

Dr hab. Radosław Krajewski, prof. UKW

Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy

ORCID: 0000-0002-3413-2955

e-mail: radekkrajewski@ukw.edu.pl

Molestowanie seksualne i seksualne wykorzystanie stosunku zależności w stosunkach pracy

Sexual harassment and sexual exploitation of a relationship of dependency in employment relationships

Streszczenie

Molestowanie seksualne jest kategorią prawa pracy, a seksualne wykorzystanie stosunku zależności wyczerpuje znamiona przestępstwa. Ustawodawca przewiduje ochronę przed takimi nadużyciami rozróżniając je od siebie, choć ich dystynkcja nie zawsze jest prosta na kanwie konkretnych zachowań. Celem niniejszego opracowania jest prezentacja rozumienia molestowania seksualnego i cech seksualnego wykorzystania stosunku zależności oraz ich analiza w świetle rozwiązań Kodeksu pracy i Kodeksu karnego z próbą zakreślenia granicy między nimi i uchwycenia tego, co jest dla nich wspólne. Ma ono oryginalny wymiar, gdyż dotychczas na łamach opracowań prawniczych nie poddano tej materii pogłębionym eksploracjom badawczym.

Słowa kluczowe

molestowanie seksualne; seksualne wykorzystanie stosunku zależności; prawo pracy; prawo karne

JEL: K31

Abstract

Sexual harassment is a category of labor law, and sexual exploitation of a relationship of dependency meets the criteria for a crime. Legislation provides protection against such abuses by distinguishing them from each other, although distinguishing them based on specific behaviors is not always straightforward. The purpose of this study is to present an understanding of sexual harassment and the characteristics of sexual exploitation of a relationship of dependency, and to analyze them in light of the provisions of the Labor Code and the Penal Code, attempting to delineate the boundaries between them and capture their commonalities. It has a unique dimension, as this topic has not yet been subjected to in-depth research in legal literature.

Keywords

sexual harassment; sexual exploitation of a relationship of dependency; labor law; criminal law

Wprowadzenie

Relacje międzyludzkie w pracy są różne – od tych jak najbardziej prawidłowych do takich, które polegają na rozmaitych nadużyciach. Te drugie wyczerpują znamiona różnych czynów niedozwolonych, w tym w sferze seksualnej. Ta standardowo jest istotną częścią naszego życia, ale przestrzenią jej realizacji nie powinny być relacje związane z pracą zawodową, choć i to jest możliwe, ale pod warunkiem akceptacji tego przez uczestników takich relacji i gdy nie czyni to szkody innym osobom mogącym być ich obserwatorami w związku z zatrudnieniem oraz gdy nie wpływa to niekorzystnie na inne przemyty wykonywanej pracy. Wówczas gdy osoba wykonująca pracę zarobkową nie chce być odbiorcą zachowań innej osoby o konotacjach seksualnych pozostających

w związku z tą pracą, jak i gdy im ulega w obawie przed negatywnymi konsekwencjami dla jej pracowniczego statusu, mamy do czynienia z nadużyciami seksualnymi. Mogą one przybrać postać molestowania seksualnego lub seksualnego wykorzystania stosunku zależności.

Molestowanie seksualne jest kategorią prawa pracy, zaś seksualne wykorzystanie stosunku zależności w stosunkach pracy to przestępstwo znane prawu karnemu. *Prima facie* pierwsze jawi się jako dotyczące przypadków, które określać można jako „lżejsze”, a drugie jako obejmujące nadużycia seksualne „poważniejsze”. W istocie jednak relacje między nimi są bardziej skomplikowane, co ma istotne znaczenie praktyczne nie tylko w zakresie ich odróżniania, ale także wzajemnego przenikania się tych obszarów nadużyć seksualnych w stosunkach pracy. Jest przy tym tak, że w dotychczasowym

piśmiennictwie prawniczym nie poświęcono im szerzej uwagi, odrębnie omawiając molestowanie seksualne w pracy i seksualne wykorzystanie stosunku zależności, którego jedną z płaszczyzn są stosunki pracy. Celem niniejszego opracowania jest więc ich odróżnienie, uchwycenie pewnej granicy, gdzie kończy się molestowanie seksualne na gruncie prawa pracy, a gdzie zaczyna się seksualne nadużycie stosunku zależności w stosunkach pracy wyczerpujące znamiona przestępstwa, o ile linia taka jest w ogóle do precyzyjnego wytyczenia, bo jest i tak, że płaszczyzny te nakładają się na siebie, przynajmniej co do niektórych nadużyć seksualnych w stosunkach pracy. W niezbędnym jedynie zakresie, a koniecznym dla prezentacji istoty materii, jaką jest ukazanie tytułowej relacji, scharakteryzowano molestowanie seksualne oraz seksualne nadużycie stosunku zależności, gdyż nie jest celem przedmiotowego tekstu pogłębiona ich analiza jako takich, na którą zresztą nie pozwoliłyby ograniczone ramy objętościowe opracowania.

