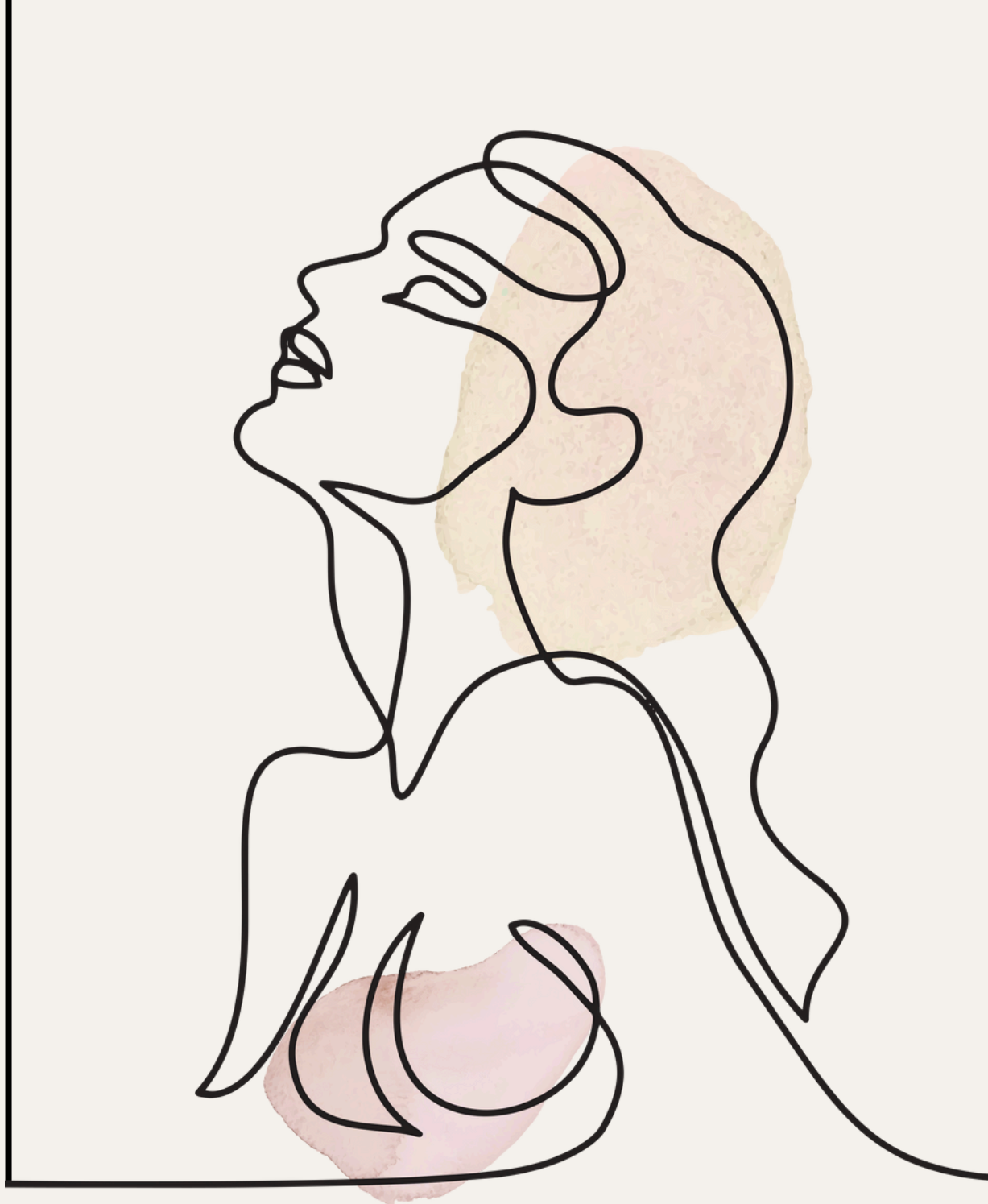


# Molestowanie



## *Prawo a molestowanie seksualne w miejscu pracy*

Niewinny żart czy już molestowanie?

*Pani*<sup>od</sup> PRAWA PRACY®

# Spis treści

Wprowadzenie	3
Dlaczego powstał ten e-book?	4
Kiedy to się zaczęło?	5
Molestowanie seksualne a przepisy prawa	7
Dyskryminacja bezpośrednia i pośrednia	14
Pozew z tytułu molestowania seksualnego w pracy	16
Ustawa równościowa	18
Prawo do odszkodowania	20
Kodeks Cywilny	22
Kodeks Karny	23
Kodeks Wykroczeń	26
Podsumowanie	27
Pomoc dla ofiar molestowania seksualnego	29

ISBN 978-83-957931-0-3



Wydanie II

ISBN 978-83-957931-0-3



# Wprowadzenie

Nie ma takich okoliczności czy też powodu, które usprawiedliwiałyby molestowanie seksualne w pracy. Molestowanie seksualne w pracy zawsze jest złe i nieusprawiedliwione, to zachowanie któremu winna jest jedynie osoba dopuszczająca się molestowania, a nie jego ofiara.

Ofiara molestowania seksualnego powinna być objęta szczególną ochroną, powinna móc się bronić, a pracodawca ma bezwzględny obowiązek przeciwdziałać molestowaniu seksualnemu w pracy wszystkimi dostępnymi środkami.

Jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy w tym zakresie jest odpowiednia edukacja pracowników chociażby poprzez poinformowanie o obowiązujących przepisach prawa, w tym zakazie dyskryminacji i zakazie molestowania seksualnego.

