

# Mobbing, molestowanie, molestowanie seksualne

Jak są zdefiniowane  
w polskim prawie?

—

# Dyskryminacja

---

Dyskryminacją jest nierówne traktowanie pracowników, w szczególności w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, ze względu na jakiekolwiek kryterium dyskryminacyjne, takie jak na przykład: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. Jest to katalog otwarty, co oznacza, że każde inne nieuzasadnione kryterium (np. wychowywanie dziecka) także może być kryterium niedozwolonym.

**Polskie prawo rozróżnia dyskryminację bezpośrednią oraz dyskryminację pośrednią.**

Z pierwszą mamy do czynienia, gdy jakaś osoba jest traktowana w sposób mniej korzystny niż inna osoba, ze względu na jakiekolwiek kryterium dyskryminujące (np. wyłączenie z programu premiowego osób powyżej 65 roku życia – dyskryminacja ze względu na wiek). Natomiast o drugiej możemy mówić w sytuacji, w której pozornie neutralne, nieróżnicujące postanowienie, kryterium lub działanie powoduje, że dana osoba lub grupa znajduje się w gorszej sytuacji od pozostałych (np. uzależnienie prawa do dodatkowego świadczenia dla ogółu pracowników od przepracowania przeciętnie

40 godzin tygodniowo – neutralne kryterium, co faktycznie prowadzi do dyskryminacji, na przykład osób z niepełnosprawnością, których wymiar czasu pracy jest z mocy prawa niższy niż 40 godzin).

## Molestowanie

---

Molestowaniem jest niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.

## Molestowanie seksualne

---

Molestowanie seksualne to każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika. Zachowania te mogą mieć charakter fizyczny, werbalny lub pozawerbalny.

**Molestowanie i molestowanie seksualne są przejawami dyskryminacji.**

# Mobbing

---

Mobbingiem są działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Mobbing może wystąpić nawet w razie zachowania pracodawcy, które pozornie samo w sobie nie narusza żadnych norm (np. niepowiadanie pracownika o spotkaniach zespołu, powierzanie zadań, których realizacja jest nieprzydatna pracodawcy), dyskryminacja, w tym molestowanie, zawsze wiąże się zaś z naruszeniem jakichś norm. W przeciwieństwie do dyskryminacji, w tym molestowania, które może być zdarzeniem jednorazowym, mobbing jest zwykle procesem – trwa przez pewien czas.

## Ciężar dowodu w sprawach dotyczących dyskryminacji leży po stronie pracodawcy

Pracownik przedstawia okoliczności uprawodopodobniające wystąpienie odmiennego traktowania oraz wskazuje kryterium dyskryminujące, natomiast to pracodawca musi udowodnić, iż odmierne traktowanie było obiektywnie uzasadnione i zgodne z prawem. Sytuacja wygląda odwrotnie w przypadku mobbingu – tu pracownik musi udowodnić wszystkie przesłanki mobbingu i okoliczności uzasadniające wysokość żądanych kwot. W sytuacji, w której dochodzi do opisanych powyżej naruszeń, osoba dotknięta niepożądanym zachowaniem ma prawo dochodzić odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. W przypadku mobbingu, który wywołał rozstrój zdrowia, pracownik ma dodatkowo prawo dochodzić zadośćuczynienia pieniężnego.

**Dodatkowa ochrona pracownika polega także na zapewnieniu, że skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących mu w tym zakresie nie może być źródłem jego niekorzystnego traktowania, a zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.**

---

Chcesz wiedzieć więcej? Zapoznaj się z:

<http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19740240141/U/D19740141Lj.pdf>