Na potrzeby przedmiotowego tekstu przyjęto rozumienie „stosunków pracy” jako wszelkich relacji związanych z wykonywaniem pracy zarobkowej, a więc w ramach zatrudnienia na umowę o pracę, jak i w oparciu o umowy cywilnoprawne, ale też wykonywania działalności gospodarczej i inne, gdzie zachodzi jakakolwiek związana z pracą zależność między ludźmi, która to zależność może być nadużywana seksualnie. Tym samym przyjęto rozumienie, że chodzi o przypadki gdy w związku z wykonywaniem pracy dochodzi do naruszenia wolności seksualnej rozumianej jako wolność „od” i wolność „do”. W tym pierwszym zakresie obejmuje ona wolność w sferze seksualnej od przymusu, groźby, podstępów i innych nadużyć, w tym wykorzystania zależności, a więc jest to wolność w sensie negatywnym. Druga z jej płaszczyzn obejmuje wolność do wyboru partnera czy partnerów relacji seksualnych, do ich czasu i miejsca, jak też do form takich aktywności, a więc jest to wolność seksualna w sensie pozytywnym. W stosunkach pracy – tak jak i w innych przestrzeniach relacji między ludźmi – możliwe jest jej naruszenie w jednym i drugim aspekcie, co może wyczerpywać znamiona molestowania seksualnego albo seksualnego wykorzystania zależności, tudzież jednego i drugiego.

Przedmiotowa zależność jest, jak zauważał Jarosław Warylewski, elementem wspólnym, który łączy prawie każdy przypadek molestowania seksualnego w miejscu pracy z seksualnym wykorzystaniem zależności w takim miejscu. Autor ten był zdania, że „molestowanie takie może niekiedy wypełniać znamiona tego przestępstwa, a jest odbierane przez ofiarę jako determinujące warunki zatrudnienia lub kreujące nieprzyjazne środowisko pracy” (2001, s. 175). Takie same cechy ma seksualne wykorzystanie zależności, które wyczerpuje znamiona przestępstwa, ale które jednak różni się od molestowania seksualnego. Chodzi więc o to, aby ustalić, gdzie kończy się takie molestowanie a zaczyna inkryminowane przestępstwo, a kiedy ich znamiona nakładają się na siebie.

Pojęcie molestowania seksualnego

Molestowanie seksualne jest pojęciem prawa pracy znanym ustawie z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2025 r., poz. 277 ze zm.). Jest ono przejawem dyskryminacji w zatrudnieniu i szczególną postacią molestowania. Molestowanie seksualne jest rodzajem molestowania jako takiego. To drugie jest zachowaniem, którego celem lub skutkiem, jak wskazują Ludwik Florek i Łukasz Pisarczyk, „jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika, w związku z czym zbliża się ono do mobbingu. Jeżeli taki cel lub skutek ma nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, to jest ono molestowaniem seksualnym” (2023, s. 20–21).

Jego definicja legalna jest zawarta w art. 18^{3a} §6 tego aktu prawnego, zgodnie z którym molestowanie seksualne to „dyskryminowanie ze względu na płeć będące każdym niepożądanym zachowaniem o charakterze seksualnym lub odnoszącym 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”.

Pojęcie molestowania seksualnego ustawodawca ujął więc szeroko, gdyż jako każde zachowanie odnoszące się do sfery seksualnej lub do płci, a przede wszystkim niepożądane przez odbiorcę. Jerzy Wratny uważa, że „niepożądany charakter zachowania sprawcy wydaje się być określeniem szerszym niż pojęcie zachowania nieakceptowanego przez osobę będącą obiektem molestowania. Zachowanie wprawdzie akceptowane przez ofiarę, lecz odbierane przez otoczenie jako nieobyczajne, stwarzające złą atmosferę w miejscu pracy, nie powinno być tolerowane przez pracodawcę, gdyż narusza zasady współżycia społecznego” (2016, s. 57).

Jednak to przede wszystkim dla ofiary molestowania seksualnego ma być ono nieakceptowalne. Takiego zdania jest także Andrzej M. Świątkowski, który pisze, że „podstawowa cecha molestowania seksualnego tkwi w tym, że jest ono odczuwane jako niepożądane przez kobietę lub mężczyznę, którzy są przedmiotem takiego zachowania. Ustawodawca zakłada bowiem, że każda osoba sama określa jakie zachowanie może zaakceptować, a jakie uważa za obraźliwe. Zainteresowanie seksualne staje się molestowaniem seksualnym, gdy osoba będąca obiektem takiego zainteresowania okaże wyrażenie, że uznaje je za obraźliwe. Każde nieakceptowane zachowanie o podłożu lub konotacji seksualnej może być kwalifikowane jako przypadek molestowania seksualnego. Bez znaczenia dla kwalifikacji prawnej jest przy tym, czy określony akt to oderwany przypadek, czy jeden z przypadków w serii działań podjętych wobec określonej osoby” (2018, s. 104).

Sąd Najwyższy w wyroku z 7 listopada 2018 r. (II PK 229/17, OSNP 2019/4/46) przyjął wręcz, że „w sprawie o naruszenie zasady równego traktowania przez molestowanie seksualne pracownik ma uprawdopodobnić

wystąpienie zachowania o charakterze seksualnym oraz swój sprzeciw na takie zachowanie, np. przez unikanie kontaktów ze sprawcą lub nieodwzajemnianie jego zachowań. Wówczas na pracodawcy spoczywa ciężar dowodu, że nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania z wyłączeniem możliwości uzasadnienia molestowania seksualnego jakimikolwiek obiektywnymi powodami”.