Nie oszukujmy się – niewielu z pracowników w ogóle czyta klauzule informacyjne w tradycyjnej formie dokumentu, a jeśli nawet pracownik przeczyta dokument, który podpisał - to prawie nikt nie zadaje sobie trudu, żeby rozszyfrować, co kryje się pod poszczególnymi numerami artykułów. Co więcej, wciąż w niektórych miejscach pracy tolerowane i uznawane za niewinne są tradycyjne żarty odnoszące się do płci i seksualności pracownika, które współcześnie, co najmniej należałoby uznać za nazbyt frywolne i niestosowne.

*Skala niezrozumienia istoty problemu jest ogromna. W toku procesów sądowych okazuje się, że osoba oskarżona o molestowanie seksualne w miejscu pracy w ogóle nie zdawała sobie sprawy, że jej zachowania mogą być nie tylko niestosowne czy źle odebrane, ale przede wszystkim krzywdzące i niezgodne z prawem.*



# *Dlaczego powstał ten e-book?*

Od kiedy pracuję zawodowo oraz od kiedy prowadzę konta w social mediach stykam się z prośbami po pomoc czy też wyjaśnienie problemów, także tych związanych z niepożądanymi zachowaniami w pracy. Poziom niewiedzy w zakresie molestowania seksualnego był dla mnie wręcz porażający. Okazało się, że do kancelarii trafiają osoby, które mimo że bez wątpliwości doświadczyły molestowania seksualnego wciąż mają obawy, co do tego czy niepożądane zachowanie było faktycznie molestowaniem seksualnym, czy zgłaszając problem nie narażą się na represje oraz jakie prawa im przysługują w związku z tym czego doświadczyły.

Postanowiłam napisać e-book dla pracowników wskazując podstawy prawne definiujące molestowanie seksualne i towarzyszące mu nadużycia lub zachowania przemocowe oraz podstawy prawne roszczeń pracowniczych. Podkreślałam w kilku miejscach tej publikacji, że molestowanie seksualne nie zna płci i dotyczy wszystkich wbrew powszechnej i błędnej opinii jakoby molestowania seksualnego czy też dyskryminacji ze względu na płeć nie doświadczali również mężczyźni, a wyłącznie kobiety.

Uważam, że należy zwrócić uwagę na kierunek orzecznictwa Europejskiego Trybunału Praw Człowieka, gdzie pojęcie „płci” jest interpretowane w taki sposób, aby uwzględnić sytuacje, w których traktowanie dyskryminujące związane jest z płcią także w abstrakcyjnym znaczeniu tzw. tożsamości płciowej. Ten ebook to także wskazówka dla pracodawców i osób zarządzających w ich imieniu firmą, oddziałem lub wyodrębnionym działem, że są oni odpowiedzialni nie tylko za przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji, ale również za kształtowanie zasad współżycia społecznego w miejscu pracy.

# *Kiedy to się zaczęło?*

Pojęcie molestowania seksualnego w miejscu pracy pojawiło się po raz pierwszy w Stanach Zjednoczonych w latach 70. XX w. Lois Jenson wraz z pozostałymi, zatrudnionymi w Eveleth Mines in Minnesota kobietami złożyła pierwsze w historii USA powództwo grupowe dotyczące molestowania seksualnego w miejscu pracy. (Marta Otto, Standard prawnej ochrony pracowników przed molestowaniem seksualnym w USA, Polityka Społeczna nr 4/2008, s. 22).

Według danych z badania przeprowadzonego w 1976 r. na zlecenie magazynu Redbook 90% kobiet wykazało, że doświadczyło jakiejś formy molestowania seksualnego w miejscu pracy. (What Men Do To Women on the Job: A Shocking Look at Sexual Harassment, Redbook, Nov. 1976). Kobiety były obiektem molestowania, od kiedy zaczęły pracować w organizacjach, jednak badaniem tego zjawiska zaczęto zajmować się z należytą starannością i powagą dopiero po ujawnieniu kilku nagłośnionych w mediach spraw, w tym w szczególności sprawy Anity Hill. (C.A. Mackinnon, Sexual Harassment of Working Women, Yale University Press, New Haven and London, 1979) Anita Hill to amerykańska profesor prawa, która oskarżyła o molestowanie seksualne swojego ówczesnego przełożonego Clarence Thomas'a - kandydata na sędziego Sądu Najwyższego, wywołując tym samym prawdziwą rewolucję. Anita Hill wykładowca Uniwersytetu w Oklahomie, na początku lat 90-tych XX w. pracowała w departamencie edukacji i komisji ds. równouprawnienia w zatrudnieniu. Przed senacką komisją ds. sądownictwa zeznała, że Thomas, będąc jej przełożonym, przytaczał żarty o tematyce seksualnej oraz opowiadał jej filmach pornograficznych, które obejrzał.

