółowo obowiązki pracodawcy związane z zatrudnianiem pracowników. Warto odwołać się m.in. do rozbudowanych regulacji z zakresu bhp, przewidzianych zarówno na gruncie k.p., jak i przepisów pozakodeksowych, w tym w szczególności licznych rozporządzeń wykonawczych. Lakoniczność polskich przepisów zakazujących przemocy w pracy kontrastuje także z zagranicznymi rozwiązaniami legislacyjnymi, nakładającymi na pracodawców szereg prewencyjnych obowiązków. Jako przykład można wskazać tu m.in. rozwiązania przyjęte w prawie belgijskim, czy też w prawie kanadyjskim (zarówno federalnym, jak i prowincjonalnym), zobowiązujące podmioty zatrudniające do wdrożenia dodatkowych wewnętrzzakładowych procedur zapobiegających przemocy. Niesprecyzowanie obowiązków prewencyjnych na gruncie polskiego prawa pracy jest także wątpliwe w świetle międzynarodowych standardów ochrony pracy wyznaczonych przez konwencję MOP nr 190 oraz zalecenie MOP nr 206 rekomendujące wdrożenie w uzgodnieniu z pracownikami wewnętrzzakładowej procedury przeciwdziałającej przemocy i molestowaniu.

Swoboda w doborze środków zapobiegających przemocy w pracy prowadzi często do niepodjęcia przez pracodawców jakichkolwiek prewencyjnych działań. W związku z brakiem ustawowego obowiązku, mogą oni nie gwarantować pracownikom możliwości złożenia skargi celem przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego, a także nie podejmować jakichkolwiek innych działań prewencyjnych bagatelizując potencjalne ryzyka związane z pojawieniem się przemocy. Z powyższych względów, wydaje się, że polski ustawodawca nie wdrożył w pełni skutecznego modelu ochronnego przeciwdziałającego nagannym zachowaniom w pracy. Niezobowiązanie pracodawców do wdrożenia określonych środków prewencyjnych prowadzi bowiem do osłabienia pozycji ofiary przemocy, która niejednokrotnie staje przed wyborem dalszego tolerowania nagannych zachowań lub skierowania sprawy na drogę sądową, bez możliwości przeprowadzania wewnętrzzakładowego postępowania wyjaśniającego.

Nie jest to jedyny problem jaki jest związany z niejednoznacznością obowiązku przeciwdziałania przemocy w pracy. Jak pokazuje praktyka rynkowa, niektórzy

pracodawcy decydują się na wprowadzenie dodatkowych wewnętrzzakładowych procedur, określających zasady prewencji i zapobiegania różnym formom przemocy w pracy. Podejmowanie tego rodzaju działań jest jednak ich dobrowolną decyzją i w praktyce nie podlega żadnym ograniczeniom. Pracodawcy, nieposiadający specjalistycznej wiedzy w zakresie zapobiegania przemocy w pracy, bardzo często wprowadzają wewnętrzzakładowe procedury, które nie tylko nie stanowią skutecznego środka walki z problemem, ale także nie są dostatecznym zabezpieczeniem ich interesów. Warto przypomnieć, że postanowienia wprowadzonych procedur, obniżające ich potencjalną skuteczność, mogą stanowić istotny argument za uznaniem, iż pracodawca nie wprowadził skutecznych środków prewencyjnych i ostatecznie stać się podstawą poniesienia przez niego odpowiedzialności.

Analiza kilku przykładowych procedur zapobiegających wybranym formom przemocy w pracy udostępnionych na oficjalnych stronach internetowych pracodawców⁵⁷⁰ prowadzi do wniosku, iż mają oni problemy w określeniu jasnych i precyzyjnych zasad przeciwdziałających mobbingowi, molestowaniu i molestowaniu seksualnemu. Ilustracją powyższego wydaje się wprowadzenie procedury zapobiegającej wyłącznie jednej formie przemocy w pracy, czy też brak określenia zasad zgłaszania skarg przez pracowników⁵⁷¹. Co więcej, jak pokazuje praktyka rynkowa, pracodawcy nader często zobowiązują ofiary do złożenia skargi do konkretnego pracownika zakładu pracy, przykładowo bezpośredniego przełożonego pracownika, osoby wchodzącej w skład organu zarządzającego lub kierownika działu zasobów ludzkich, zobowiązanej do jej wstępnego rozpoznania. Nie można jednak wykluczyć, że osoba wskazana przez pracodawcę w procedurze jako osoba odpowiedzialna za przyjmowanie skarg stanie się sama ofiarą lub sprawcą przemocy w pracy lub będzie nieobecna w pracy, co może utrudnić wszczęcie postępowania zgodnie z wdrożoną procedurą. Wewnętrzzakładowe polityki przyjmowane przez pracodawców często nie zawierają także istotnych postanowień, które choć nie decydują o poziomie ich skuteczności, to jednak w praktyce mogą wpłynąć na brak

⁵⁷⁰ W ramach przygotowania rozprawy zostały przeanalizowane m.in.: „Szczegółowa procedura przeciwdziałania mobbingowi Bel Polska sp. z o.o. z siedzibą w Chorzelach”, dostęp w internecie: https://www.krowkasmieszka.pl/userfiles/o_nas/procedura_antymobbingowa.pdf (dostęp: 30.09.2020 r.), czy też „Wewnętrzna polityka antymobbingowa Saga Poland sp. z o.o.”, dostęp w internecie: <http://sagapoland.eu/wp-content/uploads/2019/10/Saga-Poland-Polityka-antymobbingowa.pdf> (dostęp: 30.09.2020 r.).

⁵⁷¹ Więcej na temat podstawowych problemów związanych z ustaleniem zasad procedury przeciwdziałającej mobbingowi: M. Gajda, *Wewnętrzzakładowa polityka antymobbingowa jako środek przeciwdziałający mobbingowi w miejscu pracy*, MoPr 2018, nr 2, s. 28-33.

ich przestrzegania w zakładzie pracy oraz zniechęcać ofiary do poinformowania pracodawcy o problemie. Tytułem przykładu, wewnątrzzakładowe procedury nie zawierają zobowiązania pracodawcy do podjęcia środków dyscyplinarnych wobec sprawcy naruszenia w przypadku udowodnienia występowania przemocy w pracy, czy też nie gwarantują ofierze możliwości tymczasowego powierzenia jej zakresu innych obowiązków po złożeniu skargi, co ograniczy ryzyko podejmowania działań odwetowych ze strony sprawcy.

Na zakończenie uwag dotyczących niejednoznaczności obowiązku przeciwdziałania przemocy w pracy warto zauważyć, że wspomniane problemy mogą dotyczyć również podmiotów powierzających pracę osobom zatrudnionym w niepracowniczych stosunkach zatrudnienia. Istotnym zagrożeniem dla interesów ofiar mobbingu jest praktyka zapewnienia możliwości złożenia skargi wyłącznie pracownikom przy jednoczesnym braku zagwarantowania takiego uprawnienia osobom współpracującym w ramach umów cywilnoprawnych. Duże wątpliwości może budzić także niewprowadzenie obowiązku poinformowania osób zatrudnionych w niepracowniczych stosunkach zatrudnienia o zasadzie równego traktowania w zatrudnieniu wyrażonej na gruncie ustawy wdrożeniowej. Jako wątpliwe należy uznać także zobowiązanie do przekazania informacji o równym traktowaniu w zatrudnieniu wyłącznie pracodawców (art. 94¹ k.p.) w sytuacji gdy art. 18^{3a} – art. 18^{3e} k.p. stanowią źródło ochrony dla bezrobotnych odbywających staż, czy też osób zatrudnionych w ramach umowy o praktykę absolwencką.

4. Ochrona przed przemocą w pracy pracowników tymczasowych

W ostatnich latach na polskim rynku pracy można zaobserwować wyraźny wzrost zainteresowania zatrudnianiem pracowników tymczasowych tj. pracowników zatrudnianych przez agencję pracy tymczasowej celem wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika (art. 2 pkt. 2 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych⁵⁷²). Cechą charakterystyczną zatrudnienia przez agencję pracy tymczasowej jest to, że pracownicy tymczasowi wykonują pracę pod tymczasowym nadzorem i kierownictwem podmiotu, z którym nie pozostają w stosunku zatrudnienia. Co istotne, obowiązujące regulacje pozwalają

⁵⁷² Ustawa z 9.07.2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1563 ze zm.).

agencji pracy tymczasowej na zatrudnianie osób wykonujących pracę tymczasową nie tylko na podstawie umowy o pracę, ale również na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Specyfika relacji pomiędzy agencją pracy tymczasowej a pracownikami tymczasowymi może okazać się źródłem wielu problemów praktycznych dla ofiary przemocy w pracy. Przepisy ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych nie odnoszą się bezpośrednio do obowiązku przeciwdziałania przemocy w pracy oraz nie określają szczególnych zasad odpowiedzialności za tego typu naruszenia. W rezultacie, w przypadku gdy agencja pracy tymczasowej zatrudnia osobę kierowaną do pracy tymczasowej w ramach umowy cywilnoprawnej, w zakresie nieuregulowanym przepisami ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, należy stosować przepisy k.c. oraz ustawy wdrożeniowej. Ofiary przemocy w pracy wykonujące pracę tymczasową są zatem *explicite* chronione przed molestowaniem i molestowaniem seksualnym. W przypadku mobbingu, odpowiednie zastosowanie powinny znaleźć przepisy k.c. regulujące środki ochrony ich dóbr osobistych. Wydaje się, że niezależnie od formy przemocy, jej ofiary mogą kierować roszczenia względem bezpośredniego sprawcy naruszenia lub ewentualnie względem podmiotu go zatrudniającego. W praktyce, podmiotem zobowiązanym do naprawienia szkody wynikłej z aktu przemocy może okazać się zarówno agencja pracy tymczasowej, jak i pracodawca użytkownik ponoszące odpowiedzialność w reżimie deliktowym za wyrządzenie szkody na ogólnych zasadach (art. 415 k.c.), wyrządzenie szkody przez podwładnego (art. 430 k.c.), wyrządzenie szkody z winy organu osoby prawnej (art. 416 k.c.) lub poprzez pomocnictwo sprawcy (art. 422 k.c.)

Ochrona przed przemocą w pracy osób wykonujących pracę tymczasową w oparciu o umowę o pracę wydaje się bardziej problematycznym zagadnieniem. Art. 5 ustawy o pracownikach tymczasowych przewiduje, że w zakresie nieokreślonym przepisami ustawy odpowiednie zastosowanie znajdą przepisy k.p. Pracownicy tymczasowi są zatem chronieni przed molestowaniem, molestowaniem seksualnym, mobbingiem, a także innymi naruszeniami ich dóbr osobistych. Podmiotem zobowiązanym do przeciwdziałania przemocy w pracy jest zatem pracodawca pracownika tymczasowego w rozumieniu art. 3 k.p. tj. agencja pracy tymczasowej⁵⁷³. Okoliczność ta budzi wątpliwości w doktrynie prawa pracy. Przedstawiciele doktryny

⁵⁷³ Tak m.in. H. Szewczyk, *Mobbing...*, *op. cit.*, s. 119, podobnie: T. Wyka, *Prawne pojęcie mobbingu i jego skutki zdrowotne*, [w:] T. Wyka, C. Szmidt (red.), *op. cit.*, s. 128-131.

podnoszą słusznie, że poszczególne akty przemocy, w tym w szczególności mobbing, mają miejsce przede wszystkim w związku z błędnym zorganizowaniem procesu pracy przez pracodawcę użytkownika⁵⁷⁴. Pomimo to, według przeważającego poglądu doktryny, ofiara mobbingu powinna dochodzić roszczeń zasadniczo od agencji pracy tymczasowej⁵⁷⁵. Przyjęcie takiego poglądu jest zasadne głównie w przypadkach gdy sprawcami przemocy w pracy są osoby kierowane przez agencję pracy tymczasowej do wykonywania pracy wspólnie z ofiarą przemocy. Niemniej jednak, zgodnie ze stanowiskiem M. Raczkowskiego trudno wymagać by agencja pracy tymczasowej ponosiła odpowiedzialność za działania, jakie mają miejsce u pracodawcy użytkownika, na które to nie ma wpływu⁵⁷⁶. Wątpliwości może budzić także odpowiedzialność agencji pracy tymczasowej za działania podejmowane przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika.

Co istotne, w przypadku zapłaty pracownikowi tymczasowemu odszkodowania lub zadośćuczynienia w związku z przemocą w pracy, agencji pracy tymczasowej nie przysługuje *explicite* roszczenie regresowe względem pracodawcy użytkownika. Możliwość dochodzenia roszczeń regresowych jest bowiem zarezerwowana wyłącznie do przypadków gdy pracodawca użytkownik naruszy zasadę równego traktowania w zatrudnieniu pracowników w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia (art. 16 ust. 2 w zw. z art. 15 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych). W myśl art. 15 ustawy ocena czy w danym przypadku doszło do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu powinna odbywać się jednak poprzez porównanie do sytuacji pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika na takim samym lub podobnym stanowisku pracy. W tym stanie rzeczy, przepisy dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu przewidziane w ustawie o pracownikach tymczasowych nie stanowią kompleksowej regulacji i w zakresie nieuregulowanym przepisami ustawy konieczne wydaje się odwołanie do art. 18^{3a} – 18^{3d} k.p., w tym do przepisów regulujących przeciwdziałanie molestowaniu i molestowaniu seksualnemu⁵⁷⁷. Z tego względu, agencja pracy

⁵⁷⁴ M. Raczkowski, *Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Komentarz*, Warszawa 2013, s. 23.

⁵⁷⁵ A. Sobczyk, *Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Komentarz*, Warszawa 2009, s. 37, M. Rotkiewicz, *Zatrudnianie pracowników tymczasowych*, Warszawa 2010, s. 37, A. Reda, *Pracodawca użytkownik jako podmiot prawa pracy*, Poznań 2011, s. 105.

⁵⁷⁶ M. Raczkowski, *op. cit.*

⁵⁷⁷ D. Dörre-Nowak, *Zatrudnienie tymczasowe a regulacje dyskryminacyjne*, [w:] A. Sobczyk (red.), *Z problematyki zatrudnienia tymczasowego*, Warszawa 2011, s. 169-170.

tymczasowej powinna zadbać by zasady zwrotu agencji odszkodowania lub zadośćuczynienia wypłaconego ofierze przemocy w pracy zostały określone w umowie łączącej ją z pracodawcą użytkownikiem. Niezależnie od powyższego, wydaje się, że w przypadku bardziej brutalnych form przemocy, agencja pracy tymczasowej może skierować roszczenia względem pracodawcy użytkownika w związku z naruszeniem obowiązku zapewnienia pracownikowi tymczasowemu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy tymczasowej (art. 14 ust. 2 pkt. 1 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych), co może rodzić potencjalną odpowiedzialność odszkodowawczą agencji pracy tymczasowej za niewykonanie bądź nienależyte wykonanie umowy w ramach reżimu odpowiedzialności *ex contractu* (art. 471 k.c.).

Brak precyzyjnych zasad odpowiedzialności prawnej za przemoc w pracy nie jest jedynym problemem, jaki może pojawić się w trakcie stosowania przepisów przeciwdziałających przemocy względem pracowników tymczasowych. Z punktu widzenia ofiary istotne wydaje się w szczególności ustalenie, komu pracownik tymczasowy powinien zgłosić problem, a także na jakich zasadach powinno odbywać się ewentualne postępowanie wyjaśniające, co wydaje się problematyczne zarówno gdy agencja pracy tymczasowej, jak i pracodawca użytkownik wdrożyli wewnątrzzakładowe procedury zapobiegania różnym formom przemocy w pracy. Wydaje się, że ze względu na charakter przemocy stanowiącej zjawisko nieodłącznie związane z sytuacją panującą w danym zakładzie pracy, a także ze względu na kwestie finansowo-logistyczne wewnątrzzakładowe postępowanie wyjaśniające powinno toczyć się w miejscu pracy ofiary. Pomimo to, podmiotem zobowiązanym do jego przeprowadzenia, w tym ustalenia jego zasad jest jednak agencja pracy tymczasowej, która może ponieść ewentualną odpowiedzialność nie tylko za występowanie różnych form przemocy, ale także za przeprowadzenie postępowania w sposób nieprowadzący do wyeliminowania problemu. Powyższe oznacza, że w przypadku otrzymania skargi, agencja pracy tymczasowej powinna uzgodnić wspólnie z pracodawcą użytkownikiem termin przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego w sprawie, a także podjąć inne działania zabezpieczające interesy ofiary, co nie zostało jednak dostrzeżone przez polskiego ustawodawcę.

5. Przemoc w pracy jako naruszenie przepisów bhp

W drugim rozdziale rozprawy podkreślono, że współczesnym trendem legislacyjnym jest uznawanie przemocy w pracy za naruszenie przepisów bhp. Zasadne wydaje się przypomnienie, że zakaz przemocy w pracy został uregulowany w przepisach z zakresu bhp przyjętych m.in. na gruncie prawa belgijskiego, francuskiego i kanadyjskiego. Co więcej, przemoc w pracy jest uznawana za problem bhp na gruncie konwencji MOP nr 190, a także zalecenia MOP nr 206. Nie należy także zapominać o wspomnianym wcześniej stanowisku Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, która podkreśla, że unijne przepisy przeciwdziałające molestowaniu i molestowaniu seksualnemu są konkretyzacją wymogów stawianym pracodawcom przez unijne dyrektywy w zakresie bhp.

Jednym z podstawowych pytań związanych z aktualnym brzmieniem przepisów polskiego prawa jest to, czy pojawienie się przemocy w pracy może być traktowane w kategorii zagrożenia dla bezpiecznych i higienicznych warunków pracy pracowników? Odpowiedź na to pytanie nie budzi wątpliwości w literaturze przedmiotu⁵⁷⁸. Już w latach osiemdziesiątych można było spotkać się ze stanowiskiem, iż wpływ na bezpieczne i higieniczne warunki pracy mają nie tylko warunki o charakterze technologicznym, ale także uwarunkowania o charakterze psychologicznym wpływające na samopoczucie pracownika⁵⁷⁹. Postulat ten przybrał na znaczeniu w związku z wejściem Polski do UE. T. Nycz komentując nowe obowiązki polskich pracodawców wskazywał, że celem zapewnienia bezpiecznych warunków pracy dla pracowników, pracodawcy powinni podejmować działania zmierzające do wyeliminowania ryzyka wypadków przy pracy, chorób zawodowych, a także przeciwdziałać zjawiskom takim jak depresja, stres, molestowanie seksualne, czy też mobbing⁵⁸⁰. Nie jest to jednak odosobniony pogląd. W piśmiennictwie można spotkać się ze stwierdzeniem, że przemoc w pracy powinna być traktowana w kategorii zagrożenia zawodowego wynikającego z czynników niematerialnych środowiska pracy⁵⁸¹, a tym samym może zostać uznana jako problem z zakresu bhp. Podobne wnioski płyną z analizy orzecznictwa sądowego dotyczącego różnych form

⁵⁷⁸ Tak m.in. K. Kędzióra, K. Śmiszek, *op. cit.*, s. 131, podobnie: B. Kędzia, S. Kowalski, *op. cit.*, s. 7.

⁵⁷⁹ B. Wagner, *Społeczny (związkowy) nadzór nad warunkami pracy w systemie organów nadzorczych*, [w:] A. Świątkowski (red.), *Kompetencje związków zawodowych*, Warszawa-Kraków 1984, s. 202.

⁵⁸⁰ T. Nycz, *Znaczenie wejścia Polski do UE dla bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracownika – wybrane zagadnienia*, MoPr 2004, nr 5, str. 134

⁵⁸¹ T. Wyka, *Ochrona...*, *op. cit.*, s. 29-30.

przemocy w pracy. Zgodnie z tezami niektórych orzeczeń sądowych podstawą prawną obowiązku przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy, oprócz art. 94³ § 1 k.p., jest także zasada zapewnienia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 15 k.p.) oraz art. 207 § 1 k.p. regulujący odpowiedzialność pracodawcy za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy⁵⁸².

