

Molestowanie seksualne w orzecznictwie sądów powszechnych

Sexual harassment in the jurisdiction of the Polish courts

Streszczenie

Sprawy dotyczące molestowania seksualnego należą do najrzadziej zgłaszanych, mimo obowiązujących od wielu lat przepisów umożliwiających dochodzenie odszkodowania z tego tytułu. Analiza orzecznictwa sądów powszechnych pokazuje jednak, że molestowanie seksualne pojawia się w innych sprawach, np. dotyczących bezpodstawnego wypowiedzenia umowy o pracę, przywrócenia do pracy czy mobbingu. Autorka rekonstruuje sposób rozumienia i ocenę molestowania seksualnego przez sądy, jak również reakcje pracodawców i otoczenia osób, które doświadczyły tej formy przemocy seksualnej.

Słowa kluczowe

molestowanie seksualne, mobbing, zasada równego traktowania, ciężar dowodu, orzecznictwo

Abstract

Cases related to sexual harassment are among the least frequently reported, despite the regulations that have been in force for many years which enable the victims to claim damages on this ground. The analysis of the Polish courts' decisions shows, however, that sexual harassment occurs in other cases — e.g. concerning unjustified termination of an employment contract, reinstatement or mobbing. The author reconstructs the ways sexual harassment is perceived and assessed by the Polish courts, as well as the reactions of employers and the environment of people who suffered from this form of sexual violence.

Keywords

sexual harassment, mobbing, equal treatment rule, burden of proof, jurisdiction

JEL: K40

Uwagi wstępne

Mimo iż przepisy kodeksu pracy (ustawa z 26 czerwca 1974 r. — Kodeks pracy, Dz.U. 2020 poz. 1320 ze zm.) oraz ustawy z 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz.U. 2020 poz. 2156, dalej: ustawa wdrożeniowa) dają możliwość dochodzenia odszkodowania w przypadku molestowania seksualnego, to jednak dane statystyczne Ministerstwa Sprawiedliwości czy Państwowej Inspekcji Pracy pokazują, że sprawy tego rodzaju należą do najrzadziej zgłaszanych. W latach 2009–2019 do Głównego Inspektora Pracy zgłoszono 135 skarg dotyczących dyskryminacji w zatrudnieniu, w tym tylko jedna dotyczyła molestowania seksualnego (Gerlich i Jarzmus, 2020, s. 47). W latach 2010–2014 do sądów powszechnych wpłynęło łącznie 5946 spraw dotyczących różnych form dyskryminacji w zatrudnieniu (niecały 1% wszystkich spraw z zakresu prawa pracy), w tym 3077 spraw o odszkodowa-

nie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania (51,7%), 2384 sprawy dotyczące mobbingu (40%), 385 spraw z zakresu dyskryminacji w zatrudnieniu (6,5%) i 100 spraw o odszkodowanie w związku z molestowaniem seksualnym (niecałe 2%)¹. W latach 2011–2020 do sądów I instancji (rejonowych i okręgowych) wpłynęło 236 spraw o odszkodowanie w związku z molestowaniem seksualnym na podstawie art. 18^{3a} § 6 w zw. z art. 18^{3d} k.p., z czego 191 to powództwa wniesione przez kobiety (81%) i 45 przez mężczyzn (19%). Spośród tych roszczeń 11 uwzględniono w całości lub częściowo (4,66%) — 8 pozwów wniesionych przez kobiety i 3 pozwów wniesionych przez mężczyzn².

Analiza orzecznictwa sądów powszechnych, w tym sądów pracy, pokazuje jednak, że molestowanie seksualne pojawia się także w sprawach, w których powództwo o odszkodowanie zostało wniesione przez osobę zarzucającą naruszenie zasady równego traktowania na innej podstawie prawnej niż art. 18^{3a} § 6 w zw. z art. 18^{3d} k.p.

Czasem wychodzi to na jaw już na etapie postępowania sądowego, podczas którego mają być rozstrzygnięte kwestie związane z przywróceniem do pracy czy bezpodstawnym wypowiedzeniem umowy o pracę. W niniejszym artykule, na podstawie orzecznictwa sądów powszechnych, rekonstruuje sposób rozumienia i ocenę molestowania seksualnego przez sądy, jak również reakcje pracodawców i otoczenia osób, które doświadczyły tej formy przemocy seksualnej. Dla przypomnienia, zgodnie z ustawową definicją, zawartą w art. 18^{3a} § 6 k.p. oraz art. 3 pkt 4 ustawy wdrożeniowej, molestowaniem seksualnym jest „każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery”, przy czym na zachowanie to mogą składać się fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.