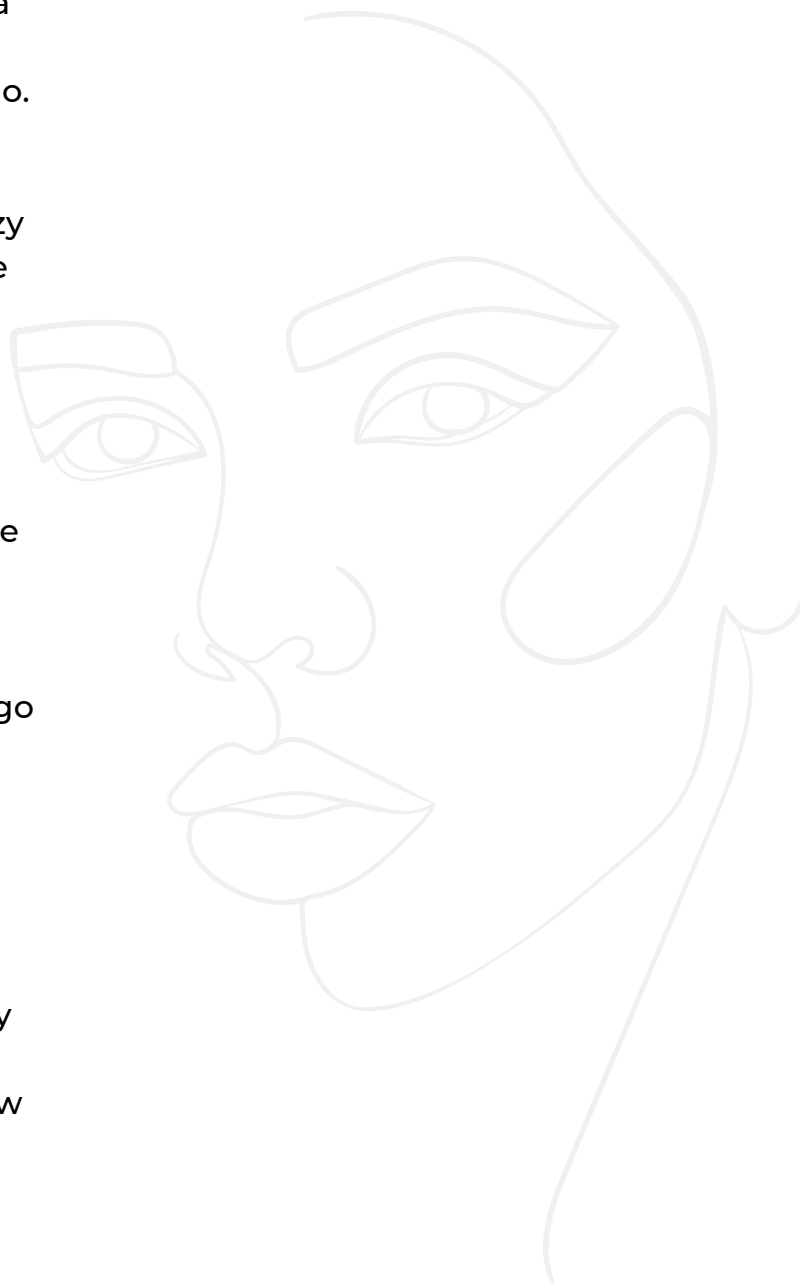
Oskarżenia Anity Hill, mimo że doświadczyła ona szykan i gróźb sprawiły, że inne kobiety zdecydowały się ujawnić nieprawidłowości w ich miejscach pracy, a w 2016 roku na ekrany kin wszedł film „Nominacja” (Confirmation), oparty na historii oskarżenia Clarenca Thomas'a.

Dziś w Stanach Zjednoczonych molestowanie zaliczone jest do grupy poważnych przestępstw, jako przestępstwo federalne i jeżeli ofiara udowodni stosowanie praktyk zaliczanych do tego rodzaju zachowań przedsiębiorcy narażeni są na wysokie grzywny.

# *Fak jest dziś w Polsce?*

Według danych CBOS co czwarta osoba zatrudniona lub ucząca się była w swoim miejscu pracy lub nauki świadkiem molestowania seksualnego. Według raportu ofiarami molestowania seksualnego w pracy dwa razy częściej są kobiety, ale należy wyraźnie podkreślić, że molestowanie seksualne dotyczy każdej płci oraz osób o nieokreślonej płci.

Molestowanie seksualne w miejscu pracy bądź nauki to najczęściej niestosowne wypowiedzi o podtekście seksualnym, które padały ze strony współpracowników (24%) część naruszeń przyjmowało formę napastowania fizycznego polegającego na wykonywaniu niestosownych gestów, nadmiernym zbliżaniu się, dotykaniu, obejmowaniu czy poklepywaniu ze strony współpracowników (9%) lub przełożonych (4%), 2% zadeklarowało, że w ich miejscu pracy lub nauki ktoś uzyskał jakieś korzyści w zamian za utrzymywanie stosunków seksualnych z przełożonym lub wykładowcą. (Badanie "Aktualne problemy i wydarzenia" CBOS 2018).



# *Molestowanie seksualne a przepisy prawa*

Typologia twórcy współczesnego pojęcia mobbingu H. Leymanna zakłada, że molestowanie seksualne jest jedną z kilkudziesięciu cech tzw. kryteriów odnoszących się do zjawiska mobbingu. Obydwa rodzaje nękania – mobbing i molestowanie seksualne cechuje osiągnięcie przez prześladowców określonego rezultatu, jak i braku zgody ofiar na poszczególne działania sprawców. Molestowanie i molestowanie seksualne to przejawy nierównego traktowania i dyskryminacji i dotyczą wszystkich pracujących osób – niezależnie od płci, a zakaz molestowania seksualnego jest wyprowadzany z norm dotyczących zakazu dyskryminacji ze względu na płeć.

Zakaz dyskryminacji i nierównego traktowania poza przepisami polskimi wynika bezpośrednio z wiążących Polskę umów międzynarodowych.

