

Dr Karolina Czapska-Małecka

Uniwersytet Warszawski

ORCID: 0000-0002-4524-7539

e-mail: KCzapska@wz.uw.edu.pl

Sprzeciw wobec działań o charakterze molestowania seksualnego w świetle orzecznictwa i badań psychologicznych

Disapproval of sexual harassment in the context of jurisprudence and psychological knowledge

Streszczenie

Molestowanie seksualne, zgodnie z przepisami kodeksu pracy jest jedną z form dyskryminacji, która uderza w najbardziej delikatną sferę człowieka – jego intymność i integralność seksualną. Kodeks pracy wskazuje, że działanie sprawcy ma być niepożądane, a więc zaistnienie molestowania seksualnego wiąże się ze sprzeciwem ofiary tej formy naruszenia godności. Zdarza się jednak, że osoby doświadczające molestowania seksualnego z powodu czynników, takich jak lęk przed utratą pracy, brak asertywności, obawa przed wykluczeniem z zespołu nie zgłaszają swojej dezaprobaty, ale znoszą przejawy dyskryminacji ze względu na płeć. Wobec tak zarysowanych problemów, celem niniejszego artykułu stała się analiza istoty sprzeciwu wobec molestowania seksualnego. W opracowaniu postawiono tezę, że brak zgody dla działań noszących znamiona molestowania seksualnego jest elementem koniecznym kwalifikacji danego działania jako dyskryminacji w rozumieniu art. 18^{3a} § 6 k.p., mimo licznych trudności, które często wiążą się z jej manifestacją. Istotną część wywodu stanowi analiza podejścia sądów do wyrażenia sprzeciwu wobec molestowania seksualnego i ich oczekiwań względem postawy pracownika w obliczu doświadczenia molestowania seksualnego w odniesieniu do wiedzy psychologicznej.

Słowa kluczowe

molestowanie seksualne; dyskryminacja; asertywność; sprzeciw; organizacja zdrowa psychologicznie

Abstract

Sexual harassment, in accordance with the provisions of the Labor Code, is one of the forms of discrimination that affects the most delicate sphere of an employee – his or her intimacy and sexual integrity. The Labor Code indicates that the perpetrator's action must be undesirable, therefore, the occurrence of sexual harassment is associated with the disapproval of the victim to this form of violation. However, it happens that people experiencing sexual harassment due to many factors, such as fear of losing their job, lack of assertiveness, fear of exclusion from the team, do not report their disapproval, but endure manifestations of gender discrimination. Given this context, the aim of this article is to analyze the essence of opposition to sexual harassment. The article argues that the lack of consent to behavior that constitutes sexual harassment is a necessary element for classifying such conduct as discrimination under Article 18^{3a} § 6 of the Labor Code, despite the difficulties that often arise when it is manifested. A key part of the discussion is the analysis of the courts' approach to expressing opposition to sexual harassment and their expectations of an employee's response when faced with such experiences, in relation to psychological knowledge.

Keywords

sexual harassment; discrimination; assertiveness; opposition; workplace psychologically healthy

JEL: K31

Uwagi wstępne

Problem przemocy w pracy jest jednym z najtrudniejszych zjawisk, z jakimi mierzą się pracodawcy i pracownicy. Z tego względu temat przeciwdziałania nadużyciom stał się w ostatnich latach często poruszonym zagadnieniem w literaturze prawa zatrudnienia (np. Gajda, 2022; Najda, Romer, 2010). Formy przemocy, takie jak mobbing czy dyskryminacja, stanowią naruszenie godności pracownika i pogwałcenie naczelnej zasady kodeksu pracy, zgodnie z którą pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika (art. 11¹ k.p.). Za takim stanowiskiem opowiada się także Sąd Najwyższy, np. w wyroku z 11 kwietnia 2006 r., I PK 169/05 (OSNP 2007/7-8/93), wskazując, że „dyskryminacja jest nieuchronnie związana z naruszeniem godności człowieka, której poszanowanie jest nakazem nie tylko prawnym, lecz również moralnym i stanowi naruszenie nie tylko przepisów dotyczących nierównego traktowania, ale również jednej z podstawowych wolności człowieka uregulowanej w art. 30 Konstytucji RP (...) każdy przejaw dyskryminacji stanowi naruszenie godności, a godność to szczególna wartość człowieka, jako osoby pozostającej w relacjach interpersonalnych”.

Nie sposób nie dostrzec, że wykonywanie pracy zawodowej oraz mierzenie się z zagrożeniami psychospołecznymi, wynikającymi z aktywności zarobkowej, mocno dotyka sfery emocjonalnej człowieka i tę sferę respektować powinno także prawo. Waler psychologiczny widoczny jest już zresztą w jednej z definicji godności pracownika wyrażonej w art. 11¹ k.p. Poprzez godność pracowniczą rozumie się zespół wartości wytworzonych na podstawie procesów ocennych, składających się na sferę życia psychicznego jednostki w związku z jej uczestnictwem w prawnym stosunku pracy (Piszczyk, 1981, s. 47). Definicja ta jasno pokazuje, że naruszenie godności pracownika np. w przypadku molestowania seksualnego skutkuje pogwałceniem jego sfery psychicznej, dlatego niezwykle istotne jest rozpatrywanie takich naruszeń z uwzględnieniem wiedzy psychologicznej. Kodeks pracy obfituje w instytucje, gdzie widoczne jest wzajemne oddziaływanie prawa i czynników psychologicznych. Instytucje te można nazwać obszarami prawnymi wrażliwymi psychologicznie, zgodnie z koncepcją sprawiedliwości terapeutycznej (*Therapeutic Jurisprudence*) zapoczątkowanej w latach 80 XX w. w Stanach Zjednoczonych przez D. B. Wexlera. Nurt ten stanowi interdyscyplinarne podejście do teorii i praktyki prawa. Skupia się na badaniu, czy prawo materialne i proceduralne oraz postawa przedstawicieli zawodów prawniczych wywołują pozytywne czy negatywne konsekwencje w życiu psychicznym adresatów prawa (Wexler, 2001, s. 1). Obszarem wrażliwym psychologicznie w prawie pracy jest niewątpliwie molestowanie seksualne, bowiem już sama definicja tego pojęcia zawiera wyrażenia nieostre, które w praktyce korelują z mechanizmami psychologicznymi u osób doświadczających tego zjawiska. Prawo realnie odnosi się do ludzkiej egzystencji, dlatego istotne

staje się spojrzenie na wymagania, jakie stawiają sądy ofiarom molestowania seksualnego w zestawieniu z wiedzą psychologiczną.