Molestowanie seksualne w orzeczeniach sądów powszechnych

Z analizy uzasadnień orzeczeń sądów powszechnych wynika, że molestowanie seksualne jest często traktowane przez sądy jako przejaw mobbingu. W wyroku z 14 marca 2013 r. Sąd Okręgowy w Legnicy (V Pa 34/13, LEX nr 1886895) podzielił stanowisko sądu rejonowego, który na korzyść powódki zasądził zadośćuczynienie w wysokości 15 tys. zł brutto za krzywdę w związku z rozstrojem zdrowia wywołanym mobbingiem. W tej sprawie za mobbing w formie molestowania seksualnego uznane zostało uporczywe i długotrwałe nękanie powódki przez przełożonego poprzez uwłaczające jej komentarze, żarty i aluzje o charakterze seksualnym (w tym także w obecności osób trzecich — klientów stacji paliw, pracowników firmy remontowej), próby wywierania presji psychicznej, niepożądany dotyk. Powódka przez kilka miesięcy znosiła niepożądane zachowania ze strony przełożonego, który nie reagował na jej wielokrotne sprzeciwy. Sąd Rejonowy w Legnicy przyjął, że molestowanie seksualne w miejscu pracy jest przejawem mobbingu i obejmuje ono wszelkie niechciane i nieakceptowane przez pracownika zachowania o podłożu seksualnym lub erotycznym podtekście, naruszające godność osoby molestowanej lub wywołujące atmosferę zastraszania, upokorzenia bądź wrogości. Sąd przy tym zauważył, że zachowania noszące znamiona molestowania seksualnego mogą przybierać różne formy — na przykład zniewagi i obelgi, niestosownych uwag na temat wyglądu, wieku, sytuacji rodzinnej, lubieżnych spojrzeń, dotykania, głaskania, czy innego rodzaju pieszczot lub gestów o charakterze seksualnym, może być to również rozmowa o podtekście erotycznym. Z kolei Sąd Okręgowy w Legnicy, odnosząc się do apelacji pozwanego pracodawcy, w której zarzucono, że ocena subiektywnych odczuć pracownika nie może stanowić podstawy do ustalenia odpowiedzialności mobbingowej pracodawcy, stwierdził, że choć faktycznie ocena, czy doszło do mobbingu, wymaga zastosowania obiektywnych kryteriów, to jednak w tym przypadku do mobbingu doszło na skutek

molestowania seksualnego, a o nim decyduje brak aprobaty ze strony osoby molestowanej.

Molestowanie seksualne pojawia się również w sprawach, w których rozstrzygane są inne zagadnienia z zakresu prawa pracy — na przykład roszczenie o przywrócenie do pracy, o odszkodowanie z tytułu bezpodstawnego wypowiedzenia umowy o pracę lub odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę z winy pracodawcy, kiedy przyczyną było molestowanie seksualne pracownicy. W sprawie, którą rozpatrywał Sąd Rejonowy w Czułchowie (wyrok z 15 stycznia 2021 r., IV P 92/20, LEX nr 3120022), chodziło o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy (podstawą roszczenia był art. 55 § 1¹ k.p.). Powódka przez prawie rok była molestowana seksualnie w zakładzie pracy przez majstra, który składał jej wulgarne propozycje odbycia stosunku seksualnego (zwracał się do niej słowami: „ale ktoś mi musi łoda zrobić”, „że ty lubisz do końca”), co za każdym razem spotykało się z jej kategorycznym sprzeciwem. Powódka powiadomiła o tym pracodawcę, ale nie przyniosło to żadnego rezultatu. Powódka słyszała natomiast złościwe i ośmieszające komentarze kierowane pod jej adresem, została napiętnowana przez współpracownicy, a brak wsparcia ze strony pracodawcy pogłębiał jej poczucie samotności, co ostatecznie skłoniło ją do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków, jakiego względem niej dopuścił się pracodawca. Ponieważ podstawą roszczenia był art. 55 § 1¹ k.p., a nie art. 18^{3d} k.p. w zw. z art. 18^{3a} § 6 k.p., powódka musiała udowodnić winę pracodawcy. Sąd zasądził od pozwanego pracodawcy na rzecz powódki odszkodowanie w kwocie 5760 zł (domagała się 30 tys. zł, ale na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. sąd mógł jedynie zasądzić odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia). Sąd stwierdził, że molestowaniem seksualnym jest wszelkie zachowanie o charakterze lub podłożu seksualnym, naruszające godność kobiet i mężczyzn w miejscu pracy, niezależnie od tego, czy jest to zachowanie zwierzchników czy współpracowników, jeżeli jest ono niestosowne, uwłaczające i przykre dla osoby, do której się odnosi, stwarza klimat zastraszania, wrogości lub poniżania wokół danej osoby. Sąd podkreślił, że pracodawca odpowiada za atmosferę w zakładzie pracy, ma obowiązek wpływać na kształtowanie tam zasad współżycia społecznego i nie dotyczy to tylko stosunków między pracodawcą a pracownikami, lecz również relacji między pracownikami. Musi on dopilnować, aby pracownicy i pracownice przestrzegali zasad współżycia społecznego. Pracodawca nie sprostął w tym wypadku temu obowiązkowi: nie wyjaśnił sytuacji, nie przeprowadził szkoleń dla pracowników i pracownic, nie zastosował procedur antymobbingowych czy antydyskryminacyjnych ani nawet kar porządkowych wobec sprawcy molestowania seksualnego, co w efekcie doprowadziło do mobbingowania powódki przez współpracowników. Zdaniem sądu pracownik może rozwiązać umowę o pracę z winy pracodawcy bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu naruszenia przez pracodawcę obowiązku przeciwdziałania

nia mobbingowi i dyskryminacji, w tym przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy.