Przemoc w pracy oraz jej poszczególne przejawy są zatem traktowane przez przedstawicieli doktryny oraz orzecznictwo jako naruszenie przepisów z zakresu bhp. Taki wniosek nie może być jednak wyprowadzony *explicite* z brzmienia przepisów polskiego prawa. Obowiązujące regulacje, w przeciwieństwie do rozwiązań przyjętych w niektórych zagranicznych systemach prawnych, nie wskazują w sposób jednoznaczny, że bezpieczeństwo i higiena pracy powinny być rozumiane jako stan, w którym pracownicy nie są narażeni na zagrożenia wywołujące u nich zarówno uszczerbek fizyczny, jak i psychiczny. W aktualnym stanie prawnym wątpliwości może budzić zatem zakres obowiązku ochrony zdrowia pracownika w pracy (art. 209 § 1 k.p.). Warto zatem odwołać się do definicji zdrowia przyjętej przez Międzynarodową Organizację Zdrowia, uznającą, że zdrowie to nie tylko stan cechujący się brakiem „choroby lub kalectwa, ale także, stan pełnego, fizycznego, umysłowego i społecznego dobrostanu, czyli dobrego samopoczucia”. Posługując się wspomnianą definicją wydaje się, że w ramach obowiązku ochrony zdrowia pracowników, pracodawcy są zobowiązani do podejmowania działań zapobiegających przemocy w pracy, mającej negatywny wpływ na zdrowie psychiczne pracownika. Pomimo to, analiza norm k.p. oraz aktów wykonawczych, odnoszących się do problematyki bhp, prowadzi do wniosku, że ich głównym zadaniem jest zapewnienie pracownikom bezpieczeństwa o charakterze organizacyjno-technicznym, nie zaś bezpieczeństwa emocjonalnego. Z tego względu, zasadne wydaje się przeanalizowanie możliwości stosowania wybranych przepisów k.p. z zakresu bhp w przypadku pojawienia się przemocy w pracy. Warto nadmienić, że uznanie jej za naruszenie przepisów bhp wiązałoby się z nałożeniem na pracodawcę dodatkowych obowiązków, a także możliwości pociągnięcia do odpowiedzialności karnej osób narażających pracowników na przemoc w pracy w oparciu o wspomniany wcześniej art. 220 k.k.

⁵⁸² Wyrok SN z 5.03.1970 r., sygn. I PR 2/70, OSNC 1970, nr. 11, poz. 205, wyrok SA w Katowicach z 15.12.2006 r., sygn. III APa 170/05, OSAKat 2007 nr 3, poz. 4.

Z punktu widzenia interesów pracodawców, kwestią najbardziej istotną wydaje się ustalenie czy ryzyko pojawienia się przemocy w pracy należy traktować za ryzyko zawodowe w rozumieniu przepisów z zakresu bhp. Warto wspomnieć, że przemoc w pracy jest kwalifikowana jako takie ryzyko m.in. na gruncie belgijskiego systemu prawnego, w którym to problematyka przemocy w pracy jest regulowana w tym samym akcie normatywnym, co inne zagadnienia z zakresu bhp. Na gruncie § 2 pkt. 7 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26.09.1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy⁵⁸³ poprzez ryzyko zawodowe rozumie się prawdopodobieństwo wystąpienia niepożądanych zdarzeń związanych z wykonywaną pracą, powodujących straty, w szczególności wystąpienia u pracowników niekorzystnych skutków zdrowotnych w wyniku zagrożeń zawodowych występujących w środowisku pracy lub sposobie wykonywania pracy. Poprzez zagrożenie na gruncie komentowanego rozporządzenia uznaje się natomiast "stan środowiska pracy mogący spowodować wypadek lub chorobę" (§ 2 pkt. 13 rozporządzenia). Analiza wskazanych definicji skłania ku refleksji, że odnoszą się one raczej do zagrożeń o charakterze organizacyjno-technicznym, co może utrudniać zastosowanie przepisów bhp do zagrożeń psychospołecznych. Warto nadmienić, że przemoc w pracy (oraz jej poszczególne formy) nie jest traktowana jako problem z zakresu bhp na gruncie rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy⁵⁸⁴ określającego ramowe programy szkoleń z zakresu bhp dla pracowników. Powyższe przemawia za uznaniem, że na gruncie obowiązujących przepisów, pracodawcy nie są zobowiązani *explicite* do przeciwdziałania przemocy w pracy (lub jej różnym formom) w sposób określony przez przepisy z zakresu bhp.

Bez względu na literalne brzmienie obowiązujących przepisów, wydaje się, że pracodawcy powinni traktować ryzyko pojawienia się przemocy w pracy podobnie jak zagrożenia o charakterze technologiczno-organizacyjnym. Pracodawcy powinni bowiem zapewnić pracownikom faktyczne bezpieczeństwo i są zobowiązani do uwzględnienia dokonań naukowych i technicznych, bez względu na to, czy znajdują one potwierdzenie w treści obowiązujących regulacji z zakresu prawa pracy⁵⁸⁵.

⁵⁸³ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26.09.1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. Nr 169, poz. 1650).

⁵⁸⁴ Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z 27.04.2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. Nr 180, poz. 1860).

⁵⁸⁵ Tak m.in. Z. Góral, *op. cit.*, s. 1127.

W efekcie, zagrożenie przemocą w pracy powinno być przedmiotem konsultacji pracodawcy z pracownikami lub ich przedstawicielami. Obowiązujące przepisy nie stoją bowiem na przeszkodzie by w ramach wykonywania swoich ustawowych obowiązków komisja bhp, służba bhp, czy też społeczny inspektor pracy przekazywali pracodawcy spostrzeżenia i uwagi dotyczące konieczności wdrożenia dodatkowych środków prewencyjnych ukierunkowanych na zapobieganie przemocy w pracy. Takie rozwiązanie nie odbiegałoby od rozwiązań zagranicznych zobowiązujących pracodawców do konsultowania z organami specjalizującymi się w zakresie bhp środków przeciwdziałających przemocy w pracy.

Jeśli chodzi o pozycję ofiary przemocy w pracy, to kwestią najbardziej istotną wydaje się możliwość skorzystania przez nią z prawa do powstrzymania się od wykonywania pracy, które zostało uregulowane w art. 210 k.p. Zgodnie z § 1 wskazanego przepisu: w razie gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego. Jeżeli powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa zagrożenia, pracownikowi przysługuje także prawo do oddalenia się z miejsca zagrożenia, przy jednoczesnym niezwłocznym zawiadomieniu o tym przełożonego (art. 210 § 2 k.p.). W przypadku skorzystania z prawa do powstrzymania się od wykonywania pracy, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia (art. 210 § 3 k.p.) oraz nie powinien ponieść jakichkolwiek niekorzystnych dla niego konsekwencji z powodu powstrzymania się od pracy lub oddalenia z miejsca zagrożenia (art. 210 § 2¹ k.p.). Pracownik powinien zatem wykazać kumulatywne spełnienie dwóch przesłanek tj. brak zapewnienia przez pracodawcę bezpiecznych warunków pracy zgodnie z obowiązującymi przepisami z zakresu bhp oraz bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracownika, co wymaga wykazania, że zagrożenie ma charakter realny i obiektywnie sprawdzalny, a nie tylko potencjalny⁵⁸⁶. Mając na uwadze, że bezpośrednim skutkiem większości przypadków przemocy w pracy (w tym w szczególności mobbingu, molestowania oraz molestowania seksualnego) nie jest wywołanie stanu zagrażającego bezpośrednio zdrowiu i życiu pracownika, wydaje się, że pracownikowi (ofierze) przemocy w pracy

⁵⁸⁶ T. Wyka, *Powstrzymanie się od wykonywania pracy niebezpiecznej*, cz. II, PiZS 1998, Nr 5, s. 23

nie przysługuje prawo do powstrzymania się od wykonywania pracy za wynagrodzeniem, o ile w danym przypadku nie mamy do czynienia z najbardziej brutalnymi przejawami przemocy, takimi jak napaść fizyczna, czy też żądanie poddania się czynności seksualnej stanowiącej przykład molestowania seksualnego typu „coś za coś”. Wniosek ten wydaje się istotny z punktu widzenia pracownika, który w razie oddalenia się z miejsca pracy będzie zobowiązany do wykazania spełnienia wszelkich przesłanek wskazanych w komentowanym przepisie⁵⁸⁷ i może ostatecznie ponieść negatywne konsekwencje przerwania świadczenia pracy.

6. Podobieństwa pomiędzy definicjami mobbingu, molestowania i molestowania seksualnego i ich konsekwencje

W rozdziale trzecim rozprawy zostały zaprezentowane rozważania przedstawiające charakter prawny zjawiska mobbingu, molestowania i molestowania seksualnego na gruncie przepisów prawa pracy. Poszczególne przejawy przemocy w pracy, choć stanowią naruszenie dóbr osobistych pracownika i zostały wprowadzone na podstawie tej samej ustawy nowelizującej przepisy k.p., to jednak wykazują pewne odrębności, co jest widocznie szczególnie przy porównaniu ich charakteru prawnego. Zasadnicza różnica pomiędzy molestowaniem, molestowaniem seksualnym a mobbingiem sprowadza się do tego, że dwa pierwsze zjawiska zostały uznane za przejaw dyskryminacji, mobbing jest natomiast swoistym deliktem prawa pracy.

Pomimo funkcjonowania istotnych różnic w zakresie charakteru prawnego komentowanych nadużyć wszystkie trzy rodzaje przemocy w pracy wykazują wiele podobieństw, a mianowicie te same zachowania mogą zostać uznane zarówno za mobbing, jak i za molestowanie lub molestowanie seksualne. Polski ustawodawca konstruując legalne definicje zjawisk posłużył się bowiem wyrażeniami charakterystycznymi dla nauk psychologicznych, a odwołujących się do stanów emocjonalnych ofiary oraz jej subiektywnych odczuć. W rezultacie, różnice pomiędzy trzema wyodrębnionymi przejawami przemocy w pracy są mało klarowne dla ofiary. Wydaje się, że w związku z niedostateczną precyzją polskiego ustawodawcy, który nie zaakcentował wystarczająco, iż molestowanie jest przejawem dyskryminacji związanym z zakazanym kryterium dyskryminującym pracownika, wiele ofiar może

⁵⁸⁷ E. Maniewska, *Komentarz do art. 210 Kodeksu pracy*, [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Tom I. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem*, Warszawa 2019, s. 1005.

mylić je z mobbingiem. Jak słusznie zauważa się w doktrynie prawa pracy, ustawowe definicje mobbingu i molestowania są do siebie zbliżone, ponieważ w obu przypadkach mamy do czynienia z ukierunkowaniem sprawcy na poniżenie pracownika⁵⁸⁸.

W efekcie, nie jest wykluczone, że ofiara – zmylona zbliżonymi definicjami zjawisk - będzie dochodziła roszczeń w oparciu o niewłaściwą podstawę prawną⁵⁸⁹, co może wiązać się dla niej z negatywnymi konsekwencjami w trakcie procesu sądowego. Należy zauważyć, że zasada odwróconego ciężaru dowodowego ma zastosowanie wyłącznie do procesów sądowych dotyczących roszczeń ofiar molestowania i molestowania seksualnego. Ofiary mobbingu są natomiast zobowiązane do wykazania wszystkich przesłanek mobbingu zgodnie z koniecznością stosowania tradycyjnej zasady rozkładu ciężaru dowodowego wskazanej w art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Teoretycznie możliwe jest, że ofiara mobbingu dokonując błędnej subsumpcji stanu faktycznego będzie dochodziła roszczeń w oparciu o przepisy antydyskryminacyjne i chcąc skorzystać z możliwości przerzucenia ciężaru dowodu na pracodawcę nie przedstawi sądowi środków dowodowych w sytuacji, gdy działania podjęte wobec niej nie spełniają przesłanek molestowania, lecz mogą zostać uznane za mobbing. W takiej sytuacji, zastosowanie mógłby znaleźć art. 477 k.p.c.⁵⁹⁰ zobowiązujący przewodniczącego do pouczenia pracownika o roszczeniach wynikających z przytoczonych przez niego faktów. SN ogranicza jednak zastosowanie tego przepisu podkreślając, że sąd nie jest uprawniony do poinformowania pracownika o możliwości skutecznego dochodzenia innych roszczeń, jeżeli powód jednoznacznie formułuje żądanie⁵⁹¹. Niemniej jednak, pracownik może zostać poinformowany o prawdopodobnym wyniku sprawy, a także o możliwości rozstrzygnięcia jej na innej podstawie prawnej, niż przez niego wskazana, w trakcie posiedzenia przygotowawczego (art. 156¹ - 156² k.p.c.).

Oczywiście, sąd nie będąc związany podstawą prawną dochodzonych roszczeń, może uznać, że żądanie odszkodowania z tytułu molestowania/molestowania seksualnego jest w rzeczywistości roszczeniem o zapłatę odszkodowania z tytułu mobbingu (art. 94³ § 4 k.p.) i zasądzić na rzecz ofiary odszkodowanie. Wydanie

⁵⁸⁸ L. Florek, *Dostosowanie polskiego prawa do prawa unijnego ze szczególnym uwzględnieniem ostatniej nowelizacji Kodeksu pracy*, MoPr 2004, nr 1, s. 5.

⁵⁸⁹ J. Semena, *Mobbing a inne zjawiska patologiczne w środowisku pracy*, Jurysta 2014, nr 4, s. 22.

⁵⁹⁰ Ustawa z 17.11.1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1575 ze zm.).

⁵⁹¹ Wyrok SN z 26.09.2000 r., sygn. I PKN 48/00, OSNAPiUS 2002 nr 8, poz. 189, MoP 2002 nr 10, str. 466.

korzystnego rozstrzygnięcia dla ofiary będzie możliwe jednakże tylko jeżeli wykaże ona spełnienie wszystkich przesłanek mobbingu, co wydaje się mało prawdopodobne.

Co do zasady, sąd orzekający w sprawie zgodnie z zasadą kontrydiktoryjności procesu cywilnego (art. 321 § 1 k.p.c.) nie jest natomiast uprawniony do zasądzenia na rzecz ofiary świadczeń, które nie stanowią przedmiotu procesu sądowego, tudzież zasądzenia na jej rzecz wyższego odszkodowania/zadośćuczynienia. Wydaje się, że jeżeli ofiara długotrwałego molestowania będzie dochodziła roszczenia o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, to sąd - nawet jeśli dojdzie do przekonania, że ofiara w istocie była poddana aktom mobbingu - nie powinien zasądzić na jej rzecz zadośćuczynienia z tytułu mobbingu (art. 94³ § 4 k.p.). Jakakolwiek zmiana w zakresie dochodzonych roszczeń wymaga bowiem przeprowadzenia formalnej procedury zmiany powództwa (art. 193 k.p.c.). Wątpliwe wydaje się bowiem skorzystanie przez sąd w takim przypadku z możliwości wskazanej w art. 477¹ k.p.c. Zgodnie ze wskazanym przepisem, jeżeli pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń, a zgłoszone roszczenie okaże się nieuzasadnione, sąd może z urzędu uwzględnić inne roszczenie alternatywne. Należy zauważyć, że w ocenie SN: „roszczenia mają charakter alternatywny wtedy, gdy w stanie faktycznym pracownikowi służą co najmniej dwa roszczenia do wyboru. Nie są zatem alternatywne roszczenia, których przesłanki są inne”⁵⁹². W literaturze zauważa się, że istota roszczeń alternatywnych sprowadza się do tego, że spełnienie choćby jednego z nich przez pracodawcę będzie stanowiło wykonanie ciężącego na nim zobowiązania⁵⁹³. Nie powinno budzić wątpliwości, że zasądzenie na rzecz ofiary przemocy w pracy zadośćuczynienia za krzywdę wywołaną rozstrojem zdrowia związanego z mobbingiem nie stanowi roszczenia alternatywnego wobec odszkodowania z art. 18^{3d} k.p., którego celem jest zrekompensowanie szkody majątkowej i niemajątkowej wywołanej naruszeniem wszelkich dóbr osobistych.

Bez względu na powyższe, w orzecznictwie sądowym, można spotkać się z daleko idącym poglądem, iż sąd orzekający w sprawie jest uprawniony do zasądzenia na rzecz ofiary domagającej się zadośćuczynienia z tytułu mobbingu odszkodowania z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu, o ile będą przemawiały za tym

⁵⁹² Postanowienie SN z 18.04.2018 r., sygn. II PK 164/17, Legalis numer: 1835816.

⁵⁹³ K. Baran, *Podstawowe zasady procesowego prawa pracy*, [w:] K. Baran (red.), *System Prawa Pracy. Tom I...*, op. cit., s. 1198.

okoliczności danej sprawy⁵⁹⁴. Orzeczenie to nie powinno być jednak traktowane jako wiodąca interpretacja przepisów. W stanie faktycznym sprawy, powódka nie domagała się bowiem zadośćuczynienia z tytułu mobbingu, lecz „odszkodowania z tytułu pogorszenia stanu zdrowia” wywołanego mobbingiem, co niewątpliwie pozwoliło sądowi na nieco większą elastyczność w zakresie stosowania przepisów proceduralnych tj. sąd mógł zarówno uznać żądanie powódki za zadośćuczynienie za krzywdę doznaną rozstrojem zdrowia, jak i za odszkodowanie z tytułu mobbingu, co pozwalało sądowi wyjątkowo na przekwalifikowanie podstawy prawnej roszczenia z art. 94³ § 3 k.p. na art. 18^{3d} k.p. Oczywiście, ofiary i ich pełnomocnicy mogą teoretycznie powoływać się na hybrydowy charakter odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, które jest w swej istocie swoistym zadośćuczynieniem za krzywdę ofiary i twierdzić, że sąd zmieniając podstawę prawną dochodzonych roszczeń nie zmienia ich charakteru prawnego. Zasądzanie przez sąd świadczeń, które nie były dochodzone przez ofiarę jest jednak sprzeczne z fundamentalnymi zasadami postępowania cywilnego stosowanymi rygorystycznie przez sąd w innych sprawach dotyczących naruszeń dóbr osobistych⁵⁹⁵. Z tego powodu, wydaje się, że ofiary oraz ich pełnomocnicy nie powinni liczyć w każdym przypadku na przyjęcie przez sąd propracowniczej wykładni przepisów.

W kontekście przeprowadzonych rozważań, warto również zwrócić uwagę na problem zbiegu roszczeń z tytułu mobbingu, molestowania i molestowania seksualnego. Tytułem przykładu, możliwe jest, że molestowanie seksualne będzie mieć miejsce w jednym z początkowych etapów mobbingu, bądź poprzedzać go. Ilustracją powyższego wydaje się odmowa nawiązania relacji o charakterze intymnym z przełożonym, która może stać się podstawą do podjęcia przez niego działań mobbingowych ukierunkowanych na wyeliminowanie ofiary z pracy. Nie można także wykluczyć, że molestowanie seksualne będzie jednym z działań podejmowanych przez mobbera⁵⁹⁶. Wydaje się, że ofiara może w takich przypadkach dochodzić zarówno odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, jak i zadośćuczynienia lub odszkodowania z tytułu mobbingu. Wysokość zasądzonych świadczeń powinna odpowiadać wysokości rzeczywistego uszczerbku poniesionego przez ofiarę a ich przyznanie nie powinno prowadzić do jej bezpodstawnego

⁵⁹⁴ Wyrok SN z 8.03.2010 r., sygn. II PK 255/09, Legalis numer: 387307.

⁵⁹⁵ Wyrok SN z 25.06.2020 r., sygn. II CSK 535/18, Legalis numer: 2412875.

⁵⁹⁶ S. Kozak, *Patologie w środowisku pracy. Zapobieganie i leczenie*, Warszawa 2009, s. 196.

wzbogacenia. Prawidłowe ustalenie doznanej szkody oraz rozróżnienie szkód wynikających z molestowania seksualnego oraz mobbingu może okazać się jednak dużym wyzwaniem dla sądu orzekającego w sprawie.