## *Konwencja Nr 111 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu*

Twórcy konwencji nawiązali do treści Deklaracji Filadelfijskiej, która stwierdza, że wszystkie istoty ludzkie, bez względu na ich rasę, wyznanie lub płeć, mają prawo do osiągnięcia postępu materialnego i rozwoju duchowego w warunkach wolności i godności, zabezpieczenia ekonomicznego i z równymi szansami. Podkreślili również, że dyskryminacja stanowi pogwałcenie praw wyrażonych w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka: Zgodnie z art. 1 konwencji określenie "dyskryminacja" oznacza:

- wszelkie rozróżnienie, wyłączenie lub uprzywilejowanie oparte na rasie, kolorze skóry, płci, religii, poglądach politycznych, pochodzeniu narodowym lub społecznym, które powoduje zniweczenie albo naruszenie równości szans lub traktowania w zakresie zatrudnienia lub wykonywania zawodu;
- wszelkie inne rozróżnienie, wyłączenie lub uprzywilejowanie powodujące zniweczenie albo naruszenie równości szans lub traktowania w zakresie zatrudnienia lub wykonywania zawodu.



## *Zalecenie 92/131/EWG Komisji Europejskiej w sprawie ochrony godności kobiet i mężczyzn w pracy*

Według zalecenia molestowanie seksualne to wszelkie zachowanie o charakterze lub podłożu seksualnym, naruszające godność kobiet i mężczyzn w miejscu pracy, niezależnie od tego, czy jest to zachowanie zwierzchników, czy współpracowników, jeżeli:

- jest niestosowne, uwłaczające i przykre dla osoby, do której się odnosi;
- stwarza klimat zastraszania, wrogości lub poniżania wokół danej osoby.

Za zachowania niedopuszczalne, które można uznać za molestowanie seksualne wskazuje:

- zniewagi i obelgi;
- insynuacje;
- niestosowne uwagi na temat ubioru, uczesania, wieku, sytuacji rodzinnej;
- lubieżne spojrzenia;
- różnego rodzaju kontakt fizyczny: głaskanie, poklepywanie
- gesty o charakterze seksualnym;
- propozycje o charakterze seksualnym;
- demonstrowanie treści o charakterze pornograficznym (fotografie, rysunki, teksty);
- wprowadzanie protekcjonalnych lub paternalistycznych stosunków, które naruszają godność osobistą.

Do zalecenia dołączony został Kodeks postępowania w sprawie zwalczania molestowania seksualnego, który niewątpliwie jest przydatny przy przygotowaniu wewnętrznych regulacji przez pracodawców.





## *Konwencja nr 190 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy*

Konwencja chroni pracowników oraz inne osoby w świecie pracy, w tym pracowników zdefiniowanych w krajowym ustawodawstwie i praktyce, jak również osoby pracujące niezależnie od charakteru umowy, na podstawie której wykonywana jest praca, osoby w trakcie szkolenia, w tym stażystów i praktykantów, pracowników, których zatrudnienie ustało, wolontariuszy, osoby poszukujące pracy oraz aplikujące o nią, a także osoby sprawujące funkcje, wykonujące obowiązki i zadania pracodawcy. Konwencja ma zastosowanie do wszystkich sektorów, prywatnych i publicznych, zarówno w gospodarce formalnej, jak i nieformalnej, na obszarach miejskich jak i wiejskich.

Konwencja ma zastosowanie do przemocy i molestowania w świecie pracy występujących w trakcie pracy, powiązanych z nią lub powstających w jej wyniku:

- w miejscu pracy, w tym w przestrzeni publicznej i prywatnej będącej miejscem pracy,
- w miejscach, w których pracownik otrzymuje wynagrodzenie, spędza przerwę na wypoczynek lub spożywa posiłek, albo korzysta z urządzeń sanitarnych, w miejscach służących do mycia i w szatniach,
- podczas podróży służbowych, wyjazdów, szkoleń, wydarzeń i działań społecznych,
- poprzez kanały komunikacyjne związane z pracą, w tym obsługiwane przez technologie informacyjne i komunikacyjne,
- w kwaterach zapewnionych przez pracodawcę, oraz
- w drodze do pracy i z pracy.



## *Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności*

Konwencja zakazuje tortur oraz niehumanitarnego lub poniżającego traktowania albo karania. Ponadto korzystanie ze wszystkich praw i wolności zawartych w 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.

## *Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych*

Zgodnie z art. 26 Paktu wszyscy są równi wobec prawa i są uprawnieni bez żadnej dyskryminacji do jednakowej ochrony prawnej. Jakakolwiek dyskryminacja w tym zakresie powinna być ustawowo zakazana oraz powinna być zagwarantowana przez ustawę równą dla wszystkich i skuteczna ochrona przed dyskryminacją z takich względów, jak: rasa, kolor skóry, płeć, język, religia, poglądy polityczne lub inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, sytuacja majątkowa, urodzenie lub jakiegokolwiek inne okoliczności. Art. 7 Paktu zawiera zakaz tortur lub okrutnego, niehumanitarnego albo poniżającego traktowania lub karania.

## *Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych*

Pakt konkretyzuje katalog praw zawartych w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka – w części dotyczącej praw społecznych. Państwa strony Paktu zobowiązane są zagwarantować wykonywanie praw przewidzianych w Pakcie bez żadnej dyskryminacji ze względu na rasę, kolor skóry, płeć, język, religię, poglądy polityczne lub inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, sytuację majątkową, urodzenie lub jakiegokolwiek inne okoliczności.

## *Konwencja w sprawie zakazu stosowania tortur oraz innego okrutnego, niehumanitarnego lub poniżającego traktowania albo karania*

Konwencja ustanawia konieczność ochrony w bardzo szerokim zakresie tj. przed każdym działaniem naruszającym godność osoby i tworzeniem wobec niej zastraszającej lub uwłaczającej atmosfery.