Wydaje się, że jest to w pewnym sensie słaby, gdy chodzi o zakres ochrony, element przedmiotowej definicji, gdyż aby można było mówić o molestowaniu seksualnym w stosunkach pracy wprawdzie sprawca musi dopuścić się zachowania czy zachowań o seksualnym charakterze, na które osoba pokrzywdzona powinna zareagować jako na niepożądane, co jest warunkiem przyjęcia, że miało ono miejsce, gdy w istocie – jednak poza definicją, a więc *de facto* a nie *de iure* – molestowanie takie może mieć miejsce niezależnie od reakcji osoby, której ono dotyczy. Jednak z drugiej strony osoba może życzyć sobie być obiektem zachowań o inklinacji seksualnej w relacjach pracowniczych albo przynajmniej może jej to nie przeszkadzać, w tym w kontekście seksualnego zainteresowania pracodawcą, przełożonym lub współpracownikiem, a w konsekwencji przyjęcie bardziej rygorystycznej w tym względzie definicji, tj. pozbawionej elementu niepożądania takich zachowań przez osobę będącą ich obiektem, byłoby nieuzasadnione i musiałoby prowadzić do całkowitego zakazu podejmowania w stosunkach pracy jakiegokolwiek postępowania werbalnego czy pozawerbalnego o seksualnych inklinacjach, nawet żartobliwych w swej istocie i nie naruszających niczych dóbr, a co mogłoby prowadzić do niepotrzebnego usztywnienia atmosfery w tym zakresie. Potrzeba tu zatem zdrowego rozsądku, czemu czyni zadość aktualne kodeksowe ujęcie molestowania seksualnego. Widać to jednak trzeba przede wszystkim przez pryzmat całokształtu praw pracowniczych, wśród których istotne miejsce przypisywać trzeba prawu do szacunku w pracy jakże ważnego dla ogólnej normalnej atmosfery w pracy, a co będzie zaburzone czy wręcz naruszone przez jakiekolwiek nadużycia seksualne.

O molestowaniu seksualnym niewątpliwie można mówić w przypadkach powtarzalności niepożądanych zachowań seksualnych, choć nawet jednorazowy taki akt może wypełniać jego znamiona. Prócz tego warto podkreślić jest to, że ustawodawca chyba nie do końca trafnie zrównał w kontekście molestowania seksualnego to, co jest związane z seksem, z tym co dotyczy płci, a co z tym pierwszym nie musi się wiązać. Nadto nie wydaje się, aby godność pracownika i jej naruszenie przez sprawcę molestowania seksualnego była jedyną czy nawet najważniejszą wartością w razie jego zaistnienia. Oczywiście, że godność ma wymiar uniwersalny i przysługuje każdemu człowiekowi, ale bardziej chodzi tu o wolność seksualną jako dobro jednak bardziej szczegółowe niż godność człowieka, a która stanowi przedmiot zamachu nielegalnych zachowań seksualnych jako takich i trudno, aby nim nie była w przypadku molestowania seksualnego w stosunkach pracy. Wydaje się także, że legalna definicja molestowania seksualnego

ma bardziej ogólny wymiar nie wskazując żadnych przejawów zachowań nim będących, a zawierając jedynie ich rozgraniczenia na werbalne, pozawerbalne i fizyczne, co z jednej strony czyni ją uniwersalną, ale z drugiej nie pozwala wprost dowiedzieć się z niej, jakie konkretnie zachowania ustawodawca ma na myśli. O tym wiemy niejako intuicyjnie, choć życie może przynosić coraz to nowe w tym zakresie przykłady.