Definicja molestowania seksualnego

Molestowanie seksualne stanowi jedno z najbardziej poważnych zagrożeń psychospołecznych, które mogą wystąpić w środowisku pracy. W literaturze określa się wręcz, że jest to jedna z najgroźniejszych form molestowania (Barszczewska, Kibil, Żyłka, 2022, s. 36). Termin „molestowanie seksualne” został rozpowszechniony w latach 70. XX wieku w Stanach Zjednoczonych, w związku z wyrokiem w sprawie *Williams v. Saxbe*, w którym szantaż seksualny został uznany za dyskryminację ze względu na płeć, co doprowadziło do zakazania tego typu praktyk (Gutkowska, 2008, s. 112).

Na gruncie europejskim, problem molestowania seksualnego został dostrzeżony później niż w Stanach Zjednoczonych. Jednym z ważniejszych aktów prawnych na poziomie unijnym jest Deklaracja Rady z 19 grudnia 1991 r. w sprawie wdrożenia zalecenia Komisji w sprawie ochrony godności kobiet i mężczyzn w pracy, w tym kodeksu praktyk w zakresie zwalczania molestowania seksualnego (Dz.U. C 27 z 4 lutego 1992 r.). Definicja molestowania seksualnego została wprowadzona do kodeksu pracy w 2004 r., a następnie przepis ten nowelizowano w 2008 r. Zgodnie z art. 18^{3a} § 6 k.p. molestowanie seksualne jest dyskryminacją ze względu na płeć, która przejawia się poprzez 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.

W ten sam sposób molestowanie seksualne definiowane jest w ustawie z 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz.U. 2024.1175). Podobne brzmienie mają psychologiczne definicje molestowania seksualnego, które bazują na odczuciach ofiary pojawiających się wskutek doświadczenia przemocy seksualnej w pracy. W psychologii przyjmuje się, że molestowanie seksualne to nieakceptowane zachowanie o podłożu seksualnym naruszające godność osoby molestowanej lub wywołujące atmosferę zastraszania, upokorzenia lub wrogości (Merecz-Kot, 2020, s. 93).

Kodeks pracy podchodzi szeroko do przejawów molestowania seksualnego, gdyż na zachowanie to mogą składać się fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy. Do elementów fizycznych można zaliczyć np. niechciany dotyk, do werbalnych komentarze lub uwagi odnoszące się do sfery seksualnej, natomiast elementy pozawerbalne to przede wszystkim pokazywanie obrazów o podtekście seksualnym, eksponowanie przedmiotów o tematyce seksualnej, sugestywne spojrzenia. Sąd Najwyższy w wyroku z 7 listopada 2018 r., PK 229/17

(OSNP 2019/4/46) wskazał, że nie musi wystąpić kontakt fizyczny z ofiarą, aby zachowanie sprawcy można było zakwalifikować jako molestowanie seksualne. Molestowanie seksualne może więc przybrać formę zachowania o podłożu seksualnym, m.in.: obraźliwe flirtowanie, czynienie propozycji, domaganie się korzyści seksualnych albo proszenie o nie, wywoływanie presji o charakterze seksualnym, czynienie sugestyjnych uwag i sprośnych aluzji, obraźliwe komentowanie wyglądu lub ubioru, opowiadanie dowcipów o tematyce seksualnej, szantaż seksualny. W literaturze psychologicznej wyróżnia się następujące typy molestowania seksualnego (Fitzgerald, Swan, Magley, 1997; s. 5–28):

1. *quid pro quo form* (coś za coś) lub przymus seksualny, najczęściej polega na oferowaniu korzyści związanych z pracą, takich jak otrzymanie zatrudnienia, awans, uniknięcie pogorszenia warunków pracy lub rozwiązania umowy o pracę, w zamian za kontakt seksualny;

2. stwarzanie wrogich warunków pracy (*hostile work environment*), czyli tworzenie wrogiej atmosfery w pracy, przez co osoba doświadczająca molestowania seksualnego czuje się zawstydzona, jej granice są naruszane, a efektywność jej pracy spada.

W ramach tego podziału wyróżnia się dwie grupy zachowań:

1. niepożądane zainteresowanie seksualne, np. niepożądany dotyk, komentarze o tematyce seksualnej;

2. molestowanie ze względu na przynależność do danej płci, np. negatywne komentarze na temat kobiet lub na temat mężczyzn, niekoniecznie komentarze takie mają wydźwięk seksualny, ale odnoszą się do konkretnej płci (Jasiakiewicz, 2005–2006, s. 199).

Ze względu na szerokie ujęcie molestowania seksualnego, interpretacja tego pojęcia bywa problematyczna w praktyce. Molestowanie seksualne bywa niekiedy kwalifikowane jako mobbing (np. w wyroku Sądu Okręgowego w Legnicy V Pa 34/13, Legalis nr 2154906). Pionier w badaniach nad mobbingiem, Heinz Leymann wyróżnił molestowanie seksualne jako jedno z 45 kryteriów mobbingu, umieszczając działania o podłożu seksualnym i wykorzystywanie seksualne w kategorii zachowań uderzających w zdrowie ofiary (Chomczyński, 2008, s. 91).

W literaturze wskazuje się, że elementem konstytutywnym definicji molestowania seksualnego ma być „niepożądane zachowanie”, co w praktyce nastręcza trudności interpretacyjnych. Sprzeciw wobec molestowania seksualnego można uznać, w świetle wyżej przytoczonej koncepcji sprawiedliwości terapeutycznej, za swoisty obszar wrażliwy psychologicznie, ponieważ sposoby reakcji na doświadczane zło uwarunkowane są przez mechanizmy psychologiczne człowieka. Jednocześnie, wyrażenie sprzeciwu ma dużą doniosłość prawną, bowiem sądy biorą pod uwagę reakcję pracownika na zachowania o podłożu seksualnym przy kwalifikacji tego czynu jako molestowanie seksualne.

Określenie „niepożądane zachowanie” zostało wprowadzone do kodeksu pracy w 2008 r. w wyniku nowelizacji kodeksu pracy. Zabieg ten doprowadził do ujednolicenia ustawodawstwa polskiego z ustawodawstwem

unijnym, a dokładnie do osiągnięcia brzmienia przepisu jak w Dyrektywie 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz.Urz.UE.L Nr 204, s. 23).

Słownik Języka Polskiego wskazuje, że zwrot „niepożądane” oznacza „taki, którego się nie chce lub którego obecność nie jest mile widziana”. W kontekście molestowania seksualnego można uznać, że celem wprowadzenia tego określenia jest możliwość rozgraniczenia, które zachowania są dla pracownika akceptowalne, np. wspólne żarty, odwzajemniony flirt, budowanie bliskiej relacji, a które naruszają godność pracownika i stanowią wyraz molestowania seksualnego.

