

# Mobbing, molestowanie, molestowanie seksualne

Jak zareagować,  
gdy spotkamy się  
z tymi zjawiskami  
w miejscu pracy?

---



**Twój pracodawca ma obowiązek zagwarantować Tobie i Twoim współpracownikom odpowiednie bezpieczeństwo w miejscu pracy.**

Obowiązek ten nie ogranicza się do ochrony wyłącznie przed zagrożeniami fizycznymi, lecz również przed potencjalnymi, negatywnymi zjawiskami o charakterze psychospołecznym.

Pamiętaj, że nawet jeżeli tylko podejrzewasz występowanie mobbingu, molestowania lub molestowania seksualnego możesz podjąć działania, które będą zmierzały do wyjaśnienia niepokojących zdarzeń i poprawy sytuacji w miejscu pracy, a przede wszystkim zaprzestania działań, które są dla Ciebie lub Twoich współpracowników niekomfortowe.

**Pamiętaj, że zawsze masz prawo komunikować swój sprzeciw wobec nieodpowiednich zachowań, których doświadczasz bądź które obserwujesz.**

## Wyrażaj swoje obawy i wątpliwości

---

Rozmawiaj o sytuacji z pozostałymi współpracownikami (najlepiej z osobami mającymi pewien autorytet, pozycję w zakładzie pracy – im więcej osób wie o danym zdarzeniu tym lepiej). Pamiętaj jednak, aby odróżniać fakty od plotek, żeby nie naruszać praw osób, których dotyczą.

**Pamiętaj, że nie jesteś sam/sama.**

Jeżeli potrzebujesz określonego rodzaju wsparcia skontaktuj się z ekspertem – prawnikiem, psychologiem bądź z wyspecjalizowaną organizacją zajmującą się pomocą prawną.

W przypadku doświadczania mobbingu bardzo ważne w fazie początkowej jest zbieranie dowodów – np. zapisywanie zdarzeń mobbingowych: z określeniem dokładnej daty, miejsca, przebiegu, czasu trwania, cytatów wypowiedzi, obecności ewentualnych świadków – zwiększy to szansę na późniejsze ewentualne dowiedzenie swoich praw na drodze sądowej. Jeżeli kontakt ze sprawcą danych zachowań jest konieczny z powodów służbowych, należy ograniczyć go do drogi formalnej.

**Nie bądź też obojętna/y, gdy jesteś świadkiem ww. nieprawidłowości.**

Twoim najistotniejszym, nieformalnym narzędziem jest reakcja. Ważne, żebyś zwrócił/a uwagę osobie dopuszczającej się nagannych zachowań, porozmawiał/a z ofiarą, a nawet powiedział/a przełożonemu o zaobserwowanej sytuacji. Niezwykle ważne jest również okazanie wsparcia ofierze, jako że brak poczucia osamotnienia w danej sytuacji jest jednym z kluczowych czynników, który w praktyce pozwala na podjęcie dalszych, odpowiednich kroków przeciwko rzeczonym naruszeniom.



## Drogi prawne

---

W przypadku wystąpienia mobbingu lub molestowania możesz szukać ochrony na gruncie przepisów prawa pracy, prawa cywilnego (ochrona dóbr osobistych) lub prawa karnego. Źródła te nie wykluczają się wzajemnie.

## Działania w miejscu pracy

---

Jeżeli opisane powyżej mechanizmy okażą się niewystarczające, możesz również złożyć zawiadomienie/skargę dotyczącą zaistniałej sytuacji przełożonemu, pracodawcy bądź odpowiedniemu organowi ds. przeciwdziałania tego typu zjawiskom, jeżeli taki został powołany w Twoim zakładzie pracy. Kwestia tego, czy uruchomione zostanie w ten sposób sformalizowane postępowanie w sprawie, jest już kwestią wewnętrznych regulacji obowiązujących w danym miejscu zatrudnienia.

Sprawdź, czy w Twoim zakładzie pracy wprowadzona została regulacja przewidująca odpowiednie postępowania w tego rodzaju sprawach. Również od wewnętrznych regulacji zależy, czy takie postępowanie może zostać zainicjowane wyłącznie na wniosek osoby, która doświadczyła opisywanych naruszeń, czy również przez świadka danego zdarzenia.



# Skarga do Państwowej Inspekcji Pracy

---

Pamiętaj, że masz możliwość złożenia skargi do Państwowej Inspekcji Pracy.

Skarga nie powinna być anonimowa – w takim wypadku inspektorowi trudno będzie przeprowadzić skuteczną kontrolę zgłaszanego problemu.

**Należy pamiętać, iż inspektor pracy ma obowiązek zachowania poufności danych skarżącego i nie ujawni ich pracodawcy.**

Formularz można wypełnić pod adresem [www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl) w zakładce [e-skarga](#).

Skarga może zostać złożona osobiście, drogą mailową, za pośrednictwem poczty, a nawet poprzez wypełnienie dostępne-

go na oficjalnej stronie Państwowej Inspekcji Pracy formularza – e-skargi. Powinna ona zawierać następujące elementy:

- data oraz miejsce sporządzenia skargi
- dane skarżącego
- określenie właściwego miejscowo inspektoratu pracy

- nazwa oraz adres pracodawcy
- krótki opis sytuacji zawierający okoliczności naruszające uprawnienia pracownicze skarżącego

Wszelkie niezbędne dane dostępne są na oficjalnej stronie Państwowej Inspekcji Pracy ([www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl)).

