

Molestowanie seksualne w miejscu pracy

Autor: adw. Kamilla Kasprzak

Zgodnie z art. 11¹ Kodeksu pracy pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika, a stosownie do art. 15 Kodeksu pracy pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

Molestowaniem jest każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Molestowaniem seksualnym jest natomiast każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy. Tak te pojęcie definiuje polski Kodeks pracy. Natomiast zgodnie z definicją zawartą w unijnej dyrektywie nr 2002/73/WE z dnia 23 września 2002 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy, molestowanie seksualne to sytuacja, w której ma miejsce niepożądane zachowanie werbalne, niewerbalne lub fizyczne o charakterze seksualnym, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby, w szczególności przy stwarzaniu atmosfery zastraszania, wrogości, poniżenia, upokorzenia lub obrazy.

Molestowaniem seksualnym będzie np.:

- 1/ dotykanie pracownika;
- 2/ uwagi nawiązujące do tematyki seksualnej, nawet jeżeli mają charakter żartobliwy;
- 3/ gesty o podłożu seksualnym;
- 4/ niepożądane e-maile, sms-y;
- 5/ zwracanie się w sposób zdrobniały, pieszczotliwy;
- 6/ natarczywe spojrzenie.

Oczywiście nie jest to katalog zamknięty, bo niestosowane zachowania mogą przybrać bardzo różną formę. Istotne jest to, aby to były zachowania naruszające godność pracownika w kontekście seksualnym oraz niechciane przez daną osobę.

Autorem takich zachowań nie musi być pracodawca, może być nim inny pracownik czy też bezpośredni przełożony.

W przypadku gdy padliśmy ofiarą molestowania seksualnego przez pracodawcę, możemy rozwiązać umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy na podstawie art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy, gdyż takie zachowania stanowią ciężkie naruszenie praw pracownika. W tej sytuacji możemy domagać się odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia oraz odszkodowania w związku z naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu, gdyż molestowanie seksualne jest formą dyskryminacji ze względu na płeć.

Możemy także rozważyć skierowanie do Sądu pozwu o ochronę naszych dóbr osobistych. W takim pozwie możemy domagać się:

- 1/ zaprzestania określonych zachowań;
- 2/ przeprosin;
- 3/ zadośćuczynienia za poniesioną krzywdę;
- 4/ naprawienia szkody;
- 5/ świadczenia na cel społeczny.

W bardziej radykalnych przypadkach możemy również rozważyć złożenie zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, jeżeli zachowanie wyczerpało znamiona któregoś z czynów zabronionych, np. doprowadzenia do obcowania płciowego lub do poddania się innej czynności seksualnej albo do wykonania takiej czynności poprzez nadużycie stosunku zależności.

O pomoc można również poprosić Państwową Inspekcję Pracy.

Pamiętać należy, że podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, a więc jeżeli pracownik podejmie kroki prawne w celu ochrony swojej godności, to nie może w związku z tym faktem otrzymać wypowiedzenia umowy o pracę ani nie można z nim tej umowy rozwiązać bez zachowania okresu wypowiedzenia.