W odniesieniu do pojęcia „niepożądane zachowanie”, pojawia się szereg wątpliwości interpretacyjnych. Przede wszystkim, należy zadać pytanie, dla kogo zachowanie to ma być niepożądane – czy dla osoby doświadczającej takich działań, czy dla społeczeństwa, a więc w tym wypadku także innych pracowników pracujących w zakładzie pracy oraz ogółu społeczeństwa. Ustawodawca nie posłużył się określeniem „niepożądane dla pracownika”, ale „niepożądane” w ogólnym tego słowa znaczeniu. Działanie sprawcy ma więc być niepożądane dla osoby doświadczającej nieprawidłowych zachowań, ale także dla społeczności zakładu pracy. Należy przyjąć, że zwrot ten użyty jest zarówno w znaczeniu indywidualnym, jak i w szerszym wymiarze – społecznym (Korus, 2023, s. 69–86). Upokarzanie osoby, nawet jeśli godzi się na to, nie może stać się działaniem pożądanym, tylko dlatego, że ofiara nie sprzeciwia się temu. Z drugiej jednak strony należy wyraźnie podkreślić, że kontekst społeczny nie powinien mieć decydującego znaczenia dla uznania danego czynu za molestowanie seksualne. Dla osób bezpośrednio nie doświadczających zachowań noszących znamiona molestowania seksualnego, działania sprawcy mogą wydawać się neutralne lub nieszkodliwe. Ponadto, zdarza się także, że molestowanie seksualne pozostaje działaniem kierowanym jedynie wobec jednej osoby, bez świadków. Nie można więc uzależniać oceny, czy dane działanie jest niepożądane, wyłącznie od społecznego odbioru danego zachowania.

W doktrynie dyskusyjna jest także kwestia samej istoty sprzeciwu wobec molestowania seksualnego, gdzie są widoczne odmienne stanowiska w zakresie znaczenia postawy osoby doświadczającej molestowania seksualnego wobec kierowanych w jej kierunku działań.

W literaturze obecne są głosy, zgodnie z którymi przyjmuje się, że najważniejszym wyróżnikiem molestowania seksualnego jest uznanie jakiegokolwiek zachowania odnoszącego się do płci za niepożądane przez odbiorcę takich działań (np. Muszański, Godlewska-Bujok, 2024, s. 39). Brak akceptacji dla działań noszących znamiona molestowania seksualnego powinien być zamianowany przez jego dezaprobatę dla danego zachowania (Rączka, 2024, s. 119).

Z drugiej strony, w literaturze przedmiotu wskazuje się także na zobiektywizowany charakter zwrotu „niepo-

žadane zachowanie”. Zdaniem P. Korusa zgoda pracownika na działania o charakterze molestowania wyrażonego w art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p. nie może wyłączyć bezprawności zachowania pracodawcy (Korus, 2023, s. 69–87), co dotyczy także molestowania seksualnego. Autor podkreślił, że nie można zatem wyłącznie odnosić się do subiektywnych odczuć ofiary molestowania seksualnego, ale obiektywnych przesłanek uznania danego działania za molestowanie seksualne. Potwierdzenie dla powyższej konstatacji, jego zdaniem, może stanowić analiza art. 18^{3a} § 7 k.p., dotyczącego problemu podporządkowania się tej formie naruszenia godności. Ustawodawca uznał w tym przepisie, że podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu seksualnemu oraz podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika. Jak wskazuje P. Korus w świetle przytoczonego przepisu pracownik ma podporządkować się molestowaniu seksualnemu, a nie działaniu, które dopiero może zostać zakwalifikowane jako molestowanie seksualne w wyniku braku zgody (Korus, 2023, s. 69–87). W tym miejscu, należy zauważyć, że biorąc pod uwagę wydzźwięk psychologiczny molestowania seksualnego i ładunku emocjonalnego mieszczącego się w sprzeciwie wobec tych działań, art. 18^{3a} § 7 k.p. należy rozumieć szerzej. Podporządkowanie się działaniu, nie jest jednoznaczne z tym, że pracownik akceptuje to działanie. Zgodnie ze Słownikiem Języka Polskiego słowo „podporządkować” oznacza „uczynić kogoś zależnym od kogoś, od czegoś”. Przepis wyrażony w art. 18^{3a} § 7 k.p. może więc wskazywać na sytuację, w której pracownik podporządkowuje się molestowaniu seksualnemu, czyli działaniu, na które w rzeczywistości się nie zgadza i które jest dla niego niepożądane, jednak z różnych powodów, zwłaszcza o podłożu psychologicznym, nie może wyrazić na tyle skutecznie swojej dezaprobaty, by powstrzymać takie zachowania, co skutkuje podporządkowaniem.

Powyższe rozważania prowadzą do zadania pytania, czy brak zgody ofiary molestowania seksualnego jest niezbędnym elementem do uznania działania sprawcy za tę formę dyskryminacji. Z racji wątpliwości interpretacyjnych i wielości poglądów prezentowanych w doktrynie dla zrozumienia istoty sprzeciwu wobec działań o znamionach molestowania seksualnego ważne jest sięgnięcie do orzecznictwa sądów powszechnych i zestawienia prezentowanych przez nie stanowisk z wiedzą psychologiczną. Należy jednak zaznaczyć, że orzecznictwo w zakresie molestowania seksualnego nie jest bogate, a zarzut dyskryminacji ze względu na płeć często jest podnoszony razem z innymi roszczeniami głównymi (Grzybek, 2022, s. 45–46).

Postawa ofiary molestowania seksualnego w świetle badań psychologicznych

W dyskusji na temat przemocy seksualnej konieczne jest zasygnalizowanie istnienia zjawisk, które wiążą się z mo-

lestowaniem seksualnym, jak nadmierna wrażliwość, lęk przed okazaniem braku zgody na wrogie zachowania, a wreszcie składanie fałszywych oskarżeń w przedmiocie przemocy seksualnej, czy utrzymywanie aprobowanego flirtu w miejscu pracy. Zdarza się, że pracownicy wykazują nadmierną wrażliwość i mogą interpretować pewne działania jako dyskryminujące. Z tego względu sądy biorą pod uwagę utrwalone w orzecznictwie wzorce, odnoszące się do racjonalności pracownika. Sąd Najwyższy w wyroku z 11 marca 1997 r., III CKN 33/97 (OSNC/1997/6-7/93) stwierdził, że ocena, czy nastąpiło naruszenie dobra osobistego, jakim jest stan uczuć, godność osobista i nietykalność cielesna (art. 24 § 1 k.c.) nie może być dokonana według miary indywidualnej wrażliwości (ocena subiektywna). Podobnie, jeśli chodzi o sprawy dotyczące mobbingu (w wypadku molestowania seksualnego jest to o tyle istotne, że zdarza się, że sądy kwalifikują molestowanie seksualne jako mobbing), sądy wskazują, że „niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernego subiektywizmu pracownika bądź braku takiej wrażliwości (m.in. wyrok SN z 7 maja 2009 r., III PK 2/09, OSNP 2011/1-2/5). Wydaje się, że naturalną reakcją racjonalnego pracownika na molestowanie seksualne powinien być sprzeciw wobec tego typu działań. Asertywna odpowiedź osoby doświadczającej molestowania seksualnego sprzyja własnej ochronie, a także może stanowić istotny element dowodowy.

