

D4

PRAWA PRACOWNIKA

Molestowanie przez pracodawcę nie musi być seksualne

Co ty możesz wiedzieć prowincjuszu? – to zwrot z kategorii molestujących. Nie ma przy tym znaczenia, że nie odnosi się do ptci zatrudnionego

Molestowanie przez przełożonego nie musi być seksualne

PRAWA PRACOWNIKA | Co ty możesz wiedzieć prowincjuszu? – to zwrot z kategorii molestujących. Nie ma przy tym znaczenia, że nie odnosi się do płci zatrudnionego

PATRYCJA ZAWIRSKA

Termin „molestowanie” kojarzy się zazwyczaj z bezprawnym wkroczeniem w sferę intymną człowieka. Art. 18^{aa} kodeksu pracy nadaje mu jednak nieco bardziej złożone znaczenie: wyróżnia molestowanie oraz molestowanie seksualne.

Dwa rodzaje

Pierwsze z nich polega na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady lub oznacza niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie

1386 zł

to minimalna kwota odszkodowania, jakiego może żądać pracownik, który padł ofiarą molestowania

wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Natomiast o molestowaniu seksualnym będziemy mogli mówić w przypadku niepożądanego zachowania o charakterze seksualnym lub odnoszącego się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie jego godności. Zarówno molestowanie, jak i molestowanie seksualne mogą mieć charakter fizyczny, słowny lub tzw. pozawerbalny, np. dwuznaczne gesty.

PRZYKŁAD 1

Pan Grzegorz pochodzi z małej miejscowości. Rozpoczął pracę w dużej korporacji w Warszawie. Od kilku dni przełożony, działając w celu upokorzenia podwładnego, czyni mu nieprzyjemne uwagi dotyczące pochodzenia, np. „co ty możesz wiedzieć, prowincjuszu”. Co więcej, zachęca innych współpracowników do podobnych zachowań. W tym wypadku będziemy mieli do czynienia z molestowaniem w ujęciu podstawowym (tj.

nieodnoszącym się do płci lub seksualności).

PRZYKŁAD 2

Pani Marta jest asystentką. Szef polecił jej, aby na najbliższe posiedzenie zarządu ubrała się „kobieco”. Podczas spotkania wielokrotnie czynił nieprofesjonalne uwagi dotyczące jej wyglądu i figury, nawiązując jednocześnie do perspektywy awansu. Pani Marta poczuła się upokorzona. Padła ofiarą molestowania seksualnego.

Molestowanie seksualne pojawia się najczęściej w relacjach typu podwładny – przełożony, szczególnie jeżeli są to osoby odmiennej płci. Nie jest to jednak żelazną regułą. Tego typu niepożądane zachowania mogą zachodzić pomiędzy osobami tej samej płci. Molestującym lub molestowanym seksualnie mogą być zarówno kobieta, jak i mężczyzna, szef i podwładny.

Bez odwetu

Pracownik nie może ponieść negatywnych konsekwencji z

➔ JAKIE ROSZCZENIA

Odszkodowanie za szkodę i krzywdę

Pracownik, który padł ofiarą molestowania lub molestowania seksualnego, może żądać od pracodawcy odszkodowania w kwocie nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Co istotne, może dochodzić naprawienia szkody zarówno pieniężnej (np. utracony zarobek lub koszty leczenia), jak i – co do zasady – niemajątkowej (krzywdy), która wiąże się ze sferą negatywnych przeżyć emocjonalnych. Tej ostatniej trzeba będzie zadośćuczynić, gdy molestowanie (w tym seksualne) wiązało się z naruszeniem dóbr osobistych pracownika (np. godności). W takim też wypadku zatrudniony będzie mógł dochodzić np. przeprosin w poczytnym dzienniku. ■

powodu skorzystania z uprawnień w związku z naruszeniem zasady równego traktowania, a więc i w związku z molestowaniem lub molestowaniem seksualnym. Przykładowo nie może być to przyczyną rozwiązania stosunku pracy.

PRZYKŁAD 3

Pan Marcin pracuje w firmie kurierskiej. Przełożona obiecała, że już nigdy nie zleci mu nadgodzin, jeżeli zgodzi się spotkać z nią prywatnie po pracy. Po stanowczym sprzeciwie i skierowaniu skargi do pracodawcy pan Marcin

został zwolniony z podaniem fikcyjnej przyczyny. Ukrytym powodem było podniesienie przez niego roszczeń w związku z molestowaniem seksualnym. W takiej sytuacji pracownik będzie mógł nie tylko odwołać się od wypowiedzenia, żądając przywrócenia do pracy albo odszkodowania, ale również podnieść roszczenia związane z naruszeniem dóbr osobistych (o zadośćuczynienie za doznaną krzywdę, o złożenie przeprosin itd.). ■

Autorka jest prawnikiem w kancelarii **Raczkowski i Wspólnicy**