W innej sprawie rozpatrywanej przez Sąd Rejonowy w Suwałkach (wyrok z 21 października 2014 r., IV P 144/13, Portal Orzeczeń Sądów Powszechnych) powódka wniosła pozew przeciwko pracodawcy o odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę i zadośćuczynienie o naruszenie dóbr osobistych, w tym zdrowia, czci, nietykalności oraz swobody życia seksualnego. Powódce wypowiedziano umowę o pracę z powodu długich absencji chorobowych, natomiast jej zdaniem przyczyną wypowiedzenia było to, że wielokrotnie skarżyła się na postępowanie kierownika, który zachowywał się niewłaściwie, obmacywał pracownice, powódkę klepał po pośladkach, dotykał jej piersi, wielokrotnie dopuszczał się innych czynności, powodując otarcia i sińce na jej ciele. Powódka za każdym razem stanowczo sprzeciwiała się takiemu zachowaniu. Jedna z pracownic zeznała: „Kierownik miał takie dziwne zachowanie, takie jak poklepywanie, podszczypywanie, że tak się wyrażę »strzelanie z biustonosza«. Tak się zachowywał do większości pracownic”. Sąd zasądził 6013,65 zł brutto tytułem odszkodowania w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę i 5000 zł zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych. Sąd przypomniał, że zgodnie z art. 11¹ k.p. obowiązkiem pracodawcy jest szanowanie godności i dóbr osobistych pracownika, a obowiązek ten obejmuje również zapobieganie i przeciwdziałanie naruszaniu dóbr osobistych przez innych pracowników. Dlatego jeśli pracodawca toleruje takie naruszenia, to przyczynia się tym samym do wynikającej z nich szkody, a jego odpowiedzialność ma charakter deliktowy. Czynem niedozwolonym pracodawcy jest również zachowanie polegające na zaniechaniu podjęcia działań zapobiegających i przeciwdziałających naruszeniu dóbr osobistych pracownika przez innego pracownika, a zwłaszcza przełożonego. W takim wypadku można zarzucić pracodawcy co najmniej niedbalstwo. Sąd uznał, że przełożony powódki naruszał jej godność, nietykalność i swobodę seksualną „w ten sposób, że wbrew jej woli, dotykał jej piersi, ud, pośladków i ramion, a nawet dopuścił się zerwania bielizny. Takie zachowania nie tylko naruszają dobra osobiste pracownicy, ale również posiadają cechy molestowania seksualnego, do którego pracodawca nie powinien dopuszczać na terenie zakładu pracy”.

Zdarzają się również sprawy z molestowaniem seksualnym w tle, gdy pracownik, któremu postawiono zarzut molestowania seksualnego, występuje z pozwem przeciwko pracodawcy z tytułu bezpodstawnego rozwiązania umowy. W sprawie rozstrzyganej przez Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu (wyrok z 21 stycznia 2013 r., IV P 488/12, LEX nr 1909675) pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę w związku z „systematycznymi działaniami pracownika polegającymi na werbalnym i fizycznym nękanii i poniżaniu pracownic na tle seksualnym”. Powód wniosł odwołanie od tej decyzji do zakładowej komisji pojednawczej, twierdził, że oskarżenia są gołosłowne, a pracownice powinny najpierw złożyć zawiadomienie do prokuratury, która po przeprowa-

dzeniu postępowania i ewentualnym potwierdzeniu zarzutów powinna sformułować akt oskarżenia. Ponieważ nie doszło do zawarcia ugody, na jego prośbę komisja skierowała sprawę do sądu pracy. Powód zatrudniony na stanowisku mistrza w zakładzie produkcyjnym molestował A.P., której składał niedwuznaczne propozycje seksualne („chętnie bym się z tobą umówił”, „podołasz mi się”, „gryzłbym cię w twój tyłek”, pytał ją, „kiedy ma okres” i czy ma ona „mokrą c...kę, bo on takie lubi”). Mimo sprzeciwów nie zaprzestał podobnego traktowania podwładnej. A.P. poinformowała o sytuacji pracownika działu HR i złożyła wypowiedzenie umowy o pracę. Z powodem, który wszystkiemu zaprzeczył, przeprowadzono rozmowę ostrzegawczą i poinformowano go o konsekwencjach, jeśli sytuacja się powtórzy. Powód zaczął molestować drugą pracownicę J.H., której również składał wulgarne propozycje, proponował seks w szatni, oblał ją, całował. Pracownica wyraźnie oświadczyła, że nie życzy sobie takiego traktowania, a ponieważ ataki ze strony powoda nie ustawały, poinformowała o sytuacji dział HR. Pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, zwalniając go jednocześnie z obowiązku świadczenia pracy. Sąd oddalił powództwo zwolnionego z pracy pracownika molestującego pracownice. Uznał, że molestowane pracownice nie miały obowiązku wszczynania postępowania karnego przeciwko powodowi. Stwierdził, że jest to zachowanie zrozumiałe, ponieważ „wiele kobiet woli nie powtarzać swoistej traumy poprzez konieczność składania zeznań i odtwarzania zdarzeń, które najpewniej chciałyby jak najszybciej zapomnieć”. Poza tym podkreślił, że nie powinien dziwić brak świadków zdarzeń, ponieważ powód „musiał wiedzieć, że jeżeli ktokolwiek poza ofiarami go dostrzeże, to wówczas mogą z tego wyniknąć dla niego poważne i niepożądane przez niego następstwa”.