7. Przemoc w pracy a związki zawodowe i inni przedstawiciele pracowników

Jednym z mankamentów polskiego modelu ochrony przed przemocą w pracy jest ograniczona rola podmiotów reprezentujących interesy pracowników w tym związków zawodowych, rad pracowników, czy też innych przedstawicieli pracowników w przeciwdziałaniu różnym formom przemocy w pracy. Podmioty te, jak pokazuje zagraniczna praktyka, mogą pełnić ważną rolę w procesie walki z przemocą w pracy, zarówno poprzez podejmowanie działań prewencyjnych, jak i też działań interwencyjnych w przypadku pojawienia się problemu. Za przykład tego rodzaju rozwiązań – w drugim rozdziale rozprawy – zostały wskazane m.in. rozwiązania przyjęte przez ustawodawcę belgijskiego i ustawodawcę niemieckiego nakładające na przedstawicieli pracowników liczne obowiązki, w tym m.in. obowiązek odbierania skarg od ofiar, udzielenia im wsparcia, czy też nawet wstępnego rozpoznawania sprawy. Dodatkowo, warto wspomnieć o konwencji MOP nr 190 oraz zaleceniu MOP nr 206, czy też europejskim porozumieniu ramowym dotyczącym nękania i przemocy w miejscu pracy podkreślających konieczność skonsultowania metod przeciwdziałania przemocy w pracy z przedstawicielstwem pracowników. Należy podkreślić, że w ocenie MOP, to właśnie organizacje związkowe poprzez negocjowanie korzystnych dla ofiar układów zbiorowych pracy mogą realnie wpłynąć na poprawę bezpieczeństwa pracowników w pracy⁵⁹⁷.

Polskie przepisy regulujące zasady funkcjonowania związkowych i pozazwiązkowych przedstawicielstw pracowniczych nie przewidują dla nich żadnych dodatkowych obowiązków lub uprawnień podkreślających ich znaczenie w walce z przemocą w pracy. Jeśli chodzi o związki zawodowe, to w aktualnym stanie prawnym ich rola w tym zakresie sprowadza się do skonsultowania z pracodawcą wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (art. 38 k.p.), wypowiedzenia warunków pracy lub płacy (art. 42 § 1 k.p. w zw. z art. 38 k.p.) czy też rozwiązania umowy o pracę

⁵⁹⁷ J. Pillinger, *Violence and Harassment against women and men in the world of work. Trade union perspectives and actions*, International Labour Office, Geneva 2017, s. 25.

bez zachowania okresu wypowiedzenia (art. 52 § 3 k.p.), co może mieć istotne znaczenie w przypadku podejmowania działań odwetowych względem ofiary bądź pracowników wspierających ją, o ile są oni reprezentowani przez związki zawodowe.

Teoretycznie, związki zawodowe mogą podejmować działania prewencyjne bądź interweniować w przypadku pojawienia się problemu przemocy w pracy. Taka możliwość nie została jednak wskazana wprost w obowiązujących przepisach, a zatem podjęcie dodatkowych działań jest uzależnione od uznaniowej decyzji organizacji związkowej. Za niewystarczającą w tym zakresie należy bowiem uznać możliwość wystąpienia z wnioskiem o zbadanie stanu bezpieczeństwa w zakładzie pracy (art. 29 ustawy o związkach zawodowych), która po pierwsze, wymaga wykazania zagrożenia zdrowia lub życia pracowników, a po drugie, nie jest środkiem służącym ochronie ofiar przemocy w pracy. Brak przyznania szczególnej roli związkom zawodowym w zapobieganiu i zwalczaniu przemocy w pracy kłóci się z ich nadrzędnym celem, jakim jest reprezentowanie i obrona interesów ludzi pracy (art. 1 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych), w tym w szczególności obrona ich godności, praw oraz interesów materialnych i moralnych (art. 6 ustawy o związkach zawodowych). Marginalizowanie roli związków zawodowych może budzić wątpliwości, szczególnie gdy weźmie się pod uwagę, że już w latach dziewięćdziesiątych w literaturze przedmiotu do podstawowych obowiązków związków zawodowych zaliczano konieczność podejmowania interwencji w przypadkach występowania niewłaściwych relacji międzyludzkich, w tym m.in. w związku ze złośliwością kierowników⁵⁹⁸.

Jeśli chodzi o drugi z ustawowych organów reprezentujących interesy pracowników tj. radę pracowników, to na gruncie ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, zostały jej przyznane kompetencje o charakterze opiniodawczo-konsultacyjnym. W pewnym uproszczeniu, rola rady pracowników sprowadza się do opiniowania i konsultowania z pracodawcą spraw i decyzji mających wpływ na funkcjonowanie i działalność zakładu pracy. W przeciwieństwie do wielu zagranicznych odpowiedników, rada pracowników, nie została wyposażona w jakiegokolwiek kompetencje w zakresie ochrony praw pracowników. Takie rozwiązanie, choć nie narusza przepisów prawa unijnego

⁵⁹⁸ J. Piątkowski, *Ochrona pracy*, [w:] G. Goździewicz, Z. Myszką, J. Piątkowski, *Uprawnienia związków zawodowych w stosunkach pracy. Ustawy związkowe z dnia 23 maja 1991 r.*, Piła 1992, s. 151.

dotyczących zasad reprezentowania pracowników⁵⁹⁹, może budzić wątpliwości przy zestawieniu go z przepisami prawa niemieckiego umożliwiającemu ofiarom przemocy zgłaszanie skarg do rady zakładowej.

Przepisy polskiego prawa pracy nie wymagają także by pracodawca konsultował środki przeciwdziałające mobbingowi, molestowaniu, molestowaniu seksualnemu z przedstawicielami pracowników. Pracodawca jest zobowiązany do skonsultowania procedur zapobiegających przemocy w pracy wyłącznie gdy prewencyjne przepisy zostaną inkorporowane do podstawowego wewnątrzzakładowego źródła prawa pracy, jakim jest regulamin pracy, którego treść co do zasady powinna zostać skonsultowana ze związkami zawodowymi funkcjonującymi w danym zakładzie pracy (art. 104² § 1 k.p.). Obowiązek uzyskania akceptacji procedury przeciwdziałającej przemocy w pracy, czy też jej wybranym formom, może powstać także w przypadku gdy pracodawca i związki zawodowe zdecydują się na wprowadzenie jej do układu zbiorowego pracy. Wymogi te mogą zostać jednak łatwo ominięte przez pracodawcę, który na gruncie obowiązujących przepisów nie jest zobowiązany do wprowadzenia jakiegokolwiek polityki określającej zasady prowadzenia postępowań wyjaśniających, a zatem może wprowadzić ją jednostronnie na mocy swojej uznaniowej decyzji. Aktualne brzmienie obowiązujących regulacji może budzić wątpliwości, szczególnie przy uwzględnieniu, że przepisy polskiego prawa powinny nadawać organizacjom związkowym kompetencje o charakterze konsultacyjnym w zakresie ochrony zdrowia i życia pracowników⁶⁰⁰.

8. Nadzór nad przestrzeganiem przepisów zakazujących przemocy w pracy przez Państwową Inspekcję Pracy

Występowanie przemocy w pracy, jako naganne i społecznie szkodliwe zjawisko, powinno być zwalczane nie tylko przez podmiot zatrudniający, lecz przede wszystkim przez organy państwowe funkcjonujące w każdym demokratycznym państwie prawa. Oczywiście, w przypadku najbardziej drastycznych form przemocy

⁵⁹⁹ Przepisy dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/14/WE z 11.03.2002 r. ustanawiającej ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej (Dz.Urz.UE.L Nr 80, str. 29 ze zm.) nie wprowadzają obowiązku by organy reprezentujące interesy pracowników zostały upoważnione do reprezentowania pracowników w zakresie problemu przemocy w pracy.

⁶⁰⁰ T. Wyka, *Kompetencje związków zawodowych w zakresie ochrony zdrowia i życia pracowników*, [w:] K. Baran (red.), *System Prawa Pracy. Tom V. Zbiorowe prawo pracy*, Warszawa 2014, s. 493.

w pracy, takich jak przemoc fizyczna, czy też przemoc seksualna, interwencja ta jest zwykle podejmowana przez organy ścigania przestępstw tj. policję lub prokuraturę. Problemem praktycznym wydaje się jednak wykrywanie i zapobieganie mniej poważnym przejawom przemocy, które choć często są nie mniej uciążliwe dla ofiar, to nie są na tyle poważne by spotykały się z natychmiastową interwencją ze strony organów ścigania przestępstw.

Sprawowanie kontroli nad przestrzeganiem obowiązku przeciwdziałania wybranym formom przemocy przez podmioty zatrudniające spoczywa także na Państwowej Inspekcji Pracy – organie powołanym do sprawowania nadzoru i kontroli nad przestrzeganiem prawa pracy (art. 1 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy). W piśmiennictwie zauważa się, że jednym z głównym obowiązków Państwowej Inspekcji Pracy jest czuwanie nad przestrzeganiem przez pracodawców obowiązków z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, czyli *de facto* przepisów ukierunkowanych na ochronę zdrowia i życia osób zarobkujących⁶⁰¹. Istotne wydaje się zatem przeanalizowanie środków prawnych jej przysługujących, a także zasad przeprowadzania przez nią kontroli podmiotów zatrudniających w zakresie zgodności z przepisami zakazującymi stosowania różnych form przemocy w pracy.

Przepisy ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy nie wprowadzają odrębnej procedury ukierunkowanej na zbadanie czy w danym miejscu pracy dochodzi do przejawów przemocy. Odpowiednie zastosowanie znajdą zatem ogólne zasady dotyczące przeprowadzania kontroli. Zgodnie z art. 24 ust. 1 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, inspektorzy pracy są uprawnieni do przeprowadzania, bez uprzedzenia i o każdej porze dnia i nocy, kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy. W praktyce, w ramach kontroli inspektorzy pracy są upoważnieni do zweryfikowania dokumentacji prawnopracowniczej prowadzonej przez podmiot zatrudniający. Inspektorzy mogą także żądać pisemnych i ustnych informacji w sprawach objętych kontrolą oraz wzywać i przesłuchiwać osoby w związku z przeprowadzaną kontrolą (art. 23 ust. 1 pkt. 3 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy).

Kontrola podmiotu zatrudniającego może zostać zainicjowana zarówno na podstawie pisemnej skargi zgłoszonej przez osobę zainteresowaną, jak i z urzędu. Co istotne, nie jest możliwe, by osoby zatrudnione składały anonimowe skargi

⁶⁰¹ D. Makowski, *Państwowa Inspekcja Pracy*, [w:] K. Baran, M. Włodarczyk (red.), *System Prawa Pracy. Tom VIII. Prawo rynku pracy*, Warszawa 2018, s. 1474.

do Państwowej Inspekcji Pracy, gdyż stosownie do treści § 8 ust. 1 rozporządzenia w sprawie organizacji przyjmowania i rozpatrywania skarg i wniosków⁶⁰² skargi i wnioski (składane do organów państwowych) niezawierające imienia i nazwiska (nazwy) oraz adresu wnoszącego pozostawia się bez rozpoznania. Obowiązujące przepisy jako zasadę wprowadzają jednak brak możliwości poinformowania podmiotu zatrudniającego o tym, że dana kontrola przeprowadzona jest w następstwie skargi, o ile zgłaszający skargę nie wyrazi na to pisemnej zgody (art. 44 ust. 3 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy), co uznaje się za zabezpieczenie interesów osoby sygnalizującej Państwowej Inspekcji Pracy naruszenie⁶⁰³. Wydaje się, że przepis ten nie stanowi dostatecznej ochrony przed działaniami odwetowymi, które mogą zostać podjęte wobec ofiar przemocy oraz osób wspomagających je. Nie budzi wątpliwości, że w przypadku wszczęcia kontroli przez Państwową Inspekcję Pracy celem zweryfikowania czy w miejscu pracy nie dochodzi do przemocy względem konkretnego pracownika, pracodawca, a także sprawcy przemocy mogą bardzo łatwo ustalić tożsamość sygnalisty.

Rozwiązaniem umożliwiającym ochronę interesów ofiary i osób ją wspomagających nie wydaje się również możliwość zatajenia wyjaśnień osoby zatrudnionej. Zgodnie z art. 23 ust. 2 i 3 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy jeżeli zachodzi uzasadniona obawa, że udzielenie inspektorowi pracy informacji w sprawach objętych kontrolą przez pracownika lub osobę współpracującą z podmiotem zatrudniającym mogłoby narazić je na jakikolwiek uszczerbek lub zarzut z powodu udzielenia tej informacji, inspektor pracy może wydać postanowienie o zachowaniu w tajemnicy okoliczności umożliwiających ujawnienie ich tożsamości. W razie wydania takiego postanowienia, ujawnione okoliczności pozostają wyłącznie do wiadomości inspektora pracy. Protokół przesłuchania pracownika lub osoby wolno udostępniać pracodawcy tylko w sposób uniemożliwiający ujawnienie danych osobowych. Podobnie jak w przypadku możliwości zatajenia danych osobowych zgłaszającego skargę, zatajenie wyjaśnień osób zatrudnionych nie jest w pełni skutecznym środkiem ochrony przed działaniami odwetowymi pracodawcy, który

⁶⁰² Rozporządzenie Rady Ministrów z 8.01.2002 r. w sprawie organizacji przyjmowania i rozpatrywania skarg i wniosków (Dz.U. 2002 nr 5 poz. 46).

⁶⁰³ K. Rączka, *Komentarz do art. 44 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy*, [w:] M. Gersdorf, J. Jagielski, K. Rączka, *Komentarz do ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy*, Warszawa 2008, s. 147, K. Antolak-Szymanski, *Komentarz do art. 44 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy*, [w:] K. Antolak-Szymanski, T. Niedziński, *Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy. Komentarz*, Warszawa 2016, s. 207.

zapoznając się z protokołem kontroli Państwowej Inspekcji Pracy może stosunkowo łatwo ustalić, czy ofiara lub świadek przemocy przedstawił wyjaśnienia obciążające sprawcę przemocy w pracy.

Analiza przepisów regulujących działanie Państwowej Inspekcji Pracy skłania ku refleksji, że organ nie posiada ustawowego upoważnienia do przeprowadzania kontroli w zakresie należytego zapobiegania aktom przemocy w pracy w sposób zabezpieczający interesy ofiar. Marginalne znaczenie organu nadzorującego przestrzeganie przepisów z zakresu prawa pracy kontrastuje z rozwiązaniami legislacyjnymi wdrożonymi przez zagranicznych ustawodawców zobowiązujących organy odpowiedzialne za nadzór nad przestrzeganiem prawa pracy do podejmowania szeregu dodatkowych działań w związku ze zjawiskiem przemocy, w tym m.in. do prowadzenia wewnątrzzakładowych postępowań wyjaśniających. Znaczenie inspektorów pracy dla skutecznej walki z problemem przemocy zostało również podkreślone w konwencji MOP nr 190, a także w zaleceniu MOP nr 206. Zgodnie ze wspomnianymi aktami, państwa, które zdecydują się na wdrożenie konwencji MOP nr 190 powinny zapewnić odpowiednie przeszkolenie inspektorów pracy w zakresie problematyki przemocy w pracy, a także przyznać im odpowiednie kompetencje umożliwiające podjęcie działań eliminujących przemoc w pracy. Teoretycznie, inspektorzy pracy w Polsce mogą skorzystać z ogólnych uprawnień określonych w art. 11 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, w tym mogą nakazać pracodawcom wstrzymanie prac lub działalności, gdy naruszenie przepisów prawa pracy powoduje bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników lub innych osób wykonujących te prace lub prowadzących działalność. Wydaje się jednak, że skorzystanie z takiej możliwości powinno być interpretowane w sposób ścisły, a więc wymaga wykazania bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia pracowników, co w większości przypadków przemocy w pracy może okazać się zadaniem trudnym. Z tego względu, wydanie bezprecedensowego nakazu wstrzymania prac w związku z dopuszczaniem się przemocy względem osoby zarobkującej jest mało prawdopodobne. Powyższe kontrastuje z potrzebą zagwarantowania organowi odpowiedzialnemu za przestrzeganie przepisów z zakresu przemocy w pracy uprawnienia do wydania pracodawcy nakazu podjęcia natychmiastowych działań ukierunkowanych na ochronę ofiary przemocy, w tym przykładowo poprzez czasowe odsunięcie jej od wykonywania pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

9. Wnioski

Analiza polskich standardów ochrony przed przemocą w pracy prowadzi do wniosku, że choć polski ustawodawca wprowadził ochronne regulacje przeciwdziałające wybranym przejawom przemocy w pracy, to jednak obowiązujące przepisy powinny ulec zmianom celem lepszego zabezpieczenia interesów nie tylko podmiotów zatrudniających, ale także osób zarobkujących. Jak słusznie podkreśla H. Szewczyk, polski ustawodawca powinien wprowadzić zmiany zapewniające funkcjonowanie realnego modelu ochrony godności osób zarobkujących dostosowanego do poziomu zagrożenia w nowych warunkach społeczno-gospodarczych⁶⁰⁴. Głównym zadaniem niniejszych rozważań będzie zaprezentowanie postulatów zmian, jakie powinny zostać wdrożone przez polskiego ustawodawcę.

Podstawowym problemem związanym z polskim modelem ochronnym wydaje się okoliczność, iż zapobieganie przemocy w pracy nie jest traktowane *explicite* w kategorii obowiązku z zakresu bhp, co niesie ze sobą dalekosiężne konsekwencje. Nie powinno budzić wątpliwości, że uznanie przemocy w pracy za naruszenie przepisów bhp, wpływa na zakres prewencyjnych działań podejmowanych przez pracodawców, a także zwiększa świadomość na temat problemu, stanowiąc dodatkowe zabezpieczenie osób świadczących pracę przed nagannym zjawiskiem. Co istotne, w przypadku polskiego systemu prawnego, zakwalifikowanie przemocy w pracy w kategorii problemu z zakresu bhp, mogłoby rozszerzyć zakres ochrony przed nagannym zjawiskiem także na osoby zatrudnione w niepracowniczych stosunkach zatrudnienia, którym to należy zapewnić również bezpieczne i higieniczne warunki pracy w zakresie określonym w art. 304 k.p.⁶⁰⁵. Przyjęcie takiego rozwiązania wyeliminowałoby również wątpliwości związane z możliwością poniesienia odpowiedzialności przez podmiot zatrudniający za sprawców przemocy będących współpracownikami ofiary, a także osoby trzecie. Z tego też względu, *de lege ferenda* polski ustawodawca wzorem zagranicznych systemów prawnych, powinien dokonać nowelizacji przepisów k.p. poprzez wprowadzenie zasady, że za naruszenie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy może zostać uznane narażenie osoby zarobkującej na świadczenie pracy w niebezpiecznych lub szkodliwych

⁶⁰⁴ H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, *op. cit.*, s. 675.

⁶⁰⁵ Przepisy k.p. różnicują zakres obowiązków pracodawców oraz innych podmiotów zatrudniających w zakresie bhp szerzej: M. Raczkowski, *Bezpieczne i higieniczne warunki pracy w zatrudnieniu cywilnoprawnym*, PiZS 2019, nr 1, s. 69-70.

warunkach fizycznych, jak i przemoc w pracy, która może objawiać się m.in. poprzez molestowanie, molestowanie seksualne i mobbing. Co więcej, problematyka przemocy w pracy powinna stać się przedmiotem obowiązkowych szkoleń z zakresu bhp, a pracodawca wraz z odpowiednimi organami odpowiedzialnymi za bhp w zakładzie pracy powinien opracowywać i wdrażać środki przeciwdziałające zjawisku. Obowiązujące przepisy z zakresu bhp powinny także określić sposób oceny ryzyka wystąpienia przemocy w pracy, co umożliwi pracodawcom podjęcie odpowiednich działań prewencyjnych.