## *Konwencja ONZ w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet*

Konwencja zobowiązuje państwa będące sygnatariuszami do prowadzenia polityki likwidującej dyskryminację kobiet. W tym celu nakazuje ustanowienie ochrony praw kobiet na zasadach równości z mężczyznami oraz zapewnić w drodze postępowania przed właściwymi sądami państwowymi i innymi organami publicznymi skuteczną ochronę kobiet przed wszelkimi aktami dyskryminacji, a także podejmować wszelkie stosowne kroki, łącznie z ustawodawczymi, w celu zmiany lub uchylecia wszelkich ustaw, zarządzeń, zwyczajów lub praktyk, które stanowią dyskryminację kobiet.

## *Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej*

Karta podkreśla szczególne znaczenie godności ludzkiej oraz konieczność jej poszanowania i ochrony. Według postanowień Karty wszyscy są równi wobec prawa a 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.

## *Dyrektywa w sprawie równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy*

Celem dyrektywy jest wyznaczenie ogólnych ram dla walki z dyskryminacją ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w odniesieniu do zatrudnienia i pracy, w celu realizacji w Państwach Członkowskich zasady równego traktowania. Zasada równego traktowania oznacza brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji.

## *Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady ustanawiająca normy minimalne w zakresie praw, wsparcia i ochrony ofiar przestępstw*

Dyrektywa w obszerny sposób reguluje prawa ofiar przemocy na tle płciowym. Zgodnie z definicją zawartą w dyrektywie, przemoc ta jest skierowana przeciwko osobie ze względu na jej płeć, tożsamość płciową albo ekspresję płciową, a jej ofiarami stają się w przeważającej mierze osoby danej płci. Dyrektywa zobowiązuje państwa członkowskie do zapewnienia, by ofiary przestępstw otrzymały odpowiednie informacje, wsparcie i ochronę oraz by mogły uczestniczyć w postępowaniu karnym.



## *Konstytucja RP*

*Według art. 32 Konstytucji wszyscy są wobec prawa równi i mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny.*

*Na podstawie art. 33 Konstytucji, kobieta i mężczyzna mają równe prawa, w tym równe prawo do kształcenia i zatrudnienia.*

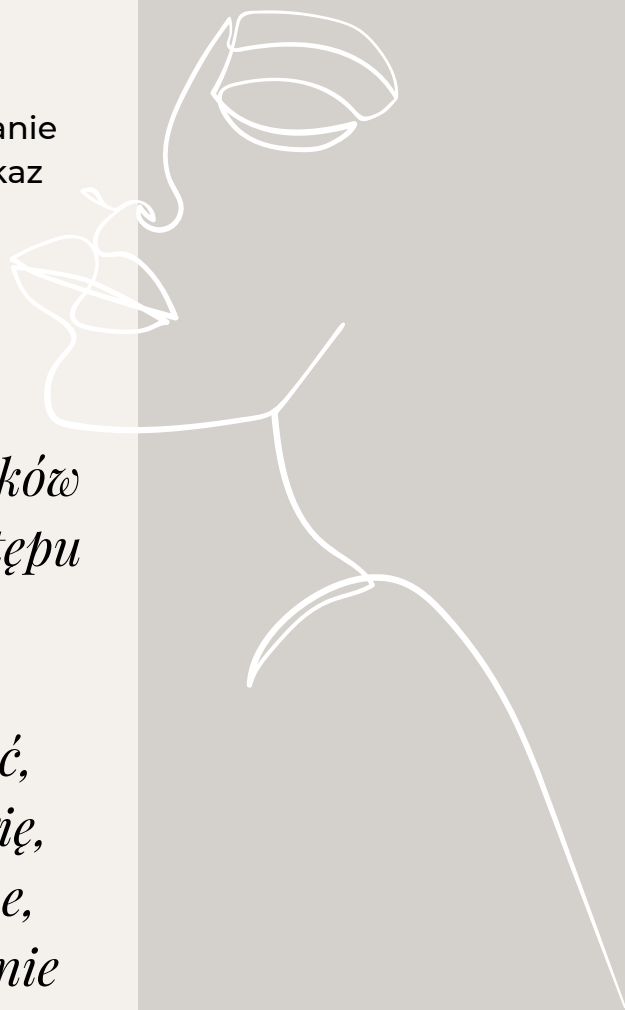
Katalog przesłanek zakazu nierównego traktowania jest otwarty, co oznacza bardzo szeroki zakres ochrony na gruncie Konstytucji.

# Kodeks pracy

Ustawodawca w rozdziale IIa pt. Równe traktowanie w zatrudnieniu w art. 183a ustanowił ogólny zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu.

*Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązywania 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.*

*Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio bez względu na powyższe przyczyny.*



# *Ustawodawca wyróżnił dyskryminację bezpośrednią i pośrednią.*

## *Dyskryminowanie bezpośrednie*

istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych wyżej, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

## *Dyskryminowanie pośrednie*

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 wyżej przyczyn, 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.

Przejawem dyskryminowania jest również:

- działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady;
- niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).



