



Kraków

# KOMPENDIUM WIEDZY NA TEMAT PRZEMOCY W ŚRODOWISKU PRACY

---

## PRAWO PRACY



Kraków.pl

FOT. CANVA

FUNDACJA  
START  
TANGO

ZADANIE PUBLICZNE WSPÓŁFINANSOWANE ZE ŚRODKÓW MIASTA KRAKOWA

## **Kompendium Wiedzy na temat przemocy w środowisku pracy. Prawo Pracy. Kraków 19 kwietnia 2023**

---

Praca zbiorowa: dr n.pr. Barbara Paw Fundacja Science Watch Polska, inż. Iwona Siekierska, Agnieszka Grün-Kierzkowska.

Konsultacja psychologiczna: Daniel Mróz, Fundacja na Rzecz Przeciwdziałania Przemocy Feniks.

Publikacja powstała w ramach projektu *Kompendium Wiedzy. Prawne aspekty przemocy w środowisku pracy*. Zadanie publiczne współfinansowane ze środków Miasta Krakowa. Partnerem jest Miasto Kraków. Projekt realizowany w ramach akcji Masz Głos Fundacji Batorego.

Publikacja jest nieodpłatna, chroniona prawami autorskimi. Rozpowszechnianie niniejszej publikacji oraz wykorzystanie treści w ramach prawa cytatu jest możliwe wraz z podaniem źródła: '*Kompendium Wiedzy na temat przemocy w środowisku pracy. Prawo Pracy*. Autorzy: Barbara Paw, Iwona Siekierska, Agnieszka Grün-Kierzkowska. Wydawca Fundacja Start Tango, Kraków kwiecień 2023'.

Fundacja dopełniła starań, aby publikacja, aktualna na dzień 18 kwietnia 2023 r. była na jak najwyższym poziomie. Zawarte w niej informacje nie stanowią porady prawnej ani żadnej innej. Fundacja nie bierze odpowiedzialności za ich niewłaściwe i bezprawne wykorzystanie oraz skutki tych zachowań. Przytoczone przykłady są zmyślane a ich jakiegokolwiek podobieństwo z realnymi sytuacjami jest przypadkowe.

---

# Spis treści

---

<b>Wstęp.</b> Wiodące regulacje prawne chroniące jednostkę przed patologicznymi zjawiskami w miejscu pracy .....	strona 5
<b>Rozdział 1.</b> Czym jest mobbing? .....	strona 16
<b>Rozdział 2.</b> Dyskryminacja, nierówne traktowanie .....	strona 32
<b>Rozdział 3.</b> Check lista dla pracownika .....	strona 45
<b>Rozdział 4.</b> Check lista dla pracodawcy .....	strona 49
<b>Bibliografia</b> .....	strona 53
<b>O Fundacji Start Tango</b> .....	strona 58

# Wstęp

Większość z nas uważa, że nigdy nie doświadczy przemocy lub jest wystarczająco silna, aby skutecznie przeciwstawić się agresji w miejscu pracy. Niestety rzeczywistość rozczarowuje i kiedy dochodzi do przemocy, nie umiemy zwykle zdusić jej w zarodku i popełniamy mnóstwo błędów, które sprawiają, że przemoc eskaluje, a sytuacja której doświadczamy w wyniku działań przemocowych wpływa destrukcyjnie na nasze życie towarzyskie i zawodowe oraz zdrowie. Powodem tego jest m.in. także brak wystarczającej wiedzy na temat przemocy i metod radzenia sobie z tym zjawiskiem.

Czym jest przemoc z punktu widzenia prawa pracy? Jakie warunki muszą zaistnieć, aby mówić o dyskryminacji, czy mobbingu? Gdzie, komu i kiedy warto zgłaszać przemoc? Na kim spoczywa ciężar dowodowy? Czym różni się mobbing od dyskryminacji? Odpowiedzi na te i inne pytania znajdziecie w niniejszej publikacji, będącej pilotażowym projektem z serii #czywartomówićgłośnooprzemocy.

Projekt powstał w Krakowie. Mamy nadzieję, że nasze miasto będzie inkubatorem dobrych zmian w zakresie przeciwdziałania przemocy w środowisku pracy, a inne rejony Polski pójdą w nasze ślady. Bo to, że przemoc istnieje, to już wiemy. Teraz warto zastanowić się, jak pomóc poszkodowanym w realny sposób i jakie działania prewencyjne podjąć, aby zmniejszyć skalę przemocy w środowisku pracy.

Iwona Siekierska - prezeska Fundacji Start Tango

---

## Wstęp

Wiodące regulacje prawne chroniące jednostkę przed patologicznymi zjawiskami w miejscu pracy.

---

Zjawisko mobbingu we współczesnym świecie występuje powszechnie i dotyka coraz większą grupę osób zatrudnionych. Na gruncie prawa międzynarodowego oraz polskiego należy zauważyć kategorię zakaz dla stosowania praktyk przemocowych w miejscu pracy, w tym także o znamionach mobbingu i dyskryminacji. Należy zauważyć, iż to godność ludzka wyznacza granice praw i wolności, które przysługują każdemu człowiekowi:

- **Przyrodzona i niezbywalna godność człowieka stanowi źródło wolności i praw człowieka i obywatela. Jest ona nienaruszalna, a jej poszanowanie i ochrona jest obowiązkiem władz publicznych** /art. 30 Konstytucji RP/
- **Praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej. Państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy** /art. 24 Konstytucji RP/
- **Każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Sposób realizacji tego prawa oraz obowiązki pracodawcy określa ustawa** /art. 66 ust. 1 Konstytucji RP/

Do źródeł powszechnie obowiązującego prawa Rzeczypospolitej Polskiej należą: Konstytucja, ustawy, ratyfikowane umowy międzynarodowe, rozporządzenia oraz

na obszarze działania organów, które je ustanowiły, akty prawa miejscowego /art. 87 Konstytucji RP/.

- **Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej** z dnia 2 kwietnia 1997 r., uchwalona przez Zgromadzenie Narodowe w dniu 2 kwietnia 1997 r., przyjęta przez Naród w referendum konstytucyjnym w dniu 25 maja 1997 r., podpisana przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej w dniu 16 lipca 1997 r. (Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483, z późn.zm.) *Konstytucja określa podstawy ustroju państwa, wyznacza kompetencje najważniejszych organów władzy, ustala ich wzajemne zależności. Nadto zawiera katalog wolności i praw jednostki. Konstytucja ma najwyższą moc prawną, co oznacza, że wszystkie akty prawne niższego rzędu (ustawy, rozporządzenia) muszą być z nią zgodne.*
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. **Kodeks pracy** (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 1510, 1700, 2140; z 2023 r., poz. 240) *określający prawa i obowiązki pracowników oraz pracodawców. Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników.*
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. **Kodeks cywilny** (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1320, 1740, 2320; z 2021 r., poz. 1162; z 2022 r., poz. 1360) *to akt normatywny, w którym znajdują się regulacje dotyczące stosunków cywilnoprawnych między równouprawnionymi podmiotami; reguluje zarówno stosunki o charakterze majątkowym, jak i o charakterze niemajątkowym. W sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy (art. 300 k.p.).*

- Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. **Kodeks karny** (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 1138, 1726, 1855) *to podstawowy zbiór przepisów regulujących zasady odpowiedzialności karnej za popełnienie czynu niedozwolonego.*

## **AKTY WYKONAWCZE**

**Podstawowym źródłem prawa pracy jest ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 1510, 1700, 2140; z 2023 r., poz. 240)**

- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2015 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków (Dz. U. poz. 2243).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. Nr 2, poz. 14, ze zm.).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. z 2017 r. poz. 927).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1632).
- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1862).

### **Niektóre zagadnienia z zakresu stosunków pracy regulują inne ustawy np.:**

- Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2018 r. poz. 1969),
- Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2019 r., poz. 1563).

Prawa i obowiązki poszczególnych grup zawodowych są także uregulowane szczególnie w innych ustawach niż Kodeks pracy. Ustawy te są nazywane pragmatykami służbowymi i mają one pierwszeństwo przed przepisami Kodeksu pracy. Przepisy Kodeksu pracy stosuje się tylko w takich sprawach, które ustawach, pragmatykach służbowych nie uregulowano. Przykładami takich grup zawodowych są np.:

- a) Nauczyciele** (Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela, Dz.U.2021.1762 t.j. z dnia 2021.09.29);
- b) Pracownicy urzędów państwowych** (Ustawa z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych, Dz.U.2022.2290 t.j. z dnia 2022.11.10);
- c) Pracownicy i urzędnicy służby cywilnej** (Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, Dz.U.2022.1691 t.j. z dnia 2022.08.11);
- d) Pracownicy uczelni** (Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, Dz.U.2022.574 t.j. z dnia 2022.03.11);
- e) Pracownicy samorządowi** (Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, Dz.U.2022.530 t.j. z dnia 2022.03.04);
- f) Pracownicy sądownictwa i prokuratury** (Ustawa z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury, Dz.U.2018.577 t.j. z dnia 2018.03.19);
- g) Funkcjonariusze Policji** (Ustawa z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji, Dz.U.2023.171 t.j. z dnia 2023.01.24).



- h) Funkcjonariusze żandarmerii wojskowej i wojskowe organy porządkowe** (Ustawa z dnia 24 sierpnia 2001 r. o Żandarmerii Wojskowej i wojskowych organach porządkowych, Dz.U.2021.1214 t.j. z dnia 2021.07.05);
- i) Żołnierze** (Ustawa z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny, Dz.U.2022.2305 t.j. z dnia 2022.11.14);
- j) Strażacy** (Ustawa z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej, Dz.U.2022.1969 t.j. z dnia 2022.09.20);
- k) Funkcjonariusze Straży Granicznej** (Ustawa z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej, Dz.U.2022.1061 t.j. z dnia 2022.05.19);
- l) Funkcjonariusze Służby Ochrony Państwa** (Ustawa z dnia 8 grudnia 2017 r. o Służbie Ochrony Państwa, Dz.U.2023.66 t.j. z dnia 2023.01.10);
- m) Funkcjonariusze służb specjalnych** (Ustawa z dnia 24 maja 2002 r. o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu, Dz.U.2022.557 t.j. z dnia 2022.03.09);
- n) Funkcjonariusze służby więziennej** (Ustawa z dnia z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej, Dz.U.2022.2470 t.j. z dnia 2022.12.01);  
i inne.

**Ważne!** Jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy Kodeksu pracy stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami.

#### ➤ **PRAWO WEWNĘTRZNE w miejscu pracy**

Postanowienia zawarte w regulacjach wewnątrzzakładowych regulują **w sposób szczególny i odrębny** relacje pomiędzy pracodawcą a pracownikami zatrudnionymi w określonym zakładzie pracy. Do wewnątrzzakładowych źródeł prawa pracy

zalicza się (**art. 9 Kodeksu pracy** wprowadza hierarchię źródeł prawa pracy, a także reguluje sposób rozwiązywania ewentualnych sprzeczności) m.in:

- **Układy zbiorowe**, zawierane w wyniku rozmów i negocjacji pomiędzy pracodawcą a związkami zawodowymi w zakresie treści układu zbiorowego. Rokowania takie winny być prowadzone w dobrej wierze i z poszanowaniem słuszych interesów drugiej strony;
- **Porozumienia zbiorowe**, uznawane są za wewnętrzne źródło prawa pod warunkiem, że mają oparcie w ustawie i regulują prawa oraz obowiązki stron stosunku pracy: pracownika i pracodawcy;
- **Regulaminy**, oprócz najczęściej zawieranego przez pracodawcę regulaminu pracy, występują również regulaminy: wynagradzania i premiowania, dot. funkcjonowania Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Nadto w formie odrębnych regulaminów lub załączników do regulaminu pracy ujmowane są postanowienia dotyczące działań o charakterze antymobbingowym, antydyskryminacyjnym oraz wskazującym na równe traktowanie w miejscu pracy.
- **Statuty**, w hierarchii wewnętrznych aktów prawnych statuty mają taką samą moc obowiązującą jak regulaminy. Postanowienia statutów nie mają charakteru powszechnie obowiązującego, dotyczą jedynie określonej grupy pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy.