Z racji na to, że dyskryminacja w postaci molestowania seksualnego może zostać zakwalifikowana jako obszar wrażliwy psychologicznie w kodeksie pracy, niezbędne staje się spojrzenie na to zjawisko z uwzględnieniem wiedzy psychologicznej. Interdyscyplinarne podejście do tej tematyki jest ważne w kontekście zbadania, czy oczekiwania sądów względem ofiar molestowania seksualnego są adekwatne.

W psychologii wyróżnia się następujące sposoby reagowania na molestowanie seksualne:

1. aktywne lub bezpośrednie, czyli najczęściej konfrontacja ze sprawcą przemocy seksualnej;
2. pasywne lub pośrednie – ignorowanie zachowań sprawcy, unikanie kontaktu z nim, poszukiwanie wsparcia w świadkach i społeczności zawodowej.

W ich ramach wyróżnia się dwa wymiary porządkujące w kontekście reakcji na przemoc seksualną:

1. kryterium podmiotowe, a więc dotyczące tego, na kim skupia się reakcja, na ofierze molestowania seksualnego, czy na sprawcy;
2. kto reaguje na przemoc seksualną: ofiara czy także osoby trzecie.

Wymiary te pozwoliły na wyodrębnienie pewnych typów reakcji na molestowanie seksualne. Pierwszym jest unikanie/zaprzeczanie: przyjmuje się, że jest to reakcja najczęściej stosowana, jednak najmniej skuteczna, ze względu na późniejsze konsekwencje, także psychologiczne, względem ofiary molestowania seksualnego. Przyjmując tę strategię, osoba doświadczająca molestowania

wania seksualnego unika kontaktu ze sprawcą, udaje, że komentarze lub zachowania o podtekście seksualnym są zabawne. Reakcja ta nie jest bezpieczna dla zdrowia psychicznego ofiary, ponieważ następstwem jej przyjęcia może być późniejsze obwinianie siebie za to, co się wydarzyło. Drugim typem reakcji jest zwrócenie się o pomoc do innych osób – reakcja ta sprzyja łagodzeniu konsekwencji związanych z molestowaniem seksualnym, jednak nie powoduje, że sprawca przemocy seksualnej zatrzyma swoje działania. Przykładami tego stylu reagowania w sytuacji zagrożenia molestowaniem seksualnym mogą być przebywanie ze sprawcą tylko i wyłącznie w towarzystwie innych osób, rozmowa z innymi osobami na temat tego, czego doświadcza się w pracy (Bowes-Sperry, Tata, 1999, s. 263–280).

W literaturze psychologicznej wskazuje się, że osoby dotknięte molestowaniem seksualnym rzadziej reagują w sposób, który stawiałby w centrum sprawcę, mimo dużej skuteczności takiego działania (Merecz-Kot, 2020, s. 101).

Należą do nich:

1. konfrontacja ze sprawcą, która polega na bezpośrednim wyrażeniu braku zgody na działania sprawcy lub na zagrożeniu sprawcy, że jego zachowanie zostanie upublicznione,

2. poszukiwanie pomocy profesjonalnej, najczęściej formalno-prawnej, czyli zgłoszenie sprawy w trybie wewnętrznym, np. do przełożonego, do działu HR, zwrócenie się z prośbą o pomoc do współpracowników lub skierowanie sprawy do sądu.

Ze względu na delikatność tematu, niewiele badań zostało przeprowadzonych w zakresie strategii radzenia sobie z molestowaniem seksualnym, jednak specjaliści oferujący pomoc ofiarom molestowania seksualnego wskazują jednoznacznie, że największe korzyści może przynieść przyjęcie aktywnej i asertywnej konfrontacji wobec naruszenia godności, którego się doświadcza. Przez asertywność rozumie się umiejętność obrony własnych praw, interesów i poglądów bez uciekania się do agresji (Wojciszke, 2011, 2012, s. 530). Postawa asertywna różni się od postawy agresywnej, ponieważ polega na korzystaniu z własnych praw, bez łamania praw innych osób, ale z ich poszanowaniem. Postawa asertywna nie jest tożsama z przyjęciem postawy uległej, ponieważ ta druga polega na rezygnacji z obrony swoich praw lub czynieniu tego z nieuzasadnionym lękiem i niepokojem (Król-Fijewska, 1996, s. 11).

W przypadku molestowania seksualnego asertywność może polegać na wyraźnym wyrażeniu braku zgody na zachowanie sprawcy oraz złożeniu skargi do przełożonych. Badania psychologiczne pokazują jednak, że taka reakcja nie należy do utrwalonych wśród osób dotkniętych przemocą seksualną w środowisku pracy. Woodzicka i Lafrance wyodrębniły interesujące różnice między deklarowaną postawą wobec sprawcy molestowania seksualnego a obieraną strategią radzenia sobie z przemocą seksualną. Na poziomie deklaracyjnym wykazanie sprzeciwu rzeczywiście jest pożądane przez pracowników. 90 % kobiet twierdziło, że w razie narażenia na molestowanie seksualne, aktywnie sprzeciwiłoby się

działaniom sprawcy. Rzeczywistość okazała się jednak inna, gdyż w bezpośrednim kontakcie ze sprawcą, 52 % kobiet zignorowało jego zachowania, udając, że nie jest to działanie naruszające ich godność, natomiast 36% prosiło sprawcę o wyjaśnienia (Woodzicka, Lafrance, 2001, s. 15).

Wyniki przytoczonego badania pokazują, że w sytuacji doświadczenia molestowania seksualnego, ofiary obawiają się działać asertywnie, co może wynikać z lęku, zarówno przed osłabieniem pozycji zawodowej, utratą pracy, ale też reakcją środowiska i samego sprawcy na wyrażony sprzeciw. Za brakiem zdecydowanej i asertywnej reakcji może kryć się także lęk przed posądzeniem przez zespół o nadwrażliwość i wyróżnieniem się z grupy pracowniczej, czy wreszcie obawy o odwet ze strony osoby, którą się oskarża o naganne działania. Ponadto osoba, która dłuższy czas doświadcza działań wypełniających definicję legalną molestowania seksualnego może przejawiać tzw. syndrom wyuczonej bezradności. Poprzez wyuczoną bezradność rozumie się spadek motywacji i umiejętności kontrolowania sytuacji (w której kontrola jest możliwa) wskutek wielokrotnego doświadczenia faktycznego braku kontroli w innej sytuacji (Wojciszke, 2011, 2012, s. 547).

