

czerwiec 2025

JDP

HR Best Practices



#3

jdp-law.pl

Molestowanie i molestowanie seksualne w miejscu pracy

Molestowanie i molestowanie seksualne jako szczególne przejawy dyskryminacji

W poprzednim wydaniu HR Best Practices omówiliśmy zagadnienia związane z zakazem dyskryminacji w zatrudnieniu. W tym numerze skupimy się na szczególnych rodzajach dyskryminacji – molestowaniu oraz molestowaniu seksualnym.

Molestowanie to niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Kluczowe dla jego wystąpienia jest zaistnienie niepożądanego charakteru danego zachowania, czyli takiego którego osoba go doświadczająca nie akceptuje, odbiera je jako natarczywe – nie odwzajemnia go. Zachowanie niepożądane może być odbierane tak zarówno przez osobę doświadczającą molestowania, jak również być zachowaniem społecznie niepożądanym, nawet jeśli osoba doświadczająca takiego działania tak go nie odbiera w chwili jego wystąpienia.



Molestowanie wystąpi, kiedy ofiara będzie zaczepiana czy nękana z jakiegokolwiek przyczyny mogącej stanowić podstawę dyskryminacji, czyli np. ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Sprawcą molestowania może być nie tylko pracodawca, ale również osoba działająca w jego imieniu czy inny pracownik.

Przykłady molestowania¹:



szyskanowanie i obrażanie zwyczajów kulturowych pracownika ze względu na jego pochodzenie;



wykluczanie ze społeczności przez współpracowników ze względu na wypełnianie obowiązków związanych z rodzicielstwem przez pracownika;



wypisywanie rasistowskich tekstów w przestrzeni zakładu pracy w stosunku do pracownika o innym kolorze skóry niż większość pracowników powodujące ciągłe poczucie lęku i niepokoju;



groźenie pracownikowi konsekwencjami służbowymi z powodu wyglądu sugerującego przynależność do konkretnej społeczności.

Molestowanie seksualne

Natomiast za **szczególny rodzaj dyskryminacji ze względu na płeć** kodeks pracy wskazuje **molestowanie seksualne**, za które uważa się:

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.

Sąd Najwyższy² wskazał, że molestowanie seksualne może przybrać formę słowną i obejmować wyłącznie elementy werbalne (np. komentarze czy uwagi odnoszące się do sfery seksualnej), jak również mogą to być zachowania o charakterze pozawerbalnym, niezwiązane z kontaktem fizycznym z ciałem osoby molestowanej (np. pokazywanie obrazów o podtekście seksualnym, eksponowanie przedmiotów o tematyce seksualnej, sugestywne spojrzenia).



¹K. Kędziora, K. Śmieszek, Dyskryminacja i mobbing w zatrudnieniu, 2008;

²Wyrok SN z 7.11.2018 r., II PK 229/17.

W doktrynie prawa pracy³ przyjmuje się podział tego zjawiska na dwie podstawowe formy:

Molestowanie seksualne typu coś za coś (quid pro quo):

kiedy sprawca wykorzystuje swoją przewagę, aby nakłonić kogoś do kontaktów seksualnych. Może to być przewaga władzy, ekonomiczna lub jakakolwiek inna, najczęściej wiąże się z szantażem emocjonalnym. Przykładem jest sytuacja, gdy przełożony wymusza na podwładnym/podwładnej czynności seksualne w zamian za pracę lub lepsze warunki pracy;

Pozostałe formy molestowania seksualnego - przykłady:

- nakłanianie do czynności seksualnych,
- opowiadanie dowcipów o tematyce seksualnej,
- czynienie sprośnych aluzji i żartów,
- obraźliwe komentowanie wyglądu lub ubioru,
- kierowanie słownych zaczepek o charakterze seksualnym,
- nękanie związane ze sferą seksualną,
- prezentowanie niepożądanych treści o charakterze seksualnym, np. materiałów pornograficznych w przestrzeni biurowej poprzez zamieszczenie na ścianie niestosownych obrazków czy kalendarzy.

Również w przypadku molestowania seksualnego sprawcą może być zarówno pracodawca, jak i osoba działająca w jego imieniu czy też inny pracownik.

Ponadto, przepis wskazuje, że podporządkowanie się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować dla pracownika żadnych negatywnych konsekwencji, jak również podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu.

Odpowiedzialność pracodawców

Pracownik, który doświadczył molestowania lub molestowania seksualnego musi uprawdopodobnić przed sądem wystąpienie takiego zachowania. Ciężar dowodu w takich sprawach spoczywa na pracodawcy, który musi z kolei udowodnić, że dane zachowanie nie stanowiło molestowania czy molestowania seksualnego.

Pracownik dochodzący stwierdzenia wystąpienia omawianych, niepożądanych zjawisk ma prawo do **odszkodowania** w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.



Zadania dla pracodawców – odpowiednia prewencja i proaktywne działania

Skuteczne przeciwdziałanie molestowaniu i molestowaniu seksualnemu **wymaga od pracodawcy wdrożenia kompleksowych działań systemowych, które będą realnie chronić pracowników i osoby zatrudnione oraz budować kulturę szacunku w organizacji**, przede wszystkim:



opracować i wdrożyć odpowiednią politykę antydyskryminacyjną i kodeks dobrych praktyk, zawierające regulacje dotyczące molestowania i molestowania seksualnego;



systematycznie weryfikować i dostosowywać powyższe dokumenty, aby były zgodne z przepisami oraz odpowiadały na bieżące wyzwania i zmiany w środowisku pracy;



przeprowadzać postępowania wyjaśniające zgodnie z przyjętymi procedurami oraz wyciągać konsekwencje wobec sprawców molestowania czy molestowania seksualnego;



szkolić i rozmawiać z pracownikami oraz osobami zatrudnionymi na temat rozpoznawania, zapobiegania i właściwego reagowania na wszelkie przypadki zachowań niepożądanych;



zapewnić osobom, które doświadczyły zachowań niepożądanych, odpowiednie środki do zgłoszenia tych sytuacji oraz zapewnić im odpowiednie wsparcie, np. psychologiczne.



³ K. Walczak (red.), Kodeks pracy. Komentarz do art. 18^{3a}, wyd. 34, 2025.

Kontakt



dr Joanna Ostojska-Kołodziej

adwokatka | Partnerka
Head of Employment Practice

joanna.ostojska@jdp-law.pl



Paweł Fołda

Associate
Zespół Prawa Pracy

pawel.folda@jdp-law.pl

Wszelkie informacje zawarte w niniejszym newsletterze są dostępne nieodpłatnie. Publikacja nie ma charakteru reklamowego i służy wyłącznie celom informacyjnym. Żadnej z informacji zawartych w niniejszym materiale nie należy traktować jako porady prawnej ani ofert handlowej, w tym w rozumieniu art. 66 § 1 Kodeksu cywilnego. JDP DRAPAŁA & PARTNERS Sp. k. niniejszym wyłącza swoją odpowiedzialność tytułem jakichkolwiek roszczeń, strat, żądań lub szkód wynikających lub związanych z korzystaniem z informacji, treści lub materiałów zawartych w newsletterze.

JDP Drapała & Partners

JDP DRAPAŁA & PARTNERS Sp. k.
ul. Bonifraterska 17, 00-203 Warszawa
+48 22 246 00 30
office@jdp-law.pl

Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy,
XII Wydział Gospodarczy
Krajowego Rejestru Sądowego
KRS: 0001145849
REGON: 140887753
NIP: 7010056483