Postanowienia układów zbiorowych pracy, porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. Należy zauważyć, iż postanowienia regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż

postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych. Dodatkowo należy podnieść, że postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, nie obowiązują (art. 9 Kodeksu pracy).

#### ➤ PRAWO MIĘDZYNARODOWE:

- **Powszechna Deklaracja Praw Człowieka.** Rezolucja Zgromadzenia Ogólnego ONZ 217 A (III) przyjęta i proklamowana w dniu 10 grudnia 1948 r. Dz.Urz. z dnia 30 marca 2010 r., C 83 (Dz.U. z 1964 r., nr 43, poz. 296). *Powszechna Deklaracja Praw Człowieka stanowi niewątpliwie jedno z największych i najtrwalszych osiągnięć ONZ. Przetłumaczona na większość języków świata zbiera oraz porządkuje osiągnięcia i postulaty człowieka, który od wielu setek lat toczy nie skończoną jeszcze walkę o swoją wolność i swoją godność (preambuła):*

**Artykuł 1.** *Wszyscy ludzie rodzą się wolni i równi pod względem swej godności i swych praw. Są oni obdarzeni rozumem i sumieniem i powinni postępować wobec innych w duchu braterstwa.*

**Artykuł 2.** *Każdy człowiek posiada wszystkie prawa i wolności zawarte w niniejszej Deklaracji bez względu na jakiekolwiek różnice rasy, koloru, płci, języka, wyznania, poglądów politycznych i innych, narodowości, pochodzenia społecznego, majątku, urodzenia lub jakiegokolwiek innego stanu.*

*Nie wolno ponadto czynić żadnej różnicy w zależności od sytuacji politycznej, prawnej lub międzynarodowej kraju lub obszaru, do którego dana osoba przynależy, bez względu na to, czy dany kraj lub obszar jest niepodległy, czy też podlega systemowi powiernictwa, nie rządzi się samodzielnie lub jest w jakikolwiek sposób ograniczony w swej niepodległości.*

**Artykuł 7.** *Wszyscy są równi wobec prawa i mają prawo, bez jakiegokolwiek różnicy, do jednakowej ochrony prawnej. Wszyscy mają prawo do jednakowej ochrony przed jakąkolwiek dyskryminacją, będącą pogwałceniem niniejszej Deklaracji, i przed jakimkolwiek narażeniem na taką dyskryminację.*

- **Konstytucja Międzynarodowej Organizacji Pracy** z dnia 9 października 1946 r., podpisana w Montrealu (Dz.U. z 1948 r., nr 43, poz. 308)
  - Na podstawie 8 konwencji MOP ukształtowało definicję mobbingu: Konwencja Nr 29 i 105 o zakazie pracy przymusowej, przyjęta w Genewie dnia 28 czerwca 1930 r. (Dz.U. z 1959 r., nr 20, poz. 122); Konwencja Nr 87 i 98 o prawie zrzeszania i rokowań zbiorowych, przyjęta w San Francisco dnia 9 lipca 1948 r. (Dz.U. z 1958 r., nr 29, poz. 125); Konwencja Nr 100 o równym wynagrodzeniu, Nr 111 o zakazie dyskryminacji, Nr 138 o minimalnym wieku zatrudnienia i 182 o zakazie najgorszych form pracy dzieci, przyjęta w Genewie dnia 29 czerwca 1951 r. (Dz.U. z 1955 r., nr 38, poz. 238). Lista Konwencji (ang.)
- **Traktat o Unii Europejskiej** (Maastricht, dnia 7 lutego 1992 r.), Dz.U.2004.90.864/30 z dnia 2004.04.30. W preambule do TUE oraz w art. 6 Traktatu, wskazano potwierdzenie przez Unię przywiązanie do zasad wolności, demokracji, poszanowania praw człowieka i podstawowych wolności oraz rządów prawa. Unia jest ustanawiana na zasadach wolności oraz praworządności. Art. 10 TUE stanowi, że we wszystkich swoich działaniach Unia przestrzega zasady równości swoich obywateli, którzy są traktowani z jednakową uwagą przez jej instytucje, organy i jednostki organizacyjne.
- **Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej** (Rzym, dnia 25 marca 1957 r.), Dz.U.2004.90.864/2 z dnia 2004.04.30.

**Artykuł 10 TFUE** określono, że Unia dąży do zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w realizacji swojej polityki oraz podejmując wszelkie działania

- **Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej** z dnia 26 października 2012 r., opublikowana w Dz. Urz.UE z 2012 r., C 326/02 będąca *jednym z najważniejszych narzędzi ochrony praw podstawowych na poziomie regionalnym, jaki kiedykolwiek stworzono. Definiuje wartości, które nie podlegają negocjacom. W Polsce podlega ograniczeniu w zakresie stosowania* (protokół nr 30 „W sprawie stosowania KPP UE do Polski i Zjednoczonego Królestwa”, Lizbona 18-19 października 2007 r.).

**Artykuł 1.** *Godność człowieka jest nienaruszalna. Musi być szanowana i chroniona*

**Artykuł 21** (1.) *Zakazana jest wszelka dyskryminacja w szczególności ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.*  
(2.) *W zakresie zastosowania Traktatów i bez uszczerbku dla ich postanowień szczególnych zakazana jest wszelka dyskryminacja ze względu na przynależność państwową.*

**Artykuł 31** (1.) *Każdy pracownik ma prawo do warunków pracy szanujących jego zdrowie, bezpieczeństwo i godność*

- **Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet** przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 18 grudnia 1979 r. (Dz.U. z 1982 r., nr 10, poz. 71).

**Artykuł 1.** *W rozumieniu niniejszej konwencji określenie "dyskryminacja kobiet" oznacza wszelkie zróżnicowanie, wyłączenie lub ograniczenie ze względu na płeć, które powoduje lub ma na celu uszczuplenie albo uniemożliwienie kobietom, niezależnie od ich stanu cywilnego, przyznania, realizacji bądź korzystania na równi z mężczyznami*

*z praw człowieka oraz podstawowych wolności w dziedzinach życia politycznego, gospodarczego, społecznego, kulturalnego, obywatelskiego i innych.*

- **Konwencja z dnia 18 grudnia 2002 r.** w sprawie zakazu stosowania tortur oraz innego okrutnego, niehumanitarnego lub poniżającego traktowania lub karania, przyjętego przez zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych w Nowym Jorku (Dz.U. z 2007 r., poz. 192).
- **Europejska Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności** sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r., zmieniona następnie Protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełniona Protokołem nr 2 (Dz.U. z 1993 r., nr 61, poz. 284).
  - Artykuł 1** (obowiązek przestrzegania praw człowieka),
  - Artykuł 4** (zakaz niewolnictwa i pracy przymusowej),
  - Artykuł 5** (prawo do wolności i bezpieczeństwa osobistego),
  - Artykuł 14** (zakaz dyskryminacji).
- **Konwencja nr 111 Międzynarodowej Organizacji Pracy** z dnia 25 czerwca 1958 r. uchwalona w Genewie w sprawie dyskryminacji w zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu (Dz.U. z 1961 r., nr 42, poz.218)
- **Rozporządzenie PE i Rady nr 2062/94 z dnia 18 lipca 1994 r.** ustanawiające Europejską Agencję ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Miejscu Pracy (EU-OSHA), Dz.Urz. WE z dnia 20 sierpnia 1994 r., L 216, str. 1—7. Misją EU-OSHA jest pomoc w uczynieniu miejsc pracy w Europie bezpieczniejszymi, zdrowszymi i bardziej wydajnymi.
- **Dyrektywa Rady z dnia 27 listopada 2000 r.** ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, nr 2000/78/WE

(Dz.Urz. WE z dnia 2 grudnia 2000 r., L, nr 373, s.16 – Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne t. 4, rozdz. 5, s. 79)

- **Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 11 września 2018 r.** w sprawie środków na rzecz zapobiegania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu w pracy, przestrzeni publicznej i życiu politycznym w UE, a także zwalczania tych zjawisk (2018/2055(INI)). Dzienniki UE: Dz.U.UE.C.2019.433.31, akt nienormatywny
- **Regulamin pracowniczy urzędników Unii Europejskiej i warunki zatrudnienia innych pracowników**, ustanowiony rozporządzeniem Rady (EWG, Euratom, EWWiS) nr 259/68, ostatnio zmieniony rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE, Euratom) nr 1023/2013 z dnia 22 października 2013 r.

Zagadnieniami, które w wymagają szerszego omówienia i porównania są **mobbing** i **dyskryminacja**, które tylko z pozoru wydają się takimi samymi działaniami. Przedmiotowe pojęcia wiele łączy i czasami bardzo trudno dostrzec między nimi różnice. Oba te zjawiska posiadają jedną wspólną cechę a mianowicie **wymierzone są w godność innego człowieka**. Specyfika celów, która towarzyszy poszczególnym nagannym zachowaniom, dotyczy określonych obszarów działań przemocowych. Pozwalają one na definiowanie poszczególnych zachowań jako mobbing a inne jako dyskryminacja.

### **Czy wiesz, że?**

Pracownik dochodzący roszczeń z zakresu prawa pracy **NIE MA obowiązku uiszczania kosztów sądowych** z wyjątkiem następujących spraw:

- Apelacja, zażalenie, skarga kasacyjna, skarga o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia (opłata podstawowa wynosi 30 zł)
- Wartość przedmiotu sporu (WPS) przewyższa kwotę 50.000 pln (*opłata stosunkowa wynosi 5% WPS*)

- 1)** Wydatki związane z czynnościami podejmowanymi w toku w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa.
- 2)** Sąd w orzeczeniu kończącym postępowanie rozstrzyga o tych wydatkach. Obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych.



---

# Rozdział 1

## Czym jest mobbing?

---

Mobbing jest zjawiskiem, które rozprzestrzenia się poza jakąkolwiek kontrolą w organizacji w sytuacji, kiedy pracodawca nie stosuje skutecznych metod przeciwdziałania temu procederowi. Powszechnie panujące poczucie strachu uniemożliwia realny sprzeciw, który mógłby przerwać uporczywe i długotrwałe działania lub zachowania mobberów, wymierzone przeciwko osobie dręczonej, nękaney, zastraszanej, poniżanej i ośmieszanej.

W takiej perspektywie ulegają naruszeniu zasady dotyczące praw człowieka oraz zasady współżycia społecznego: zasada godności, zasada równości i zasada wolności, które scalają normalną solidarność koleżeńską w środowisku pracy. Stanowią one narzędzia prawidłowego zarządzania miejscem pracy, jak również wyznaczają najwyższe standardy w kształtowaniu kultury organizacji.