W szczególności, *de lege ferenda* pracodawcy powinni zostać zobowiązani do opracowania i wdrożenia wewnątrzzakładowych polityk określających podstawowe zasady przeciwdziałania przemocy w pracy. Nie powinno budzić wątpliwości, że wprowadzenie dodatkowych polityk oddziałuje na kształtowanie prawidłowych relacji pomiędzy pracownikami i zmniejsza ryzyko dopuszczania się aktów przemocy w trakcie wykonywania pracy. Z tego względu, wprowadzenie polityki powinno mieć charakter obowiązkowy. W przypadku pracodawców zobowiązanych do opracowania i wdrożenia regulaminów pracy⁶⁰⁶ polityka zapobiegająca różnym formom przemocy mogłaby stanowić obligatoryjną część regulaminu pracy. Warto podkreślić, że regulamin pracy - jako podstawowe źródło wewnątrzzakładowego prawa pracy - ma za zadanie określić zasady organizacyjno-porządkowe w danym miejscu pracy, za które niewątpliwie należy uznać zasady przeciwdziałające zachowaniom nieakceptowanym przez pracodawcę. Postanowienia polityki zapobiegającej przemocy powinny zostać uzgodnione z zakładową organizacją związkową funkcjonującą w danym zakładzie pracy na warunkach określonych w art. 104² k.p. W razie braku takich organizacji, przepisy polityki powinny zostać skonsultowane z przedstawicielami pracowników. Polityka powinna zostać także zaakceptowana przez organy odpowiedzialne za stan bhp w zakładzie pracy. W ocenie autora pracy, nie ma również przeszkód by polityka stanowiła alternatywnie jeden z elementów układu zbiorowego pracy, za czym przemawia potrzeba zaangażowania związków zawodowych w walkę z przemocą w pracy.

⁶⁰⁶ Chodzi o pracodawców nieobjętych układem zbiorowym pracy określającym prawa i obowiązki stron stosunku pracy związane z porządkiem w zakładzie pracy, pracodawców zatrudniających co najmniej 50 pracowników lub pracodawców zatrudniających co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników, którzy zostali zobowiązani do wdrożenia regulaminu pracy na podstawie wniosku zakładowej organizacji związkowej (art. 104 k.p.).

Podstawową wątpliwością, jaka może pojawić się w związku z wprowadzeniem obowiązku wdrożenia polityki, jest precyzyjne określenie kręgu podmiotów zobowiązanych do jej wprowadzenia. Przede wszystkim istotne wydaje się ustalenie czy obowiązek wprowadzenia wewnątrzzakładowej polityki powinien spoczywać wyłącznie na pracodawcach, czy też na pozostałych podmiotach zatrudniających, w tym podmiotach korzystających ze świadczenia usług przez osoby zatrudnione w cywilnoprawnym reżimie zatrudnienia. Wydaje się, że obowiązek wprowadzenia wewnątrzzakładowej polityki przeciwdziałającej przemocy w pracy - ze względów edukacyjno-prewencyjnych - powinien spoczywać na wszystkich podmiotach zatrudniających, bez względu na to czy współpracują one z osobami zatrudnionymi w ramach stosunku pracy, czy też w ramach stosunków prawnych charakterystycznych dla niepracowniczego reżimu zatrudnienia. Wniosek ten wydaje się umotywowany ze względu na treść ustawy wdrożeniowej, która wprowadza odpowiedzialność za molestowanie i molestowanie seksualne stosowane względem osób zatrudnionych w ramach niepracowniczych stosunków zatrudnienia.

Drugim z problemów praktycznych, jaki może pojawić się w związku z wprowadzeniem obowiązku uchwalenia wewnątrzzakładowej polityki zapobiegającej przemocy w pracy, jest ustalenie czy obowiązek jej wdrożenia powinien mieć zastosowanie do wszystkich podmiotów zatrudniających, czy też wyłącznie do tych zatrudniających ściśle określoną liczbę osób. Z jednej strony - przemoc jako zaburzenie prawidłowych relacji pomiędzy współpracującymi ze sobą ludźmi, może mieć miejsce nawet w przypadku kilkusobowego zespołu. Niemniej jednak nie można zapominać, że występowanie przemocy w pracy świadczy o poważnych zaburzeniach prawidłowych relacji pomiędzy współpracownikami, co w praktyce uniemożliwia lub czyni znacznie utrudnionym przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego w sposób obiektywny. Dlatego też, wydaje się, że w przypadku mniejszych zakładów pracy, przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego powinno należeć przede wszystkim do organów państwowych, w tym w szczególności do Państwowej Inspekcji Pracy.

Wdrożenie dodatkowego obowiązku dla podmiotów zatrudniających wiąże się jeszcze z jedną kwestią. Mianowicie, polski ustawodawca, wzorem ustawodawców zagranicznych powinien zdecydować się na wprowadzenie obowiązku wdrożenia wewnątrzzakładowej polityki zapobiegającej przemocy w pracy zgodnie z wytycznymi wskazanymi w ustawie. Wydaje się, że wspomniane polityki powinny składać się z co najmniej dwóch części: części skargowej określającej procedurę informowania

podmiotu zatrudniającego o przemocy, a także części prewencyjnej określającej podstawowe prawa ofiary zgłaszającej nadużycie oraz obowiązki podmiotu zatrudniającego⁶⁰⁷. Przepisy polityki powinny regulować przede wszystkim tryb rozpatrywania skarg zgłaszanych przez ofiary, w tym w szczególności określać skład komisji prowadzącej postępowanie wyjaśniające oraz tryb jej powołania. Zabezpieczenie interesów osoby sygnalizującej problem wymaga by komisja została powołana przez podmiot zatrudniający niezwłocznie, nie później niż w terminie tygodnia od otrzymania skargi. Ważne wydaje się by w skład komisji powołanej przez podmiot zatrudniający weszła co najmniej jedna osoba reprezentująca przedstawicielstwo pracownicze, przykładowo członek związku zawodowego lub rady pracowników albo przedstawiciel pracowników. Zasadne wydaje się także by postanowienia polityki wskazywały, że ofiara oraz osoby ją wspomagające działające w dobrej wierze nie poniosą jakichkolwiek negatywnych konsekwencji w związku z zasygnalizowaniem problemu, a podmiot zatrudniający podejmie wszelkie możliwe prawem środki by zapobiec jakimkolwiek działaniom odwetowym.

Celem zapewnienia większej egzekwowalności nowych obowiązków nałożonych na podmioty zatrudniające, większa uwaga powinna zostać także poświęcona problematyce odpowiedzialności karnej za naruszenie przepisów dotyczących przeciwdziałania przemocy w pracy. Zgodnie z aktualnym stanem prawnym, przemoc w pracy (poza stratami o charakterze wizerunkowym i problemami o charakterze organizacyjnym) w praktyce może stać się podstawą odpowiedzialności podmiotu zatrudniającego wyłącznie w przypadku, gdy ofiara zdecyduje się na dochodzenie roszczeń w drodze postępowania sądowego. Taki stan rzeczy może budzić liczne wątpliwości, szczególnie jeżeli weźmie się pod uwagę, że przepisy prawa pracy przewidują odpowiedzialność karną za naruszenie większości z obowiązków związanych z zatrudnianiem pracowników. Mając powyższe na uwadze, *de lege ferenda* polski ustawodawca powinien zdecydować się na rozszerzenie zakresu odpowiedzialności karnej pracodawcy, a także innych podmiotów zatrudniających poprzez uznanie, że zaniechanie podjęcia działań przeciwdziałających mobbingowi, molestowaniu oraz molestowaniu seksualnemu stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika lub innej osoby zarobkującej.

⁶⁰⁷ Szerzej na temat treści procedury: M. Chakowski, „Wewnętrzna polityka antymobbingowa” drogą do rozwiązania problemu mobbingu na poziomie zakładu pracy, MoPr 2010, nr 12, s. 637-639.

Za istotne z punktu widzenia interesów ofiar przemocy wydaje się również doprecyzowanie obowiązujących przepisów ochronnych. *De lege ferenda* polski ustawodawca powinien wskazać *explicite*, że molestowanie jest przejawem naruszenia zakazu dyskryminacji polegającym na dopuszczeniu się niepożądanych zachowań względem osoby zarobkującej w związku z jej cechami i właściwościami osobistymi lub warunkami zatrudnienia o doniosłym znaczeniu społecznym. Zasadne wydaje się również rozszerzenie przykładowego katalogu podstaw dyskryminacji, który wzorem zagranicznych odpowiedników powinien wskazywać m.in. na wygląd, a także tożsamość płciową. Dodatkowo, *de lege ferenda* przepisy k.p. powinny przewidywać, że ofiarom mobbingu przysługuje zadośćuczynienie za krzywdę wywołaną naruszeniem wszelkich dóbr osobistych w związku z mobbingiem. Polski ustawodawca powinien również uznać za mobbing także te zachowania, które nie prowadzą do zaniżenia oceny przydatności zawodowej pracownika, a jednocześnie powodują lub mają na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Poza tym, polski ustawodawca, podobnie jak ustawodawca belgijski, powinien zdecydować się na ujednoczenie charakteru prawnego wszelkich przejawów przemocy w pracy. Ofiary przemocy w pracy, a także reprezentujący ich pełnomocnicy nie powinni mieć bowiem trudności w określeniu przesłanek odpowiedzialności pracodawcy za różne formy przemocy w pracy. Kwestią istotną wydaje się również doprecyzowanie zasad odpowiedzialności za poszczególne przejawy przemocy, jakie mogą mieć miejsce w związku z zatrudnianiem pracowników tymczasowych, w tym wprowadzenie możliwości kierowania roszczeń regresowych względem pracodawcy użytkownika niezapewniającego osobom wykonującym pracę tymczasową środowiska pracy wolnego od przejawów przemocy w pracy.

Kierując się potrzebą ograniczenia nieuzasadnionej dyferencjacji standardów ochrony prawnej przed mobbingiem, molestowaniem i molestowaniem seksualnym, *de lege ferenda*, polski ustawodawca powinien rozważyć możliwość wprowadzenia zasady odwróconego ciężaru dowodowego również w przypadku mobbingu. Jednocześnie, mając na uwadze dwufazowość postępowania dowodowego w sprawach o mobbing⁶⁰⁸, wydaje się, że zasada ta powinna znaleźć zastosowanie wyłącznie

⁶⁰⁸ O podziale postępowania dowodowego w przypadku spraw o mobbing szerzej: G. Jędrejek, *Postępowanie dowodowe w sprawie mobbingowej*, MoPr 2008, nr 12, str. 626.

do fazy pierwszej tj. rozstrzygającej czy w danym zakładzie pracy doszło do mobbingu. Zasada odwróconego ciężaru dowodowego nie powinna mieć jednak zastosowania w fazie drugiej postępowania ukierunkowanej na wykazanie rozstroju zdrowia lub powstania szkody w wyniku mobbingu. Kwestią równie istotną wydaje się również wprowadzenie ochrony przed ponoszeniem negatywnych konsekwencji przez osoby zgłaszające pracodawcy występowanie mobbingu w pracy oraz wspierające takie osoby. Zgodnie z aktualnym stanem prawnym, taka ochrona została zagwarantowana *explicite* wyłącznie na gruncie przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu.

W związku z niekontrolowanym rozwojem zatrudnienia cywilnoprawnego, a także brakiem wystarczających argumentów prawnych przemawiających za dyferencjacją standardów ochrony ofiar przemocy w pracy na gruncie innych reżimów niepracowniczego zatrudnienia, *de lege ferenda*, polski ustawodawca powinien zdecydować się na rozszerzenie zastosowania przepisów przeciwdziałających mobbingowi także na stosunki zatrudnienia niepracowniczego. Ujednoliceniu powinny ulec również standardy ochrony ofiar przed molestowaniem i molestowaniem seksualnym, aktualnie różnicujące sytuację ofiar w zależności od rodzaju relacji łączącej je z podmiotem zatrudniającym. *De lege ferenda*, polski ustawodawca powinien wprowadzić otwarty katalog przyczyn stanowiących podstawę dyskryminacji także na gruncie ustawy wdrożeniowej, co w efekcie zagwarantuje ofiarom molestowania spowodowanego pobudkami nieokreślonymi w ustawie wdrożeniowej ochronę na gruncie polskiego prawa. Dodatkowo, należy postulować ustawowe określenie wysokości minimalnego odszkodowania przysługującego ofiarom naruszenia zasady równego traktowania zatrudnionym poza reżimem pracowniczym. Oczywiście, problemem praktycznym może okazać się sposób wyliczenia minimalnego odszkodowania. Po pierwsze, nie wszystkie osoby zatrudnione w ramach umów cywilnoprawnych są uprawnione do minimalnego wynagrodzenia za świadczenie usług, a po drugie, nawet w przypadku osób, którym przysługuje taka gwarancja trudno byłoby wyznaczyć wysokość minimalnego odszkodowania. Z tego względu, wydaje się, że rozwiązaniem optymalnym jest by wszystkie ofiary molestowania i molestowania seksualnego były uprawnione do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, co pozostawałoby w zgodzie z przepisami uprawniającymi do otrzymania takiego odszkodowania bezrobotnych odbywających staż, czy też praktykantów.

Warto podkreślić, że rozszerzenie zakresu ochrony przed mobbingiem, a także ujednoczenie zasad przeciwdziałających molestowaniu i molestowaniu seksualnemu nie stanowiłoby rewolucyjnego kierunku zmian w polskim ustawodawstwie. W związku z trudnościami w ograniczeniu zatrudnienia w ramach umów cywilnoprawnych, polski ustawodawca coraz częściej decyduje się na rozszerzenie zastosowania niektórych przepisów z zakresu prawa pracy na stosunki cywilnoprawne⁶⁰⁹, czego szczególnym wyrazem jest m.in. przyznanie osobom zatrudnionym w ramach niektórych umów cywilnoprawnych prawa do minimalnego wynagrodzenia za świadczenie usług⁶¹⁰, a także przyznanie prawa do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych osobom wykonującym pracę zarobkową, poza tradycyjnym stosunkiem pracy⁶¹¹.

Kwestią równie istotną wydaje się również rozszerzenie zakresu uprawnień przysługujących organizacjom związkowym, radom pracowników, przedstawicielom pracowników, a także Państwowej Inspekcji Pracy. Tak jak zostało to podkreślone we wcześniejszych rozważaniach, zarówno przedstawicielstwo pracownicze, jak i organ sprawujący nadzór nad przestrzeganiem przepisów z zakresu prawa pracy, powinny odgrywać istotną rolę w kształtowaniu bezpiecznego środowiska pracy. Dlatego też, *de lege ferenda* polski ustawodawca powinien upoważnić inspektorów pracy do wydawania nakazów zabezpieczających ofiary przemocy w pracy przed działaniami odwetowymi ze strony sprawców. Ważne wydaje się również zagwarantowanie ofiarom przemocy w pracy możliwości uzyskania realnej pomocy od przedstawicielstwa pracowniczego działającego w danym zakładzie pracy. Co istotne, przyznanie nowych uprawnień związkom zawodowym, a także Państwowej Inspekcji Pracy powinno przyczynić się także do podwyższenia standardów ochrony gwarantowanych osobom zatrudnionym w niepracowniczych stosunkach prawnych,

⁶⁰⁹ Szerzej na ten temat: M. Gersdorf, *Między ochroną a efektywnością. Systemowe i terminologiczne aspekty objęcia cywilnoprawnych umów o zatrudnienie ustawodawstwem pracy*, PiZS 2019, nr 1, s. 3 i nast.

⁶¹⁰ W wyniku nowelizacji ustawy z 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 2177) z 2016 r., osoby zatrudnione w ramach umów zlecenia oraz umów o świadczenie usług powinny otrzymywać stawkę wynagrodzenia za każdą godzinę świadczenia usług, która nie będzie niższa niż wysokość minimalnej stawki godzinowej, o ile podmiot je zatrudniający nie wykaże szczególnych okoliczności uzasadniających odstępianie od wspomnianej zasady (art. 8a ust. 1 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę).

⁶¹¹ Od 1 stycznia 2019 r. prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych przysługuje osobom wykonującym pracę zarobkową, przez które to rozumie się nie tylko pracowników, ale także wszystkie osoby świadczące pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli nie zatrudniają do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia (art. 2 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych w zw. z 1¹ pkt. 1 ustawy o związkach zawodowych).

które to na gruncie obowiązujących przepisów mogą podlegać ochronie obu organów. Rozszerzenie zakresu uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy oraz przedstawicielstwa pracowniczego nie może jednak zostać przeprowadzone bez zagwarantowania ochrony interesów podmiotu zatrudniającego, narażonego na kierowanie przez osoby zarobkujące bezzasadnych skarg. Ważne jest, aby podmioty zatrudniające, po zakończeniu postępowania wyjaśniającego w sprawie, miały możliwość wyciągnięcia konsekwencji wobec osób działających w złej wierze.

Zakończenie

W niniejszej pracy przedstawiono polskie standardy przeciwdziałające różnym formom przemocy w pracy na tle rozwiązań przyjętych przez zagranicznych legislatorów. Ich analiza wymagała odniesienia się zarówno do przepisów z zakresu prawa pracy, jak i prawa cywilnego, a także w niektórych przypadkach zasad prawa karnego wprowadzających liczne normy prawne ukierunkowane na zabezpieczenie interesów osób świadczących pracę przed bezprawnymi zamachami na ich dobra osobiste w trakcie świadczenia pracy. Podsumowując rozważania zaprezentowane w niniejszej rozprawie doktorskiej istotne wydaje się zaznaczenie, że przemoc w pracy – w związku z nieustannym postępowaniem technologicznym minimalizującym ryzyka związane z wypadkami przy pracy oraz chorobami zawodowymi – stanowi globalne wyzwanie dla prawa pracy. Z tego względu, przepisy zakazujące przemocy w pracy stanowią współcześnie standardowe rozwiązanie legislacyjne wdrożone przez zdecydowaną większość ustawodawców na całym świecie. Rozwiązania przyjęte przez poszczególnych legislatorów zostały w większości wprowadzone w drodze zabiegu transplantacji prawa tj. procesu polegającego na przenoszeniu zasad prawnych pomiędzy różnymi systemami prawnymi, wymagającego dla pełnej skuteczności dostosowania przenoszonej regulacji do specyfiki danej kultury prawnej. Pomimo znaczących różnic występujących pomiędzy poszczególnymi modelami ochronnymi przed przemocą w pracy, cechą wspólną łączącą wszystkie badane jurysdykcje okazało się *ratio legis* ochronnych regulacji tj. obowiązek troski o pracownika przejawiający się przede wszystkim w konieczności zapewnienia osobie świadczącej pracę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ochrony zdrowia i życia, które współcześnie należy uznać za podstawowe zasady prawa pracy wspólne wszystkim porządkom prawnym.

Niezależnie od sposobu walki z przemocą w pracy, kwestią bezsporną wydaje się, że celem należytej ochrony interesów osób wykonujących pracę, przepisy zapobiegające przemocy w pracy powinny mieć zastosowanie zarówno do pracowników sektora prywatnego, jak i do pracowników sektora publicznego, osób ubiegających się o zatrudnienie, a także osób wykonujących pracę poza tradycyjnym stosunkiem pracy, w tym w szczególności osób odbywających różnego rodzaju praktyki, staże. Otwarte pozostaje zatem pytanie, czy standardy ochrony przed

przemocą w pracy nie powinny być jednolite dla wszystkich osób zarobkujących, niezależnie od rodzaju stosunku prawnego łączącego je z podmiotem zatrudniającym. Oczywiście, pomiędzy zatrudnieniem w ramach reżimu pracowniczego a świadczeniem pracy w niepracowniczych stosunkach zatrudnienia istnieją (i powinny istnieć) różnice, w tym m.in. w zakresie zasad kształtowania praw i obowiązków stron stosunku prawnego związanych ze sposobem wykonywania pracy. Niemniej jednak, wydaje się, że odstępstwa te nie powinny prowadzić do pogorszenia poziomu ochrony osób świadczących pracę przed przemocą w pracy.