Wyrażenie sprzeciwu wobec działań o charakterze molestowania seksualnego w orzecznictwie sądów powszechnych

W literaturze z zakresu prawa pracy pojawiają się głosy, że wymóg wyrażenia sprzeciwu jako przesłanki bezprawności zachowania sprawcy może być odebrany jako zbyt rygorystyczny (Jaśkowski, Maniewska, 2025, SIP Lex). W kontekście przytoczonych badań psychologicznych ocena ta wydaje się być właściwa, bowiem asertywna reakcja na dyskryminację ze względu na płeć stanowi duże wyzwanie dla osób poszkodowanych. Istotne jest jednak, jak sądy podchodzą do rozumienia sprzeciwu, czy postrzegają go jako reakcję indywidualną, czy także reakcję społeczności zakładowej oraz jakie wymagania stawiają ofiarom molestowania seksualnego. W tym celu niezbędne jest zarysowanie poglądów utrwalonych w orzecznictwie.

W sprawie rozpatrywanej przez Sąd Okręgowy w Legnicy, w wyroku z 14 marca 2013 r., V Pa 34/13 (Legalis nr 2154906) sąd stwierdził, że molestowaniem seksualnym (które uznał za przejaw mobbingu) jest każde niechciane i nieakceptowane zachowanie o podtekście seksualnym lub erotycznym. O tym, czy dochodzi do molestowania seksualnego, decyduje brak aprobaty ze strony podmiotu, wobec którego takie zachowania mają miejsce. W rozpoznawanej sprawie niechęć i sprzeciw powodki wynikały z zebranego w sprawie materiału dowodowego. Były one wyrażone wyraźnie i głośno, w sposób słyszalny nawet dla osób przebywających w innych pomieszczeniach, jednak żądania zaprzestania tych działań nie odniosły oczekiwanego skutku. Sąd wziął pod uwagę

obawy powódki przed utratą pracy, co sprawiło, że nie zgłosiła ona naruszeń do pracodawcy w przeprowadzonej przez niego ankiecie. Brak oficjalnego zgłoszenia skargi do pracodawcy nie stanowił jednak dla sądu przeszkody w stwierdzeniu molestowania seksualnego. Sąd wziął pod uwagę reakcję powódki w bezpośredniej komunikacji ze sprawcą i okoliczności sprawy.

Pełną gamę reakcji na przemoc w organizacji odzwierciedla wyrok w sprawie rozpatrywanej przez Sąd Apelacyjny w Lublinie z 10 października 2013 r., III APA 7/13 (Legalis nr 746783). Powódka wskazała, że działania, których doświadczyła, nosiły znamiona molestowania seksualnego oraz mobbingu. Mimo że sprzeciwiła się postępowaniu sprawcy, jego działania przybierały na sile i stawały się coraz bardziej wulgarne. Powódka chciała uniknąć kontaktów ze sprawcą, prosiła o zwolnienie z obowiązku zastępowania kierownika sekcji. Gdy działania naczelnika, który był sprawcą przemocy seksualnej potęgowały, powódka zdecydowała się zgłosić sprawę do komendanta, będącego przełożonym naczelnika i powódki. W rozmowie z powódką, komendant robił jej wyrzuty, krzyczał, dlaczego tak długo ukrywała tę sprawę, jednocześnie pytał czy nie prowokowała naczelnika i nie zachęcała do takich zachowań. Prosił, aby nie ujawniała tych informacji, bo się ośmieszy. Stwierdził, że w jego ocenie nic się nie stało. Osoby, które potwierdziły wersję powódki zostały ukarane poprzez przeniesienie w inne miejsce pracy. Sądy obu instancji wzięły pod uwagę intensywność działań sprawcy, lęk i wstyd, który odczuwała powódka, a które powstrzymywały ją przez długi czas, by szukać pomocy w środowisku pracy i wśród najbliższej rodziny, jednocześnie przychylając się do wersji przedstawionej przez powódkę.

Sąd Najwyższy w wyroku z 15 października 2014 r., V CSK 684/13 (Legalis nr 1136606) uznał za molestowanie seksualne jednorazowy komentarz dotyczący sfery seksualnej, który zdaniem sprawcy miał mieć charakter żartobliwy. Powód podjął rozmowę z nowozatrudnioną pracownicą i w obecności świadków skomentował jej młody wiek, fakt pozostawania w związku małżeńskim oraz jej atrakcyjność seksualną. Kilka dni później mężczyzna otrzymał od prezesa oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia.

W toku sprawy, świadkowie zeznali, że nie zauważyli, by pracownica unikała powoda i bała się wychodzić na korytarz, gdzie mogła go spotkać. W tym wypadku, kobieta nie złożyła wyraźnego sprzeciwu, a niektórzy świadkowie stwierdzili, że odbierali powoda pozytywnie i te słowa nie wpłynęły w żadnym stopniu na ich pracę. Formą sprzeciwu kobiety mogła stać się skarga, którą prawdopodobnie kobieta złożyła do pracodawcy na zachowanie powoda. Sąd Okręgowy, którego stanowisko poparł Sąd Najwyższy, stwierdził, że nie ma znaczenia, czy zachowanie powoda było jednorazowe i czy powód, bądź inne osoby, których bezpośrednio to nie dotyczyło, traktowali je w konwencji żartu. Koleżeńskie stosunki w firmie nie mogą uzasadniać tego rodzaju komentarzy. Zachowanie powoda, należało uznać nie tylko za przekroczenie granic żartu, ale za niedopuszczalne w miej-

scu pracy i naganne. Sąd Najwyższy kierował się zasadą 'zero tolerancji' dla molestowania seksualnego w organizacji, uznając jednorazowy komentarz o podtekście seksualnym za dyskryminację ze względu na płeć, nawet w sytuacji, gdy osoba do której skierowane były te słowa nie zareagowała wyraźnym sprzeciwem, a materiał dowodowy budził wątpliwości, czy pracownica rzeczywiście unikała później powoda.