Mobbing jest moralnym złem, które doprowadza do degeneracji całego środowiska pracy a w szczególności upośledza formy zarządzania zasobami ludzkimi, nie wspominając już o kosztach, które ponosi mobbingowana jednostka. Osoby dotknięte taką formą przemocy psychologicznej narażone są na utratę zdrowia psychicznego i fizycznego oraz alienację w środowisku pracy, jak i w społeczeństwie. Wśród osób stanowiących cel mobbingu następuje umniejszenie ich własnej wartości, a także może dochodzić do zaburzonych relacji w ich rodzinach.

Policjanci, strażacy, funkcjonariusze Straży Granicznej i Służby Ochrony Państwa oraz służb specjalnych są niewystarczająco chronieni przed mobbingiem ze strony przełożonych. Należy zauważyć, że USTAWY dotyczące tych służb nie przewidują bowiem obowiązku przeciwdziałania mobbingowi, który jest np. w Ustawie o Służbie Więziennej. Specyfika służb mundurowych sprawia, że są one instytucjami silnie zhierarchizowanymi, hermetycznymi, o trwałych strukturach pionowego podporządkowania. Należy zauważyć, że realia służby mundurowej stwarzają potencjalne zagrożenie naruszania, a nawet łamania wolności i praw.

## **Podstawa prawna**

W polskim systemie prawnym definicja legalna mobbingu została ujęta w art. 94<sup>3</sup> § 2 Kodeksu pracy. Zgodnie z tym przepisem prawnym mobbing oznacza 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.

## **Przykłady działań i zachowań o charakterze mobbingu**

Wszelkie działania o charakterze mobbingu muszą polegać na systematyczności, wielokrotności powtarzających się działań lub zachowań będących nagannymi i wymierzonymi z oczywiste błahych pobudek przeciwko pracownikowi. Działania mobbingowe w oczywisty sposób naruszają godność pracownika poprzez swoją bezprawność i nieetyczność oraz wpływają na powstanie u ofiary uczucia wzmożonego strachu.

Twórca współczesnego pojęcia mobbingu H. Leymann wskazał na 45 bezprawnych, nieetycznych oraz sprzecznych z zasadami współżycia społecznego cech, które zostały zespolone w pięć grup podstawowych:

- 1. „Zaburzające możliwość komunikowania się:** ograniczanie przez przełożonego możliwości wypowiedzenia się; ciągłe przerywanie wypowiedzi; ograniczanie przez kolegów możliwości wypowiedzenia się; reagowanie na uwagi krzykiem lub głośnym wymyślaniem i pomstowaniem; ciągłe krytykowanie wykonywanej pracy; ciągłe krytykowanie życia prywatnego; nękanie przez telefon; ustne groźby i pogroźki; groźby na piśmie; ograniczanie kontaktu przez poniżające, upokarzające gesty i spojrzenia; różnego rodzaju aluzje bez wyrażania się wprost.
- 2. Zaburzające stosunki społeczne:** unikanie przez przełożonego rozmów z ofiarą; niedawanie możliwości odezwania się; w pomieszczeniu, gdzie pracuje ofiara, przesadzenie na inne miejsce, z dala od kolegów; zabronienie kolegom rozmów z ofiarą; traktowanie jak powietrze.
- 3. Mające na celu zaburzenie społecznego odbioru osoby:** mówienie źle o danej osobie za jej plecami; rozsiewanie plotek; podejmowanie prób ośmieszenia; sugerowanie choroby psychicznej; kierowanie na badania psychiatryczne; wyśmiewanie niepełnosprawności lub kalectwa; parodiowanie sposobu chodzenia, mówienia lub gestów w celu ośmieszenia ofiary; atakowanie politycznych lub religijnych przekonań; żarty i wyśmiewanie się z życia prywatnego; wyśmiewanie się z narodowości; zmuszanie do wykonywania prac naruszających godność osobistą; fałszywe ocenianie zaangażowania w pracę; kwestionowanie podejmowanych decyzji; wołanie ofiary, używając sprośnych przezwisk lub innych wyrażen, mających ją poniżyć; zaloty lub słowne propozycje seksualne.

**4. Mające wpływ na jakość sytuacji życiowej i zawodowej:** niedawanie ofierze żadnych zadań do wykonania; odbieranie prac zleconych wcześniej do wykonania; zlecanie wykonania prac bezsensownych; przydzielanie zadań poniżej umiejętności ofiary; zarzucanie wciąż nowymi pracami do wykonania; polecenia wykonywania obraźliwych dla ofiary zadań; dawanie zadań przerastających możliwości i kompetencje ofiary w celu jej zdyskredytowania.

**4. Mające szkodliwy wpływ na zdrowie ofiary:** *zmuszanie do wykonywania prac szkodliwych dla zdrowia; grożenie przemocą fizyczną; stosowanie niewielkiej przemocy fizycznej; znęcanie się fizyczne; przyczynianie się do ponoszenia przez ofiarę kosztów w celu zaszkodzenia jej; wyrządzanie szkód psychicznych w miejscu zamieszkania lub miejscu pracy ofiary; działania o podłożu seksualnym<sup>1</sup>.*

Biorąc pod uwagę powyższe kategorie zachowań mobbingujących zasadniczą kwestią jest zwrócenie uwagi na podział mobbingu, na **mobbing czynny i bierny**. O mobbingu czynnym należy mówić wówczas, gdy pracownik obarczany jest: „*zbyt dużą odpowiedzialnością przy jednoczesnym ograniczeniu mu możliwości podejmowania decyzji, co stwarza poczucie zagrożenia*”. Natomiast w kwestii mobbingu biernego charakterystycznym jest *'powtarzające się lekceważenie pracownika, niezauważanie go i niewydawanie jakichkolwiek poleceń'*<sup>2</sup>.

**Przesłanki mobbingu**, które zostały wyprowadzone z definicji legalnej, zawartej w Kodeksie pracy, świadczą o ich nierozłączności (**muszą wystąpić łącznie**), jak

---

<sup>1</sup> /Szerzej: H. Leymann, A. Gustavsson, *Psychological violence at workplace. Two explorative studies*, Wydawnictwo Arbetarskyddsstyrelsen, Stockholm 1984/.

<sup>2</sup> /Szerzej: J. Marciniak, *Mobbing, dyskryminacja, molestowanie – zasady przeciwdziałania*, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2011/.

również o determinującym czasie dla ich występowania. Z tego względu można wskazać, iż mobbing to zachowania, które:

- (1) dotyczą pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi,
- (2) polegają na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika,
- (3) wywołują u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej,
- (4) powodują lub mają na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika,
- (5) powodują izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników

Wskazane przez ustawodawcę przesłanki mobbingu wyczerpują również cechę pewnej systematyczności zachowań prześladowcy, którego celem jest poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Kolejne elementy definicji mobbingu weryfikowane w procesie wystąpienia tego zjawiska to nękanie lub zastraszanie, które najczęściej polegają na długotrwałym i uporczywym, jak i celowym działaniu osób mobbingujących po krzywdzonego pracownika. Każde z tych działań lub zachowań wywołuje u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, ale również wprowadza poczucie lęku, niepewności, niepokoju, osłabienia umiejętności w podejmowaniu decyzji, czy właśnie schorzenia natury psychicznej oraz psychosomatycznej. W definicji kodeksowej mobbingu każdy z jej poszczególnych elementów zawiera w sobie kategorie prawne, psychologiczne, socjologiczne i etyczne.

### **Czy wiesz, że:**

- **Zdarzenie stanowiące początek mobbingu** jest dopuszczalne dla możliwości przypisania pracodawcy odpowiedzialności za mobbing, ponieważ zgodnie z linią orzeczniczą Sądu Najwyższego obowiązek przeciwdziałania mobbingowi polega na starannym działaniu.

- **Zjawisko mobbingu ma charakter dynamiczny i eskaluje** w miarę upływu czasu. Początkowo są to drobne i incydentalne przypadki, które dopiero z czasem poprzez kwalifikowaną sumę tych zdarzeń, nabierają cech mobbingu.
- **Z prawnego punktu widzenia nie jest istotny początek tego zjawiska**, ponieważ występuje brak związku logicznego pomiędzy jego początkiem a możliwością przypisania pracodawcy odpowiedzialności za zaistnienie mobbingu w środowisku pracy. Jedynie w zakresie badań socjologicznych wskazuje się na zdarzenie inicjujące tego rodzaju przemoc psychiczną w miejscu pracy.
- W prawnym aspekcie mobbingu **ważne jest skumulowanie wszelkich zachowań**, które dotyczą pokrzywdzonego pracownika lub są skierowane przeciwko niemu w odniesieniu do definicji legalnej ujętej w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p.
- **Pracodawca** w każdej organizacji ma do spełnienia szczególną rolę w zakresie wywiązania się z obowiązku prewencyjnego – wolą ustawodawcy **jest zobowiązany do przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy** (art. 94<sup>3</sup> § 1 k.p.).
- **Odpowiednie procedury antymobbingowe** są świadomą polityką pracodawcy w aspekcie przeciwdziałania mobbingowi.
- Przepis art. 94<sup>3</sup> § 1 k.p. nakłada na pracodawcę odpowiedzialność za wszelkie zachowania i działania o znamionach mobbingu również wywołane przez innych pracowników. **Przeciwdziałanie mobbingowi** powinno objawiać się aktywnym działaniem pracodawcy, które powinno służyć zatrudnionym pracownikom, poprzez wprowadzanie odpowiednich standardów do polityki wewnętrznej w miejscu pracy.

- Zgodnie z wolą ustawodawcy **odpowiedzialność za mobbing ma charakter wyłącznie deliktu** (z czynu niedozwolonego pracodawcy) i zastosowanie mają tu regulacje cywilnoprawne, czyli występuje **kontraktowa odpowiedzialność pracodawcy za mobbing**.
- Skutki prawne występowania zjawiska mobbingu dla pracodawcy, ustawodawca zawarł w **art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p.** W świetle tego uregulowania pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.
- Dodatkowo w myśl **art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p.** pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.
- **Pokrzywdzonym pracownikom**, wolą ustawodawcy przysługują odpowiednio roszczenia o zadośćuczynienie i/lub o odszkodowanie. **Pozew w tym zakresie zawsze jest kierowany przeciwko pracodawcy**, któremu przysługuje roszczenie regresowe o zwrot wypłaconego przez niego zadośćuczynienia i/lub odszkodowania od mobberów.

#### **Kto może zgłosić wystąpienie działań i zachowań o charakterze mobbingu?**

- Każdy pracownik, nawet anonimowo, może o mobbingu w danym miejscu zatrudnienia poinformować Państwową Inspekcję Pracy.
- Mobbing w pracy powinien zostać zgłoszony w pierwszej kolejności pracodawcy, pod warunkiem, że to nie on jest sprawcą takiego zachowania.