Podają je przedstawiciele nauki prawa. W szczególności Helena Szewczyk rozróżnia dwa rodzaje molestowania seksualnego. Pierwszym jest takie molestowanie „będące szantażem seksualnym, inaczej przymusem seksualnym lub molestowaniem „coś za coś”, które ma miejsce, gdy odrzucenie lub akceptacja nękań dokonywanych przez sprawcę stanowi podstawę decyzji w sprawach dotyczących molestowanego pracownika, jego wynagrodzenia, awansowania i innych spraw dotyczących szeroko pojętych warunków zatrudnienia. Najczęściej ma ono miejsce, gdy pracodawca lub przełożony składa propozycję bądź żąda seksualnych względów w zamian za zatrudnienie, utrzymanie pracy czy też uniknięcie przesunięcia na gorsze stanowisko. Drugim ze sposobów molestowania seksualnego są zachowania wpływające na atmosferę w pracy czyniące ją nieprzyjazną czy wręcz wrogą. Sprowadzają się one do niepożądanych zainteresowań seksualnych obejmujących żarty, rozmowy i komentarze o charakterze seksualnym dokonywane werbalnie lub za pomocą korespondencji na odległość, niechciane kontakty fizyczne, jak dotykanie, pieszczoty i pocałunki, a nadto lubieżne spojrzenia i gesty kojarzące się z płciowością oraz zabieganie o względy seksualne. Są nimi także zachowania będące molestowaniem seksualnym z uwagi na płęć, jak obraźliwe komentarze o zdolnościach czy zachowaniach skierowane przeciwko danej osobie z uwagi na jej płęć, jak też ekspozowanie przedmiotów i materiałów o charakterze seksualnym, np. obscenicznych kalendarzy, fotografii rozebranych kobiet czy haseł o tematyce seksualnej” (2014, s. 46). Podobnie widzi to Monika Tomaszewska, która wskazuje, że „do najczęściej spotykanych zachowań należy: kontakt fizyczny (dotykanie, głaskanie, poklepywanie, szczypanie) lub próby doprowadzenia do niego; czynienie uwag czy komentarzy o zabarwieniu seksualnym; opowiadanie nieobyczajnych dowcipów w sposób werbalny lub na przykład za pomocą korespondencji z wykorzystaniem między innymi wewnętrznymi sposobów przekazywania informacji w firmie, tj. poczty, e-maila, telefonu, sms-ów; ekspozowanie przedmiotów lub materiałów o charakterze seksualnym (kalendarze, fotografie); rozmowa o danej osobie z użyciem terminologii nawiązującej do seksualności danej osoby; a także najbardziej jaskrawe przejawy molestowania, które sprowadzają się wręcz do czynienia propozycji lub żądania (domagania się) gratyfikacji seksualnych na przykład w postaci zbliżenia, pocałunku, spotkania czy dotknięcia” (2020, s. 170).

Molestowaniem seksualnym w stosunkach pracy są więc rozmaite zachowania przede wszystkim werbalne, choć nie tylko, które są niechciane przez odbiorcę, ale które nie wyczerpują znamion czynu zabronionego w rozumieniu prawa karnego, które posługuje się kategorią

„doprowadzenie do obcowania płciowego lub innej czynności seksualnej albo do jej wykonania” lub czynią to jedynie wyjątkowo, czego i wykluczyć się nie da w znaczeniu takiej właśnie prawnokarnej ich kwalifikacji.

Rozumienie seksualnego wykorzystania stosunku zależności

Ustawa z 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (tekst jedn. Dz.U. z 2025 r., poz. 383) w art. 199 §1 stanowi, że „kto, przez nadużycie stosunku zależności lub wykorzystanie krytycznego położenia, doprowadza inną osobę do obcowania płciowego lub do poddania się innej czynności seksualnej albo do wykonania takiej czynności, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3”.

Jak wskazuje Lech Gardocki „stosunek zależności ma miejsce wówczas, gdy nieposłuszeństwo osoby zależnej może mieć dla niej negatywne skutki, a nadużycie tego stosunku zachodzi wtedy, gdy sprawca świadomie używa tego elementu jako czynnika nacisku na psychikę osoby pokrzywdzonej i ukierunkowuje jej decyzję w pożądanym przez siebie kierunku, np. sprawca grozi podwładnemu uratą pracy, jeżeli ten nie podporządkuje się jego żądaniom seksualnym” (2023, s. 286). Także inni przedstawiciele nauki prawa karnego jako obszar takiej zależności wskazują stosunki pracy. Tak czynią w szczególności Bartłomiej Gadecki, który pisze, że zależność taka istnieje między pracodawcą a pracownikiem (2023, s. 632) oraz Magdalena Budyn-Kulik i Marek Kulik, którzy wskazują na relację w tym zakresie określoną jako pracodawca–pracownik (2023, s. 799). Violetta Konarska-Wrzošek pisze w tym kontekście o stosunku zależności między przełożonym a osobą podwładną (2023, s. 1069).

Przestępstwo to ma miejsce wówczas, gdy sprawca poprzez nadużycie stosunku zależności doprowadza ofiarę do obcowania płciowego albo do poddania się innej czynności seksualnej albo do wykonania takiej czynności, a więc gdy osoba pokrzywdzona zgodzi się na nie, przy czym zgoda ta nie jest swobodna, gdyż jest rezultatem nadużycia przedmiotowej zależności. Jest tu więc inaczej niż przy przestępstwie zgwałcenia, do którego dochodzi wówczas, gdy sprawca stosuje przemoc, groźbę bezprawną, podstęp lub w inny sposób bez zgody pokrzywdzonego doprowadza go do takiego obcowania lub do takiej czynności. W przypadku seksualnego nadużycia stosunku zależności sprawca nie sięga po takie metody lecz wymusza na pokrzywdzonym „oddanie się” w sferze seksualnej w związku z obawami o pogorszenie jego sytuacji w stosunkach pracy.

