

Ciężar dowodu w sprawach dotyczących dyskryminacji leży po stronie pracodawcy

Pracownik przedstawia okoliczności uprawdopodobniające 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:

- Art. 11¹ – 11³, Art. 18^{3a-3e} i 94³ ustawy – [Kodeks Pracy](#)



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 nękaniu 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. niepowiadomienie 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.