- Pokrzywdzony pracownik może jednak udać się ze swoim zgłoszeniem do sądu pracy (pozew o zadośćuczynienie i/lub odszkodowanie z tytułu mobbingu). Przepisy nie wskazują żadnej kolejności oraz trybu załatwiania roszczeń wynikających z mobbingu, a więc to od pracownika będzie zależało, kiedy i komu zgłosi całe zdarzenie.
- W pozwie kierowanym do sądu pracy należy zawrzeć informacje czy strony podjęły próbę mediacji lub innego pozasądowego sposobu rozwiązywania sporu, a w przypadku, gdy takich prób nie podjęły, wyjaśnienie przyczyny ich nie podjęcia.
- Pozew powinien nadto zawierać wskazanie faktów, na których powód opiera swoje żądanie, a w miarę potrzeby uzasadniających również właściwość sądu przy uwzględnieniu, że powództwo w sprawie z zakresu prawa pracy można wytoczyć bądź przed sąd ogólnie właściwy dla pozwanego, bądź przed sąd, w którego obszarze właściwości praca jest, była lub miała być wykonywana.
- Sąd właściwy do rozpoznania sprawy o mobbing jest sąd rejonowy, a w przypadku, kiedy wysokość dochodzonego roszczenia tytułem mobbingu wynosi więcej niż 75,000zł – sąd okręgowy.

**Żołnierze i funkcjonariusze** (także kobiety) mogą dochodzić przysługujących im praw, z uwagi na krzywdzące działania i zachowania o charakterze mobbingu w zakresie roszczeń cywilnoprawnych (art. 24 k.c., art. 448 k.c. w związku z art. 300 k.p.)

- w sprawach pracowniczych spór toczy się między pracownikiem a pracodawcą. Jeżeli powód nie jest pracownikiem w rozumieniu art. 2 k.p., to nie może dochodzić swoich roszczeń przed sądem pracy.



- powyższe oznacza, że sprawę powinien rozpoznawać nie sąd pracy, ale sąd cywilny, do którego kompetencji należy rozpoznawanie spraw uregulowanych w kodeksie cywilnym. **Tylko Służba Więzienna ma odpowiednie odesłanie w swej procedurze.**

### **WAŻNE!**

- Artykuł 94<sup>3</sup> k.p., całościowo regulujący odpowiedzialność pracodawcy w związku z działaniami o charakterze mobbingu, tym samym do roszczeń pokrzywdzonego pracownika należy zastosować **trzyletni termin przedawnienia** (od dnia, w którym stało się wymagalne), właściwy dla roszczeń ze stosunku pracy.
- Ustawowe przesłanki mobbingu również były wielokrotnie podnoszone w orzecznictwie z uwzględnieniem stanowiska Sądu Najwyższego. Jednomyślność linii orzeczniczej w tym zakresie wskazuje, iż zgodnie z regułami dowodowymi wynikającymi z treści art. 6 Kodeksu cywilnego, **ustawowe przesłanki mobbingu zawsze muszą być spełnione łącznie oraz udowodnione przez pracownika pokrzywdzonego**, który z tego faktu wywodzi skutki prawne. To na osobie doświadczającej przemocy w organizacji ciąży obowiązek **udowodnienia** przed sądem, że na skutek mobbingu wystąpił u niej rozstrój zdrowia.
- Dochodzenie roszczeń na mocy art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. oraz/lub z art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p. **nie wymaga** rozwiązania stosunku pracy.
- W sprawach pracowniczych wysokość ponoszonych przez pracownika kosztów zależy od wartości przedmiotu sporu (WPS) – jeżeli roszczenie o prawa majątkowe objęte pozwem **nie przekracza 50.000 zł**, wtedy pracownik **nie uiszcza** żadnej opłaty; powyżej tej kwoty – 5% od WPS.

- Właściwość rzeczową sądu okręgowego w sprawie z powództwa pracownika, której przedmiotem jest wyłącznie roszczenie o zasądzenie zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę (na podstawie art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. albo art. 24 § 1 zd. 2 k.c. w zw. z art. 445 k.c. lub art. 448 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), określa się na podstawie art. 17 pkt 4 k.p.c. Do właściwości sądów okręgowych należą sprawy m.in. o prawa niemajątkowe i łącznie z nimi dochodzone roszczenia majątkowe oprócz spraw o ustalenie lub zaprzeczenie pochodzenia dziecka, o unieważnienie uznania dziecka oraz o rozwiązanie przysposobienia, o ochronę praw autorskich i pokrewnych, jak również dotyczących wynalazków, wzorów użytkowych, wzorów przemysłowych, znaków towarowych, oznaczeń geograficznych i topografii układów scalonych oraz o ochronę innych praw na dobrach niematerialnych, czy też o prawa majątkowe, **w których wartość przedmiotu sporu przewyższa 75 000 zł**, oprócz spraw o alimenty, o naruszenie posiadania i o zniesienie wspólności majątkowej między małżonkami oraz spraw o uzgodnienie treści księgi wieczystej z rzeczywistym stanem prawnym.

### **Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa (WPA):**

- Polityka antymobbingowa jest bardzo ważnym instrumentem dla pracodawcy, dzięki której może on wywiązać się z ustawowego obowiązku przeciwdziałania mobbingowi, co ma związek z odpowiednimi regulacjami w zakresie rozwiązywania problemu. Dzięki polityce antymobbingowej pracodawca ma możliwość podejmowania właściwych decyzji w celu wykrycia przemocy psychicznej w miejscu pracy, odpowiedniego działania, służącego zdemaskowaniu mobberów, wyciągnięcia adekwatnych konsekwencji w stosunku do ich zachowań, ale także dla otoczenia. Tym samym polityka antymobbingowa winna być właściwym wsparciem osób mobbingowanych.

- Działanie antymobbingowe, zgodnie z celem polityki przeciwdziałania mobbingowi, powinno wyprzedzać nieetyczne zachowania osób, posiadających predyspozycje do tego typu bezprawnych i nieetycznych działań. Stosowanie kontroli prewencyjnej, poszerzanie informacji w tej tematyce, jak i systematyczne szkolenia, mają za zadanie służyć zwielokrotnieniu odpowiedniej edukacji wśród zatrudnionej załogi.
- Wewnętrzna polityka antymobbingowa nie została uregulowana przepisami prawa powszechnie obowiązującego pomimo, iż ustawodawca nałożył na pracodawcę obowiązek przeciwdziałania mobbingowi.
- Charakterystyczne dla WPA jest doprecyzowanie co najmniej czterech głównych pojęć a mianowicie:

**I. pojęcie mobbingu**, zgodnie z ustawową definicją;

**II. pojęcie komisji antymobbingowej (pojednawczej)**, która powinna być organem kolegialnym, powoływanym każdorazowo przez pracodawcę w celu rozpatrzenia skargi pracownika o mobbing, z jednoczesnym uwzględnieniem standardów osobowych: osoba wskazana przez pracodawcę, osoba wskazana przez pracowników, przedstawiciel organizacji związkowej, osoba posiadająca kwalifikacje z dziedziny psychologii lub mediacji (najlepiej z zewnątrz organizacji);

Każdy z członków takiej komisji powinien być właściwie przeszkolony z zakresu problematyki mobbingowej oraz podstawowych potrzeb psychologicznych ofiary mobbingu;

**III. pojęcie pracownika**;

**IV. pojęcie pracodawcy**;

zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

- Odpowiednio doprecyzowane w WPA powinno być również to, w jakiej formie pracownik pokrzywdzony może złożyć skargę i do kogo. Ponadto powinno się wymagać, aby **nie były przyjmowane skargi anonimowe**, gdyż mogłoby to sprzyjać nadużyciom.
  
- Ważną częścią WPA jest określenie tego, jakimi metodami pracodawca będzie się posługiwał w celu zwalczania patologicznych zdarzeń w miejscu pracy. W literaturze przedmiotu wskazuje się, że za niewywiązanie się przez pracodawcę z ustawowego obowiązku przeciwdziałania mobbingowi pracodawca może ponieść odpowiedzialność odszkodowawczą w postaci zadośćuczynienia i/lub odszkodowania pieniężnego za rozstrój zdrowia spowodowany mobbingiem, w ramach spoczywającego na nim obowiązku tworzenia w zakładzie pracy środowiska wolnego od wszelkiej patologii oraz w zakresie ryzyka osobowego odpowiedzialności za działania innych osób, które wywołują szkodę na osobie pracownika.

### **Uprawnienia poszkodowanego mobbingiem pracownika:**

- 1) Możliwość** (nie obowiązek!) zgłoszenia pracodawcy, organizacji związkowej informacji o zaistnieniu zjawiska mobbingu, zgodnie z obowiązującymi w danej jednostce postanowieniami zawartymi w WPA.
  
- 2) Możliwość** zwrócenia się do pracodawcy o wszczęcie **postępowania mediacyjnego**. Ustawodawca w zakresie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego usystematyzował regulację prawną w kwestii prowadzenia mediacji, która musi być dobrowolna, na podstawie umowy i przeprowadzona przez mediatora, którym może być osoba fizyczna, posiadająca pełną zdolność do czynności prawnych oraz korzystająca w pełni z praw publicznych. Mediator powinien zachować

bezstronność i poufność przy prowadzeniu mediacji, może on odmówić prowadzenia mediacji tylko z ważnych powodów, o których jest obowiązany niezwłocznie powiadomić strony.

Z przebiegu mediacji sporządza się protokół, w którym oznacza się miejsce i czas przeprowadzenia mediacji a także imię, nazwisko (nazwę) i adresy stron, imię i nazwisko oraz adres mediatora a ponadto wynik mediacji. Protokół podpisuje mediator (jeżeli strony zawarły ugodę przed mediatorem, ugodę zamieszcza się w protokole albo załącza się do niego). Strony podpisują ugodę (niemożność podpisania ugody mediator stwierdza w protokole a odpis protokołu jest doręczony stronom przez mediatora).

**Ważne!** Ugoda zawarta przed mediatorem po jej zatwierdzeniu przez sąd ma moc prawną ugody zawartej przed sądem.

**3) Powiadomienie przez osobę mobbingowaną lub innego pracownika (także anonimowo) inspektorów Państwowej Inspekcji Pracy**, którzy w ramach przeprowadzonej kontroli w miejscu pracy mogą stwierdzić występujące nieprawidłowości, które są wymierzone przeciwko pracownikowi oraz charakteryzują się niedostosowaniem się pracodawcy, bądź pracownika do przepisów prawa pracy czy zasad współżycia społecznego.

Inspektorzy PIP, którzy przeprowadzą kontrolę w miejscu pracy w zakresie, czy jest stosowany mobbing, po jej zakończeniu **sporządzają raport**, który osoba mobbingowana może wykorzystać w ewentualnym procesie sądowym. Osoby przeprowadzające taką inspekcję, nie ujawniają danych osobowych pracowników, którzy zdecydują się na rozmowę lub na przekazanie stosownych dokumentów w aspekcie mobbingu.

4) Osoba doświadczająca dyskryminacji **powinna wyrazić sprzeciw** wobec niepożądanego zachowania, który może mieć charakter:

a) **werbalny** i polegać na przykład na bezpośrednim zwróceniu się do mobbera i poinformowaniu go o niepożądanym charakterze jego zachowania,

b) **pozawerbalny** i polegać na przykład na unikaniu kontaktu z oprawcą.

5) Próbą poradzenia sobie z sytuacjami o charakterze mobbingu przez osobę prześladowaną może być zwrócenie się do funkcjonujących na terytorium Polski **stowarzyszeń lub fundacji**, które zgodnie ze swoim statutem służą pomocą i wsparciem dla ofiar mobbingu. Osoby działające w takich organizacjach, o problematyce mobbingu mają dużą wiedzę i doświadczenie i dzięki temu mogą pokierować w odpowiedni sposób działaniami ofiary mobbingu, aby ją wesprzeć nie tylko psychicznie, ale również prawnie i pomóc jej w trudnej „walce” z mobberami.