Okoliczność ta wydaje się szczególnie istotna dla polskiego rynku pracy, który w związku z przejściem do modelu gospodarki kapitalistycznej stał się podatny na nadużywanie niepracowniczego reżimu zatrudnienia, co przy licznych niedoskonałościach obowiązujących przepisów dotyczących problematyki przemocy w pracy doprowadziło do znacznego zróżnicowania poziomu ochrony ofiar. Walka z przemocą w pracy w Polsce jest utrudniona ze względu na brak szczegółowych badań dotyczących skali problemu na polskim rynku pracy. Aktualnie nie dysponujemy m.in. statystykami określającymi przybliżoną liczbę wewnątrzzakładowych postępowań wszczętych na podstawie skargi ofiary przemocy w pracy. W konsekwencji, trudno jest dziś jednoznacznie stwierdzić, czy zjawisko przemocy w pracy jest poważnym problemem dla osób zatrudnionych w Polsce, czy też jest ono raczej zjawiskiem o marginalnym charakterze. Niemniej jednak, brzmienie przepisów polskiego prawa świadczy o lekceważącym podejściu polskiego ustawodawcy do problemu osób zarobkujących oraz nie gwarantuje im odpowiednich standardów ochrony.

Analiza polskich standardów ochrony przed przemocą w pracy, a także praktyki ich stosowania wskazuje, że regulacje zapobiegające zjawisku nie tworzą spójnego, jednolitego i pozbawionego wewnętrznych sprzeczności modelu ochrony prawnej, zabezpieczającego wszystkie osoby świadczące pracę. Przepisy zakazujące przemocy nie odpowiadają przede wszystkim realiom rynku pracy w Polsce oraz cechom charakterystycznym polskiego prawa pracy. W szczególności, należy zauważyć, że przyjęte regulacje przewidują różne środki ochrony w zależności od rodzaju stosunku prawnego łączącego osobę świadczącą pracę z podmiotem zatrudniającym. Tytułem przykładu, szerszą ochroną przed mobbingiem zostały objęte osoby wykonujące pracę na podstawie stosunku pracy, który w praktyce rynkowej jest często zastępowany umowami cywilnoprawnymi, w tym umowami zlecenia i umowami o dzieło, czy też umowami o praktyki absolwenckie. Dodatkowo, przepisy polskiego

prawa, różnicują sytuację ofiar molestowania i molestowania seksualnego, gwarantując otrzymanie minimalnego odszkodowania osobom zarobkującym w ramach stosunku pracy, praktykantom, a także bezrobotnym odbywającym staż, przy jednoczesnym braku zagwarantowania takiego uprawnienia osobom zatrudnionym w ramach umów cywilnoprawnych takich jak umowa zlecenie. Dyferencjacja poziomu ochrony prawnej przed przemocą jest także widoczna na gruncie samego prawa pracy – obowiązujące przepisy wprowadzają zróżnicowanie sytuacji procesowej ofiar przemocy w zależności od tego czy były one molestowane czy mobbowane wprowadzając zasadę odwróconego ciężaru dowodowego wyłącznie w przypadku spraw sądowych wszczętych przez ofiary molestowania i molestowania seksualnego. W aktualnym stanie prawnym, ofiary molestowania i molestowania seksualnego zatrudnione w ramach stosunku pracy muszą jednak powoływać się na różne podstawy prawne dochodzonych roszczeń, w zależności od tego czy sprawcą molestowania okazał się pracodawca, przełożony ofiary, inny współpracownik lub osoba trzecia.

W świetle powyższego, wydaje się, że polski ustawodawca nie wprowadził w pełni skutecznego modelu ochrony przed przemocą w pracy, który powinien chronić wszystkie osoby zarobkujące narażone na dopuszczenie się względem nich nagannych zachowań w trakcie wykonywania pracy. Dyferencjacja poziomu ochrony ofiar budzi wątpliwości szczególnie przy porównaniu lakonicznych rozwiązań przyjętych na gruncie prawa polskiego z rozbudowanymi, zagranicznymi aktami prawnymi nakładającymi na pracodawców szereg dodatkowych obowiązków. Jedną z głównych przyczyn wprowadzenia przez polskiego ustawodawcę niedostatecznych regulacji wydaje się błędne założenie, że poszczególne formy przemocy w pracy tj. molestowanie, molestowanie seksualne oraz mobbing nie stanowią przejawu naruszenia przepisów bhp, co ogranicza znacząco zakres obowiązków podmiotów zatrudniających. Mając na uwadze możliwą ratyfikację przez Polskę konwencji MOP nr 190, a także konieczność lepszego zabezpieczenia interesów ofiar, wydaje się, że polskie przepisy zapobiegające różnym formom przemocy powinny ulec zatem licznym zmianom.

Zmiana przepisów prawa powinna zostać przeprowadzona w oparciu o wymogi prawa europejskiego, a także doświadczenia zagraniczne. Na szczególną uwagę zasługują przede wszystkim przepisy ustawodawstwa belgijskiego i kanadyjskiego uznające przemoc w pracy za naruszenie przepisów z zakresu bhp i zobowiązujące pracodawców do podjęcia licznych działań prewencyjnych. Warte wspomnienia są

również regulacje prawa niemieckiego zapewniające ofierze możliwość zgłoszenia skargi nie tylko pracodawcy, ale także radzie zakładowej, która może reprezentować jej interesy w sporze z pracodawcą. Skutecznym środkiem prewencyjnym stosowanym przez amerykańskich pracodawców jest również przeprowadzanie specjalistycznych szkoleń dotyczących problematyki niepożądanych zachowań w miejscu pracy. Interesujące jest rozwiązanie zastosowane przez ustawodawcę francuskiego, który zdecydował się na uznanie najczęstszych form przemocy za odrębne przestępstwa na gruncie kodeksu karnego.

Konkludując, należy podkreślić, że polski ustawodawca powinien zdecydować się na gruntowną nowelizację przepisów przeciwdziałających przemocy w pracy. Analiza obowiązujących regulacji prowadzi do wniosku, że ich właściwe zrozumienie i stosowanie może okazać się nie tylko sporym wyzwaniem dla ofiar przemocy w pracy, ale także i dla ich pełnomocników. Nie powinno budzić wątpliwości, że normy ukierunkowane na ochronę podstawowych dóbr osób zarobkujących tj. zdrowia i życia powinny cechować się przejrzystością zapewniającą ofiarom możliwie jak najprostsze zgłoszenie i rozwiązanie ich problemu. Zasady zapobiegające przemocy w pracy – jako nagannemu i niebezpiecznemu zjawisku – nie powinny być również kształtowane w sposób uznaniowy przez pracodawców, którzy aktualnie posiadają pełną swobodę w zakresie doboru metod prewencyjnych, co wpływa negatywnie na sytuację prawną ofiar. Niejednoznaczność obowiązku przeciwdziałania różnym formom przemocy w pracy, w niedalekiej przyszłości, może stać się podstawą poważnych problemów osób zarobkujących i podmiotów zatrudniających, którzy w związku z nadciągającymi zmianami społeczno-gospodarczymi spowodowanymi pandemią COVID-19 staną przed koniecznością zmian w zasadach zarządzania zakładami pracy, a także zorganizowania procesu pracy z uwzględnieniem nowych ryzyk i zagrożeń.

Bibliografia

Wykaz cytowanej literatury

- Adams E., Sullivan C. M., Bybee D., Greeson M.R., *Development of the Scale of Economic Abuse*, [w:] C. M. Renzetti, J. L. Edleson, R. K. Bergen (red.), *Companion Reader on Violence Against Women*, Thousand Oaks 2012
- Antolak-Szymanski K., *Komentarz do art. 44 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy*, [w:] K. Antolak-Szymanski, T. Niedziński, *Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy. Komentarz*, Warszawa 2016
- Babińska R., *Środki indywidualnej ochrony prawnej przed dyskryminacją w zatrudnieniu*, PiZS 2005, nr 3
- Banaszak B., *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2012
- Baran K., *Podstawowe zasady procesowego prawa pracy*, [w:] K. Baran (red.), *System Prawa Pracy. Tom I. Część ogólna*, Warszawa 2017
- Barcik J., *Zagadnienia ogólne*, [w:] J. Barcik, T. Srogosz, *Prawo międzynarodowe publiczne*, Warszawa 2017
- Barzycka-Banaszczyk M., *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy*, Warszawa 2017
- Barzycka-Banaszczyk M., *Dyskryminacja (nierówne traktowanie) w stosunkach cywilnoprawnych*, PiZS 2019, nr 1
- Beck D., *Resolving Workplace Bullying*, *New Zealand Journal of Employment Relations* 2018, 43(3)
- Beveridge C., *Checklist for Preventing Workplace Violence*, *The Practical Lawyer* 1997, no. 43.6
- Biezuńska-Małowist I., Małowist M., *Niewolnictwo*, Warszawa 1987
- Błachut J., Gaberle A., Krajewski K., *Kryminologia*, Gdańsk 2000
- Boruta I., *Ochrona przed nękaniami i molestowaniem seksualnym w zatrudnieniu*, PiZS 2003, nr 8
- Boruta I., *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu – nowa regulacja prawna*, PiZS 2004, nr 2
- Borysiak W., *Komentarz do art. 430 Kodeksu cywilnego*, [w:] K. Osajda (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz. Tom II. Zobowiązania (art. 353-921[16] KC)*, Warszawa 2013

- Borysiak W., *Komentarz do art. 353 Kodeksu cywilnego*, [w:] K. Osajda (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz. Zobowiązania. Część ogólna. Tom III A*, Warszawa 2017
- Bosek L., *Ochrona godności człowieka w prawie Unii Europejskiej a konstytucyjne granice przekazania kompetencji państwa?*, *Przeгляд Sejmowy* 2008, nr 2(85)
- Bowes-Sperry L., Tata J., *A Multiperspective Framework of Sexual Harassment. Reviewing Two Decades of Research*, [w:] G. Powell (red.), *Handbook of Gender & Work*, Thousand Oaks 1999
- Braverman M., *Preventing Workplace Violence. A Guide for employers and Practitioners*, Thousand Oaks 1999
- Browne M., Smith A., *Mobbing in the workplace: the latest illustration of pervasive individualism in American Law*, *Employee Rights and Employment Policy Journal* 2008, Vol. 12, No. 1
- Bruce P., *United States- State Systems*, [w:] H. Kritzer (red.), *Legal Systems of the World. A political Social and Cultural Encyclopedia. Volume IV: S-Z*, Santa Barbara 2002
- Brunelle C., *The Growing Impact of Human Rights on Canadian Labour Law*, [w:] C. Fenwick, T. Novitz (red.), *Human Rights at Work: Perspectives on Law and Regulation*, Portland 2010
- Bucińska J., *Spoleczne Prawa Człowieka w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka*, *Roczniki Nauk Prawnych* 2003, Tom XIII, zeszyt 1
- Bulatao E., VandenBos G., *Workplace Violence: Its Scope and the Issues*, [w:] E. Bulatao, G. VandenBos (red.), *Violence on the Job. Identifying Risks and Developing Solutions*, Washington 1996
- Burga de las Casas S.P., *Psychological Harassment in the Workplace and the Right to Work in Dignity: A Comparative Review of the Laws in Colombia, Peru, United Kingdom and the United States*, *ILSA Journal of International & Comparative Law* 2019, Vol: 25:3
- Bury B., *Uporczywość i długotrwałość zachowania jako elementy składowe prawnej definicji mobbingu*, *MoPr* 2007, nr 2
- Bury B., Nawrocki M., *Postępowanie sądowe w sprawach z zakresu prawa pracy*, Kraków 2019
- Carbo J., *Understanding, Defining and Eliminating Workplace Bullying: Assuring dignity at work*, New York 2017
- Chakowski M., *Mobbing. Aspekty prawne*, Warszawa 2005

- Chakowski M., *Regulacje prawne mobbingu w Szwecji, Francji i Belgii*, MoPr 2005, nr 9
- Chakowski M., „*Wewnętrzna polityka antymobbingowa*” drogą do rozwiązania problemu mobbingu na poziomie zakładu pracy, MoPr 2010, nr 12
- Chappell D., Di Martino V., *Violence at Work*, Geneva 2006
- Chlebowska A., Nalewajko P., *Stalking – zarys problemu oraz analiza rozwiązań ustawodawcy niemieckiego, austriackiego i polskiego*, Prokurator 2010, nr 4
- Chomczyński P., *Mobbing w pracy z perspektywy interakcyjnej: proces stawania się ofiarą*, Łódź 2008
- Cieślak W., Stelina J., *Mobbing (prześladowanie) – próba definicji i wybrane zagadnienia prawne*, „Palestra” 2003, nr 9/10
- Cieślak W., Stelina J., *Prawne aspekty mobbingu*, „Prokuratura i Prawo” 2003, nr 10
- Cieślak W., Stelina J., *Definicja mobbingu oraz obowiązki pracodawcy przeciwdziałania temu zjawisku (art. 94[3] k.p.)*, PiP 2004, nr 12
- Cisek A., *Komentarz do art. 24 Kodeksu cywilnego*, [w:] E. Gniewek (red.), *Kodeks cywilny. Tom I. Komentarz do art. 1-534*, Warszawa 2004
- Clifton J., Serdar H., *Bully Off! Recognising and tackling workplace bullying*, Lyme Regis 2000
- Cruz A., Klinger S., *Gender-based violence in the world of work: Overview and selected annotated bibliography*, Geneva 2011
- Dickinson P., *Workplace Violence & Employer Liability*, Brentwood 1997
- Di Martino V., Hoel H., Cooper C., *Preventing violence and harassment in the workplace*, Dublin 2003
- Dineen T., Olenen P., *Preventing Violence during Layoffs* [w:] C. Wilkinson (red.), *Violence in the Workplace. Preventing, Assessing, and Managing Threats at Work*, Rockville 1998
- Dolan J., *Workplace Violence: The Universe of Legal Issues*, Defense Counsel Journal 2000, Vol. 67, no. 3
- Donis F., Ford C., *The Relationship Between Age and Gender in Worker's Attitudes Toward Sexual Harassment*, The Journal of Psychology 1996, 130(6)
- Doroszewski W. (red.), *Słownik języka polskiego. Tom VII Pri-R*, Warszawa 1965
- Dörre-Kolasa D., *Komentarz do art. 94[3] Kodeksu pracy*, [w:] A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014

- Dörre-Nowak D., *Zbieg środków ochronnych przed molestowaniem, molestowaniem seksualnym i mobbingiem*, PiZS 2004, nr 11
- Dörre-Nowak D., *Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika*, Warszawa 2005
- Dörre-Nowak D., *Zatrudnienie tymczasowe a regulacje dyskryminacyjne*, [w:] A. Sobczyk (red.), *Z problematyki zatrudnienia tymczasowego*, Warszawa 2011
- Dubis W., *Komentarz do art. 430 Kodeksu cywilnego*, [w:] E. Gniewek (red.), *Kodeks cywilny. Tom I. Komentarz do art. 1-534*, Warszawa 2004
- Dubis W., *Komentarz do art. 415 Kodeksu cywilnego*, [w:] E. Gniewek, P. Machnikowski (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, Warszawa 2014
- Dubowik A., *Podporządkowanie w umownym zatrudnieniu cywilnoprawnym*, PiZS 2019, nr 1
- Duffy M. P., Sperry L., *Mobbing: Causes, Consequences, and Solutions*, New York 2012
- Dyoniak A., *Z problematyki ochrony dóbr osobistych pracownika w prawie polskim i RFN*, *Studia Prawnicze* 1991, nr 1
- Einarsen S., Hoel H., Zapf D., Cooper C., *The concept of bullying at work. The European tradition*, [w:] S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, C. Cooper (red.), *Bullying and Emotional Abuse In the Workplace. International perspectives in research and practice*, London 2003
- Elliott R., Jarrett D., *Violence in the Workplace; The Role of Human Resource Management*, *Public Personnel Management* 1994, Vol. 23 No. 2
- Fenton J., Kelley D., Ruud W., Bulloch J., *Employer Legal Liability for Employee Workplace Violence*, *Society for Advancement of Management Journal* 1997, Volume 62, Number 4
- Fischinger P., *Mobbing: The German Law of Bullying*, *Comparative Labor Law & Policy Journal* 2010, no. 32
- Flaga-Gieruszyńska K., *Postępowanie dowodowe w sprawach z zakresu prawa pracy*, [w:] K. Baran (red.), *System Prawa Pracy. Tom VI. Procesowe prawo pracy*. Warszawa 2016
- Flemming M., *Kodeks karny - część wojskowa. Komentarz*, Warszawa 2000
- Florek L., *Dostosowanie polskiego prawa do prawa unijnego ze szczególnym uwzględnieniem ostatniej nowelizacji Kodeksu pracy*, *MoPr* 2004, nr 1
- Florek L., *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Warszawa 2010

Florek L., *Umowy cywilnoprawne a umowa o pracę*, [w:] G. Goździewicz (red.), *Umowa o pracę a umowa o zatrudnienie*, Warszawa 2018

Foot W., Goodman-Delahunty J., *Evaluation for Workplace Discrimination and Harassment*, New York 2011

Fredericksen E., McCorkle S., *Explaining Organizational Responses to Workplace Aggression*, *Public Personnel Management* 2013, Vol. 42, No. 2

Friedman G., Whitman J., *The European Transformation of Harassment Law: Discrimination Versus Dignity*, *Columbia Journal of European Law* 2003, Vol. 9, L. 241

Gajda M., *Analiza problemu molestowania seksualnego w miejscu pracy*, *MoPr* 2015, nr 9

Gajda M., *Wewnątrzzakładowa polityka antymobbingowa jako środek przeciwdziałający mobbingowi w miejscu pracy*, *MoPr* 2018, nr 2

Garlicki L., *Omówienie art. 24 Konstytucji RP*, [w:] L. Garlicki (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz, tom V*, Warszawa 2005

Gersdorf M., *Komentarz do art. 94[3] Kodeksu pracy*, [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, M. Rączkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa 2014

Gersdorf M., *Między ochroną a efektywnością. Systemowe i terminologiczne aspekty objęcia cywilnoprawnych umów o zatrudnienie ustawodawstwem pracy*, *PiZS* 2019, nr 1

Gibbons A.M., Cleveland J.N., Marsh R., *Sexual Harassment and Bullying at Work*, [w:] J. Lipinski, M. Crothers (red.), *Bullying in the Workplace: Causes, Symptoms and Remedies*, New York 2013

Głądoch M., *Mobbing a praca pod kierownictwem pracodawcy*, *PiZS* 2006, nr 4

Godlewska-Bujok B., *Przemoc w świecie pracy*, *PiZS* 2007, nr 2

Godlewska-Bujok B., *Skuteczność prawa zatrudnienia w Polsce. Wybrane aspekty*, Warszawa 2015

Góral Z., *Podstawowe zasady indywidualnego prawa pracy*, [w:] K. Baran (red.), *System Prawa Pracy. Tom I. Część ogólna*, Warszawa 2017

Góral Z., Tyc A., *Źródła międzynarodowego prawa pracy i ich wpływ na system prawa polskiego*, [w:] K. Baran (red.), *System prawa pracy. Tom IX. Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne*, Warszawa 2019

Gregory R., *Unwelcome and Unlawful. Sexual Harassment in the American Workplace*, Ithaca 2004