*Szczególnym rodzajem dyskryminacji jest molestowanie seksualne rozumiane jako dyskryminowanie ze względu na płeć tj. 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.*



**Sprawcą molestowania seksualnego może być każdy, a ofiarą molestowania seksualnego według przepisów Kodeksu pracy jest przede wszystkim pracownik, ale kandydat na pracownika również objęty jest ochroną prawną przed molestowaniem seksualnym w procesie rekrutacji.**

*Ustawodawca chroniąc pracownika doświadczającego molestowania uznał, że podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.*



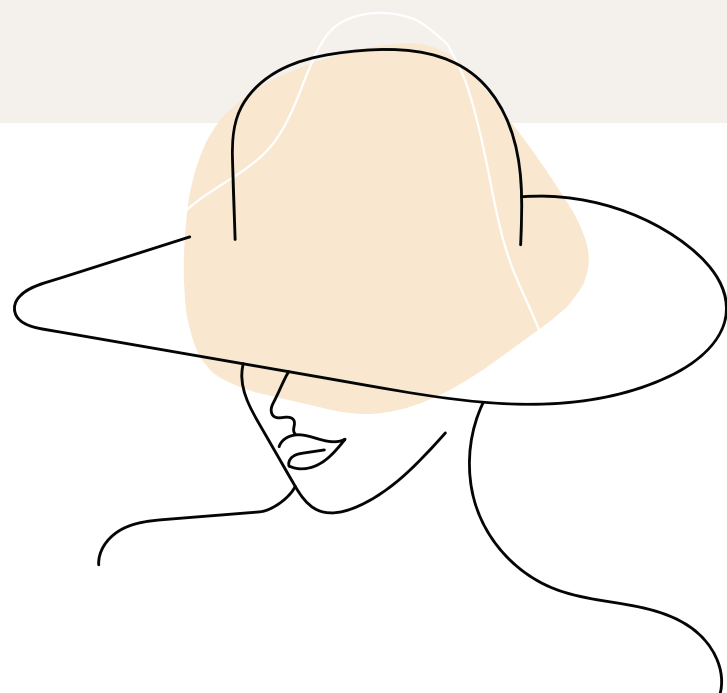
# *Pozew z tytułu molestowania seksualnego w pracy*

Pozew w sprawie o odszkodowanie z tytułu molestowania seksualnego kieruje się przeciwko pracodawcy. W sprawie o naruszenie zasady równego traktowania przez molestowanie seksualne pracownik ma **uprawdopodobnić wystąpienie zachowania o charakterze seksualnym oraz swój sprzeciw na takie zachowanie np. przez unikanie kontaktów ze sprawcą lub nieodwzajemnianie zachowań sprawcy**. Wówczas na pracodawcy spoczywa ciężar dowodu, że nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania, z wyłączeniem możliwości uzasadnienia molestowania seksualnego jakimikolwiek obiektywnymi powodami. Wyrok SN z 7.11.2018 r., II PK 229/17.

*Ofierze molestowania seksualnego przysługuje możliwość dochodzenia odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę jednak jest to kwota „wyjściowa” a ustawodawca nie przewidział ograniczenia w zakresie kwoty jakiej można dochodzić przed sądem pracy.*

Na wysokość odszkodowania będą miały wpływ okoliczności takie jak:

- intensywność działania sprawcy,
- sposób reakcji pracodawcy,
- skutki zdrowotne, emocjonalne jakie poniósł pracownik.



*W praktyce sądy coraz częściej zasądzają wysokie kwoty odszkodowań, szczególnie w przypadkach, kiedy pracodawca nie przeciwdziałał molestowaniu seksualnemu, nie wprowadził polityki antydyskryminacyjnej, nie szkolił i nie edukował pracowników w zakresie przepisów dot. równego traktowania pracowników i zakazów niewłaściwych praktyk w kontaktach ze współpracownikami. Odszkodowanie z tytułu molestowania seksualnego nie jest więc wyłącznie symboliczne.*

W przypadku zaistnienia dyskryminacji szkoda ma najczęściej postać krzywdy i to właśnie jej naprawieniu służyć ma prawo antydyskryminacyjne. Dlatego też pojęcie "odszkodowania" powinno być interpretowane zgodnie z duchem omawianej regulacji, jako służące rekompensacie szkody tak majątkowej, jak i niemajątkowej - wyrok SN z dnia 11 kwietnia 2006 r. w sprawie I PK 169/05.

### **Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że**

*"dyskryminacja jest nieuchronnie związana z naruszeniem godności drugiego człowieka, a poszanowanie tej godności jest nakazem nie tylko prawnym, lecz również moralnym i stanowi naruszenie nie tylko przepisów dotyczących nierównego traktowania, ale również jednej z podstawowych wolności człowieka uregulowanej w art. 30 Konstytucji RP (...) każdy przejaw dyskryminacji stanowi naruszenie godności, a godność to szczególna wartość człowieka, jako osoby pozostającej w relacjach interpersonalnych".*

# *Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania – tzw. ustawa równościowa*

*Ustawa definiuje formy dyskryminacji wyróżniając:*

## **DYSKRYMINACJĘ BEZPOŚREDNIĄ**

tj. sytuację, w której osoba fizyczna ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji;

## **DYSKRYMINACJĘ POŚREDNIĄ**

tj. sytuację, w której dla osoby fizycznej ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje lub szczególnie niekorzystna dla niej sytuacja, 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;

## **MOLESTOWANIE**

tj. każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery;