6) Ustawodawca umożliwił **dochodzenie roszczeń przez pracownika**, który doświadczył mobbingu przed właściwym sądem pracy:

a) **pierwszy rodzaj roszczenia został ujęty w art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p.:** pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

W zakresie odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za rozstrój zdrowia pracownika wywołany mobbingiem należy uwzględnić stanowisko Sądu Najwyższego, który wskazał, że występujące w art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. pojęcie odpowiednia suma, której może domagać się pracownik w przypadku rozstroju zdrowia, jest pojęciem niedookreślonym samo zadośćuczynienie musi mieć charakter kompensacyjny, dlatego też jego wysokość nie może być symboliczną zapłatą za doznane krzywdy, ale przede wszystkim musi posiadać wymiar ekonomiczny, jako

odczuwalną wartość [Wyrok SN z dnia 8 sierpnia 2017 r., sygn. akt: I PK 206/16, LEX nr 2333062];

**b) drugim rodzajem roszczenia przysługującego pracownikowi mobbowanemu określonego w art. 93<sup>3</sup> § 4 k.p.**, jest prawo do odszkodowania. Pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

Wprowadzona nowelizacja powyższego przepisu oznacza, iż **pracownik może ubiegać się o odszkodowanie w sytuacji rozwiązania wskutek mobbingu umowy o pracę lub w razie wyrządzenia mu szkody na skutek mobbingu, niezależnie od tego, czy stosunek pracy trwa nadal czy też został rozwiązany** [art. 94<sup>3</sup> § 5 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 1510, 1700)].

### **WAŻNE (dla pracodawcy)!**

Zgodnie z obowiązującymi przepisami Kodeksu pracy nie istnieje forma mobbingu skierowanego przeciwko pracodawcy, niemniej jednak **staffing** polega na tym, że to pracownik lub grupa pracowników podejmują zachowania, działania lub zaniechania, których celem jest godzenie bezpośrednio w przełożonego, w tym przypadku, w celu wyeliminowania go z miejsca pracy lub rezygnacji z kierowniczego stanowiska.

- Zdarza się, że takie ataki podwładnych ukierunkowane są na pracodawcę. Motywacje mogą być bardzo różne, czasami wynika to z „podkupowania” personelu przez konkurencję.

- W jednostkach budżetowych zwykle celem jest wyeliminowanie takiego pracodawcy, aby jego miejsce zajął *swój* człowiek.

Podobnie jak w zjawisku mobbingu, staffing jest wysoce nieetycznym i aspołecznym działaniem. Niestety na dzień dzisiejszy brak jest przepisów uregulowanych w przepisach Kodeksu pracy. Niemniej jednak pokrzywdzony przełożony zawsze może dochodzić swoich praw na gruncie prawa cywilnego i karnego.

- Pokrzywdzony pracodawca **może względem staffera zastosować przepisy dyscyplinujące** wskazane przez ustawodawcę w Kodeksie pracy w tym:
  1. **Zastosować ogólne narzędzia służące dyscyplinowaniu pracownika**, które dzielą się **na kary niemajątkowe**: karę upomnienia i karę nagany oraz **kary majątkowe** tj. karę pieniężną;
  2. Zastosować, w zależności od natężenia negatywnych zachowań pracownika **kary porządkowe** wynikające z Kodeksu pracy (np. upomnienie, naganę);
  3. **Rozwiązać umowę z pracownikiem**, podając jako przyczynę uzasadniającą rozwiązanie niedopuszczalne działania pracownika, czy też działanie na szkodę wizerunku organizacji;

Bardzo ważną kwestią jest to, że w przypadku staffingu każde naganne zachowanie podległego pracownika, pracodawca może zakwalifikować jako podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W takiej sytuacji jest do działania prewencyjne, chroniące dobry wizerunek firmy, ale także stanowiące podstawę do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

- **Staffing** może zostać uznany przez pracodawcę jako działania, zachowania lub zaniechania, które w sposób rażący naruszają obowiązki pracownicze.



---

## Rozdział 2

### Dyskryminacja, nierówne traktowanie

---

Ustawowy zakaz dyskryminacji w stosunkach pracy oznacza, że **pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków**. Wskazać należy, że szczególnie dotyczy równego traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie pracy.

Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności 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 - jest niedopuszczalna.

#### **Podstawa prawna:**

##### **1. art. 32 Konstytucji RP:**

- Ust. 1: *Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne.*
- Ust. 2: *Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny.*

##### **2. art. 11<sup>2</sup> Kodeksu pracy [Zasada równego traktowania pracowników]: **Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków**; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.**

3. art. 11<sup>3</sup> Kodeksu pracy [Zakaz dyskryminacji]. **Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia**, w szczególności 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 **jest niedopuszczalna**. Nie przewidziano sankcji za stosowanie praktyk dyskryminacyjnych przez pracodawcę

4. art. 18<sup>3a</sup> Kodeksu pracy:

➤ § 1: **Pracownicy powinni być równo traktowani** w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, **w szczególności bez 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.**

➤ **Pracodawca jest obowiązany w szczególności przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu**, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy [art. 94 k.p.]

5. art. 18<sup>3b</sup> Kodeksu pracy:

➤ § 1: Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu (z zastrzeżeniem § 2-4 art. 18<sup>3b</sup> k.p.) uważa się **różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.**, którego skutkiem jest w szczególności:

a) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,

- b)** niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- c)** pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.
- **Pracodawca udostępnia pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu** w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewnia pracownikom dostęp do tych przepisów w inny sposób przyjęty u danego pracodawcy [art. 94<sup>1</sup> k.p.];

Przepisy polskiego prawa pracy niestety mają niedoskonale rozwinięte procedury przeciwdziałania praktykom dyskryminacyjnym, jak i z zakresu nierównego traktowania ze strony pracodawcy.

**6.** art. 119 § 1 Kodeksu Karnego:

- *Kto stosuje przemoc lub groźbę bezprawną wobec grupy osób lub poszczególnej osoby z powodu jej przynależności narodowej, etnicznej, rasowej, politycznej, wyznaniowej lub z powodu jej bezwyznaniowości, podlega karze pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5.*

**7.** art. 194 Kodeksu karnego:

- *Kto ogranicza człowieka w przysługujących mu prawach ze względu na jego przynależność wyznaniową albo bezwyznaniowość, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.*

**8.** art. 7 Powszechna Deklaracja Praw Człowieka:

- *Wszyscy są równi wobec prawa i mają prawo, bez jakiegokolwiek dyskryminacji, do jednakowej ochrony prawnej. Wszyscy mają prawo do jednakowej ochrony przed jakąkolwiek dyskryminacją, będącą pogwałceniem niniejszej Deklaracji i przed jakimkolwiek podżeganiem do takiej dyskryminacji.*

**9.** art. 3 Traktat Unii Europejskiej:

- *Zwalcza wykluczenie społeczne i dyskryminację oraz wspiera sprawiedliwość i ochronę socjalną, równość kobiet i mężczyzn, solidarność między pokoleniami i ochronę praw dziecka.*

**10.** Art. 10 Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej:

- *Przy określaniu i realizacji swoich polityk i działań Unia dąży do zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.*

**11.** art. 21 ust. 1 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej:

- *Zakazana jest wszelka dyskryminacja w szczególności ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.*

**12.** art. 14 Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności (Europejska Konwencja Praw Człowieka):

- *Korzystanie z praw i wolności wymienionych w niniejszej konwencji powinno być zapewnione bez dyskryminacji wynikającej z takich powodów, jak płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, przekonania polityczne i inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie bądź z jakichkolwiek innych przyczyn.*

**13.** Konwencja nr 111 Międzynarodowej Organizacji pracy dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu

**Zasada równego traktowania i niedyskryminacji** jest jedną z podstawowych wartości konstytucyjnych, a pozytywne obowiązki państwa w tym zakresie wynikają zarówno z aktów prawa krajowego, jak i międzynarodowego. Przepisy art. 11<sup>2</sup> i 11<sup>3</sup> k.p. i innych wskazanych źródeł prawa zawierają **nakaz równego trakto-**

**wania i zakaz dyskryminacji**, świadczy to w dużym stopniu o odwrotności tej samej zasady.

- **Zakaz dyskryminacji** w stosunkach pracy oznacza przede wszystkim mniej korzystne kształtowanie sytuacji jednego pracownika w porównaniu z innymi. Omawiane przepisy k.p. **nie określają, na kim ciąży zakaz dyskryminacji**. Zakaz dyskryminacji rozciąga się na obydwie strony stosunku pracy (pracodawca i pracownik); w praktyce ma on jednak znaczenie przede wszystkim w stosunku do pracowników. **Nie można jednak całkowicie wykluczyć dyskryminacji pracodawców lub osób działających w ich imieniu** przez pracowników lub ich reprezentantów.
  
- **Naruszenie nakazu równego traktowania** występuje w sytuacji nieuzasadnionego uprzywilejowania jednego pracownika (rzadziej natomiast będzie można mówić o dyskryminacji wszystkich pozostałych pracowników). Nakaz równego traktowania **odnosi się tylko do pracowników**.

### **Formy DYSKRYMINACJI:**

- **Dyskryminowanie bezpośrednie** (CELOWE) istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy [art. 18<sup>3a</sup> § 3 k.p.].
  
- **Dyskryminowanie pośrednie** (NIECELOWA) istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących

do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne [art. 18<sup>3a</sup> § 4 k.p.].

- **Molestowanie** każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery [art. 18<sup>3a</sup> § 5 k.p.].
- **Molestowanie seksualne** każde 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 [art. 18<sup>3a</sup> § 6 k.p.].
- **Zachęcanie innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady** [art. 18<sup>3a</sup> § 5 k.p.].

## WAŻNE!

- art. 18<sup>3a</sup> k.p. zakaz dyskryminacji jest uszczegółowieniem ogólnej **zasady równego traktowania w zatrudnieniu**;
- Skutkiem każdego rodzaju dyskryminacji są każdorazowo straty zarówno w wymiarze społecznym, etycznym, psychologicznym, jak i gospodarczym;
- **Roszczenia z tytułu dyskryminacji** w zatrudnieniu **przedawniają się z upływem trzech lat** od dnia, kiedy roszczenie stało się wymagalne. Wymagalność

odszkodowania z tytułu dyskryminacji w zatrudnieniu powstaje z chwilą dowiedzenia się przez osobę dyskryminowaną o nierównym traktowaniu w zatrudnieniu.

➤ **sądem właściwym** do rozpoznania sprawy o dyskryminację w zatrudnieniu **jest sąd rejonowy** /sąd pracy/, a w przypadku, kiedy wysokość dochodzonego roszczenia tytułem dyskryminacji wynosi **więcej niż 75.000 pln sąd okręgowy** /wydział pracy i ubezpieczeń społecznych/.