Za Marianem Filarem wskazać trzeba, że „następuje tu więc naruszenie swobody decyzji w zakresie przyzwolenia seksualnego poprzez oddziaływanie narzędziem przymusu kompulsywnego na przebieg procesów motywacyjnych osoby pokrzywdzonej” (1985, s. 71–72). Hubert Myśliwiec pisze, że „przedmiotowe nadużycie ma miejsce wtedy, gdy sprawca w sposób wyraźny czyni użytek ze swej pozycji wobec ofiary i w sposób bezpośredni lub dorozumiany okazuje osobie pokrzywdzonej, że odmowa z jej strony na poddanie się obcowaniu

płciowemu lub innym czynnościom seksualnym spotka się z negatywnymi konsekwencjami, jak w szczególności z utratą pracy. Istotą nadużycia upatruje się w uzależnieniu zmiany kondycji życiowej ofiary od wyrażenia przez nią zgody na obcowanie płciowe lub inną czynność seksualną, o ile zmiana ta będzie dla ofiary niekorzystna. Ofiara ma bowiem podjąć świadomą, chociaż nie-dobrowolną decyzję o „oddaniu się” osobie, od której jest uzależniona, aby właśnie tych negatywnych skutków uniknąć” (2012, s. 90). Tak też widzi to Sąd Najwyższy, który w postanowieniu z 22 grudnia 2021 r. (V KK 362/21) przyjął, że „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. Istotą stosunku zależności jest to, że osoba zależna pozostaje w takiej relacji ze sprawcą, iż konflikt z nim grozi jej interesom materialnym lub niematerialnym. Osoba zależna musi zatem unikać wchodzenia w konflikt z osobą, od której jest zależna. Osoba zależna ma świadomość konieczności podporządkowania się żądaniom czy życzeniom osoby, od której zależy” (LEX nr 3527412). Godzi się więc ona na obcowanie płciowe lub inną czynność seksualną poprzez poddanie się jej lub jej wykonanie, a nie zrobiłaby tego, gdyby nie nielegalny nacisk sprawcy, z którym związana jest węzłem zależności w relacji pracowniczej, przy czym sprawca może mieć bezpośredni lub przynajmniej pośredni wpływ na jej położenie w tym zakresie. To on może być korzystającym z obcowania płciowego lub innej czynności seksualnej z udziałem osoby pokrzywdzonej, ale może też naciskać na nią, aby beneficjentem tego była inna osoba.

Słusznie wskazał Andrzej Marek, że „przez nadużycie zależności należy rozumieć świadome użycie tego stosunku przez sprawcę jako czynnika nacisku na psychikę osoby pokrzywdzonej prowadzącego do wyrażenia przez nią zgody na obcowanie płciowe lub inną czynność seksualną. Oznacza to zarazem, że nie wypełnia znamion przestępstwa sytuacja, w której osoba zależna sama występuje z inicjatywą stosunku płciowego lub innej czynności seksualnej licząc na uzyskanie określonych korzyści lub poprawę swojego położenia” (2003, s. 495). Nawet wystąpienie z inicjatywą relacji seksualnej przez osobę, od której zależy los osoby podwładnej w stosunkach pracy, nie przesądza o bycie tego przestępstwa, o ile nie dojdzie do nadużycia stosunku zależności. Rację bowiem mają Jarosław Warylewski i Katarzyna Nazar, że „jeżeli sprawca nie wykorzystał żadnej formy nacisku na wolę pokrzywdzonego, jak choćby dorozumianej groźby czy dwuznacznych odwołań do jego położenia, to trudno mu postawić jakiś zarzut na gruncie prawa karnego. Przełożony może bowiem dążyć do nawiązania intymnych kontaktów z podwładnym, nie może tylko wykorzystywać w tym celu stosunku zależności. Jeżeli zaś podwładny oddaje się przełożonemu z własnej inicjatywy, nawet po to aby uniknąć zwolnienia z pracy lub z chęci uzyskania podwyżki, mamy do czynienia z dekompozycją ustawowych znamion tego przestępstwa” (2025, s. 1398). Jarosław Warylewski wcześniej o takich

przypadkach pisał, że „należy wykazać dużą ostrożność, aby w sposób prawidłowy odróżniać przypadki rzeczywistych nadużyć seksualnych w miejscu pracy od wykorzystywania przez pracowników swojej seksualności dla promowania własnej osoby w postaci szybszego awansu, uzyskania podwyżki, a więc „robienia kariery” w stylu, o jakim pisał Jan Sztudynger, że „jej drabina do kariery ma cztery litery” (2001, s. 184).

Skutkiem seksualnego wykorzystania stosunku zależności w stosunkach pracy jest doprowadzenie pokrzywdzonego do obcowania płciowego lub do poddania się lub do wykonania innej czynności seksualnej. „Obcowanie płciowe” to stosunki waginalne, oralne i analne, a więc takie zachowania podczas których zaangażowane są organy płciowe co najmniej jednego z ich uczestników i to niezależnie od ich płci. Będą nim także inne zachowania penetracyjne, jak choćby wkładanie palców lub przedmiotów do pochwy lub odbytu. Natomiast „inną czynnością seksualną” są zachowania polegające na dotykaniu organów płciowych pokrzywdzonego, dotykaniu piersi kobiety, zmuszaniu do masturbacji, przy czym najczęściej dochodzi podczas nich do fizycznego kontaktu sprawcy i ofiary, ale i bez niego możliwe jest dopuszczenie się „innych czynności seksualnych”, jak choćby w postaci zmuszenia osoby pokrzywdzonej do samogwałtu. Nie będą „innymi czynnościami seksualnymi” nieprzyzwoite gesty, złapanie „za kolano”, klepienie czy uszczypanie w pośladki, czy ocieranie się o pokrzywdzonego, choć te wyczerpywać mogą znamiona naruszenia nietykalności cielesnej z art. 217 k.k. lub znieważenia z art. 216 k.k., o czym szerzej pisze Marek Bielski (2008, s. 211–229).