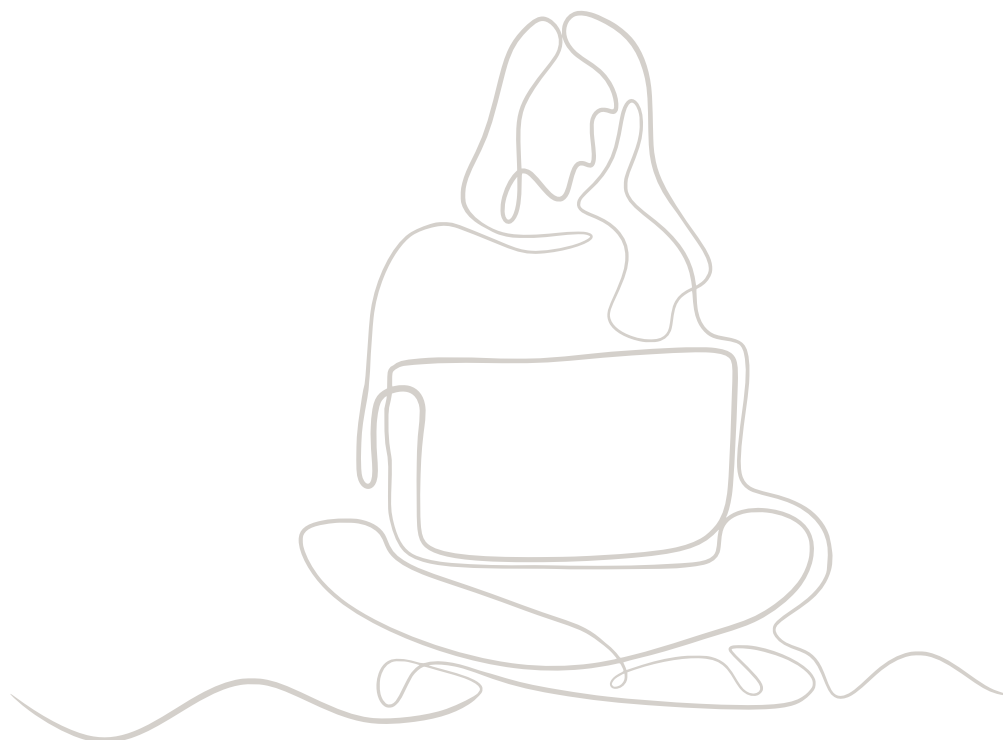
### **MOLESTOWANIE SEKSUALNE**

tj. każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym wobec osoby fizycznej lub odnoszące się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności tej osoby, w szczególności przez stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy;

### **NIERÓWNE TRAKTOWANIE**

tj. traktowanie osób fizycznych w sposób będący jednym lub kilkoma z następujących zachowań: dyskryminacją bezpośrednią, dyskryminacją pośrednią, molestowaniem, molestowaniem seksualnym, a także mniej korzystnym traktowaniem osoby fizycznej wynikającym z odrzucenia molestowania lub molestowania seksualnego lub podporządkowania się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, oraz zachęcanie do takich zachowań i nakazywanie tych zachowań;

*Przepisy ustawy równościowej zakazują zachęcania do nierównego traktowania lub nakazywania nierównego traktowania.*



# *Prawo do odszkodowania*

Zgodnie z art. 13 ustawy równościowej każdy, wobec kogo zasada równego traktowania została naruszona, ma prawo do odszkodowania, a w sprawach naruszenia równego traktowania stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego, zaś do postępowań o naruszenie zasady równego traktowania stosuje się przepisy Kodeksu postępowania cywilnego.

Zgodnie przepisami ustawy równościowej ten, kto to zarzuca naruszenie zasady równego traktowania musi uprawdopodobnić fakt jej naruszenia.

Z kolei w przypadku uprawdopodobnienia naruszenia zasady równego traktowania ten, któremu zarzucono naruszenie tej zasady, jest obowiązany wykazać, że nie dopuścił się jej naruszenia.

## *Ważne! Uprawdopodobnić nie udowodnić*

*Ustawodawca zastosował ułatwienie w dochodzeniu roszczeń poprzez mechanizm tzw. odwróconego ciężaru dowodu.*

*Osoba doświadczająca nierównego traktowania, molestowania czy molestowania seksualnego, musi jedynie uprawdopodobnić fakt naruszenia. To na osobie, której zarzucono dyskryminujące działania ciąży obowiązek udowodnienia, że zasada równego traktowania nie została naruszona.*

Termin przedawnienia roszczeń z tytułu naruszenia zasady równego traktowania wynosi 3 lata od dnia powzięcia przez poszkodowanego wiadomości o naruszeniu zasady równego traktowania nie dłużej jednak niż 5 lat od zaistnienia zdarzenia stanowiącego naruszenie tej zasady.

Dochodzenie roszczeń na podstawie ustawy równościowej nie pozbawia prawa do dochodzenia roszczeń na podstawie przepisów innych ustaw.



*Skorzystanie z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia równego traktowania nie może być podstawą niekorzystnego traktowania, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec tego, kto z nich skorzystał.*

*Ta ochrona przysługuje także temu, kto udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia równego traktowania.*

**Wykonywanie zadań dotyczących realizacji zasady równego traktowania powierzono Rzecznikowi Praw Obywatelskich oraz Pełnomocnikowi Rządu do Spraw Równego Traktowania.**



# Kodeks Cywilny

Proces cywilny jest alternatywą dla osób, które nie mogą lub nie chcą dochodzić swoich praw na gruncie przepisów Kodeksu pracy lub ustawy równościowej. Molestowanie czy molestowanie seksualne zawsze narusza godność osoby, która jej doświadcza. Zgodnie z art. 23 Kodeksu cywilnego dobra osobiste człowieka, jak w szczególności zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska, pozostają pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach.

W wyniku molestowania seksualnego zawsze dochodzi do naruszenia godności. Naruszone mogą zostać również inne dobra – najczęściej – tajemnica korespondencji i wizerunek. Naruszenie tajemnicy korespondencji może dotyczyć pisma w postaci papierowej, ale również elektronicznej, dźwiękowej, wizualnej albo audiowizualnej. Dobrem chronionym w tym przypadku wizerunku jest autonomia każdej osoby w zakresie swobodnego rozstrzygnięcia, czy i w jakich okolicznościach jej wizerunek może być publicznie rozpowszechniony. Wkroczenie w sferę tej autonomii i rozpowszechnianie wizerunku bez zgody uprawnionego stanowi o naruszeniu tego dobra.