Z kolei w sprawie menedżera, z którym spółka rozwiązała w trybie natychmiastowym umowę zlecenia z powodu zarzutu molestowania seksualnego, sąd rejonowy zasądził na jego korzyść, ale Sąd Okręgowy we Wrocławiu (wyrok z 10 lipca 2013 r., II Ca 493/13, LEX nr 1855406) oddalił powództwo³. W apelacji zarzucono sądowi rejonowemu błędną wykładnię art. 18^{3a} § 6 k.p., sąd bowiem potraktował jednorazowe, naganne zachowanie o znamionach molestowania seksualnego jako zachowanie „niefrasobliwe”, mieszczące się „w granicach dopuszczalnej konwersacji, żartu”, niemogące stanowić podstawy do rozwiązania umowy zlecenia ze skutkiem natychmiastowym. Sąd Okręgowy uznał natomiast, że pozwana spółka prawidłowo zareagowała na postępowanie powoda: nie ma bowiem znaczenia, czy było to zachowanie jednorazowe, czy powód bądź inne osoby, których bezpośrednio ta sytuacja nie dotyczyła, potraktowały to jako konwencję żartu. Sąd Okręgowy podkreślił, że koleżeńskie stosunki panujące w firmie w żaden sposób nie mogły usprawiedliwiać tego rodzaju zachowań: „powód nie był z M.J. zaprzyjaźniony, widział ją pierwszy raz i zdarzenie miało miejsce w biurze, w czasie wykonywania pracy, a rozmowa dotyczyła osobistej i intymnej sfery ży-

cia świadka, co mogło naruszać jej godność osobistą”. Zresztą wkrótce po tym zdarzeniu strona pozwana zorganizowała szkolenie dla osób kierujących pracownikami i pracownikami na temat równego traktowania w zatrudnieniu i przeciwdziałania mobbingowi, co oznacza, że przedsięwzięła środki, aby podobne zdarzenie nie powtórzyło się w przyszłości.

Sądy na ogół rozumieją i znają specyfikę molestowania seksualnego, mają świadomość, że do niepożądanych zachowań dochodzi w sytuacji sam na sam, gdy nie ma świadków, że molestujący specjalnie wybiera miejsca odosobnione, gdzie nie ma monitoringu („Do tego typu zachowań ze względu na ich charakter dochodzi zazwyczaj bez obecności osób trzecich. Stąd też zazwyczaj brak jest bezpośrednich świadków tych zdarzeń, a osoby trzecie mają wiadomości jedynie ze zdarzeń przypadkowo zaobserwowanych, usłysanych, bądź też tylko z relacji osób poddawanych molestowaniu” — wyrok Sądu Okręgowego w Legnicy z 14 marca 2013 r., V Pa 34/13, LEX nr 1886895). Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu stwierdził, że „nawet w przypadku otwartej hali produkcji lub przeszklonego pomieszczenia da się wybrać taki moment, gdy jedynym świadkiem ewentualnego molestowania seksualnego będzie osoba napastowana” (wyrok z 21 stycznia 2013 r., IV P 488/12, LEX nr 1909675).

Zdarza się jednak, że nie zawsze reakcja osoby molestowanej na niepożądane zachowanie spotyka się ze zrozumieniem ze strony sądu. W sprawie, w której powódka wystąpiła z powództwem przeciwko Jednostce Wojskowej w Bydgoszczy o odszkodowanie w wysokości 100 tys. zł za dyskryminację ze względu na płeć z powodu molestowania seksualnego, jako podstawę pozwu wskazując art. 18^{3d} k.p., art. 18^{3a} § 6 i 7 k.p., sądy I i II instancji oddaliły jej powództwo (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 6 marca 2013 r., III APa 6/13, LEX nr 1298878). Powódka dwukrotnie odbywała staż u strony pozwanej, za drugim razem doświadczyła molestowania seksualnego ze strony opiekuna jej stażu. W toku postępowania sądowego ustalono, że powódka nie chciała nagłośnienia sprawy ani wszczęcia postępowania przeciwko molestującemu ją podoficerowi. Powódka jedynie zgłosiła zdarzenie pułkownikowi i na swoją prośbę została odseparowana od podoficera, któremu zarzuciła molestowanie seksualne, i do końca stażu nie zgłaszała już żadnych zastrzeżeń. Świadkowie nie potwierdzili faktu nierównego traktowania powódki ani molestowania seksualnego, choć nie byli naocznymi świadkami tego zachowania i nic o całej sytuacji nie wiedzieli. To stanowisko Sądu Okręgowego w Bydgoszczy, który rozpatrywał sprawę w I instancji, i później Sądu Apelacyjnego w Gdańsku może budzić zastrzeżenia z racji tego, że fakt poinformowania dowódcy jednostki o zdarzeniu i prośba o przeniesienie, tak aby uniknąć kontaktów z podoficerem, który mógł się dopuścić niepożądanych przez powódkę zachowań, świadczy raczej o tym, że wyraziła ona w ten sposób sprzeciw i brak akceptacji dla tego, jak została potraktowana przez żołnierza. Poza tym, skoro w jednostce obowiązywały procedury antymobbingowe, należało prze-

prowadzić postępowanie wyjaśniające. Na marginesie należy zaznaczyć, że powódka nie będąc osobą zatrudnioną w jednostce wojskowej, jako stażystka nie była — zdaniem Sądu Okręgowego w Bydgoszczy — uprawniona do dochodzenia roszczeń z art. 18^{3d} k.p. Wprawdzie zgodnie z § 8 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 20 sierpnia 2009 r. w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu przez bezrobotnych (Dz.U. 2009 nr 142 poz. 1160) osobie bezrobotnej odbywającej staż przysługuje prawo do równego traktowania na zasadach przewidzianych w przepisach rozdziału IIa w dziale pierwszym k.p., jednak Sąd Okręgowy w Bydgoszczy uznał, że nie dotyczy to wszystkich uprawnień, zwłaszcza prawa do odszkodowania w przypadku naruszenia zasady równego traktowania.