➤ Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika pokrzywdzonego działaniami o charakterze dyskryminacyjnym przewiduje obowiązek wypłaty odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu [art. 18<sup>3a</sup> - 18<sup>3e</sup> k.p.]. Sankcja ta służy dwóm celom:

**a)** wyrównaniu uszczerbku doznanego przez poszkodowanego,

**b)** zniechęceniu potencjalnych sprawców szkody do działań zagrożonych wspomnianą odpowiedzialnością.

• *Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, **ma prawo do odszkodowania** w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów [18<sup>3d</sup> k.p.]*

• *Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia 18<sup>3e</sup> k.p.]*

➤ **Ciężar dowodu w procesie sądowym:**

**a) Pracownik** musi **UPRAWDOPODOBNIĆ** wystąpienie dyskryminacji;

**b) Pracownik** wskazuje **KRYTERIUM** dyskryminacyjne (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;

**c) Pracodawca** musi **UDOWODNIĆ**, że nie doszło do dyskryminacji.

### **Przesłanki dyskryminacji:**

- to cechy leżące u podstaw bądź będące przyczyną nierównego traktowania i dyskryminacji.
- są to najczęściej **cechy** należące do tożsamości pierwotnej, a zatem takie, na które nie mamy wpływu, lub wpływ na ich zmianę jest mocno ograniczony.

### **Wewnętrzne procedury antydyskryminacyjne:**

- zespół zasad określających procedurę przeciwdziałania przejawom dyskryminacji oraz postępowania w sytuacji wystąpienia takich zdarzeń.
- Podobnie jak w WPA.
- Należy doprecyzować główne pojęcia dotyczące form dyskryminacji.

### **Uprawnienia poszkodowanego działaniami dyskryminującymi pracownika:**

**1) Możliwość**, nie obowiązek zgłoszenia pracodawcy, organizacji związkowej informacji o zaistnieniu zjawiska dyskryminacji zgodnie z obowiązującymi w danej jednostce postanowieniami zawartymi w przepisach Wewnętrznej procedury antydyskryminacyjnej.

**2) Możliwość** zwrócenia się do pracodawcy o wszczęcie **postępowania mediacyjnego**. Ustawodawca w zakresie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego usystematyzował regulację prawną w kwestii prowadzenia mediacji, która musi



być dobrowolna, na podstawie umowy i przeprowadzona przez mediatora. Mediatorem może być osoba fizyczna, posiadająca pełną zdolność do czynności prawnych oraz korzystająca w pełni z praw publicznych. Mediator może odmówić prowadzenia mediacji tylko z ważnych powodów, o których jest obowiązany niezwłocznie powiadomić strony. Mediator powinien zachować bezstronność i poufność przy prowadzeniu mediacji.

Z przebiegu mediacji sporządza się protokół, w którym oznacza się miejsce i czas przeprowadzenia mediacji a także imię, nazwisko (nazwę) i adresy stron, imię i nazwisko oraz adres mediatora a ponadto wynik mediacji. Protokół podpisuje mediator (jeżeli strony zawarły ugodę przed mediatorem, ugodę zamieszcza się w protokole albo załącza się do niego). Strony podpisują ugodę (niemożność podpisania ugody mediator stwierdza w protokole a odpis protokołu jest doręczony stronom przez mediatora).

**Ważne! UGODA** zawarta przed mediatorem ma po jej zatwierdzeniu przez sąd moc prawną ugody zawartej przed sądem.

- 3) Powiadomienie przez osobę dyskryminowaną lub innego pracownika (może być również powiadomienie anonimowe) inspektorów Państwowej Inspekcji Pracy, którzy w ramach przeprowadzonej kontroli w miejscu pracy mogą stwierdzić występujące nieprawidłowości, które są wymierzone przeciwko pracownikowi oraz charakteryzują się niedostosowaniem się pracodawcy, bądź pracownika do przepisów prawa pracy czy zasad współżycia społecznego. Inspektorzy PIP, którzy przeprowadzą kontrolę w miejscu pracy w zakresie, czy jest występują zachowania naruszające zasadę równego traktowania, po jej zakończeniu, sporządzają raport, który osoba dyskryminowana może wykorzystać w ewentualnym procesie sądowym. Osoby przeprowadzające taką inspekcję, nie ujawniają danych osobowych pracowników, którzy zdecydują się na rozmowę, lub na przekazanie

stosownych dokumentów z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

- 4) Próbą poradzenia sobie z sytuacjami naruszającymi przepisy prawa przez osobę dyskryminowaną może być zwrócenie się do funkcjonujących na terytorium Polski **stowarzyszeń lub fundacji**, które zgodnie ze swoim statutem służą pomocą i wsparciem.
  
- 5) Osoba doświadczająca dyskryminacji powinna wyrazić sprzeciw wobec niepożądanego zachowania, który może mieć charakter:
  - a) **werbalny** i polegać na przykład na bezpośrednim zwróceniu się do sprawcy i poinformowaniu go o niepożądanym charakterze jego zachowania,
  - b) **pozawerbalny** i polegać na przykład na unikaniu kontaktu ze sprawcą.
  
- 6) Ustawodawca umożliwił **dochodzenie roszczeń przez pracownika**, w przypadku dyskryminacji poprzez domaganie się odszkodowania przed właściwym sądem pracy w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę;
  - w przypadku odpowiedzialności kontraktowej nie ma ustalonej dolnej granicy odszkodowania,
  - w obu przypadkach odszkodowanie nie ma górnego limitu wysokości.[art. 18<sup>3d</sup> Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 1510, 1700)].

### **Systematyka dyskryminacji i mobbingu:**

- **CZAS.** W dyskryminacji może mieć charakter jednorazowy, w mobbingu działania muszą być długotrwałe i uporczywe.

- **CIĘŻAR DOWODOWY.** W dyskryminacji ciężar udowodnienia spoczywa na pracodawcy, pracownik ma za zadanie jedynie uprawdopodobnić, że doszło do dyskryminacji. W mobbingu to osoba mobbingowana musi udowodnić, że do niego doszło i przedstawić stosowne dowody, świadków, którzy to potwierdzą.
  
- **CEL.** W dyskryminacji dotyczy pogorszenia warunków zatrudnienia lub/oraz nierównego kształtowania pozycji zawodowej danego pracownika lub grupy pracowników. W mobbingu powoduje zaniżenie poczucia przydatności zawodowej, poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.
  
- **SPRAWCA.** Dyskryminuje pracodawca bezpośrednio lub pośrednio. Mobbingować może pracodawca oraz pracownik.
  
- **OBSZAR.** W dyskryminacji może dotyczyć nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia i awansów, dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Do mobbingu dochodzi podczas trwania stosunku pracy, również podczas wykonywania pracy w oparciu o umowy cywilnoprawne lub samozatrudnienie.
  
- **CECHA INICJUJĄCA.** Dyskryminacja jest motywowana cechami prawnie chronionymi, takimi jak: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna, zatrudnienie na czas określony lub w pełnym, lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. W mobbingu bardzo trudno wskazać cechy inicjujące powstanie mobbingu, choć niektórzy wskazują na cechy, które mogą ułatwić jego zaistnienie: cechy ofiary, cechy mobbera, kultura organizacyjna, styl zarządzania, trudna sytuacja na rynku pracy (kryzysy, spowolnienia gospodarcze itp.).

➤ **SANKCJE/ROSZCZENIA.** W dyskryminacji występują sankcje karne, pracownik może domagać się odszkodowania. W przypadku mobbingu pracownikowi przysługuje prawo żądania zadośćuczynienia za wywołanie rozstroju zdrowia oraz prawo żądania odszkodowania.

### **Czy wiesz, że?**

Osoby, pokrzywdzone działaniami i zachowaniami o charakterze mobbingu lub naruszającymi zasadę równego traktowania w zatrudnieniu i niedyskryminacji, które nie podlegają ochronie Kodeksu pracy także mogą dochodzić roszczeń w ramach kodeksu cywilnego?

- zgodnie z art. 22 Kodeksu pracy **przez nawiązanie stosunku pracy** pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez niego, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem;
- zasady zawierania umów cywilnoprawnych, do których zalicza się: umowę zlecenia oraz umowę o dzieło, uregulowane zostały przepisami Kodeksu cywilnego;
- najważniejszą cechą odróżniającą umowy cywilnoprawne od umowy o pracę jest brak podporządkowania wykonawcy powierzającemu pracę;
- poza pracownikami i kandydatami do pracy przepisy zakazują dyskryminacji i nierównego traktowania także **w stosunku do innych grup osób funkcjonujących na rynku pracy**, do których należą:
  - a. osoby współpracujące z firmami **na podstawie umów cywilnoprawnych**, w szczególności umowy zlecenia, umów o świadczeniu usług, umów o dzieło

czy kontraktów menedżerskich;

**b.** osoby samozatrudnione, prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą  
inne osoby, które prowadzą działalność zawodową.

➤ **katalog kryteriów dyskryminacyjnych w przypadku współpracowników jest inny** niż ten przewidziany w Kodeksie pracy dla pracowników i **ma charakter zamknięty** i zawiera zakaz nierównego traktowania ze względu na: płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, **światopogląd**, który nie został wprost wskazany w Kodeksie pracy w stosunku do pracowników, niepełnosprawność, wiek, orientację seksualną.

**W stosunku do osób spoza grona pracowników nie można stosować przepisów dotyczących roszczeń w razie dyskryminacji zawartych w Kodeksie pracy**, konieczne będzie wykorzystanie przepisów ogólnych Kodeksu cywilnego. Do roszczeń, z którymi można wystąpić na podstawie Kodeksu cywilnego, należą:

- 1) odszkodowanie przysługuje osobie, która poniosła szkodę w postaci rzeczywistej straty oraz utraconych korzyści.
- 2) zadośćuczynienie za krzywdę.

**Ważne!** Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w dniu 12 stycznia 2023 r. wydał wyrok (sygn.akt: C-356/21), który będzie bardzo ważny dla firm zatrudniających współpracowników na podstawie umów cywilnoprawnych i samych współpracowników. Z orzeczenia wynika, że **przepisy o ochronie przed dyskryminacją nie dotyczą wyłącznie pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, ale też osób świadczących usługi na innych podstawach** (np. w oparciu o umowę B2B, umowę o dzieło czy umowę zlecenia).

---

## ROZDZIAŁ 3

### Check-lista dla Pracownika<sup>3</sup>

---

- 1. Skontaktuj się z psychologiem** (od razu po zdarzeniu), zwłaszcza jeśli jesteś w szoku i w wyniku eskalacji trudnych i intensywnych emocji nie myślisz racjonalnie. Psycholog pomoże Ci odzyskać równowagę i uspokoi Twoje emocje.
- 2. Zasięgnij porady prawnej.** Pierwsze kroki skieruj do adwokata, specjalizującego się w mobbingu i dyskryminacji, który oceni, czy przemoc, której doświadczyłeś jest przemocą z prawnego punktu widzenia, który zadba o Twoje interesy i podpowie ci kierunek działań oraz powie, w jaki sposób bezpiecznie rozmawiać o Twoim doświadczeniu ze współpracownikami i klientami.
- 3. Zadbaj o prywatność!** Dla swojego bezpieczeństwa zapłać za te usługi lub skorzystaj z darmowej porady anonimowo, zwłaszcza jeśli piastujesz wysokie stanowisko zawodowe lub skorzystaj ze sprawdzonych organizacji pomocowych, które dbają o poufność danych.
- 4. Skaluj swoje działania!** Oficjalne zgłoszenie przemocy nakręca spiralę działań, od których już nie ma odwrotu i po których tracisz szansę na załatwienie sprawy w polubowny sposób. Zanim formalnie zgłosisz przemoc zastanów się, czy nie będzie korzystniejsze dla Ciebie podjęcie innych działań, które

---

<sup>3</sup> Konsultacja psychologiczna: Daniel Mróz Fundacja na Rzecz Przeciwdziałania Przemocy Feniks.

z jednej strony zatrzymają przemoc, a z drugiej nie będą wymagały od Ciebie tak dużego zaangażowania w trudne działania prawne (patrz pkt. 2).