Problematyką molestowania seksualnego zajął się dogłębnie Sąd Najwyższy w wyroku z 7 listopada 2018 r., II PK 229/17 (OSNP 2019/4/46). Była to pierwsza tak szeroka refleksja dotycząca przemocy seksualnej w miejscu pracy podjęta przez Sąd Najwyższy. Powódka domagała się zasądzenia od pozwanej odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania poprzez molestowanie seksualne, którego jej zdaniem dopuścił się pracownik pozwanej, a przełożony powódki. Powódkę i jej przełożonego połączyła więź bliższa niż typowo zawodowa, ponieważ zaczęli spotykać się prywatnie. Relacja ta zakończyła się jednak, a ich stosunki pozostawały koleżeńskie. Po rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, powódka zgłosiła pozwanej, że była molestowana seksualnie przez swojego przełożonego, a wówczas sprawa została skierowana na drogę sądową. W toku sprawy ustalono, że powódka nie skarżyła się na zachowania mężczyzny, a świadkowie oceniali ich relacje jako bardzo dobre. Współpracownicy nie zauważyli, by powódka unikała swojego przełożonego lub obawiała się przebywać w jego towarzystwie. Sąd Najwyższy wskazał, że poza obiektywnymi przesłankami molestowania seksualnego, działanie musi być także odbierane jako niepożądane przez ofiarę molestowania seksualnego: „jeśli zachowanie sprawcy spotka się z brakiem akceptacji pracownika, a mimo to jest ono kontynuowane, będzie to stanowić podstawę do stwierdzenia, że pracownik został poddany molestowaniu seksualnemu”. W omawianej sprawie, istotnym materiałem dowodowym były wiadomości SMS, które wysyłane były do powódki przez jej przełożonego. W toku postępowania sądy uznały, że powódka nie wyraziła sprzeciwu na otrzymywane wiadomości, a więc można je rozumieć jako element aprobowanego flirtu, tym bardziej, że wówczas powódka pozostawała ze swoim przełożonym w relacji emocjonalnej. Co ważne, pod kątem oceny, czy wymóg wyrażenia sprzeciwu jest zbyt dużym obciążeniem dla ofiar molestowania seksualnego w świetle badań psychologicznych, Sąd Najwyższy podkreślił, że dezaprobatą dla działań sprawcy może być wyrażona w dowolny sposób, a więc odniósł się do wyróżnionych w psychologii różnych stylów reakcji na molestowanie seksualne. Dowolność ta wynika przede wszystkim z obaw pracowników przed zgłoszeniem sprzeciwu. Jak zaznaczył Sąd Najwyższy, w pewnych okolicznościach wyrażenie sprzeciwu może być problematyczne, zwłaszcza jeśli sprawcą molestowania seksualnego jest przełożony lub inna osoba reprezentująca pracodawcę. Wówczas pracownicy mogą obawiać się konsekwencji, jakie niesie za sobą wyrażenie braku aprobaty dla działań o znamionach molestowania seksualnego. Dlatego też zdaniem Sądu Najwyższego formą

sprzeciwu może być, np. unikanie kontaktów ze sprawcą, czy brak odwzajemnienia zachowań sprawcy. Zwłaszcza ta ostatnia reakcja stanowi sygnał, że pracownik nie życzy sobie żadnych działań o podtekście seksualnym i należy ich zaprzestać. Analiza toku wnioskowania przyjętego przez Sąd Najwyższy może wskazywać, że konieczność wyrażenia sprzeciwu nie stanowi formy wtórnej wiktymizacji ofiary molestowania seksualnego, ale ochronę przed fałszywymi oskarżeniami. Oczekiwanie Sądu Najwyższego względem ofiar molestowania seksualnego nie są więc sprzeczne z wiedzą psychologiczną. Istnieje bowiem cienka granica między przemocą seksualną a molestowaniem seksualnym. Niektóre żarty, komentarze dotyczące wyglądu mogą stanowić formę aprobowanego romansu, a nie molestowania seksualnego, co było przedmiotem omawianego wyroku.

W wyroku z 11 lipca 2023 r., II PSKP 44/22 (Legis nr 2969363) Sąd Najwyższy podjął dalszą refleksję dotyczącą problematyki celowości działań sprawcy molestowania seksualnego i wysnuł wniosek, mówiący o tym, że sprawca molestowania seksualnego nie musi mieć zamiaru dyskryminacji, ponieważ decydujące znaczenie dla kwalifikacji czynu ma to, jak jego zachowanie ocenia i odbiera osoba będąca celem działań naruszających godność.

Podsumowując, w świetle orzecznictwa sądów powszechnych, nie budzi wątpliwości, że brak aprobaty dla działań noszących znamiona molestowania seksualnego jest warunkiem koniecznym uznania danego zachowania za naruszenie art. 18^{3a} § 6 k.p. Sądy każdorazowo rozpatrują całokształt sprawy, jednak decydująca dla uznania danego zachowania za tę formę dyskryminacji jest ocena pracownika, wobec którego jest skierowane molestowanie seksualne, a więc rozumienie zwrotu „niepożądany” w sposób zindywidualizowany. Sądy biorą pod uwagę trudności, które wiążą się z wyrażaniem sprzeciwu, przede wszystkim te natury psychologicznej, dlatego widoczne jest podejście, zgodnie z którym brak aprobaty może być wyrażony w dowolnej formie, nawet jeśli przybierze postać unikania sprawcy lub braku odwzajemnienia. W ten sposób możliwe jest rozróżnienie molestowania seksualnego od innych działań, które są pożądane przez pracownika.

Rola pracodawcy. Kryteria organizacji zdrowej psychologicznie

Niebagatelną rolę w ułatwieniu, zarówno pod kątem psychologicznym, jak i formalno-prawnym, wyrażenia przez pracownika sprzeciwu wobec molestowania seksualnego odgrywa pracodawca. To od postawy pracodawcy i kultury organizacyjnej obowiązującej w danym zakładzie pracy w dużej mierze będzie zależała gotowość osób doświadczających molestowania seksualnego do zgłoszenia nadużyć i sprzeciwienia się tej formie dyskryminacji. W przypadku, gdy w organizacji nie ma tolerancji dla molestowania seksualnego, ofierze znacznie łatwiej jest wyrazić brak aprobaty dla działań niepożądanych niż w sytuacji, gdy takie postępowanie nie jest piętnowane, co potwierdza przeanalizowane orzecznictwo.

Dla przykładu, w stanie faktycznym w wyroku Sądu Rejonowego z 15 stycznia 2021 r. w Człuchowie, IV P 92/20 (Legis nr 2533360), powódka sprzeciwiała się propozycjom o charakterze seksualnym kierowanym ze strony zatrudnionego w pozwanej spółce pracownika. Mimo powiadomienia o tym pracodawcy, skarga nie przyniosła oczekiwanego skutku. Brak wsparcia ze strony pracodawcy i prześmiewcze komentarze, z którymi powódka musiała się codziennie mierzyć ze strony współpracowników, potęgowały jej poczucie lęku i samotności, co doprowadziło ją do rozwiązania umowy o pracę z winy pracodawcy.

Ustawodawca w art. 94 pkt 2b k.p. nałożył na pracodawcę obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Z tak przyjętej normy prawnej wynikają bardziej szczegółowe obowiązki w tym zakresie. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 3 sierpnia 2011 r., I PK 35/11 (OSNP 2012/19-20/238) pracodawca jest obowiązany wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 94 pkt 10 k.p.), ma obowiązek przeciwdziałać mobbingowi (art. 94³ § 1 k.p.), ma obowiązek szanować godność i inne dobra osobiste pracownika (art. 11¹ k.p.). Z tych ogólnie sformułowanych obowiązków wynikają obowiązki szczegółowe – dbanie o dobrą atmosferę pracy, przeciwdziałanie konfliktom, zapobieganie naruszaniu godności pracowników.