Reakcje pracodawców na problem molestowania seksualnego w zakładzie pracy

Reakcje pracodawców na sytuację molestowania seksualnego w zakładzie pracy są różne: czasem reagują natychmiast, rozstając się z molestującym pracownikiem, wprowadzając odpowiednie procedury mobbingowe (wyrok Sądu Okręgowego we Wrocławiu z 10 lipca 2013 r., II Ca 493/13, LEX nr 1855406; wyrok Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia z 21 stycznia 2013 r., IV P 488/12, LEX nr 1909675), a czasem udają, że nic się nie dzieje (wyrok Sądu Rejonowego w Czluchowie z 15 stycznia 2021 r., IV P 92/20, LEX nr 3120022)⁴. Szczególnie dramatyczna była sytuacja funkcjonariuszki straży granicznej, którą jej bezpośredni przełożony przez wiele miesięcy prześladował seksualnie, nękał i upokarzał (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z 10 października 2013 r., III APa 7/13, LEX nr 1388864). Zaczęło się od „niewinnych” pocałunków w policzek na przywitanie, czemu się wyraźnie sprzeciwiała. Z czasem zachowania stały się coraz bardziej natarczywe: przełożony wymuszał pocałunki w usta, oblał, pokazywał nieprzyzwoite gesty, składał wprost propozycje seksualne, pytał, jaką ma bieliznę na sobie. Jej negatywne reakcje spowodowały, że zaczął ją wyśmiewać, upokarzać w obecności innych funkcjonariuszy, zadreślał telefonami w najblźszych sprawach, także w dni wolne od pracy, straszył postępowaniem dyscyplinarnym, groził, że „wyleci” z pracy. Za każdym razem, gdy naczelnik wzywał powódkę do swojego gabinetu, miała łyzy w oczach, zaś współpracownicy domyślali się, co jest przyczyną jej stanu. Kiedy po jednym, szczególnie wulgarnym incydencie zagroziła, że powie o wszystkim mężowi, naczelnik roześmiał się, że „tego dobra” wystarczy i dla męża. Z obawy, że zostanie przeniesiona na granicę, powódka nie złożyła skargi komendantowi oddziału, ale o sytuacji poinformowała go jej bezpośrednia przełożona zaniepokojona stanem, w jakim znajdowała się molestowana funkcjonariuszka. Komendant wyrzucił zwierzchniczkę funkcjonariuszki za drzwi ze słowami, że to są „jakieś gierki”. Ponieważ incydenty nasilały się, a zachowania naczelnika były coraz brutalniejsze, powódka zdecydowała się w końcu powiadomić komendan-

ta oddziału. Ten zaczął jej robić wyrzuty, dlaczego tak późno przyszła, a jednocześnie pytał, czy nie prowokowała naczelnika i nie zachęcała do takich zachowań. Prosił, aby nie ujawniała tych informacji, a w końcu stwierdził, że w jego ocenie nic się nie stało. Powódka złożyła zawiadomienie do prokuratury, przebywała na czteromiesięcznym zwolnieniu lekarskim, ostatecznie zwolniła się z pracy. Jej mąż złożył skargę do Komendanta Głównego Straży Granicznej, ale ten nie doszukał się żadnych nieprawidłowości w działaniach przełożonych. Prokuratura wniosła akt oskarżenia przeciwko naczelnikowi, który przeszedł na emeryturę, komendant oddziału został odsunięty od wykonywania obowiązków, jednocześnie osoby, które zdecydowały się zeznawać na korzyść powódki, zostały przeniesione na granicę. Sąd Okręgowy zasądził zadośćuczynienie w wysokości 60 tys. zł (zblżone kwotowo do rocznych zarobków powódki). Ze względu na łączący powódkę z jednostką stosunek administracyjnoprawny nie miały tu zastosowania przepisy kodeksu pracy, ale sąd podkreślił, że funkcjonariuszom publicznym przysługuje droga sądowa związana z naruszeniem dóbr osobistych. Sąd nie miał wątpliwości, że przełożony w czasie pełnienia obowiązków służbowych naruszył dobra osobiste powódki w postaci nietykalności cielesnej, godności i zdrowia. Naganne zachowania przełożonego spowodowały u niej rozstrój zdrowia wymagający stałego i długiego leczenia. O rozmiarze tej traumy świadczył fakt, że powódka nie była w stanie wrócić do swoich obowiązków, zwolniła się z pracy, pomimo że za kilka lat nabyłaby prawo do tzw. wcześniejszej emerytury. Sąd stwierdził jednocześnie, że naganne zachowania przełożonego w dużym stopniu umożliwiła atmosfera panująca u pozwanego: funkcjonariusze byli zastraszeni, a komendant oddziału bagatelizował skargi.