- 5. Jeśli ktoś Cię przeprosza, przyjmij przeprosiny,** nawet, jeśli ktoś uraził Twoje ego. Sprawy sądowe trwają latami i są mocno wyniszczające, a ich finał może być różny, zwłaszcza jeśli po drugiej stronie masz osobę o sporych koneksjach i znajomościach, działającą w nieetyczny sposób, która może zniszczyć Twoje życie zawodowe i osobiste oraz Twoje zdrowie.
  
- 6. Zbierz dowody.** Zabezpiecz zeznania świadków i maile, zanim znikną, a świadkowie zaczną kalkulować, po której stronie się opowiedzieć. Nie wykorzystuj ich od razu, tylko użyj jako przysłowiowej *karty przetargowej* do polubownego zakończenia konfliktu lub, jeśli zdecydujesz się na oficjalne działania, w mediacjach lub w sądzie. Ważne! Jeśli zdecydujesz się na tą drugą opcję, nie ujawniaj wszystkich materiałów od razu, aby nie ułatwić linii obrony sprawcy. Pamiętaj, aby nigdy nie wykorzystywać zebranych dowodów do szantażowania pracodawcy, grozi to odpowiedzialnością karną!
  
- 7. Nigdy nie mów głośno o przemocy w środowisku pracy** pod wpływem impulsu i bez konsultacji z adwokatem, zwłaszcza obcym osobom. Tym bardziej nie pisz o niej mediach społecznościowych i nie udzielaj żadnych wywiadów w prasie! Pamiętaj, że w ramach działań odwetowych sprawca może doszczętnie zrujnować Ci reputację lub wnieść przeciwko Tobie pozew o zniesławienie, nawet jeśli opisana przez Ciebie historia jest prawdziwa. Bo każde słowo ma znaczenie, a działając w emocjach, łatwo popełnić błąd. Upubliczniając swoją historię narazisz się także na wtórną wiktyimizację, kiedy sprawca i jego mniej lub bardziej świadomi sojusznicy

posługujący się fejkowymi profilami, a także zupełnie obce Ci osoby zasypią Cię wulgarnymi komentarzami, kwestionującymi autentyczność Twojej historii.

**8. Wsłuchaj się w siebie**, zastanów się, co jest dla Ciebie najlepsze, jakie masz możliwości i co chcesz zrobić z przemocą w środowisku pracy. Nie daj sobie wmówić, że Twoja decyzja jest błędna. Nie ulegaj wpływom mediów, ugrupowań czy osobom z zewnątrz. Tylko Ty sam wiesz, co jest dla Ciebie najlepsze. Nie każdy ma siłę na to, aby przeciwstawić się przemocy w bezpieczny dla siebie sposób, czasami warto odpuścić temat i to też jest ok. Jeśli jednak wskutek przemocy ucierpiała Twoja godność, a całe Twoje dotychczasowe życie legło w gruzach walcz o siebie, jeśli masz na to przestrzeń, z dobrymi intencjami, w obronie swojego prawa do godności, a nie w ramach zemsty czy urażonego ego. Bo pobudki mają znaczenie, te dobre nas uskrzydlą złe, ściagną nas w dół.

**9. Sąd to ostateczność!** Jeśli możesz, wybierz inne działania, które zatrzymają przemoc w miejscu pracy. Pamiętaj także o tym, że każdy, w tym sprawca może popełnić błąd, a jednorazowe zdarzenie nie musi się powtórzyć. Zawsze wówczas możesz odpuścić, robiąc przy tym bilans zysków i strat. Takie *odpuszczenie* też jest ok, a nawet mieści się w granicach asertywności, zwłaszcza jeśli sytuacja nie eskaluje i się nie powtarza. Pamiętaj jednak o tym, że brak reakcji z Twojej strony może spotęgować w sprawcy poczucie bezkarności. W takim przypadku reakcja z Twojej strony jest konieczna i jak najbardziej uzasadniona. Najważniejsze jest to, aby wyciągać wnioski na przyszłość!



## Kiedy zdecydujesz się na oficjalne działania:

- 1. Najpierw zbierz dowody.** Sprawdź z adwokatem, czy to, co masz jest wystarczające do podjęcia oficjalnych działań.
- 2. Regulamin pracy.** Jeśli w Twojej firmie obowiązują procedury antymobbingowe skorzystaj z nich. To nie przywilej, ale Twój obowiązek, wynikający z Twoich obowiązków pracowniczych, jeśli podejmiesz decyzję o rozpoczęciu oficjalnych działań. W przypadku braku Twojej reakcji, tracisz prawo do pociągnięcia do odpowiedzialności pracodawcy i możesz jedynie kierować roszczenia bezpośrednio do sprawcy przemocy.
- 3. Zgłoś pracodawcy.** Poinformuj pracodawcę o sytuacji związanej z nieetycznym zachowaniem się współpracowników względem Ciebie, pokaż dowody i przedstaw świadków tych zachowań, zgodnie z zaleceniami swojego adwokata.
- 4. Związki zawodowe.** Poinformuj działającą w miejscu pracy organizację związkową o sytuacjach, które wyczerpują znamiona mobbingu, dyskryminacji lub nierównego traktowania.
- 5. PIP.** Zgłoś sprawę do Państwowej Inspekcji Pracy.
- 6. Nie działaj w pojedynkę!** Poproś o wsparcie lokalną, sprawdzoną organizację wspierającą poszkodowanych przemocą w środowisku pracy, dbającą o poufność beneficjentów i działającą *fair play*.
- 7. Wszystkie wymienione wyżej działania podejmij równocześnie!**

- 8. Dystans.** Komunikuj się ze sprawcą w formalny sposób np. mailowo lub osobiście, ale zawsze przy świadkach. Zwracaj uwagę na to, co i komu mówisz.
  
- 9. Bądź wzorowym pracownikiem.** Nie zaniedbuj swoich obowiązków i nie dawaj sprawcy przestrzeni do dyskredytacji swojej pracy.
  
- 10. Wypowiedzenie.** Jeśli możesz, zmień jak najszybciej miejsce pracy, zwłaszcza, kiedy widzisz, że ww działania nie przynoszą efektów.

---

## **ROZDZIAŁ 4**

### Check-lista dla Pracodawcy<sup>4</sup>

---

#### **Jak się uchronić przed roszczeniem o mobbing/dyskryminację?**

- 1. Stwórz politykę przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji** (WPA, str. 24), i dodatkowo, w przypadku dyskryminacji doprecyzuj główne pojęcia dotyczące jej form oraz stwórz zasady określające procedurę przeciwdziałania jej przejawom oraz postępowania w sytuacji wystąpienia takich zdarzeń.
  
- 2. Podejmuj działania prewencyjne.** Procedury antymobbingowe i antydyskryminacyjne powinny być przestrzegane i podpisane przez każdego pracownika w organizacji, już na etapie rekrutacji. Będąc świadomym pracodawcą przestrzegaj zasad i podejmuj działania mające na celu przeciwdziałanie zjawiskom mobbingu i dyskryminacji, a w szczególności: przeprowadzaj szkolenia, monitoruj nastroje pracownicze, diagnozuj kulturę pracy. Wykorzystując wszelkie dostępne kanały buduj skuteczną komunikację, rozpowszechniając materiały informacyjne i edukacyjne dotyczące budowania przyjaznego środowiska pracy, wolnego od mobbingu i dyskryminacji, kształtuj pozytywne wzorce i relacje oraz właściwą kulturę organizacyjną.

---

<sup>4</sup> Konsultacja psychologiczna: Daniel Mróz Fundacja na Rzecz Przeciwdziałania Przemocy Feniks.

**3. Kadra Menedżerska vs. Pracownicy.** Menagerowie na każdym szczeblu organizacji pełnią szczególną rolę w przeciwdziałaniu zjawiskom mobbingu i dyskryminacji. Dotyczy to równego traktowania, poszanowania godności i dóbr osobistych, budowania kultury opartej na szacunku, zaufaniu, uczciwości i otwartej komunikacji. Poinformuj swoich współpracowników o tym, że bezwzględnie każdy pracownik organizacji powinien niezwłocznie reagować na wszelkie zauważone przejawy niewłaściwych zachowań i zjawisk i przekazywać takie informacje Tobie, jako Pracodawcy nie tylko wtedy, gdy dotyczą bezpośrednio niego, ale także, a być może zwłaszcza wtedy, gdy dotyczą kolegi/koleżanki z pracy, którym brakuje kompetencji lub odwagi do samodzielnego zgłoszenia.

W sytuacji mobbingu czy dyskryminacji masz prawo żądać od pracowników unikania lub zaprzestania stosowania działań o charakterze mobbingowym oraz masz obowiązek podjąć działania zmierzające do usunięcia tych zjawisk i ich skutków.

**4. Informuj o tym, że stosowanie mobbingu i dyskryminacji wiąże się z odpowiedzialnością!** Uprawianie zachowań zmierzających do mobbingu i dyskryminacji stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i może być dla Ciebie pretekstem do wyciągnięcia konsekwencji służbowych wobec takiej osoby, w tym rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy. Odpowiedzialności podlegają również osoby, które bezpodstawnie pomawiają o mobbing lub dyskryminację.

**5. Rozmawiaj, pytaj, przypominaj!** Regularnie podejmuj działania zapobiegające występowaniu sytuacji o podłożu mobbingowym lub dyskryminacyjnym. Właściwe rozpoznanie potrzeb i oczekiwań Pracowników możesz przeprowadzać poprzez badanie opinii pracowniczych na różnych szczeblach

organizacji w postaci ankiet, wywiadów. Wynik badań pomoże Ci w określe-  
niu poziomu zadowolenia, satysfakcji oraz oceny relacji i kultury środowiska  
pracy, które tworzysz.

6. Rozpoznanie sytuacji przemocowych następuje przy **wczesnym reagowa-  
niu i zapobieganiu**, dlatego oprócz informowania istotne jest inicjowanie  
spotkań z intencją poznania opinii Pracowników, udzielenia pomocy w kon-  
struktywnym rozwiązywaniu sporów i problemów pracowniczych. Ważna  
jest rola wsparcia w dochodzeniu do porozumienia, skupiona na poszuki-  
waniu przyczyn i rozwiązań konfliktu, przy współudziale niezależnego me-  
diatora lub coacha. Ustanowienie kanału komunikacyjnego do zgłaszania  
zjawisk mobbingu lub dyskryminacji w miejscu pracy, zapewni Tobie system  
wczesnego reagowania.
  
7. **Zastopuj przemoc!** W przypadku zgłoszenia lub podejrzenia wystąpienia  
zjawiska mobbingu lub dyskryminacji, podejmij jak najszybciej kroki w celu  
prawidłowego i rzetelnego rozpoznania oraz wyjaśnienia sprawy. Istotne  
jest to, abyś zapewnił ochronę potencjalnemu poszkodowanemu oraz  
świadkom np. odizolował w trybie natychmiastowym mobbera, do czasu  
wyjaśnienia sprawy oraz powołał komisję antymobbingową, która będzie  
mogła obiektywnie rozpatrzyć daną sytuację.
  