- Grzybowski S., *Prawo cywilne- zarys części ogólnej*, Warszawa 1978
- Hansez I., Faulx D., Mahy A., *L'approche belge pour mieux prévenir les risques psychosociaux en général et le harcèlement psychologique en particulier*, Santé, Société et Solidarité 2006, N^o 2, 2006
- Hardeman J., *Domestic Violence – Impact on the Workplace: A Polaroid Experience* [w:] C. Wilkinson (red.), *Violence in the Workplace. Preventing, Assessing, and Managing Threats at Work*, Rockville 1998
- Harthill S., *Workplace Bullying as an Occupational Safety and Health Matter: A Comparative Analysis*, Hastings International and Comparative Law Review 2011, Vol. 34
- Hemphill H., Haines R., *Discrimination, Harassment and the Failure of Diversity Training. What to do now*, Westport 1997
- Hilgert J., *The future of workplace health and safety as a fundamental human right*, Comparative Labor Law Journal & Policy Journal 2013, no. 34
- Hirigoyen M. F., *Molestowanie w pracy*, Poznań 2003
- Hoel H., Cooper C., *Origins of bullying. Theoretical framework for explaining workplace bullying*, [w:] N. Tehrani (red.), *Building a Culture of Respect. Managing Bullying at Work*, London 2001
- Hołyst B., *Patologia w miejscu pracy: mobbing i molestowanie seksualne*, „Prokuratura i Prawo” 2004, nr 1
- Hörnle T., *The New German Law on Sexual Assault and Sexual Harassment*, German Law Journal 2017, Vol. 18, Issue 6
- Hypś S., *Komentarz do art. 190a Kodeksu karnego*, [w:] A. Grześkowiak, K. Wiak (red.), *Kodeks karny. Komentarz*, Warszawa 2015
- Iwulski J., *Komentarz do art. 94[3] Kodeksu pracy*, [w:] J. Iwulski, W. Sanetra (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013
- Jachimowicz M., *Przestępstwo znęcania się*, Jurysta 2011, nr 2
- Jacqmain J., *Harcèlement moral et sexuel; discriminations diverses; discrimination de genre*, Journal du droit des jeunes 2007, n^o267
- Jędrejek G., *Postępowanie dowodowe w sprawie mobbingowej*, MoPr 2008, nr 12
- Jędrejek G., *Cywilnoprawna odpowiedzialność za stosowanie mobbingu*, Warszawa 2010
- Jędrejek G., *Dochodzenie roszczeń związanych z mobbingiem, dyskryminacją i molestowaniem*, Warszawa 2017

- Karolczak-Biernacka B., *Ocena pojęcia przemocy*, [w:] B. Hołyst (red.), *Przemoc w życiu codziennym*, Warszawa 1996
- Kauppinen K., Tuomola T., *Work-related Violence, Bullying and Sexual Harassment*, [w:] A. Linos, W. Kirsch (red.), *Promoting Health for Working Women*, New York 2008
- Kelleher M., *New Arenas For Violence. Homicide in the American Workplace*, Westport 1996
- Kędzia B., Kowalski S., *Przemoc – nowy „czynnik ryzyka zawodowego” w środowisku pracy*, *Bezpieczeństwo Pracy – Nauka i Praktyka* 2002, nr 1
- Kędziora K., Śmiszek K., *Dyskryminacja i mobbing w zatrudnieniu*, Warszawa 2008
- Kinney J., *Violence at work, How to make your company safer for employees & customers*, New Jersey 1995
- Klucz D., *Odpowiedzialność pracodawcy za szkody wyrządzone pracownikom. Część I – Zasady przyjęte w Kodeksie pracy*, *MoPr* 2005, nr 3
- Koncar P., *Kwestia równouprawnienia kobiet i mężczyzn w Europejskiej Karcie Społecznej*, [w:] A. Świątkowski (red.), *Dorobek Rady Europy w zakresie kształtowania i ochrony praw społecznych. W kierunku powszechnej ratyfikacji Europejskiej Karty Społecznej*, Warszawa 2005
- Korus P., *Komentarz do art. 18[3a] Kodeksu Pracy*, [w:] A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014
- Kowal J., Pilarek G., *Mobbing jako problem etyki w zarządzaniu*, *Annales. Etyka w życiu gospodarczym* 2011, nr 14/1
- Kozak S., *Patologie w środowisku pracy. Zapobieganie i leczenie*, Warszawa 2009
- Krajewski R., *Prawa i obowiązki seksualne małżonków: Studium prawne nad normą i patologią zachowań*, Warszawa 2009
- Krzywoń A., *Konstytucyjna ochrona pracy i praw pracowniczych*, Warszawa 2017
- Kuba M., *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym*, Warszawa 2017
- Kubot Z., *Szczególne formy zatrudnienia i samozatrudnienia*, [w:] Z. Kubot (red.), *Szczególne formy zatrudnienia*, Wrocław 2000
- Kuczyński T., *Administracyjnoprawne zatrudnienie niepracownicze*, [w:] K. Baran (red.), *System Prawa Pracy. Tom VII. Zatrudnienie niepracownicze*, Warszawa 2015
- Kuczyński T., *Obowiązek równego traktowania i przeciwdziałania mobbingowi w niepracowniczym stosunku służbowym*, *PiZS* 2017, nr 10

- Kyle J., Hahn B., *Sources of Employer Liability in the Workplace Violence*, [w:] C. Wilkinson (red.), *Violence in the Workplace. Preventing, Assessing, and Managing Threats at Work*, Rockville 1998
- Labig C., *Preventing Violence in the Workplace*, New York 1995
- Lange S., Burr H., Conway P.M., Rose U., *Workplace bullying among employees in Germany: prevalence estimates and the role of the perpetrator*, *International Archives of Occupational and Environmental Health* 2019, Vol. 92, No. 2
- Latoszek E., *System ochrony praw człowieka w wymiarze międzynarodowym*, *International Journal of Management and Economics* 1999, no 6
- Laulom S., *France* [w:] A. Numhauser-Henning, S. Laulom, *Harassment related to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries. Discrimination versus Dignity. European Commission*, Luxembourg 2013
- Leuroge L., *Workplace Bullying and Harassment in France and few comparisons with Belgium; Legal Perspective*, [w:] The Japan Institute for Labour Policy and Training, *International Tokyo Seminar on Workplace Bullying and Harassment, JILPT report No. 12*, Tokyo 2013
- Lerouge L., Hébert C., *The Law of Workplace Harassment of the United States, France, and the European Union: Comparative Analysis After the Adoption of France's New Sexual Harassment Law*, *Comparative Labor Law and Policy Journal*, University of Illinois College of Law 2013, 35 (1)
- Levy A., Paludi M., *The Masculine Gender Role Causes Sexual Harassment* [w:] L. Gerdes (red.), *Sexual Harassment*, San Diego 1999
- Lewandowska L., Nawrocki M., *Skutki mobbingu i dyskryminacji – dla pracowników, pracodawców, społeczeństwa*, *MoPr* 2010, nr 10
- Lewandowski M., *Ochrona pracownika przed dyskryminacją w polskim prawie pracy*, „Palestra” 2014, nr 3-4
- Leymann H., *The content and development and mobbing at work*, [w:] H. Leymann, D. Zapf (red.), *Mobbing and Victimization at Work*, A Special Issue of The European Journal of Work and Organizational Psychology 1996, vol. 2
- Lindemann B., Kadue D., *Sexual Harassment in Employment Law*, Washington 1992
- Lippel K., *Conceptualising Violence at Work Through A Gender Lens: Regulation and Strategies for Prevention and Redress*, Oxford Human Rights Hub 2018, no. 1

- Lipscomb J., Silverstein B., Slavin T., Cody E., Jenkins L., *Perspectives on Legal Strategies to Prevent Workplace Violence*, Journal of Law, Medicine and Ethics 2002, no. 30
- Liszczyński T., *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika*, cz. 2, PiZS 2009, nr 1
- Lueders A., *You'll need more than a voltage converter: plugging European workplace bullying laws into the American jurisprudential outlet*, Arizona Journal of International & Comparative Law 2008, Vol. 25, No. 1
- Łukaszczuk J., *Kwalifikacje zawodowe pracowników a problematyka dyskryminacji w zatrudnieniu*, [w:] Z. Niedbały (red.), *Prawo wobec dyskryminacji w życiu społecznym gospodarczym i politycznym*, Warszawa 2011
- MacGregor J., Wathen C., MacQuarrie B., *Domestic violence in the Canadian Workplace: Are Coworkers Aware?*, Safety and Health at Work 2016, no. 7
- Machnikowski P., *Odpowiedzialność za wykonawcę powierzonej czynności*, [w:] A. Olejniczak (red.), *Prawo zobowiązań. Część ogólna*, Warszawa 2009
- Machnikowski P., *Komentarz do art. 24 Kodeksu cywilnego*, [w:] E. Gniewek, P. Machnikowski (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, Warszawa 2014
- MacKinnon C., *Sexual Harassment of Working Women. A case of Sex Discrimination*, Westford 1979
- Makowski D., *Państwowa Inspekcja Pracy*, [w:] K. Baran, M. Włodarczyk (red.), *System Prawa Pracy. Tom VIII. Prawo rynku pracy*, Warszawa 2018
- Makowski D., Wyka T., *Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w świetle Europejskich Kart Społecznych Rady Europy*, [w:] K. Baran (red.), *System Prawa Pracy. Tom X. Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy europejskie*, Warszawa 2020
- Maniewska E., *Komentarz do art. 210 Kodeksu pracy*, [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Tom I. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem*, Warszawa 2019
- Maniewska E., *Komentarz do art. 94[3] Kodeksu pracy*, [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, Warszawa 2019
- Marciniak J., *Przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu. Jak w praktyce zwalczać mobbing i inne formy dyskryminacji*, Ostrołęka 2005
- Marciniak J., *Prawa pracownika jako przedmiot ochrony z art. 218 § 1 k.k.*, PiZS 2009, nr 3

- Marciniak J., *Odpowiedzialność karna pracodawcy*, Warszawa 2010
- Marciniak J., *Mobbing, dyskryminacja, molestowanie – zasady przeciwdziałania*, Warszawa 2011
- Matey-Tyrowicz M., *Podstawowe prawa społeczne w dziedzinie pracy jako ‘mega źródła’ prawa pracy* [w:] M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński (red.), *Prawo pracy w obliczu przemian*, Warszawa 2006
- McCarthy K.M., *Dealing with Workplace Violence*, *Practical Lawyer* 1995, vol. 41, no. 4
- Mikuli P., *Zdekoncentrowana sądowa kontrola konstytucyjności prawa: Stany Zjednoczone i państwa europejskie*, Kraków 2007
- Minor M., *Preventing Workplace Violence. Positive Management Strategies*, Menlo Park 1995
- Mitrus L., *Powstanie i ewolucja prawa pracy*, [w:] K. Baran (red.), *System prawa pracy. Tom I. Część ogólna*, Warszawa 2017
- Młynarska – Sobaczewska A., *Znaczenie wielokulturowości dla prawa i władzy państwowej*, [w:] D. Pietrzyk – Reeves, M. Kułakowska (red.), *Studia nad wielokulturowością*, Kraków 2010
- Moore P. V., *The Threat of Physical and Psychosocial Violence and Harassment in Digitalized Work*, Geneva 2018
- Mozgawa M., *Ustawowe znamiona czynu zabronionego określonego w art. 182 § 1 k.k. (naruszenie nietykalności cielesnej)*, *Nowe Prawo* 1987, nr 11-12
- Mozgawa M., *Komentarz do art. 190a Kodeksu karnego*, [w:] J. Warylewski (red.), *Przestępstwa przeciwko dobrom indywidualnym*, Warszawa 2012
- Mullen P., Pathé M., Purcell R., *Stalkers and Their Victims*, Cambridge 2000
- Musiała A., *Prawna problematyka świadczenia pracy przez samozatrudnionego ekonomicznie zależnego*, *MoPr* 2014, nr 2
- Myers D., *Stop violence in the workplace. A guide to Understanding and Prevention*, Chicago 1995
- Numhauser-Henning A., Laulom S., *Harassment related to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries. Discrimination versus Dignity*, European Commission, Luxembourg 2013
- Nycz T., *Znaczenie wejścia Polski do UE dla bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracownika – wybrane zagadnienia*, *MoPr* 2004, nr 5
- Olechnicki K., Załęcki P., *Słownik socjologiczny*, Toruń 1997

Olsen L., *Preventing workplace violence – we can't afford not to*, Labour Education 2003/4, no. 133

Opie T.A., *HR for Controllers. A Handbook for Finance Professionals*, Toronto 2005

Ostaszewski W., *Ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika w orzecznictwie Sądu Najwyższego*, PiZS 2015, nr 4

Ostrzechowski B., *Wyrządzenie szkody przy wykonywaniu powierzonych czynności na tle porównawczym*, Przegląd Prawa Handlowego 2015, nr 8

Otto M., *Modele ochrony pracowników przed molestowaniem seksualnym w wybranych krajach*, PiZS 2007, nr 10

Otto M., *Standard ochrony prawnej pracowników przed molestowaniem seksualnym*, Polityka Społeczna 2008, nr 4

Paludi M., Barickman R., *Sexual Harassment, Work and Education a resource manual for prevention*, Albany 1998

Parady S., *Remedies for Workplace Sexual Violence*, The Colorado Lawyer 2016, Vol. 45, No. 11

Perline I., Goldschmidt J., *The Psychology and Law of Workplace Violence. A Handbook for Mental Health Professionals and Employers*, Springfield 2004

Phillips A.E., *Violence in the Workplace: Reevaluating the Employer's Role*, Buffalo Law Review 1996, Vol. 44

Piątkowski J., *Ochrona pracy*, [w:] G. Goździewicz, Z. Myszka, J. Piątkowski, *Uprawnienia związków zawodowych w stosunkach pracy. Ustawy związkowe z dnia 23 maja 1991 r.*, Piła 1992

Pietersen C., *Interpersonal bullying behaviors in the workplace*, SA Journal of Industrial Psychology 2007, Vol. 33, No. 1

Pietruszka M., *Przemoc - wyzwanie dla świata*, Niebieska Linia 2002, nr 6

Pinsof J., *A New Take on an Old Problem: Employee Misclassification in the Modern Gig-Economy*, Michigan Telecommunications and Technology Law Review 2016, Vol. 22

Pius XI, *Encykliki społeczne Kościoła Katolickiego*, Świdnica 2005

Pospiszyl I., *Przemoc w rodzinie*, Warszawa 1994

Poździk R., *Odszkodowanie, zadośćuczynienie za mobbing w miejscu pracy*, Przegląd Sądowy 2014, nr 5

Prusinowski P., *Delimitacja zatrudnienia pracowniczego i cywilnoprawnego w postępowaniu przed sądem pracy*, Przegląd Sądowy 2011, nr 2

Prusinowski P., *Normatywna konstrukcja mobbingu*, MoPr 2018, nr 9

Raczkowski M., *Zadośćuczynienie jako sankcja w odpowiedzialności kontraktowej z perspektywy prawa pracy*, Przegląd Prawa Handlowego 2011, nr 12

Raczkowski M., *Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Komentarz*, Warszawa 2013

Raczkowski M., *Bezpieczne i higieniczne warunki pracy w zatrudnieniu cywilnoprawnym*, PiZS 2019, nr 1

Rączka K., *Komentarz do art. 44 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy*, [w:] M. Gersdorf, J. Jagielski, K. Rączka, *Komentarz do ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy*, Warszawa 2008

Reda A., *Pracodawca użytkownik jako podmiot prawa pracy*, Poznań 2011

Rehfeldt U., Vincent C., *The decentralisation of collective bargaining in France: an escalating proces*, [w:] S. Leonardi, R. Pedersini (red.), *Multi-employer bargaining under pressure: decentralisation trends in five European countries*, Brussels 2018

Rembieliński A., *Odpowiedzialność cywilna za szkodę wyrządzoną przez podwładnego*, Łódź 1969

Richardson R., Hall R., Joiner S., *Workplace bullying in the United States; An analysis of state court cases*, Cogent Business & Management 2016, no. 3

Rissi V., Monteiro J.K., Ceconello W.W., Moraes E.G., *Psychological Interventions against Workplace Mobbing*, *Trends in Psychology* 2016, Vol. 24, n° 1

Roberts G., *'Power Harassment' and the Workplace Environment in Japan: Evolution of the Concept Amidst Uncertain Times*, *Journal of Asia-Pacific Studies* (Waseda University), No. 22, March 2014

Rogers K., Chappell D., *Preventing and responding to workplace violence*, Geneva 2003

Rogoyski A., *Jak walczyć z mobbingiem? – wyzwanie dla pracodawców*, MoPr 2004, nr 12

Roguska-Kikoła A., Piwowarska-Reszka M., *Mobbing i dyskryminacja w stosunkach pracy. Zagadnienia praktyczne*, Warszawa 2014

Romer M., Najda M., *Mobbing w ujęciu psychologiczno-prawnym*, Warszawa 2010

Rotkiewicz M., *Zatrudnianie pracowników tymczasowych*, Warszawa 2010

Rudniański J., *Klasyfikacja, źródła i ocena przemocy w stosunkach międzyludzkich. Zarys ogólny*, [w:] B. Hołyst (red.), *Przemoc w życiu codziennym*, Warszawa 1996

Rudolph W., Wassermann W., *Germany*, [w:] C. Dufour, A. Hege, S. Murhem, W. Rudolph, W. Wassermann, *Industrial Relations in Small Companies: A Comparison: France, Sweden and Germany*, Brussels 2007

Rycroft A., *Workplace Bullying; Unfair Discrimination, Dignity Violation or Unfair Labour Practice*, 30 IJL (Juta) 2009, no. 1431

Rymarz R., *Zasada ochrony przyrodzonej i niezbywalnej godności człowieka w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego*, Przegląd Sądowy 2003, nr 6

Sabal A., *Molestowanie seksualne a mobbing w stosunkach pracy – analiza porównawcza* [w:] M. Bosak (red.), *Funkcja ochronna prawa pracy a wyzwania współczesności*, Warszawa 2014

Sadlik R., *Roszczenia z tytułu mobbingu w razie przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę*, Służba Pracownicza 2012, nr 6

Saguy A., *Europeanization or National Specificity? Legal Approaches to Sexual Harassment in France, 2002-2012*, Law & Society Review 2018, Vol. 52, Issue 1

Salais R., *Freedom in Work and Capability Approach: Towards a Politics of Freedoms for Labour* [w:] B. Langille, *The Capability Approach to Labour Law*, Oxford 2019

Sanetra W., *Komentarz do art. 18[3a] Kodeksu pracy*, [w:] J. Iwulski, W. Sanetra, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013

Schneid T., *Occupational Health Guide to Violence in the Workplace*, New York 1999

Schulten T., WSI-Tarifarchiv, *Collective bargaining in Germany 2019. Annual report of the wsi collective agreement archive*, Düsseldorf 2019

Schultz V., *Reconceptualizing Sexual Harassment*, The Yale Law Journal 1998, Vol. 107

Schumacher L., *Niewolnictwo antyczne. Dzień powszedni i los zniewolonych*, Poznań 2005

Semena J., *Molestowanie i molestowanie seksualne w miejscu pracy*, Jurysta 2012, nr 07-08

Semena J., *Pojęcie mobbingu w kodeksie pracy*, Jurysta 2013, nr 11

Semena J., *Mobbing a inne zjawiska patologiczne w środowisku pracy*, Jurysta 2014, nr 4

Semena J., *Problematyka mobbingu na tle przestępstwa z art. 218 § 1a k.k.*, PiZS 2015, nr 7

Semena J., *Wewnętrzna polityka antymobbingowa jako sposób realizacji obowiązku płynącego z art. 94[3] Kodeksu pracy*, Przegląd Prawno-Ekonomiczny 2016, nr 35

Seweryński M., *Geneza międzynarodowego prawa pracy*, [w:] M. Seweryński, L. Florek, *Międzynarodowe prawo pracy*, Warszawa 1988

Skąpski M., *Zatrudnienie niepracownicze na podstawie umowy o praktykę oraz staż absolwencki*, [w:] K. Baran (red.), *System prawa pracy. Tom VII. Zatrudnienie niepracownicze*, Warszawa 2015

Skąpski M., *Przesłanki kształtowania wysokości zadośćuczynienia z tytułu mobbingu na tle orzecznictwa w sprawach cywilnych*, [w:] M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk (red.), *Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka*, Warszawa 2016

Sobczyk A., Dörre-Nowak D., *Przeciwdziałanie mobbingowi*, MoPr 2006, nr 10

Sobczyk A., *Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Komentarz*, Warszawa 2009

Sobczyk A., *Niepracownicze zatrudnienie podporządkowane*, [w:] B. Rycak, J. Wratny (red.), *Prawo pracy w świetle procesów integracji europejskiej. Księga jubileuszowa profesor Marii Matey-Tyrowicz*, Warszawa 2011