Zdarzają się też tak dramatyczne sytuacje, gdy pracodawca występuje z powództwem przeciwko byłej pracownicy, która zwolniła się z pracy z powodu molestowania seksualnego, i domaga się od niej odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę. Sprawa molestowania seksualnego zostaje ujawniona dopiero w toku postępowania sądowego, gdy pozwana występuje z powództwem wzajemnym. Taka sytuacja miała miejsce w sprawie rozpatrywanej przez Sąd Rejonowy w Ciechanowie (wyrok z 3 stycznia 2020 r., IV P 130/18, LEX nr 2772893). Pozwana, która jednocześnie stała się powódką, była molestowana seksualnie przez męża pracodawcy, który podejmował w firmie wszystkie decyzje. Do incydentów dochodziło, gdy byli sami w firmie, czynił jej wówczas niestosowne uwagi, mówił, że „go onieśmiela”, „śni mu się po nocach”, „jak będzie miała z nim romans, to polepszy się jej sytuacja w pracy”. Pozwana czuła się zastraszona tym zachowaniem przełożonego, a gdy kończył jej się okres zatrudnienia i ważyły się losy kolejnej umowy, mąż pracodawcy zaczął jej składać kolejne propozycje seksualne przedłużenia umowy w zamian za seks. Z wesołej, pełnej radości osoby, powódka stała się zamkniętą, zastraszoną, przygnębioną, przebywała na zwolnieniu lekarskim, potem rehabilitacyjnym, w końcu złożyła wypowiedzenie z pracy w trybie art. 55 § 1¹ k.p.

Sąd, przywołując poglądy doktryny i wyrok Sądu Najwyższego z 7 listopada 2018 r. (II PK 229/17, LEX nr 2574436), uznał, że doszło do molestowania seksualnego i oddalił powództwo główne pracodawcy, natomiast na rzecz pozwanej-powódki zasądził zadośćuczynienie na wysokości 30 tys. zł. W uzasadnieniu sąd stwierdził, że mąż pracodawcy podejmował celowe i powtarzające się działania skierowane przeciwko powódce, polegające „w istocie na jej uporczywym i długotrwałym nękanu przez przełożonego w miejscu pracy poprzez uwłaczające jej komentarze, żarty i aluzje o charakterze seksualnym, próby wywierania presji psychicznej, niepożądany dotyk”. Zachowania te wywoływały u powódki zaniżoną ocenę jej przydatności zawodowej, przeszkadzały jej w wykonywaniu obowiązków oraz powodowały poczucie poniżenia.

Ocena skutków molestowania seksualnego i reakcje otoczenia

Sądy dostrzegają skutki molestowania seksualnego: zaniżoną ocenę własnej przydatności zawodowej i ośmieszenie w zespole pracowników (wyrok Sądu Okręgowego w Legnicy z 14 marca 2013 r., V Pa 34/13, LEX nr 1886895). Molestowanie seksualne przyczynia się nie tylko do rozstroju zdrowia i powstania zespołu stresu pourazowego, lecz również wpływa na pogorszenie się relacji osoby molestowanej z otoczeniem: „okres, kiedy wobec powódki był stosowany mobbing polegający na molestowaniu seksualnym, wpłynął na rozstrój zdrowia psychicznego powódki, którego objawem była również zmiana jej zachowania w grupie na uciążliwe dla współpracowników oraz członków jej rodziny. Powódka, będąca w istocie ofiarą mobbingu, zaczęła być postrzegana jako osoba trudna we współzyciu, agresywna, konfliktowa, wręcz niepozytywna” (wyrok Sądu Okręgowego w Legnicy z 14 marca 2013 r., V Pa 34/13, LEX nr 1886895). Zdarza się również, że molestowanie seksualne jest powodem mobbingu ze strony współpracowników, którzy drwią z osoby molestowanej, dokuczają jej, robią jej złośliwe żarty (wyrok Sądu Rejonowego w Cieluchowie z 15 stycznia 2021 r., IV P 92/20, LEX nr 3120022). Zdarza się, że inni pracownicy nie informują pracodawcy o zachowaniach, których są świadkami, ze strachu przed utratą pracy, co wychodzi na jaw dopiero w trakcie postępowania sądowego (wyrok Sądu Okręgowego w Legnicy z 14 marca 2013 r., V Pa 34/13, LEX nr 1886895). W sprawie molestowanej seksualnie przez bezpośredniego przełożonego funkcjonariuszki straży granicznej funkcjonariusze, którzy o wszystkim wiedzieli, bali się stanąć w jej obronie, ponieważ czuli strach przed naczelnikiem — sprawcą molestowania seksualnego, a komendant oddziału całą sytuację bagatelizował. Naczelnik uchodził za osobę „nietykalną” ze względu na układ istniejący między nim a komendantem oddziału (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z 10 października 2013 r., III APa 7/13, LEX nr 1388864).

Problematyczne bywa zachowanie związku zawodowego, który broni molestującego majstra w zakładzie

pracy, a nie uwzględnia sytuacji molestowanych pracowników, jak było w jednej z omawianych spraw, co zauważył nawet sąd. „Zastanawiać może fakt, że organizacja związkowa nie pochyliła się nad problemem pracownika doświadczającego molestowania seksualnego, lecz ocena tej kwestii nie mieści się w kompetencjach Sądu” (wyrok Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu z 21 stycznia 2013 r., IV P 488/12, LEX nr 1909675).