Choć przepisy kodeksu pracy nie wskazują wprost, w jaki sposób pracodawca ma przeciwdziałać szeroko rozumianej przemocy psychicznej w środowisku w pracy, w tym molestowaniu seksualnemu, odpowiednim rozwiązaniem wydaje się wdrożenie wewnętrznej polityki antydyskryminacyjnej, która regulowałaby tryb postępowania w przypadku zaistnienia zachowań, które mogą nosić znamiona molestowania seksualnego. Szczególnie ważnym postanowieniem wynikającym z takiej procedury powinno być umożliwienie pracownikowi, który podejrzewa, że padł ofiarą dyskryminacji, złożenia skargi poprzez wyznaczone w tym celu kanały zgłoszeniowe zapewniające poufność i bezzwłoczne nadanie biegu sprawie, np. zgłoszenie skargi do doradcy zaufania lub na skrzynkę mailową, którą obsługuje ekspert wspierający zakład pracy w budowaniu poprawnych relacji w pracy. Konieczna jest także gwarancja bezstronnego, rzetelnego, poufnego i niezwłocznego rozpatrzenia skargi przez pracodawcę, a więc najczęściej przez powołane w tym celu wewnętrzne komisje wyjaśniające i wyciągnięcie konsekwencji lub wdrożenie działań naprawczych, jeśli komisja potwierdzi zarzuty przedstawione w skardze.

Realizacją powinności wynikającej z art. 94 pkt 2b k.p. może być także holistyczne podejście do kultury organizacyjnej, zapewniającej zaufanie i poprawne relacje w zakładzie pracy. Odpowiedzią na nałożony na pracodawcę obowiązek jest teoria organizacji zdrowej psycho-

logicznie, która składa się z ośmiu uzupełniających się cech (Yamada, 2009, s. 265–266). Kryteria te są następujące:

1. Traktowanie pracowników z szacunkiem i godnością.
2. Dbłość o dobrą atmosferę w organizacji.
3. Tworzenie przyjaznej, wspierającej, pomocnej kultury organizacyjnej.
4. Podejmowanie decyzji sprawiedliwie i bezstronnie.
5. Akceptowanie różnorodności.
6. Stawianie twarzą w twarz z trudnymi pytaniami dotyczącymi relacji międzyludzkich.
7. Szczere i sprawiedliwe przyjmowanie zarzutów dotyczących złego traktowania pracowników, nawet jeśli skierowane są przeciw osobie, która ma władzę.
8. Sprawiedliwy i przejrzysty system nagród i odszkodowań.

Teoria ta łączy w sobie elementy prawne, psychologiczne i zarządcze, tworząc spójną odpowiedź na problemy międzyludzkie w organizacji. Kluczowym kryterium jest traktowanie pracowników z godnością i szacunkiem, co zresztą stanowi jednocześnie naczelną zasadę prawa pracy, wyrażoną w art. 11¹ k.p. Obowiązek poszanowania godności pracownika powinien być kierunkiem wszystkich działań pracodawców, zwłaszcza w tak wrażliwych sprawach, jak przemoc w środowisku pracy. Dbłość o przyjazną i wspierającą kulturę organizacyjną oraz dobrą atmosferę w zakładzie pracy stanowi gwarancję dla pracowników, że molestowanie seksualne nie jest akceptowane w organizacji, a tym samym, że pracownicy mogą bez obaw złożyć sprzeciw na zachowania, które w ich opinii są niepożądane. W tym zakresie, pracodawca powinien dbać o świadomość pracowników dotyczącą działań stanowiących przemoc seksualną w pracy. Niezwykle istotne jest systematyczne dostarczanie wiedzy pracownikom, w tym zakresie np. poprzez szkolenia, dbłość o prawidłową komunikację, ale także tworzenie organizacji opartej na zarządzaniu poprzez empatię i zaufanie. Ważne jest, by pracownicy mieli pewność, że brak tolerancji dla przemocy seksualnej w organizacji zmaterializuje się, w przypadku wystąpienia naruszeń, a nie jest jedynie martwą zasadą, nie odnajdującą zastosowania w praktyce. Wreszcie, kryteria dotyczące odpowiedzi na trudne relacje międzyludzkie oraz szczere i sprawiedliwe przyjmowanie skarg i zarzutów, bez względu na to, kogo dotyczą, mają szczególnie doniosłe znaczenie w przypadku przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu. Pracodawca powinien odpowiedzieć na każdą skargę złożoną przez osobę, która uważa, że jest molestowana seksualnie i wyciągnąć z tego konsekwen-

cje, nawet jeśli skarga dotyczy osoby piastującej wyższe stanowisko. Niestety, zdarza się, że pracodawcy unikają rozpatrywania skarg, uznając osobę skarżącą za nadwrażliwą lub chcąc, by problem nie został nagłośniony w organizacji. Takie podejście nie tylko jest pogwałceniem obowiązku prawnego wynikającego z kodeksu pracy, ale także godzi w bezpieczeństwo psychologiczne pracowników, tym samym czyniąc organizację niezdrową psychologicznie.

Podsumowanie

Badania psychologiczne pokazują, że najlepszą formą reakcji ofiary molestowania seksualnego dla jej zdrowia psychicznego jest asertywne wyrażenie braku zgody na działania o charakterze dyskryminacji ze względu na płeć. Jednak, mimo niewątpliwych plusów obrania takiej postawy, osoby doświadczające molestowania seksualnego w środowisku pracy niejednokrotnie boją się zareagować asertywnie. W orzecznictwie sprzeciwienie się sprawcy molestowania seksualnego stanowi przesłankę konstytutywną tego zjawiska, co wyrażone zostało w kodeksie pracy poprzez określenie 'niepożądane zachowanie'. Przeprowadzona analiza wyroków sądów powszechnych w tym zakresie wskazuje, że oczekiwanie sprzeciwu nie wiąże się jednak ze zjawiskiem wtórej wiktymizacji ofiary molestowania seksualnego, czyli ponownego jej krzywdzenia, przez wymiar sprawiedliwości. Sądy przyjmują bowiem za właściwą bardzo szeroką formę sprzeciwu. Dla sądów ważna jest przede wszystkim reakcja indywidualna pracownika, choć biorą pod uwagę także społeczne rozumienie określenia „niepożądane zachowanie”. Analiza orzecznictwa i psychologicznych mechanizmów reakcji w obliczu dyskryminacji wynikającej z art. 18^{3a} § 6 k.p. pozwoliła na potwierdzenie tezy, zgodnie z którą wyrażenie sprzeciwu wobec sprawcy molestowania seksualnego bywa dużym wyzwaniem dla ofiar tej formy przemocy pod względem emocjonalnym, jednak brak dezaprobaty dla tych działań jest konstytutywnym elementem uznania dane zachowanie za molestowanie seksualne. Dzięki temu możliwe staje się rozróżnienie molestowania seksualnego od innych zjawisk, np. aprobowanego flirtu. Niezwykle istotna w kontekście pomocy ofiarom molestowania seksualnego w wyrażeniu sprzeciwu jest rola pracodawcy, na którym ciąży obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu. Odpowiedzialne wypełnienie kryteriów organizacji zdrowej psychologicznie jest bowiem czynnikiem, który może zachęcać pracowników do asertywnej dezaprobaty dla działań o podłożu seksualnym w pracy.