Tu zacierają się granice między molestowaniem seksualnym ocenianym na gruncie prawa pracy a jego konsekwencjami w ramach prawa karnego. Molestowanie seksualne może bowiem wyczerpywać znamiona różnych przestępstw, jak wskazanych powyżej znieważenia oraz naruszenia nietykalności cielesnej, ale też nękania z art. 190a § 1 k.k., rozpowszechniania pornografii, gdy ktoś sobie tego nie życzy a następuje to publicznie, a więc przestępstwa z art. 202 § 1 k.k., a i nie można wykluczyć tego, że sprawca posunie się do zgwałcenia osoby molestowanej, czym wyczerpie znamiona art. 197 k.k. w którejś z postaci tego przestępstwa. Jednak, jak wskazuje Joanna Unterschütz, „typem czynu zabronionego, który najczęściej wiąże się z molestowaniem seksualnym w związku z pracą, a przybierającym formę molestowania typu „coś za coś” jest przestępstwo z art. 199 § 1 k.k., a więc doprowadzenie innej osoby do obcowania płciowego lub do poddania się innej czynności seksualnej albo wykonania takiej czynności przy nadużyciu stosunku zależności w stosunkach pracy” (2010, s. 143–144).

Granice między molestowaniem a seksualnym wykorzystaniem stosunku zależności

Jest tak, że każde seksualne wykorzystanie stosunku zależności jest molestowaniem seksualnym w potocznym jego znaczeniu, ale nie każde molestowanie seksualne na gruncie prawa pracy jest seksualnym wykorzystaniem

stosunku zależności w rozumieniu prawa karnego. Molestowanie seksualne obejmuje bowiem wszelkie werbalne i niewerbalne niechciane przez ofiarę zachowania seksualne, które nie polegają jednak na obcowaniu płciowym ani też na innych czynnościach seksualnych. Są to więc akty „mniejszego kalibru”, w tym przede wszystkim słowa, gesty, ekspozycje o wymiarze seksualnym albo mogące tak być odbieranymi, gdy seksualne wykorzystanie stosunku zależności obejmuje wymuszoną zgodę na obcowanie płciowe lub wykonanie lub poddanie się innym czynnościom seksualnym, a zatem są to czyny „większego rozmiaru”, gdy chodzi o ich znaczenie dla naruszenia wolności seksualnej i konsekwencji tego w życiu ofiary.

Wyznacznikiem granicy między tymi zachowaniami jest także to, że molestowanie seksualne z reguły nie wiąże się, a przynajmniej wiązać się nie musi, z kontaktem fizycznym sprawcy i ofiary, zaś dla bytu seksualnego wykorzystania zależności kontakt taki jest charakterystyczny. Na taką cechę molestowania seksualnego zwrócił uwagę Sąd Najwyższy w postanowieniu z 24 lipca 2024 r. (I PSK 85/23), a mianowicie że „nie musi wystąpić kontakt fizyczny z ofiarą molestowania seksualnego, aby zachowanie sprawcy można było zakwalifikować jako molestowanie seksualne. Molestowanie to może bowiem przybrać formę słowną i obejmować wyłącznie elementy werbalne, np. komentarze czy uwagi odnoszące się do sfery seksualnej. Mogą to być również zachowania o charakterze pozawerbalnym, niezwiązane jednakże z kontaktem fizycznym z ciałem molestowanego, np. pokazywanie obrazów o podtekście seksualnym, eksponowanie przedmiotów o tematyce seksualnej, sugestywne spojrzenia” (LEX nr 3739022). Natomiast obcowanie płciowe, jak i co do zasady inna czynność seksualna, gdy nie polega ona tylko i aż na zmuszeniu do czynności seksualnych ofiary samej z sobą, wiąże się z kontaktem fizycznym sprawcy i pokrzywdzonego. Można więc przyjąć, że molestowanie seksualne może pozostać w sferze wypowiedzi i gestów o wymiarze seksualnym, gdy seksualne wykorzystanie zależności polega na interakcji fizycznej jego stron, na którą osoba pokrzywdzona się zgodziła, ale zgoda ta nie jest zgodą dobrowolną, gdyż opiera się na wymuszeniu związanym z nadużyciem stosunku zależności przez sprawcę.