8. **Stosuj otwartą komunikację.** O wszczęciu postępowania pod wpływem  
skargi, spełniającej wymogi formalne, powiadom nie tylko pracownika skła-  
dającego doniesienie i jego przełożonego, ale także pracownika wskazanego  
jako sprawcę mobbingu lub dyskryminacji oraz jego przełożonego.

**9. Zabezpiecz się!** Warto w tym miejscu wspomnieć, że osoby będący mobberami mogą w ramach akcji odwetowych wnieść przeciwko Tobie pozew do sądu z tytułu rzekomego mobbingu lub dyskryminacji. Możesz się przed tym uchronić, zabezpieczając dowody w sprawie (np. zaprotokołowane wyjaśnienia od świadków i pokrzywdzonych), co może stanowić kartą przetargową nie tylko w sądzie, ale także podczas procesu mediacyjnego.

**10. Walcz o dobre imię firmy!** Sprawy związane z mobbingiem czy dyskryminacją mogą w błyskawicznym czasie wpłynąć negatywnie na reputację Twojej firmy. W przypadku nieprawdziwych zarzutów rozważ wniesienie sprawy do sądu cywilnego z tytułu ochrony dóbr osobistych (art. 24 k.c., art. 43 w zw. z art. 24 k.c.), żądając naprawienia szkody, zaniechania dalszych działań lub wniesienie prywatnego aktu oskarżenia z tytułu zniesławienia (art. 212 k.k.). Skuteczne może okazać się już wysłanie przedsądowego pisma z określonymi roszczeniami.

## **PAMIĘTAJ!**

**Pracodawca jest odpowiedzialny za kształtowanie zasad współżycia społecznego w miejscu pracy.**

---

## BIBLIOGRAFIA

---

### Literatura:

- **Bechowska-Gebhardt A., Stalewski T.**, *Mobbing. Patologia zarządzania personelem*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2004.
- **Bell A. H.**, *Nie musisz tego słuchać. Jak powstrzymać przemoc słowną w pracy*, Wydawnictwo Dom Wydawniczy REBIS, Poznań 2006.
- **Complak K.** (red.), *Godność człowieka jako kategoria prawa*, Wrocław 2000.
- **Einarsen S.**, *The nature and causes of bullying at work*, "International Journal of Manpower" 1999/10.
- **Góralczyk W., Sawicki S.**, *Prawo międzynarodowe publiczne w zarysie*, Warszawa 2004.
- **Hirigoyen M.F.**, *Molestowanie w pracy*, Poznań 2003.
- **Jaśkowski K., Maniewska E.**, *Komentarz aktualizowany do kodeksu pracy*, System Informacji Prawnej LEX, 2018,
- **Król A.**, *Odszkodowanie dochodzone przez pracownika od pracodawcy z tytułu mobbingu oraz dyskryminacji w miejscu pracy*, Komentarz praktyczny ABC nr 124131, LEX.
- **Krzywoń A.**, *Konstytucyjna ochrona pracy i praw pracowniczych*, Warszawa 2017.
- **Leymann H.**, *Psychological violence at workplace. Two explorative studies*, Wydawnictwo Arbetarskyddsstyrelsen, Stockholm 1984.
- **Marciniak J.**, *Mobbing, dyskryminacja, molestowanie. Przeciwdziałanie w praktyce*, Warszawa 2015.

- **Merecz D., Mościcka A., Drabek M.,** *Mobbing w środowisku pracy. Charakterystyka zjawiska, jego konsekwencje, aspekty prawne i sposoby przeciwdziałania*, Wydawnictwo Instytutu Medycyny Pracy im. Prof. J. Nofera, Łódź 2005.
- **Retterer S.,** *Pojęcie godności w obowiązującym i przyszłym prawie wspólnotowym*, [w:]
- **Safjan M.,** *Refleksje wokół konstytucyjnych uwarunkowań rozwoju ochrony dóbr osobistych*, „Kwartalnik Prawa Prywatnego” 2002, nr 1.
- **Romer M.T.,** *Prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2012.
- **Segado E.F.,** *Godność człowieka jako najwyższa wartość porządku prawnego w Hiszpanii*, [w:] K. Complak (red.), *Godność człowieka jako kategoria prawa*, Wrocław 2000.
- **Szewczyk H.,** *Mobbing w stosunkach pracy. Zagadnienia prawne*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2012.
- **Wujczyk M.,** *Prawo pracownika do ochrony prywatności*, <https://sip.lex.pl/#/monograph/369243835/6>.

#### **Akty normatywne:**

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., uchwalona przez Zgromadzenie Narodowe w dniu 2 kwietnia 1997 r., przyjęta przez Naród w referendum konstytucyjnym w dniu 25 maja 1997 r., podpisana przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej w dniu 16 lipca 1997 r. (Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483, z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1320, 1740, 2320; z 2021 r., poz. 1162; 2022 r., poz.1360).
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 1510, 1700).
- Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 1138, 1726, 1855).



- Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 2156).
- Traktat o Unii Europejskiej, Maastricht, dnia 7 lutego 1992 r., Dz.Urz., z dnia 26 października 2012 r., C 326, P. 0001 – 0390 – Tekst skonsolidowany (Dz.U. z 2004 r., nr 90, poz. 864/30).
- Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, tekst skonsolidowany uwzględniający zmiany wprowadzone Traktatem z Lizbony (Dz.U. z 2004 r., nr 90, poz. 864/2).
- Karta Praw Podstawowych UE z dnia 26 października 2012 r., opublikowana w Dz. Urz.UE z 2012 r., C 326/02.
- Powszechna Deklaracja Praw Człowieka (Dz.U. z 1964 r., nr 43, poz. 296); Dz.Urz. C 83 z 30.03.2010.
- Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 18 grudnia 1979 r. (Dz.U. z dnia 2 kwietnia 1982 r.).
- Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r., zmieniona następnie Protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełniona Protokołem nr 2 (Dz.U. z 1993 r., nr 61, poz. 284).
- Międzynarodowa konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej, otwarta do podpisu w Nowym Jorku dnia 7 marca 1966 r. (Dz.U. z 1969 r., nr 25, poz. 187).
- Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r. (Dz.U. z 1977 r., nr 38, poz. 167).
- Sprawozdanie Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia z dnia 18 lipca 2018 r. – w sprawie środków na rzecz zapobiegania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu w pracy, przestrzeni publicznej i życiu politycznym w UE, a także zwalczania tych zjawisk (nr 2018/2055 (INI)).

- Konstytucja Międzynarodowej Organizacji Pracy z dnia 9 października 1946 r., podpisana w Montrealu (Dz.U. z 1948 r., nr 43, poz. 308).
- Konwencja nr 111 MOP z dnia 25 czerwca 1958 r. uchwalona w Genewie: „Konwencja w sprawie dyskryminacji w zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu” (Dz.U. z 1961 r., nr 42, poz. 218).
- Regulamin pracowniczy urzędników Unii Europejskiej z dnia 4 marca 1968 r. (Dz.Urz. UE, L.1968.56.1/1) – wersja od: 10 września 2016 r.
- *Report on harassment at the workplace*, Parlament Europejski, A5-0283/2001.
- Raport z badania EU-OSHA z dnia 29 września 2010 r., przedstawiony w Rzymie na Konferencji Międzynarodowego Stowarzyszenia Higieny Pracy.

### **Orzecznictwo:**

- Orzeczenie TK z dnia 20 kwietnia 1993 r., sygn. akt P 6/92, OTK 1993/1, poz. 89.
- Wyrok TK z dnia 20 grudnia 2012 r., sygn. akt K 28/11 (Dz.U. z 2012 r., poz.1554).
- Wyrok SN z dnia 16 marca 2010 r., sygn. akt I PK 203/09, OSNP 2011//17-18/230.
- Wyrok SN z dnia 21 kwietnia 2015 r., sygn. akt II PK 149/14, LEX nr 1807407.
- Wyrok SN z dnia 13 czerwca 2018 r., sygn. akt II PK 59/17, OSNP2019/1/3.
- Wyrok SA we Wrocławiu z dnia 27 września 2012 r., sygn. akt III APa 27/12, LEX nr 1307530.
- Wyrok SA w Gdańsku z dnia 4 lipca 2013 r., sygn. akt III APa 12/13, LEX nr 1369288.
- Wyrok SA w Gdańsku z dnia 5 lipca 2013 r., sygn. akt III APa 10/13, LEX nr 1353665.

- Wyrok SA w Gdańsku z dnia 28 lutego 2014 r., sygn. akt III APa 2/14, LEX nr 1448508.
- Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 9 marca 1978 r., który został wydany w trybie prejudycjalnym w sprawie 106/77 Amministrazione delle Finanze dello Stato a Simmenthal SA (C-106/77 - CURIA).
- Sąd do spraw Służby Publicznej: sprawa F-95/09 Skareby przeciwko Komisji, z dnia 8 lutego 2011 r., pkt: 41–44, 49, 53.
- Odesłanie Sąd Pierwszej Instancji: sprawa T-5/92 Tallarico przeciwko Parlamentowi z dnia 21 kwietnia 1993 r. – pkt: 31 oraz sprawa T-136/98 Campogrande przeciwko Komisji z dnia 5 grudnia 2000 r. – pkt: 42;
- Wyrok Trybunału z dnia 26 stycznia 1989 r., sprawa 224/87 Koutchomoff przeciwko Komisji.
- Odesłanie: Trybunał: sprawa C-365/05 P Schmidt -Brown przeciwko Komisji, z dnia 5 października 2006 r. – pkt: 78; Sąd Pierwszej Instancji: sprawa T-254/02 L przeciwko Komisji, z dnia 9 marca 2005 r. – pkt: 148; Sąd Unii Europejskiej: ww. sprawa Komisja przeciwko Q – pkt: 67.
- Odesłanie Sąd do spraw Służby Publicznej: sprawa F-52/05 Q przeciwko Komisji z dnia 9 grudnia 2008 r. – pkt: 135; oraz sprawa F-42/10 Skareby przeciwko Komisji z dnia 16 maja 2012 r. – pkt: 135 oraz Sąd Unii Europejskiej: sprawa T-80/09 P Komisja przeciwko Q z dnia 12 lipca 2011 r.

**FUNDACJA**

**START**

**TANGO**

---

## W trosce o godność Człowieka

---

Fundacja Start Tango to organizacja non profit, która w aktywny sposób przeciwdziała przemocy w środowisku pracy i nieuczciwej konkurencji (zwłaszcza wobec Kobiet), dostarczając wiedzę oraz konkretne narzędzia, dzięki którym osoby poszkodowane mogą odzyskać sprawczość i przeciwstawić się przemocy w bezpieczny dla nich sposób.

Posiadamy krakowskie korzenie i jesteśmy z tego dumni. Mamy nadzieję, że Kraków stanie się inkubatorem dobrych praktyk w zakresie przeciwdziałania przemocy w środowisku pracy, a inne rejony Polski pójną w nasze ślady.

Więcej o nas znajdziecie na stronie [www.fundacjastarttango.pl](http://www.fundacjastarttango.pl)