Znajomość problematyki molestowania seksualnego wśród sędziów

W uzasadnieniach orzeczeń sądowych dotyczących molestowania seksualnego zwraca uwagę obeznanie sądów z poglądami doktryny, unijnymi dyrektywami w sprawie równego traktowania, orzecznictwem Sądu Najwyższego i standardami międzynarodowymi (na przykład wypracowanymi przez Międzynarodową Organizację Pracy) — i to nawet na poziomie sądów rejonowych (wyrok Sądu Rejonowego w Człuchowie z 15 stycznia 2021 r., IV P 92/20, LEX nr 3120022; wyrok Sądu Rejonowego w Ciechanowie z 3 stycznia 2020 r., IV P 130/18, LEX nr 2772893). W swoich orzeczeniach sądy przywołują nie tylko definicję molestowania seksualnego z kodeksu pracy, lecz również zawartą w dyrektywach UE, podkreślając, że jest ono formą dyskryminacji i powinno podlegać skutecznym, proporcjonalnym i odstraszającym sankcjom (wyrok Sądu Okręgowego we Wrocławiu z 10 lipca 2013 r., II Ca 493/13, LEX nr 1855406). Problematiczne może być jednak — ze względu na różnice definicyjne — traktowanie przez sądy molestowania seksualnego jako mobbingu. Zgodnie z art. 94³ § 2 k.p. mobbingiem są działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, które polegają na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołują u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, a jednocześnie powodują lub mają na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Istotą mobbingu jest ponadto działanie uporczywe i długotrwałe, podczas gdy molestowanie seksualne może być jednorazowym incydentem. Wprawdzie — jak stwierdził Sąd Najwyższy (wyrok z 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06, LEX nr 292293) — długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika należy rozpatrywać w sposób zindywidualizowany i uwzględnić okoliczności danego stanu faktycznego, ale choć nie można określić minimalnego okresu niezbędnego dla zaistnienia mobbingu, to dla oceny, czy doszło do tego naruszenia, istotne będą skutki nękania lub zastraszania pracownika (Maniewska, 2022, pkt 3.1). Należy zatem przyjąć, że nękanie lub zastraszanie musi trwać dłuższy czas, nie może być to jednorazowy incydent, żeby uznać, iż doszło do mobbingu. Tymczasem jeśli chodzi o molestowanie seksualne, nie musi ono trwać dłuższy czas, nie musi być to zachowanie wielokrotne, może to być nawet jednorazowy incydent. Analizowane uzasadnienia orzeczeń wskazują, że sądy uznają molestowanie seksualne za przejaw mobbingu w sytuacji, gdy po-

wódka lub powód występują z pozwem nie na podstawie art. 18^{3d} w zw. z art. 18^{3a} § 6 k.p., ale przepisów dotyczących mobbingu, zwłaszcza gdy molestowanie seksualne łączy się z mobbingiem ze strony przełożonego czy współpracowników, którzy nie akceptują osoby molestowanej. Niemniej jednak trzeba pamiętać o konieczności spełnienia przesłanek określonych w art. 94³ § 2 k.p.

Podsumowanie

Z omówionych wyżej orzeczeń sądowych wyłania się kompleksowy obraz molestowania seksualnego i jego specyfika, m.in. formy molestowania seksualnego, skutki dla osób molestowanych, postawy pracodawców i współpracowników. Dostrzegalna jest zmiana świadomości (przynajmniej niektórych) pracodawców, którzy wprowadzają w zakładach pracy procedury antymobbingowe i antydyskryminacyjne, jak również odpowiednio reagują na potwierdzone przypadki molestowania seksualnego, rozstając się z pracownikami, którzy są sprawcami przemocy seksualnej. Postawy kobiet z doświadczeniem molestowania seksualnego są różne: niektóre informują pracodawcę, próbują załatwić sprawę na poziomie zakładu pracy, a w ostateczności decydują się na drogę sądową, zdarza się jednak, że wolą nie nęgać sprawy, same zwalniając się z pracy, a sprawa molestowania seksualnego zostaje ujawniona przypadkiem, w trakcie postępowania sądowego dotyczącego innych zagadnień z zakresu prawa pracy. Uderzające jest osamotnienie kobiet z doświadczeniem molestowania seksualnego, które niejednokrotnie same muszą się mierzyć z tą sytuacją, nie mogą liczyć na wsparcie współpracownic i współpracowników, a przemoc, której doświadczyły, staje się przyczyną ich nękania w zakładzie pracy. Szczególnie trudna, jak się wydaje, jest sytuacja kobiet w służbach mundurowych ze względu na hierarchiczną specyfikę tego środowiska pracy.

Na koniec należy podkreślić, że o ile początkowo pierwsze sprawy o molestowanie seksualne nie znajdowały zrozumienia u judykatury i sądy skargi oddalały (Hołyst, 2004), o tyle z biegiem lat coraz wnikliwiej rozpatrują sprawy tego rodzaju i coraz lepiej rozumieją specyfikę tego rodzaju przemocy seksualnej. Z pewnością dużym ułatwieniem w przypadku kodeksu pracy czy ustawy wdrożeniowej są przepisy definiujące molestowanie seksualne pozwalające ocenić, czy w danym stanie faktycznym mamy do czynienia z zachowaniami, które można w ten sposób zakwalifikować.