Bibliografia/References

- Barszczewska, K., Kibil, M., Żyłka, P., (Red.) (2022). *HR Compliance. Skuteczne wykrywanie nadużyć i zachowań niepożądanych*, Wolters Kluwer.
- Bolesta, A. (2023). Zasada niedyskryminowania w zatrudnieniu. W: K. Walczak (Red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 33. Legalis.
- Bowes-Sperry, L., Tata J. (1999). A multi-perspective framework of sexual harassment: Reviewing two decades of research. W: Powell G. (Red.), *Handbook of gender and work*. Thousand Oaks.
- Chomczyński, P. (2008). *Mobbing z perspektywy interakcyjnej. Proces stawiania się ofiarą*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

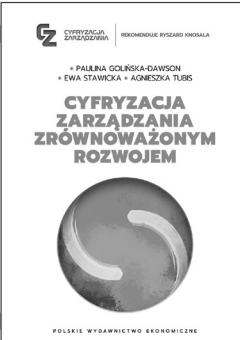
- Fitzgerald, L.F., Swan, S. Magley, V.J. (1997). But was it really sexual harassment? Legal, behavioral, and psychological definitions of the workplace victimization of women. W: O'Donohue W. (Red.), *Sexual harassment. Theory, research, and treatment*. Allyn and Bacon, Boston.
- Gajda, M. (2022). *Przemoc w pracy. Środki ochrony prawnej i metody przeciwdziałania*. Wolters Kluwer.
- Grzybek, A. (2022). Molestowanie seksualne w orzecznictwie sądów powszechnych, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (6). DOI: 10.33226/0032-6186.2022.6.6
- Gutkowska, A. (2008). Molestowanie seksualne w sferze zatrudnienia w USA, *Państwo i Prawo* (3).
- Jasiakiewicz, A. (2005–2006). Molestowanie seksualne jako forma dyskryminacji ze względu na płeć, *Archiwum Kryminologii*, tom XXVIII.
- Korus, P. (2023). Zasada niedyskryminowania w zatrudnieniu. W: A. Sobczyk, *Kodeks pracy. Komentarz*. wyd. 6.
- Król-Fijewska, M. (1996). *Łagodnie, stanowczo, bez lęku*, Wydawnictwo W.A.B.
- Maniewska, E. (2025). Komentarz do art. 18(3a), art. 18(3b), art. 18(3c), art. 18(3d), art. 18(3e). W: K. Jaśkowski, E. Maniewska. *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, LEX/el.
- Merecz-Kot, D. (2020). *Profilaktyka psychospołecznych zagrożeń w miejscu pracy – od teorii do praktyki. Podręcznik dla psychologów*, Oficyna Wydawnicza Instytutu Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera.
- Muszański, W., Godlewska-Bujok, B. (2024). Równe traktowanie w zatrudnieniu. W: W. Muszański, K. Walczak. *Kodeks pracy. Komentarz*. wyd.14. C.H.Beck.
- Najda, M., Romer, T. (2010). *Mobbing z perspektywy prawnej i psychologicznej*, PWN.
- Piszczyk, J. A., (1981). *Cywilnoprawna ochrona godności pracowniczej*. Wydawnictwo Naukowe UMK w Toruniu.
- Rączka, K. (2024). Równe traktowanie w zatrudnieniu. W: M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, W. Ostaszewski, A. Zwolińska, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 6. Wolters Kluwer.
- Wexler, D.B. (2000). Therapeutic Jurisprudence: An Overview, *Thomas M. Cooley Law Review*, Vol. 17, p. 125–134.
- Woodzicka, J.A., LaFrance, M. (2001). Real versus imagined gender harassment. *Journal of Social Issues*, 57(1), p. 15–30. DOI: 10.1111/0022-4537.00199
- Wojciszke, B. (2011, 2012). *Psychologia społeczna*, Scholar.
- Yamada, D.C., (2009). Employment Law as If People Mattered: Bringing Therapeutic Jurisprudence into the Workplace (August 26, 2009). *Florida Coastal Law Review*, (11). Suffolk University Law School Research Paper No. 09–38.

Orzeczenia sądów/ Court judgments

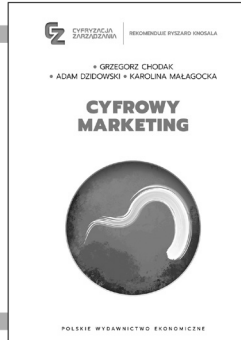
- Wyrok Sądu Najwyższego z 11 lipca 2023 r., II PSKP 44/22, Legalis nr 2969363.
- Wyrok Sądu Najwyższego z 7 listopada 2018 r., II PK 229/17, OSNP 2019/4/46.
- Wyrok Sądu Najwyższego z 15 października 2014 r., V CSK 684/13, Legalis nr 1136606.
- Wyrok Sądu Najwyższego z 3 sierpnia 2011 r., I PK 35/11, OSNP 2012/19-20/23.
- Wyrok Sądu Najwyższego z 7 maja 2009 r., III PK 2/09, OSNP 2011/1-2/5.
- Wyrok Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2006 r., I PK 169/05, OSNP 2007/7-8/93.
- Wyrok Sądu Najwyższego z 11 marca 1997 r., III CKN 33/97, OSNC/1997/6-7/93.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z 10 października 2013 r., III APa 7/13, Legalis nr 746783.
- Wyrok Sądu Okręgowego w Legnicy z 14 marca 2013 r., V Pa 34/13, Legalis nr 2154906.
- Wyrok Sądu Rejonowego w Człuchowie z 15 stycznia 2021 r., IV P 92/20, Legalis nr 2533360.

Karolina Czapska-Malecka, jest doktorem nauk prawnych, psychologiem, adiunktem na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego. Autorka publikacji naukowych z zakresu prawa pracy i psychologii pracy. Pracę doktorską dotyczącą koncepcji sprawiedliwości terapeutycznej w kontekście mobbingu i relacji w pracy obroniła na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego.

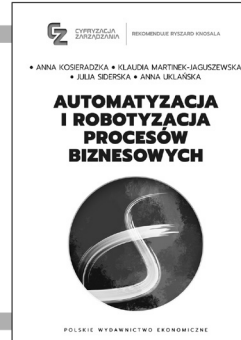
Karolina Czapska-Malecka, is a PhD in law, assistant professor at Faculty of Management, University of Warsaw. She is the author of numerous scientific articles in the field of labor law and organizational psychology. She defended her doctoral thesis concerning Therapeutic Jurisprudence in violation of dignity cases like mobbing and discrimination at the Faculty of Law and Administration of the University of Warsaw.



**CYFRYZACJA
ZARZĄDZANIA
ZRÓWNOWAŻONYM
ROZWOJEM**



**CYFROWY
MARKETING**



**AUTOMATYZACJA
I ROBOTYZACJA
PROCESÓW
BIZNESOWYCH**

NOWOŚCI

Więcej informacji na:
www.pwe.com.pl