Sobczyk A., *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP. Tom I. Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2013

Sobczyk A., *Mobbing a przeciwdziałanie mobbingowi. Dyskryminacja a przeciwdziałanie dyskryminacji*, MoPr 2015, nr 4

Sobczyk A., Buch D., *Komentarz do art. 24 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej*, [w:] M. Safjan, L. Bosek (red.), *Konstytucja RP. Tom I. Komentarz. Art. 1-86*, Warszawa 2016

Sobczyk A., Buch D., *Komentarz do art. 66 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej*, [w:] M. Safjan, L. Bosek (red.), *Konstytucja RP. Tom I. Komentarz. Art. 1-86*, Warszawa 2016

Sobol E., *Słownik języka polskiego PWN*, Warszawa 2005

Sokołowski T., *Komentarz do art. 23 Kodeksu cywilnego*, [w:] A. Kidyba (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz. Tom I. Część ogólna*, Warszawa 2012

Sośniak M., *Bezprawność zachowania jako przesłanka odpowiedzialności cywilnej za czyny niedozwolone*, Kraków 1959

Sozański J., *Prawo Unii Europejskiej. Po Traktacie Lizbońskim*, Warszawa-Poznań 2010

Speer R., *The Legal Implications of Workplace Violence. Planning can prevent harm, liability*, Women Lawyers Journal 1997, Vol. 83, No. 2

Surdykowska B., *Autonomiczne porozumienie ramowe dotyczące nękania i przemocy w pracy*, MoPr 2007, nr 10

Swartz S., *France*, [w:] P. Berkowitz, T. Müller-Bonanni (red.), *International Labor and Employment Law. A Practical Guide*, Chicago 2008

Symonides J., *Powszechna Deklaracja Praw Człowieka (po 60 latach od jej przyjęcia)*, PiP 2008, nr 12

Szabłowska M., *Kontraktowa odpowiedzialność pracodawcy za molestowanie seksualne w miejscu pracy lub w związku z pracą*, MoPr 2012, nr 6

Szabłowska-Juckiewicz M., *Odpowiedzialność odszkodowawcza podmiotu zatrudniającego za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu*, Warszawa 2019

Szałkowski A., *Problem mobbingu w stosunkach pracy*, PiZS 2002, nr 9

Szewczyk H., *Molestowanie seksualne i mobbing w miejscu pracy lub w związku z pracą - nowe wyzwania dla polskiego prawa pracy*, PiZS 2002, nr 6

Szewczyk H., *Prawne pojęcie molestowania seksualnego w zatrudnieniu*, PiP 2004, nr 11

Szewczyk H., *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa 2007

Szewczyk H., *Ochrona dóbr osobistych pracownika (uwagi de lege lata i de lege ferenda) cz. 1*, PiZS 2010, nr 1

Szewczyk H., *Ochrona dóbr osobistych pracownika (uwagi de lege lata i de lege ferenda) – cz. 2*, PiZS 2010, nr 2

Szewczyk H., *Molestowanie i molestowanie seksualne jako formy dyskryminacji w zatrudnieniu w świetle prawa wspólnotowego oraz Kodeksu pracy*, Monitor Prawniczy 2011, nr 2

Szewczyk H., *Mobbing w stosunkach pracy. Zagadnienia prawne*, Warszawa 2012

Szewczyk H., *Równość płci w zatrudnieniu*, Warszawa 2017

Szpunar A., *Odpowiedzialność za podwładnego*, „Nowe Prawo” 1958, nr 6

Szpunar A., *Ochrona dóbr osobistych*, Warszawa 1979

Szpunar A., *Odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną przez podwładnego*, [w:] A. Mączyński, M. Pazdan, A. Szpunar (red.), *Rozprawy z polskiego i europejskiego prawa prywatnego*, Kraków 1994

Świątkowski A., *Prawo pracy Unii Europejskiej*, Warszawa 2015

Świątkowski A., *Problem ratyfikacji Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej*, „Przegląd Prawa Publicznego” 2019, nr 2

- Thomanns L., *Steps to Compliance with International Labour Standards: The International Labour Organization (ILO) and the Abolition of Forced Labour*, Wiesbaden 2008
- Tomanek A., *Ciężar dowodu w prawie pracy*. [w:] K. Baran (red.), *System Prawa Pracy. Tom I. Część ogólna*, Warszawa 2017
- Tomaszewska M., *Komentarz do art. 18[3a] Kodeksu pracy*, [w:] K. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014
- Tóth M., *The Right to Dignity at Work: Reflections on Article 26 of the Revised European Social Charter*, *Comparative Labor Law Journal & Policy Journal* 2008, vol. 29
- Trubalski A., *Prawne aspekty implementacji prawa UE do systemu prawnego RP*, Warszawa 2016
- Unterschütz J., *Karnoprawna ochrona praw osób wykonujących pracę zarobkową*, Warszawa 2010
- Van Fleet E., Van Fleet D., *Violence at work – what everyone should know*, Charlotte 2014
- Wagner B., *Spoleczny (związkowy) nadzór nad warunkami pracy w systemie organów nadzorczych*, [w:] A. Świątkowski (red.), *Kompetencje związków zawodowych*, Warszawa-Kraków 1984
- Walczak K., *Zatrudnienie niepracownicze w ramach pozarolniczej działalności gospodarczej*, [w:] K. Baran (red.), *System prawa pracy. Tom VII. Zatrudnienie niepracownicze*, Warszawa 2015
- Walczak K., *Źródła międzynarodowego i europejskiego prawa pracy* [w:] K. Baran (red.), *System prawa pracy. Tom I. Część Ogólna*, Warszawa 2017
- Warylewski J., *Molestowanie seksualne w miejscu pracy*, Sopot 1999
- Warylewski J., *Molestowanie seksualne w miejscu pracy*, PiP 1999, nr 3
- Warylewski J., *Stanowisko Sądu Najwyższego USA wobec molestowania seksualnego między osobami tej samej płci*, „Przeгляд Sądowy” 1999, nr 3
- Warylewski J., *Przestępstwo seksualnego wykorzystania stosunku zależności lub krytycznego położenia*, [w:] J. Warylewski (red.), *Przestępstwa przeciwko dobrom indywidualnym, Tom X. System Prawa Karnego*, Warszawa 2012
- Warylewski J., *Komentarz do art. 199 Kodeksu karnego*, [w:] R. Stefański (red.), *Kodeks karny. Komentarz*, Warszawa 2015
- Watson A., *Legal Transplants, An Approach to Comparative Law*, Athens GA 1993

Weasel M., *Bullying in the Workplace: Not Every Wrong Has a Legal Remedy*, Labour Law Journal 2016, Winter

Wojciechowski J., *Komentarz do art. 217 kodeksu karnego* [w]: A. Wąsek, R. Zawłocki (red.), *Kodeks karny, tom I*, Warszawa 2010

Wolak-Danecka A., *Mobbing – terroryzm psychiczny i molestowanie moralne w pracy*, PiZS 2011, nr 4

Wratny J., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016

Wujczyk M., *Zakaz dyskryminacji w prawie pracy. Rozważania porównawcze de lege lata i de lege ferenda na gruncie polskich i brytyjskich przepisów antydyskryminacyjnych*, Warszawa 2016

Wujczyk M., *Zasady równego traktowania i zakazu dyskryminacji*, [w:] K. Baran (red.), *System Prawa Pracy. Tom X. Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy europejskie*, Warszawa 2020

Wyka T., *Powstrzymanie się od wykonywania pracy niebezpiecznej, cz. II*, PiZS 1998, Nr 5

Wyka T., *Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy*, Warszawa 2003

Wyka T., *Prawne pojęcie mobbingu i jego skutki zdrowotne*, [w:] T. Wyka, C. Szmidt (red.), *Wieloaspektowość mobbingu w stosunkach pracy*, Warszawa 2012

Wyka T., *Kompetencje związków zawodowych w zakresie ochrony zdrowia i życia pracowników*, [w:] K. Baran (red.), *System Prawa Pracy. Tom V. Zbiorowe prawo pracy*, Warszawa 2014

Wynne R., Clarkin C., Cox T., Griffiths A., *Guidance on the prevention of violence at work*, Brussels 1997

Wypych-Żywicka A., *Zatrudnienie niepracownicze wolontariuszy*, [w:] K. Baran (red.), *System prawa pracy. Tom VII. Zatrudnienie niepracownicze*, Warszawa 2015

X R., *Red Summer*, [w:] M. Asante, A. Mazama, M-J, Cérols (red.), *Encyclopedia of Black Studies*, Thousand Oaks 2005

Yamada D., *The Phenomenon of "Workplace Bullying" and the Need for Status-Blind Hostile Work Environment Protection*, 88 Georgetown Law Journal 2000, Vol. 88:475

Yamada D., *Workplace Bullying and American Employment Law: A Ten-Year Progress Report and Assessment*, Comparative Labor Law & Policy Journal 2010, vol. 32

Yamada D., *Workplace Bullying and the Law: A report from the United States*, [w:] The Japan Institute for Labour Policy and Training, *International Tokyo Seminar on Workplace Bullying and Harassment, JILPT report No. 12*, Tokyo 2013

Zgółkowska H. (red.), *Praktyczny słownik współczesnej polszczyzny. Tom 33 prosił-przesadnia*, Poznań 2001

Zych M., *Normatywna definicja mobbingu*, MoPr 2006, nr 4

Wykaz źródeł prawa

Polskie akty normatywne

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2.04.1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483)

Ustawa z 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1145 ze zm.)

Ustawa z 17.11.1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1575 ze zm.)

Ustawa z 20.05.1971 r. – Kodeks wykroczeń (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 821 ze zm.)

Ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.)

Ustawa z 6.06.1997 r. – Kodeks karny (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1444 ze zm.)

Ustawa z 6.06.1997 r. – Kodeks postępowania karnego (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 30 ze zm.)

Ustawa z 6.06.1997 r. - Kodeks karny wykonawczy (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 523 ze zm.)

Ustawa z 6.04.1990 r. o Policji (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 360 ze zm.)

Ustawa z 12.10.1990 r. o Straży Granicznej (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 305 ze zm.)

Ustawa z 24.01.1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1123 ze zm.)

Ustawa z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 263 ze zm.)

Ustawa z 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 2177 ze zm.)

Ustawa z 24.04.2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1057 ze zm.)

Ustawa z 9.07.2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1563 ze zm.)

Ustawa z 11.09.2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 8600 ze zm.)

Ustawa z 14.11.2003 r. o zmianie ustawy - kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. nr 213, poz. 2081 ze zm.)

Ustawa z 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1409 ze zm.)

Ustawa z 7.04.2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. 2006 Nr 79, poz. 550 ze zm.)

Ustawa z 13.04.2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1251 ze zm.)

Ustawa z 17.07.2009 r. o praktykach absolwenckich (Dz.U. z 2018 r. poz. 1244 ze zm.)

Ustawa z 9.04.2010 r. o Służbie Więziennej (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 848 ze zm.)

Ustawa z 3.12.2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 1219 ze zm.)

Ustawa z 16.11.2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 505 ze zm.)

Ustawa z 16.05.2019 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2019 r. poz. 1043)

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26.09.1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (t.j. Dz.U. 2003 Nr 169, poz. 1650)

Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 28.08.1998 r. w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1887)

Rozporządzenie Rady Ministrów z 8.01.2002 r. w sprawie organizacji przyjmowania i rozpatrywania skarg i wniosków (Dz.U. 2002 nr 5 poz. 46)

Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z 27.04.2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. Nr 180, poz. 1860)

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 20.08.2009 r. w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu przez bezrobotnych (Dz.U. nr 142, poz. 1160)

Dekret z 13.06.1946 r. o przestępstwach szczególnie niebezpiecznych w okresie odbudowy Państwa (Dz.U. 1946 nr 30 poz. 192)

Konstytucja Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej z 22.07.1952 r. (Dz.U. 1952 nr 33 poz. 232)

Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z 16.03.1928 r. o umowie o pracę robotników (Dz.U. 1928 nr 35 poz. 324)

Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z 16.03.1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz.U. 1928 nr 35 poz. 323)

Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z 11.07.1932 r. - Kodeks karny (Dz.U. 1932 nr 60 poz. 571)

Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z 27.10.1933 r. - Kodeks zobowiązań (Dz.U. 1933 nr 82 poz. 598)

Ustawa Konstytucyjna z 23.04.1935 r. (Dz.U. 1935 nr 30 poz. 227)

Ustawa z 17.03.1921 r. - Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. 1921 nr 44 poz. 267)

Prawo międzynarodowe

Karta Narodów Zjednoczonych, Statut Międzynarodowego Trybunału Sprawiedliwości i porozumienie ustanawiające Komisję przygotowawczą Narodów Zjednoczonych z 26.06.1945 r. (Dz.U. 1947 Nr 23, poz. 90)

Konwencja nr 155 MOP z 22.06.1981 r. dotycząca bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy

Konwencja MOP nr 190 z 21.06.2019 r. w sprawie eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy

Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych otwarty do podpisu w Nowym Jorku 19.12.1966 r. (Dz.U. 1977 nr 38 poz. 169).

Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych otwarty do podpisu w Nowym Jorku 19.12.1966 r. (Dz.U. 1977 nr 38 poz. 167)

Zalecenie MOP nr 164 z 22.06.1981 r. dotyczące bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy

Zalecenie MOP nr 200 z 17.06.2010 r. dotyczące HIV i AIDS w środowisku pracy

Zalecenie MOP nr 206 z 21.06.2019 r. w sprawie eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy

Prawo europejskie

Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej z 25.03.1957 r. (Dz.U. 2004 nr 90, poz. 864[2] ze zm.)

Traktat o Unii Europejskiej z 7.02.1992 r. (Dz.U. 2004 Nr 90, poz. 864[30] ze zm.)

Dyrektywa Rady 89/391/EWG z 12.06.1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.Urz.UE.L Nr 183, str. 1 ze zm.)

Dyrektywa Rady 2000/43/WE z 29.06.2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz.Urz.UE.L Nr 180, str. 22)

Dyrektywa Rady 2000/78/WE z 27.11.2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.Urz.UE.L Nr 303, str. 16)

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/14/WE z 11.03.2002 r. ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej (Dz.Urz.UE.L Nr 80, str. 29 ze zm.)

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/73/WE z 23.09.2002 r. zmieniająca dyrektywę Rady 76/207/EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (Dz.Urz. WE L 269 z 5.10.2002, s. 15)

Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 5.07.2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja preredagowana) (Dz. U. UE. L. z 2006 r. Nr 204, str. 23)

Europejska Karta Społeczna z 18.10.1961 r. (Dz.U. 1999 Nr 8, poz. 67)

Karta Praw Podstawowych UE (2000/C364/01) z 7.12.2000 r. (Dz.Urz.UE.C Nr 364, str. 1)

Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności z 4.11.1950 r. (Dz.U. 1993 Nr 61, poz. 284)

Zrewidowana Europejska Karta Społeczna sporządzona w Strasburgu 3.05.1996 r.

Prawo zagraniczne

Accord du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail

Age Discrimination in Employment Act of 1967, Public Law 90-202 [S. 830] (29 U.S.C., Chapter 14)

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), (BGBI. I S. 1897)

Americans with Disabilities Act of 1990 (ADA) [42 U.S.C. 12101 et seq.]

Arrêté du 23 juillet 2010 portant extension d'un accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail (JORF n°0175 du 31 juillet 2010 page 14192 texte n° 82)

Arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail (Moniteur belge du 28 avril 2014)

Att dwar l-Impiegi u r-Relazzjonijiet Industrijali (Att XXII ta' l-2002) regolamenti ta' l-2004 dwar trattament ugwali fl-impiegi

Betriebsverfassungsgesetz (BGBI. I S. 2518)

Bürgerliches Gesetzbuch (BGBI. I S. 42, 2909; 2003 I S. 738)

Canada Human Rights Act (R.S.C., 1985, c. H-6)

Canada Labour Code (R.S.C., 1985, c. L-2)

Canada Occupational Health and Safety Regulations (SOR/86-304)

Civil Rights Act 1964 (Pub.L. 88–352, 78 Stat. 241)

Code du travail (Journal Officiel, p.16235, 27/11/92)

Code pénal (Version consolidée au 5 juillet 2020)

Code pénal social (Moniteur belge, 2010-07-01, n° 200, pp. 43712-43797)

Collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 (Brochure n° 3307)

Convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000 (Brochure n° 3161)

D3-115-2 Employer Duties – Workplace Bullying and Harassment (WorkSafeBC, 2013, Item D3-115-2, Note 2)

Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (BGBI. I S. 1246)

Kränkande särbehandling i arbetslivet (AFS 1993:17)

Law on Prevention of Harassment at Work (Сл. гласник РС/Official Herald of the Republic of Serbia, No. 36/2010)

Ligji për barazinë gjinore në Shoqëri (Ligji Nr.9970/28.7.2008)

Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (Moniteur belge 1999-08-14, no 160, pp. 30338-30339 (INFORM - P60043).

Loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail (MB, 22-06-2002)

Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations (JORF, no 0123, 41. 42.)

Loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (10 Mai 2007), Moniteur belge du 30-05-2007 page : 29016

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) av 17 Juni 2005 No 62

Lov om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven), (LOV-1978-06-09-45)

Occupational Health and Safety Act (SA 2017 cO-2.1)

Occupational Safety and Health Act of 1970, Public Law 91-596 [S. 2193] (29 U.S.C., Chapter 15)

Promotion of Equality and Prevention of Unfair Discrimination Act 2000 (Act no. 4 of 2000)

Senate Bill No. 1343 Chapter 956. An act to amend Sections 12950 and 12950.1 of the Government Code, relating to employment (Approved by Governor September 30, 2018. Filed with Secretary of State September 30, 2018)

Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition, and Redressal), (IND-2013-L-93622)

Soolise võrdõiguslikkuse seadus¹ (RT I 2004, 27, 181)

Strafgesetzbuch (BGBl. Nr. 60/1974)

The Administrative Code of the City of New York

The Civil Rights Act of 1866 (14 Stat. 27)

The Constitution Act 1867, 30 & 31 Vict, c 3

The Occupational Health and Safety Regulations (1996, RRS c O-1.1 Reg 1)

The Saskatchewan Employment Act, SS 2013, c S-15.1

The Workplace Safety and Health Act (C.C.S.M. c. W210)

Wet van 18 maart 1999, houdende bepalingen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden (Staatsblad 1999, 184)

Workers Compensation Act. Occupational Health and Safety Regulation, B.C. Reg. 296/97

Work Place Harassment and Violence Prevention Regulations: SOR/2020-130, Canada Gazette, Part II, Volume 154, Number 13

Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19)

Zakon o suzbijanju diskriminacije (pročišćeni tekst zakona NN 85/08, 112/12)

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1), stran 5649

Zakon o zabrani diskriminacije ("Sl. glasnik RS", br. 22/2009)

Inne dokumenty

Background paper for discussion at the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work (3-6 October 2016), International Labour Organization, Geneva 2016

Bullying and sexual harassment at the workplace, in public spaces, and in political life in the EU, H. Hoel, M. Varita, Policy Department for Citizen's Rights and Constitutional Affairs, Director General for Internal Policies, European Parliament, Brussels 2018

Code of practice on workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon, Meeting of Experts to Develop a Code of Practice on Violence and Stress at Work in Services: A Threat to Productivity and Decent Work (8-15 October 2003), International Labour Organization, Geneva 2003

Ending violence and harassment against women and men in the world of work, Report V(I), International Labour Organization, Geneva 2018

Europejskie porozumienie ramowe dotyczące nękania i przemocy w miejscu pracy, zawarte 8.11.2007 r. w Brukseli [KOM(2007) 686 wersja ostateczna]

Fifth Supplementary Report: Outcome of the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work, International Labour Organization- Director General, Geneva 2016

Framework guidelines for addressing workplace violence in the health sector the training manual, International Labour Organization, International Council of Nurses, World Health Organization and Public Services International, Geneva 2005

Informacja statystyczna na temat wybranych form dyskryminacji w zatrudnieniu - ewidencja spraw w sądach powszechnych w 2014 roku (w ujęciu retrospektywnym 2010-2013), Ministerstwo Sprawiedliwości, Warszawa 2015

Interpretative Document of the Implementation of Council Directive 89/391/EEC in relation to Mental Health in the Workplace, European Commission, Brussels 2014

Managing stress and psychosocial risks. E-guide, European Agency for Safety and Health at Work

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie zielonej książki „Modernizacja prawa pracy w celu sprostania wyzwaniom XXI wieku” COM(2006) 708 wersja ostateczna (NR (2007/C175/17)) z 27.07.2007 r. (Dz.Urz.UE.C Nr 175, str. 65)

Promoting mental health in the workplace. Guidance to implementing a comprehensive approach, European Commission, Wynne R., De Broek V., Vandebroek K. i inni, Luxembourg 2004

Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w służbach mundurowych. Analiza i zalecenia, Rzecznik Praw Obywatelskich, Warszawa 2018

Report of the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work (Geneva, 3–6 October 2016), International Labour Organization, Geneva 2016

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z 20.09.2001 r. w sprawie molestowania w miejscu pracy (2001/2339(INI))

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z 15.12.2011 r. w sprawie śródkresowej analizy europejskiej strategii na lata 2007-2012 na rzecz zdrowia i bezpieczeństwa w pracy (2011/2147(INI)) (2013/C 168 E/14) (Dz.U.UE C z 14.06.2013 r.)