Problematykę molestowania seksualnego dostrzegł również Sąd Najwyższy, który odniósł się do niej kompleksowo w wyroku z 7 listopada 2018 r. (II PK 229/17, LEX nr 2574436). Przede wszystkim podkreślił, że analiza art. 18^{3a} § 6 k.p. prowadzi do wniosku, że nie musi dojść do kontaktu fizycznego z ofiarą, żeby zachowanie sprawcy można było zakwalifikować jako molestowanie seksualne, ma ono bowiem różne formy werbalne i niewerbalne i już na przykład komentarze czy uwagi odnoszące się do sfery seksualnej spełniają kryteria, podobnie jak sugestywne spojrzenia czy pokazywanie obrazów

o podtekście seksualnym. Kryterium rozstrzygającym, czy dane zachowanie można uznać za molestowanie seksualne, jest natomiast to, że musi być ono niepożądane przez pracownika. Dlatego decydujące znaczenie ma ustalenie, czy pracownik chciał określonego typu zachowania. Jeśli nie jest ono przez niego pożądanym, powinien dać temu wyraz, a jednocześnie sprzeciw powinien być wyrażony w taki sposób, żeby sprawca mógł się zorientować, że jego zachowanie nie spotyka się z aprobatą. Jeśli mimo sprzeciwu pracownicy bądź pracownika zachowanie jest kontynuowane, można uznać, że osoba ta jest molestowana seksualnie.

Dużo uwagi Sąd Najwyższy poświęcił problematyce rozkładu ciężaru dowodu w sprawach o roszczenia wywodzone z naruszenia zakazu dyskryminacji. Zgodnie z wykładnią art. 18^{3b} § 1 *in fine* k.p. pracownik powinien jedynie przedstawić przed sądem fakty, z których można wyprowadzić domniemanie bezpośredniej lub pośredniej

dyskryminacji, czyli ją uprawdopodobnić, natomiast na pracodawcę przechodzi obowiązek udowodnienia, że przy różnicowaniu sytuacji pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami. Ciężar na nim powinno być wykazania, że jego decyzja nie była arbitralna, że kierował się obiektywnymi przesłankami. Konieczność wskazania przez pracownika przyczyny nierównego traktowania służy określeniu granic postępowania dowodowego i przygotowaniu stosownej obrony przez pracodawcę. Jeżeli pracodawca nie udowodni, iż kierował się obiektywnymi powodami, to różnicowanie pracowników przez pracodawcę z przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. będzie uważane za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Taki rozkład ciężaru dowodu w sprawach dotyczących dyskryminacji ma służyć lepszej ochronie praw pracowników i pracownic. Oczywiście bezprawność molestowania seksualnego sprawia, że nie mogą go uzasadniać żadne obiektywne powody.

Przypisy/Notes

¹ Informacja statystyczna na temat wybranych form dyskryminacji w zatrudnieniu — ewidencja spraw w sądach powszechnych w 2014 roku (w ujęciu retrospektywnym 2010–2013). Ministerstwo Sprawiedliwości. <https://isws.ms.gov.pl/pl/baza-statystyczna/publikacje> (20.08.2021).

² Ewidencja spraw w sądach pracy I instancji — dyskryminacja, mobbing, molestowanie seksualne l. 2011–2020. Ministerstwo Sprawiedliwości. <https://isws.ms.gov.pl/pl/baza-statystyczna/opracowania-wieloletnie/> (20.02.2022). Obliczenia własne.

³ Ta sprawa była rozpatrywana przez sąd cywilny, ponieważ chodziło o wypowiedzenie umowy zlecenia zawartej przez spółkę z menedżerem, któremu zarzucono molestowanie seksualne. W obecności nowej pracownicy powód zażartował, że „jest [ona] w dobrym wieku na seks, że jest w wieku, kiedy kobiety czują się najbardziej atrakcyjne seksualnie”. Menedżer domagał się od spółki kwoty 54 709,68 zł z tytułu bezpodstawnego rozwiązania umowy zlecenia.

⁴ Pracodawca w reakcji na skargę molestowanej seksualnie pracownicy zażartował, że nie będzie się już mógł uśmiechać do kobiet, ponieważ zostanie oskarżony o molestowanie seksualne.

Bibliografia/References

- Gerlich J. i Jarzmus, K. (2020). *Być albo nie być. Pracowniczi i pracownicy polskich instytucji artystycznych wobec zagrożenia mobbingiem, molestowaniem i molestowaniem seksualnym. Sprawozdania z badań*. Warszawa: Helsińska Fundacja Praw Człowieka.
- Hołyst, B. (2004). Patologia w miejscu pracy: mobbing i molestowanie seksualne. *Prokuratura i Prawo*, (1), 7–30.
- Maniewska, E. (2022). W: K. Jaśkowski i E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*. LEX/el. <https://doi.org/10.33226/0032-6186.2022.2.7>

Mgr Agnieszka Grzybek, absolwentka Wydziału Prawa i Administracji (2021) i Wydziału Polonistyki (1995) Uniwersytetu Warszawskiego, współautorka raportu *Przełamać tabu. Raport o przemocy seksualnej* (Fundacja na rzecz Równości i Emancypacji STER, Warszawa 2016). Prezentowany artykuł powstał na podstawie rozdziału 2. *Molestowanie seksualne — regulacje prawne i standardy pracy* magisterskiej Jurysprudencja feministyczna w teorii i praktyce stosowania prawa, obronionej w 2021 r.

Mgr Agnieszka Grzybek, a graduate from the Faculty of Law and Administration (2021) and the Faculty of Polish Studies (1995) at the Warsaw University; co-author of *Breaking the Taboo. Report on Sexual Violence* (Foundation for Equality and Emancipation STER, Warsaw 2016). This article is based on the Chapter 2 (*Sexual Harassment — Legal Regulations and Standards*) of the Master's Thesis titled *Feminist Jurisprudence in the Theory and Practice of the Law*.