Molestowanie seksualne i seksualne nadużycie stosunku zależności mogą nakładać się na siebie, czego przykładem może być dotykanie piersi kobiety zależnej w stosunkach pracy. Może ono być bowiem odebrane jako molestowanie seksualne, ale jest też inną czynnością seksualną w rozumieniu prawa karnego. Mogą zachodzić w tym względzie też pewne wątpliwości co do statusu jakiegoś zachowania, co dotyczy w szczególności pocałunku, który na pewno jest wyrazem molestowania seksualnego, ale niekiedy może być też traktowany jako inna czynność seksualna, o czym szerzej pisze Radosław Krajewski (2022, s. 453–464). W takich przypadkach to przede wszystkim od osoby pokrzywdzonej będzie zależało, czy zechce ona skorzystać ze środków ochrony i pociągnięcia sprawcy do odpowiedzialności na gruncie prawa pracy, czy zdecyduje się na złożenie zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa,

a więc skorzysta z drogi prawnokarnej. Wszak podstawy tych odpowiedzialności są różne i to w gestii osoby pokrzywdzonej pozostaje skorzystanie z którejś z nich lub z obu jednocześnie. Gdyby pokrzywdzony wybrał tę drugą opcję to w grę wchodziłaby prejudycjalność, o której mowa w art. 11 ustawy z 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (tekst jedn. Dz. U. z 2024 r., poz. 1568 ze zm.) tudzież fakultatywne zawieszenie postępowania przez sąd pracy na podstawie art. 177 §1 pkt 4 tego aktu prawnego.

Może być i tak, że molestowanie seksualne poprzedzi seksualne wykorzystanie stosunku zależności w stosunkach pracy w takim znaczeniu, że sprawca wpierv dopuści się zachowań werbalnych i innych pozostających jedynie i aż w zakresie molestowania seksualnego, a rozchocony tym, nierzadko w poczuciu bezkarności, wymusi na osobie zależnej od niego zgodę na „coś więcej”, czym jest obcowanie płciowe lub inna czynność seksualna alb przynajmniej i aż będzie starał się to zrobić. W najmniejszym zakresie nie może to obciążać ofiary ani też być traktowane jako okoliczność łagodząca dla sprawcy w takim znaczeniu, że skoro osoba pokrzywdzona nie reagowała sprzeciwem wobec molestowania seksualnego, to może być to traktowane jako zachęta dla sprawcy, aby poszedł dalej i wymuszał obcowanie płciowe lub inne czynności seksualne. Oczywiście, ale warto podkreślenia, jest bowiem, że osoba molestowana seksualnie może czuć się zastraszoną, bezradną, być pełna obaw o swój los w stosunkach pracy, od którego zależy możliwość utrzymania się przez nią, a nierzadko utrzymania przez nią także osoby czy osób pozostających na jej utrzymaniu, w szczególności małoletnich dzieci, a w konsekwencji jej reakcje mogą nie być adekwatne do jej faktycznej woli zadysponowania autonomią seksualną. Wiele zależy w tym zakresie od aktualnej sytuacji na rynku pracy, indywidualnych możliwości zmiany pracy przez osobę zależną w stosunku pracy i innych okoliczności. Nie zawsze ma ona bowiem obiektywne możliwości faktycznego przeciwstawienia się aktom molestowania seksualnego, czy nawet wymuszonego przyzwolenia na obcowanie płciowe i inne czynności seksualne, które następują jedno po drugim, czy na odwrót przeplatając się w mozaice nadużyć seksualnych w stosunkach pracy.

Podsumowanie

Molestowanie seksualne to przede wszystkim kategoria prawa pracy, a seksualne wykorzystanie stosunku zależności jest przestępstwem. Łączy je nadużycie zależności w stosunkach międzyludzkich nierzadko oparte na złym rozumieniu władztwa człowieka nad człowiekiem, z jakim mamy do czynienia w stosunkach pracy opartych na podporządkowaniu jednych ludzi drugim. Jest bowiem w niektórych ludziach skłonność do jej naduży-

wania, co może wyrażać się także na gruncie seksualnym. Może być to także wyrazem życiowego pogubienia sprawców, którzy mając potrzeby seksualne mają pomysły ich zaspokajania w formule takich nadużyć. Wpisuje się to w szersze spektrum sprzecznych z prawem zachowań seksualnych, od czego nie są też wolne relacje pracownicze, a czego przejawem są inkryminowane nadużycia.

Dobrze, że ustawodawca to dostrzega przewidując środki ochrony przed molestowaniem seksualnym na gruncie prawa pracy, co ma krótszą tradycję w prawie polskim aniżeli przestępstwo seksualnego nadużycia zależności, które może mieć miejsce także w stosunkach pracy, a co jest przestępstwem w aktualnym Kodeksie karnym, a było nim także w regulacjach jego poprzedników. Przestrzenie te na ileś pozostają rozbieżne, gdy chodzi o wagę takich nadużyć, ale także w pewnym zakresie uzupełniają się tworząc spójną podstawę do zapobiegania takim zachowaniom i pociągania do odpowiedzialności za nie przy odrębności podstaw teoż i innych zasadach odpowiedzialności w prawie pracy i w prawie karnym. Stanowią one także przykład pewnej integracji między dyscyplinami prawa na zasadzie, że co do istoty nadużycia łagodniejsze będące tylko i aż molestowaniem seksualnym da się rozliczyć na gruncie prawa pracy, a tymi poważniejszymi będzie musiało zająć się prawo karne zgodnie z jego formułą *ultima ratio*, co jednak nie stoi w opozycji do jednoczesnego wykorzystywania przez pokrzywdzonych obu przestrzeni odpowiedzialności sprawców takich nadużyć.