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z 14.03.2017 r. w sprawie równości kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej w latach 2014–2015 (2016/2249(INI)) (2018/C 263/07)

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z 26.10.2017 r. w sprawie przeciwdziałania molestowaniu i wykorzystywaniu seksualnemu w UE (2017/2897(RSP)), (Dz.U.UE C z 27 września 2018 r.)

Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update), Eurofound, Luxembourg 2017

Study on the implementation of the autonomous framework agreement on harassment and violence at work, Annex, European Commission, Brussels 2015

Violence at work in hotels, catering and tourism, International Labour Organization, H, Hoel, S. Einarsen, Geneva 2003

Violence and Harassment against women and men in the world of work. Trade union perspectives and actions, Pillinger J., International Labour Office, Geneva 2017

Violence et harcèlement moral ou sexuel au travail. Jurisprudence, Service public fédéral – Emploi, travail et concertation sociale, Bruxelles 2011

Violence in the Workplace. Prevention Guide, The Canadian Centre for Occupational Health and Safety, Hamilton 2001

Workplace stress: a collective challenge, International Labour Organization, Geneva 2016

Wypadki przy pracy i problemy zdrowotne związane z pracą, GUS, Warszawa 2014

XIX World Congress on Safety and Health at Work: Istanbul Turkey, 11 -15 September 2011, ILO Introductory Report: Global Trends and Challenges on Occupational Safety and Health, International Labour Organization, Geneva 2011

Orzecznictwo polskie

Wyrok TK z 24.11.2015, sygn. akt K 18/14 (Dz.U. 2015, poz. 2023, GP, OTK Seria A 2015 nr 10, poz. 165)

Uchwała SN z 9.06.1976, sygn. VI KZP 13/75, OSNKW 1976 nr 7-8, poz. 86

Uchwała SN z 12.06.1976 r., sygn. III CZP 5/76, OSNCP 1977 nr 4, poz. 61

Uchwała SN z 15.12.2005, sygn. I KZP 34/05, OSNKW 2006 nr 1, poz. 2, str. 7

Wyrok SN z 5.03.1970 r., sygn. I PR 2/70, OSNC 1970, nr. 11, poz. 205

Wyrok SN z 25.02.1975 r., sygn. II PR 302/74, NP 1975 nr 9, str. 1242

Wyrok SN z 25.10.1982 r., sygn. I CR 239/82, Legalis numer; 23387

Wyrok SN z 10.06.1997 r., sygn. II CR 187/77, Legalis numer: 20141

Wyrok SN z 11.02.1999 r., sygn. II UKN 472/98, Biul. Inf. Pr. 2000 nr 3, str. 79

Wyrok SN z 4.04.2000 r., sygn. I PKN 516/99, MoP 2001 nr 17, str. 889

Wyrok SN z 26.09.2000 r., sygn. I PKN 48/00, OSNAPiUS 2002 nr 8, poz. 189, MoP 2002 nr 10, str. 466

Wyrok SN z 5.04.2002 r., sygn. II CKN 953/00, Legalis numer: 277464

Wyrok SN z 6.03.2003 r., sygn. I PK 171/02, MoPr 2004 nr 5, str. 1

Wyrok SN z 30.01.2004 r., sygn. I CK 131/03, Legalis numer: 66874

Wyrok SN z 29.06.2005 r., sygn. I PK 290/04, OSNAPiUS 2006 nr 9-10, poz. 149, str. 389

Wyrok SN z 08.12.2005 r., sygn. I PK 103/05, OSNAPiUS 2006 nr 21-22, poz. 321, str. 904

Wyrok SN z 5.12.2006 r., sygn. II PK 112/06, OSNAPiUS 2008 nr 1-2, poz. 12, str. 34

Wyrok SN z 17.01.2007 r., sygn. I PK 176/06, OSNAPiUS 2008 nr 5-6, poz. 58, str. 186.

Wyrok SN z 29.03.2007 r., sygn. II PK 228/06, OSNAPiUS 2008 nr 9-10, poz. 126, str. 368

Wyrok SN z 4.10.2007 r., sygn. I PK 24/07, OSNAPiUS 2008 nr 23-24, poz. 347, str. 997

Wyrok SN z 5.10.2007 r., II PK 31/07, OSNAPiUS 2008 nr 21-22, poz. 312, str. 896

Wyrok SN z 14.11.2008 r., sygn. II PK 88/08, OSNAPiUS 2010 nr 9-10, poz. 114, str. 388

Wyrok SN z 7.01.2009 r., sygn. III PK 43/08, OSNAPiUS 2010 nr 13-14, poz. 160, str. 548

Wyrok SN z 3.02.2009 r., sygn. I PK 156/08, MoPr 2009 nr 6, str. 311

Wyrok SN z 6.02.2009 r., sygn. I PK 147/08, niepub.

Wyrok SN z 7.05.2009 r., sygn. III PK 2/09, OSNAPiUS 2011 nr 1-2, poz. 5, str. 14

Wyrok SN z 2.10.2009 r., sygn. II PK 105/09, OSNAPiUS 2011 nr 9-10, poz. 125, str. 375

Wyrok SN z 8.03.2010 r., sygn. II PK 255/09, Legalis numer: 387307

Wyrok SN z 23.11.2010 r., sygn. IV KK 173/10, OSNwSK 2010 nr 1, poz. 2302

Wyrok SN z 2.02.2011 r., sygn. II PK 189/10, Legalis numer: 348445

Wyrok SN z 9.03.2011 r., sygn. II PK 226/10, Legalis numer: 428170

Wyrok SN z 5.05.2011 r., sygn. II PK 181/10, OSNAPiUS 2012 nr 11-12, poz. 139, str. 457

Wyrok SN z 3.08.2011 r., sygn. I PK 35/11, OSNAPiUS 2012 nr 19-20, poz. 238, str. 814

Wyrok SN z 3.08.2011 r., sygn. I PK 40/11, Legalis numer: 458995

Wyrok SN z 10.01.2012 r., sygn. WA 33/11, Legalis numer: 478667

Wyrok SN z 2.10.2012 r., sygn. II PK 82/12, OSNAPiUS 2013 nr 17-18, poz. 202, str. 730

Wyrok SN z 10.10.2012 r., sygn. II PK 68/12, OSNAPiUS 2013 nr 17-18, poz. 204, str. 742

Wyrok SN z 30.01.2013 r., sygn. III KK 213/12, Biul. SN Pr. Kar. 2013 nr 3, KZS 2013 nr 9, poz. 69

Wyrok SN z 8.03.2013 r., sygn. II PK 192/12, OSNAPiUS 2013 nr 23-24, poz. 279, str. 1003

Wyrok SN z 11.09.2013 r., sygn. II PK 372/12, OSNAPiUS 2014 nr 6, poz. 80, str. 282

Wyrok SN z 11.02.2014 r., sygn. I PK 165/13, Legalis numer: 993193

Wyrok SN z 21.04.2015 r., sygn. II PK 149/14, Legalis numer: 1358789

Wyrok SN z 22.04.2015 r., sygn. II PK 166/14, MoP 2015 nr 12, str. 643

Wyrok SN z 13.01.2016 r., sygn. II PK 302/14, MoPr 2016 nr 3, str. 142

Wyrok SN z 27.01.2016 r., sygn. I PK 21/15, MoPr 2016 nr 4, str. 203

Wyrok SN z 27.04.2016 r., sygn. III KK 265/15, OSNWK 2016 nr 8, poz. 54, str. 20

Wyrok SN z 20.10.2016 r., I PK 243/15, Legalis numer: 1564914

Wyrok SN z 17.01.2017 r., sygn. WA 18/16, Legalis numer: 1559962

Wyrok SN z 25.01.2017 r., sygn. II PK 341/15, OSNAPiUS 2018 nr 3, poz. 32, str. 56

Wyrok SN z 8.08.2017 r., sygn. I PK 206/16, Legalis numer: 1682593

Wyrok SN z 29.11.2017 r., sygn. I PK 367/16, Legalis numer: 1715495

Wyrok SN z 23.01.2018 r., sygn. III PK 13/17, Legalis numer: 1720900

Wyrok SN z 23.01.2018 r., sygn. II PK 333/16, OSNAPiUS 2018 nr 11, poz. 147, str. 17

Wyrok SN z 9.03.2018 r., sygn. I CSK 227/17, Legalis numer: 1799212

Wyrok SN z 7.11.2018 r., sygn. II PK 229/17, OSNAPiUS 2019 nr 4, poz. 46, str. 49

Wyrok SN z 7.11.2018 r., sygn. II PK 210/17, OSNAPiUS 2019 nr 9, poz. 106, str. 20

Wyrok SN z 26.03.2019 r., sygn. I PK 269/17, Legalis numer: 1894281

Wyrok SN z 9.05.2019 r., sygn. III PK 50/18, OSNAPiUS 2020 nr 5, poz. 42, str. 48

Wyrok SN z 21.02.2020 r., sygn. I CSK 565/18, Legalis numer: 2345540

Wyrok SN z 31.03.2020 r., sygn. II CSK 124/19, Legalis numer: 2300291

Wyrok SN z 25.06.2020 r., sygn. II CSK 535/18, Legalis numer: 2412875

Postanowienie SN z 13.04.2005, sygn. III KK 23/05, OSNKW 2005 nr 7-8, poz. 69, str. 56

Postanowienie SN z 15.02.2007 r., sygn. IV KK 273/06, Prok. i Pr. 2007 nr 7-8, poz. 6, str. 8

Postanowienie SN z 9.05.2007 r., sygn. I PZP 2/07, OSNAPiUS 2008 nr 15-16, poz. 224, str. 656

Postanowienie SN z 7.05.2008 r., sygn. III KK 234/07, OSNKW 2008 nr 9, poz. 69, str. 12

Postanowienie SN z 18.12.2008 r., sygn. V KK 304/08, OSNwSK 2008 nr 1, poz. 2691

Postanowienie SN z 24.02.2012 r., sygn. II PK 276/11, Legalis numer: 484610

Postanowienie SN z 19.03.2012 r., sygn. II PK 303/11, Legalis numer: 490551

Postanowienie SN z 18.04.2018 r., sygn. II PK 164/17, Legalis numer: 1835816

Postanowienie SN z 15.01.2019 r., sygn. III CNP 13/18, Legalis numer: 1866018

Postanowienie SN z 11.07.2019 r., sygn. V CZ 41/19, Legalis numer: 2198946

Wyrok SA w Białymstoku z 9.08.2012 r., sygn. II AKa 137/12, KZS 2012 nr 12, poz. 77

Wyrok SA w Białymstoku z 30.06.2015 r., sygn. III APa 6/15, Legalis numer: 1327124

Wyrok SA w Gdańsku z 16.06.2016 r., sygn. III APa 13/16, Legalis numer: 1674056

Wyrok SA w Gdańsku z 6.03.2013 r., sygn. III APa 6/13, KSAG 2014 nr 2, str. 210
Wyrok SA w Gdańsku z 30.03.2017 r., sygn. II AKa 256/16, Legalis numer: 1692607
Wyrok SA w Katowicach z 15.12.2006 r., sygn. III APa 170/05, OSAKat 2007 nr 3, poz. 4
Wyrok SA w Katowicach z 3.11.2016 r., sygn. III APa 32/16, Legalis numer: 1546583
Wyrok SA w Szczecinie z 30.11.2016 r., sygn. I ACa 712/16, Legalis numer: 1564302
Wyrok SA we Wrocławiu z 27.09.2012 r., sygn. III APa 27/12, Legalis numer: 745818
Wyrok SA we Wrocławiu z 31.01.2017 r., sygn. III APa 33/16, LEX nr 2282389
Wyrok SR w Toruniu z 6.08.2019 r., sygn. I C 469/18, Legalis numer: 2246287
Wyrok WSA w Rzeszowie z 9.01.2019 r., sygn. II SA/Rz 1158/18, Legalis nr 1873857

Orzecznictwo ETPCz, ETS (TSUE) oraz sądów zagranicznych

Wyrok ETPCz z 18.01.1978 r. w sprawie Irlandia przeciwko Wielkiej Brytanii, skarga numer: 5310/71
Wyrok ETPCz z 26.11.2002 r., w sprawie E. i inni przeciwko Wielkiej Brytanii, skarga numer: 33218/96
Wyrok ETPCz z 19.07.2018 r. w sprawie Hovhannisyan przeciwko Armenii, skarga numer: 18419/13
Wyrok ETS (TSUE) z 17.07.2008 r., w sprawie S. Coleman przeciwko Attridge Law i Steve sygn. C-303/06, ZOTSiS 2008/7B/I-5603
Aaron v. New Orleans Riverwalk Ass'n, 586 So. 2d 534 (La. 1991)
Arkansas, Hollomon v. Keadle 931 S.W.2d 413 (1996)
Carr v. Wm. C. Crowell Co. , 28 Cal.2d 652 (1946)
Cour de Cassation, Chambre sociale, du 21 juin 2006, 05-43.914
Cour de Cassation, civile, Chambre sociale, 3 février 2010, 08-40.144
Cour de Cassation, civile, Chambre sociale, 31 mars 2010, 07-44.675, Inédit
Cour de Cassation, civile, Chambre sociale, 25 septembre 2012, 11-17.987, Inédit
Danco, Inc. v. Wal-Mart Stores, Inc., 178 F.3d 8, 14 (1st Cir. 1999)
Geise v. Phoenix Co. of Chicago, Inc., 615 N.E.2d 1179 (Ill. App. Ct. 1993)
Kathy Roscoe v. Dan Hastings & Irwin Mortgage Corporation, 43, 942-CA (2009)
LeBrane v. Lewis, supra and Miller v. Keating, 349 So.2d 265 (La. 1977)
Levitin and Chicago Surgical Clinic, Ltd. v. Northwest Community Hospital, et al., No. 16-3774 (7th Cir. May 8, 2019)

Lewis v. Ivy Tech State College, United States District Court, N.D. Indiana, Fort Wayne Division. May 18, 2006. Cause No.: 1:04-CV-459-TS (N.D. Ind. May. 18, 2006)

Martin v. McDonald's Corp., 213 Ill. App.3d 487 (1991)

Meistinsky v. City of New York 285 App. Div. 1153 (N.Y. App. Div. 1955)

Meritor Savings Bank v. Vinson 477 U.S. 57 (1986)

Murray v. Principal Financial Group, Inc., 613 F.3d 943 (9th Cir. 2010)

Panucci v. Seller's Choice Stockdale Realty Ltd., 2015 HRTO 1579 (CanLII)

Quick v. Donaldson Company Inc. 895 F.Supp. 1288, 69 F.E.P (S.D. Iowa 1995)

Randi W. v. Muroc Joint Unified Sch. Dist. - 14 Cal. 4th 1066, 60 Cal. Rptr. 2d 263, 929 P.2d 582 (1997)

Strachan v. Kitsap County, 616 P.2d 1251, 27 Wash. App. 271 (1980)

The Amalgamated Transit Union, Local 113 v. Toronto Transit Commission (Use of Social Media Grievance), [2016] O.L.A.A. No. 267

Western Stone Co. v. Whalen (1894), 151 Ill. 472, 484.)

Law., sygn. C-303/06, ZOTSiS 2008/7B/I-5603

Yunker v. Honeywell, Inc., 496 N.W.2d 419 (Minn. Ct. App. 1993)

Strony internetowe

Fair Work Commission, *Anti-bullying*, dostęp w internecie: <https://www.fwc.gov.au/disputes-at-work/anti-bullying>, (dostęp: 30.09.2020 r.)

International Labour Organization, *ILO Violence and Harassment Convention will enter into force in June 2021*, dostęp w internecie: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_749148/lang--en/index.htm (dostęp: 30.09.2020 r.)

Komisja Nadzwyczajna do spraw zmian w kodyfikacjach /nr 27/, *Biuletyn nr: 2347/IV*, dostęp w internecie: <http://orka.sejm.gov.pl/Biuletyn.nsf/wgskrn/NKK-27> (dostęp: 30.09.2020 r.)

Le Défenseur des droits, *Lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité*, dostęp w internecie: <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/institution/competences/lutte-contre-discriminations> (dostęp: 30.09.2020 r.)

Ministerstwo Sprawiedliwości, *Dyskryminacja, mobbing, molestowanie seksualne w pracy w latach 2011 - 2018 i w I półroczu 2019 roku*, dostęp w internecie: <https://dane.gov.pl/dataset/1210> (dostęp: 30.09.2020 r.)

Occupational Safety and Health Administration, *Workplace violence*, dostęp w internecie: <https://www.osha.gov/SLTC/workplaceviolence>, (dostęp: 30.09.2020 r.)

Porozumienie z 26.03.2010 r. w sprawie molestowania i przemocy w pracy (fr. *Accord du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail*), dostęp w internecie: <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/accord-harcelement-violence-2010-2.pdf> (dostęp: 30.09.2020 r.)

Porozumienie zbiorowe o partnerstwie w pracy numer 01/07 (niem. *Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz*), dostęp w internecie: <https://www.igmetall-wob.de/gruppengremien/frauen/partnerschaftliches-verhalten-am-arbeitsplatz/> (dostęp: 30.09.2020 r.)

Szczegółowa procedura przeciwdziałania mobbingowi Bel Polska sp. z o.o. z siedzibą w Chorzelach, dostęp w internecie: https://www.krowkasmieszka.pl/userfiles/o_nas/procedura_antymobbingowa.pdf (dostęp: 30.09.2020 r.)

The Administrative Code of the City of New York, dostęp w internecie: <https://nycadmincode.readthedocs.io>, (dostęp: 30.09.2020 r.)

The Equal Employment Opportunity Commission, *Harassment*, dostęp w internecie: <https://www.eeoc.gov/harassment> (dostęp: 30.09.2020 r.)

Układ zbiorowy pracy w Fiat Auto Poland spółka akcyjna, dostęp: <http://www.solidarnoscfiat.pl/uploaded/pdf/zuzp-fap.pdf> (dostęp: 30.09.2020 r.)

U.S. Equal Employment Opportunity Commission, *What are my responsibilities under federal employment discrimination laws?*, dostęp w internecie: https://www.eeoc.gov/employers/smallbusiness/faq/what_are_my_responsibilities.cfm, (dostęp: 30.09.2020 r.)

Wewnętrzna polityka antymobbingowa Saga Poland sp. z o.o., dostęp w internecie: <http://sagapoland.eu/wp-content/uploads/2019/10/Saga-Poland-Polityka-antymobbingowa.pdf>, (dostęp: 30.09.2020 r.)