Konsekwencją złożenia skargi będzie przeprowadzenie kontroli przez inspektora pracy. W praktyce najczęściej, po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego, inspektor pracy udzieli zgłaszającemu porady dotyczącej przysługujących mu praw i możliwości ich dochodzenia. Może też skierować do pracodawcy wystąpienie, jeśli zidentyfikuje jakiegokolwiek naruszenia przepisów prawa pracy, wzywając do ich usunięcia. W sytuacji spornej nie zastąpi jednak sądu, a więc nie przesądzi o zaistnieniu mobbingu czy molestowania i nie wskaże winnych. To także sąd, a nie inspektor pracy ma możliwość nakładania odpowiednich sankcji w związku ze stwierdzonym zachowaniem.



# Roszczenia pracownicze i droga cywilna

---

Są to w praktyce najczęściej wybierane drogi.

W przypadku mobbingu lub molestowania, na podstawie przepisów Kodeksu pracy masz prawo dochodzić przed sądem pracy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. W przypadku mobbingu, który wywołał u Ciebie rozstrój zdrowia, możesz dodatkowo dochodzić zadośćuczynienia pieniężnego rekompensującego Twoje cierpienie.

Mobbing lub molestowanie, poza naruszeniem praw pracowniczych, prowadzi także zwykle do naruszenia tzw. dóbr osobistych (np. godności, dobrego imienia, wolności, netykalności). W takim przypadku masz również prawo żądania zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę na podstawie regulacji Kodeksu cywilnego, poprzez złożenie pozwu. Ponadto w sprawach tego typu możliwe jest wystąpienie z roszczeniami o charakterze niemajątkowym, takimi jak np. o ustalenie, o zaniechanie działań zagrażających lub naruszających dobra osobiste pracownika, o dokonanie czynności potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia.

W każdym przypadku pozew musi spełniać wymogi formalne pisma procesowego.

Ponadto musi zawierać następujące elementy:

- dokładnie i jasno określone żądanie
- wskazanie okoliczności faktycznych uzasadniających podniesione żądanie
- oznaczenie wartości przedmiotu sporu (w sprawach o prawa majątkowe) – w przypadku żądania zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę wartość ta będzie równa wysokości żądania, którego podstawą jest ochrona wskazanych dóbr osobistych
- informację, czy strony podjęły próbę mediacji lub innego pozasądowego sposobu rozwiązania sporu, a w przypadku gdy takich prób nie podjęto, wyjaśnienie przyczyn ich niepodjęcia
- w razie potrzeby, wskazanie okoliczności faktycznych uzasadniających właściwość sądu

Pozew może zawierać również tzw. elementy fakultatywne – między innymi wniosek o zabezpieczenie powództwa czy o przeprowadzenie rozprawy pod nieobecność strony składającej powództwo.



# Postępowanie karne

---

Mobbing, molestowanie lub molestowanie seksualne może, w zależności od okoliczności, stanowić przestępstwo przewidziane w Kodeksie karnym (np. złośliwe lub uporczywe naruszanie praw pracownika, groźba karalna, uporczywe nękanie, zniesławienie, znieważenie, stosowanie przemocy lub groźby z powodu przynależności narodowej, etnicznej, rasowej, politycznej, wyznaniowej lub z powodu bezwyznaniowości, naruszenie nietykalności cielesnej, zmuszanie do określonego zachowania, zgwałcenie, wymuszenie czynności seksualnej, seksualne wykorzystanie niepoczytalności lub bezradności czy też stosunku zależności) bądź też wykroczenie przewidziane w Kodeksie wykroczeń (np. działanie polegające na złośliwym niepokojeniu drugiego człowieka czy nieobyczajny wybrzyk).

Należy więc również pamiętać o możliwości zgłaszania takich zachowań do odpowiednich organów ścigania. Może ona przyjmować różne formy – jedną z najczęściej stosowanych jest złożenie ustnego zawiadomienia policji, które zostaje przyjęte i sporządzone już na miejscu w formie protokołu przez funkcjonariusza. Możliwe jest również złożenie pisemnego zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa – powinno ono zawierać następujące elementy:

- oznaczenie miejscowości i daty sporządzenia pisma
- dane osoby zawiadamiającej

- szczegółowy opis sytuacji, zawierający wskazanie zachowań, które zdaniem osoby zawiadamiającej noszą znamiona przestępstwa
- wskazanie potencjalnego sprawcy przestępstwa
- wskazanie potencjalnych świadków
- podpis osoby zawiadamiającej

Pismo tego rodzaju nie musi zawierać wskazania konkretnych regulacji kodeksu karnego. Dobrze jest jednak załączyć wraz z nim dowody, jeżeli osoba zawiadamiająca takimi dysponuje, które potwierdzają wystąpienie okoliczność przytoczonych w zawiadomieniu.

---

## Chcesz wiedzieć więcej? Zapoznaj się z:

- Art. 11<sup>1</sup> – 11<sup>3</sup>, Art. 18<sup>3a-3e</sup>, 18<sup>4</sup> i 94<sup>3</sup> ustawy – [Kodeks Pracy](#)
- Art. 23 i 24 ustawy – [Kodeks cywilny](#)
- Art. 126 i nast. oraz 187 ustawy – [Kodeks postępowania cywilnego](#)
- Art. 119, 190, 190<sup>3</sup>, 191, 197, 198, 199, 212, 216, 217, 218 ustawy – [Kodeks karny](#)
- Art. 107 i 140 ustawy – [Kodeks wykroczeń](#)