Nie tracąc z pola widzenia krzywdy ofiar takich czynów potrzeba także ostrożności w ocenie zgłaszanych tego rodzaju nadużyć w tych przypadkach, gdy *de facto* ich nie było albo gdy jest to wątpliwe, a zawiadomienie o nich jest wyrazem pewnych emocji, w tym związanych z zawiedzionymi nadziejami czy innymi oczekiwaniami wobec osoby, która miała się ich dopuścić, a tego nie zrobiła, czy też jest sposobem na wyeliminowanie złe pojętej konkurencji, czy jest podejmowane z jakichkolwiek innych niegodnych powodów. Problem ten dostrzega także Jerzy Wrątny, gdy pisze, że definicja molestowania seksualnego „zapewnia szerokie spectrum form naganego zachowania wskazując na elementy fizyczne, werbalne lub pozawerbalne, co stwarza także szerokie pole dla subiektywnych ocen i możliwych pomówień” (2016, s. 58), co dotyczy także seksualnego wykorzystania stosunku zależności. Jest to bowiem dowodowo materia niezmiernie delikatna, w tym z reguły albo nierzadko z racji braku świadków takich zdarzeń, co też może powodować trudności w dowiedzeniu tego rodzaju nadużyć, gdy te miały miejsce. Potrzeba więc tu racjonalności, ale i świadomości różnic i podobieństw między molestowaniem seksualnym a seksualnym nadużyciem zależności w stosunkach pracy.

Bibliografia/References

- Bielski, M. (2008). Wykładnia znamion „obcowanie płciowe” i „inna czynność seksualna” w doktrynie i orzecznictwie sądowym, *Czasopismo Prawa Karnego i Nauk Penalnych* (1), 211–229.
- Budyn-Kulik, M., Kulik, M. (2023). W: M. Królikowski, R. Zawłocki (Red.), *Kodeks karny. Komentarz*. C.H.Beck.

- Filar, M. (1985). *Przestępstwa seksualne w polskim prawie karnym*. Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika.
- Florek, L., Pisarczyk, Ł. (2023). *Prawo pracy*. C.H.Beck.
- Gadecki, B. (2023). W: B. Gadecki (Red.), *Kodeks karny. Komentarz*. C.H.Beck.
- Gardocki, L. (2023). *Prawo karne*. C.H.Beck.
- Konarska-Wrzošek, V. (2023). W: V. Konarska-Wrzošek (Red.), *Kodeks karny. Komentarz*. Wolters Kluwer.
- Krajewski, R. (2022). W: W. Zalewski, J. Potulski, T. Snarski (Red.), *Zbrodnia i kara. Refleksje o przeszłości, teraźniejszości i przyszłości prawa karnego. Księga upamiętniająca Profesora Jarosława Warylewskiego*. Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.
- Marek, A. (2003). *Prawo karne*. C.H.Beck.
- Myśliwiec, H. (2012). Granice penalizacji seksualnego nadużycia stosunku zależności, wykorzystania krytycznego położenia oraz nadużycia zaufania małoletniego, *Czasopismo Prawa Karnego i Nauk Penalnych* (3), 79–115.
- Szewczyk, H. (2014). Prawne pojęcie molestowania seksualnego w zatrudnieniu (w świetle art. 18^{3a} § 6 k.p.), *Państwo i Prawo* (11), 37–52.
- Świątkowski, A. (2018). *Kodeks pracy. Komentarz*, C.H.Beck.
- Tomaszewska, M. (2020). W: K. W. Baran (Red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Wolters Kluwer.
- Unterschütz, J. (2010). *Karnoprawna ochrona praw osób wykonujących pracę zarobkową*. Wolters Kluwer.
- Warylewski, J. (2001). *Przestępstwa seksualne*. Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.
- Warylewski, J., Nazar, K. (2025). W: R. A. Stefański (Red.), *Kodeks karny. Komentarz*. C.H.Beck.
- Wrątny, J. (2016). *Kodeks pracy. Komentarz*. C.H.Beck.

Radosław Krajewski, profesor Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy, dziekan Wydziału Prawa i Ekonomii, kierownik Katedry Prawa Karnego. Jego zainteresowania naukowe koncentrują się na prawie karnym materialnym, w szczególności na problematyce przestępstw seksualnych.

Radosław Krajewski, a professor at Kazimierz Wielki University in Bydgoszcz, Dean of the Faculty of Law and Economics, and Head of the Department of Criminal Law. His research interests focus on substantive criminal law, particularly sexual offenses.



ZAPOWIEDŹ

WALDEMAR KOZIÓŁ

**FUNKCJONOWANIE SYSTEMU
BANKOWEGO W WARUNKACH DEFLACJI.
WNIOSKI Z PRZYPADKU JAPONII
1990–2005**

Głównym problemem badawczym, wokół którego koncentrują się rozważania autora tej pracy, jest analiza funkcjonowania systemów i instytucji bankowych działających w warunkach deflacji, w szczególności określenie obszarów ich wrażliwości na procesy deflacyjne oraz uwarunkowań ich efektywności mierzonej przede wszystkim relacją kosztów do przychodów. Monografia jest efektem kilku lat badań nad funkcjonowaniem systemu finansowego, przede wszystkim sektora bankowego i tworzących go instytucji, w warunkach deflacyjnych.

Więcej informacji na: www.pwe.com.pl