Osoba, w tym również pracownik, jeśli jej dobro osobiste zostaje zagrożone lub naruszone cudzym bezprawnym działaniem, może żądać:

- zaniechania tego działania,
- usunięcia skutków takiego naruszenia,
- zadośćuczynienia pieniężnego
- zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny,
- naprawienia ewentualnej szkody majątkowej.

*Osoby żądające odszkodowania na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego muszą udowodnić naruszenie. Nie korzystają z ułatwienia procesowego w postaci odwróconego ciężaru dowodu.*

Na osobie poszkodowanej spoczywa ciężar udowodnienia, a nie jedynie uprawdopodobnienia (jak ma to miejsce na gruncie przepisów Kodeksu pracy lub ustawy równościowej) naruszenia jej godności jako dobra osobistego.



# Kodeks karny

Kodeks karny przewiduje ochronę przed przestępstwami, które mogą stanowić przejawy molestowania seksualnego.

*Takimi przestępstwami są w szczególności:*

## **GROŻBA**

Zgodnie z art. 190 k.k. kto grozi innej osobie popełnieniem przestępstwa na jej szkodę lub szkodę osoby najbliższej, jeżeli groźba wzbudza w zagrożonym uzasadnioną obawę, że będzie spełniona, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2. Ściganie następuje na wniosek pokrzywdzonego.

## **UPORCZYWE NĘKANIE**

Zgodnie z art. 190a k.k. kto przez uporczywe nękanie innej osoby lub osoby jej najbliższej wzbudza u niej uzasadnione okolicznościami poczucie zagrożenia, poniżenia lub udręczenia lub istotnie narusza jej prywatność, podlega karze pozbawienia wolności od 6 miesięcy do lat 8. Tej samej karze podlega, kto, podszywając się pod inną osobę, wykorzystuje jej wizerunek, inne jej dane osobowe lub inne dane, za pomocą których jest ona publicznie identyfikowana, w celu wyrządzenia jej szkody majątkowej lub osobistej. Jeżeli następstwem tych zachowań jest targnięcie się pokrzywdzonego na własne życie, sprawca podlega karze pozbawienia wolności od lat 2 do 12. Ściganie następuje na wniosek pokrzywdzonego.

## **ZMUSZANIE DO OKREŚLONEGO ZACHOWANIA**

Na podstawie art. 191 k.k. kto stosuje przemoc wobec osoby lub groźbę bezprawną w celu zmuszenia innej osoby do określonego działania, zaniechania lub znoszenia, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3. Ściganie przestępstwa następuje na wniosek pokrzywdzonego.

## *Molestowanie seksualne może przejawiać się także poprzez:*

### **POMAWIANIE**

Zgodnie z art. 212 k.k. kto pomawia inną osobę, o takie postępowanie lub właściwości, które mogą poniżyć ją w opinii publicznej lub narazić na utratę zaufania potrzebnego dla danego stanowiska, zawodu lub rodzaju działalności, podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.

Jeżeli sprawca dopuszcza się czynu pomówienia za pomocą środków masowego komunikowania – w tym także w mediach społecznościowych – podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku. Ściganie odbywa się z oskarżenia prywatnego.

### **ZNIEWAŻANIE**

W oparciu o z art. 216 k.k. kto znieważa inną osobę w jej obecności albo choćby pod jej nieobecność, lecz publicznie lub w zamiarze, aby zniewaga do osoby tej dotarła podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.

Kto znieważa inną osobę za pomocą środków masowego komunikowania (również social media), podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku. Ściganie odbywa się z oskarżenia prywatnego.

### **NARUSZENIE NIETYKALNOŚCI CIELESNEJ**

Na mocy art. 217 k.k. kto uderza człowieka lub w inny sposób narusza jego nietykalność cielesną, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku. Ściganie odbywa się z oskarżenia prywatnego.

W skrajnym przypadku nadużyciem powiązanim z molestowaniem seksualnym może być przestępstwo znęcania się fizycznego lub psychicznego nad osobą pozostającą w stosunku zależności od sprawcy uregulowane w art. 207 § 1 k.k. oraz przemoc seksualna – art. 197 k.k.

Na podstawie art. 207 § 1 k.k., kto znęca się fizycznie lub psychicznie nad osobą najbliższą lub nad inną osobą pozostającą w stałym lub przemijającym stosunku zależności od sprawcy, podlega karze pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5.

Od dłuższego czasu utrwaliła się linia orzecznicza wskazująca, że pod pojęciem obcowania płciowego należy rozumieć także sytuacje, w których zaangażowane mogą być przedmioty martwe stanowiące surogaty organów płciowych, używane dla poniżenia czy upokorzenia ofiary.

Jednym z warunków koniecznych dla przyjęcia znamienia obcowanie płciowe jest zaangażowanie w nie narządów płciowych przynajmniej jednej osoby. Nie jest przy tym istotny cel działania sprawcy, ale to, czy dopuścił się zamachu na wolność seksualną ofiary.

Czyn z art. 197 §1 k.k. można popełnić wyłącznie w zamiarze bezpośrednim, co oznacza, że sprawca dąży do obcowania z ofiarą pomimo jej sprzeciwu. Postanowienie SN z 12.05.2021 r., IV KK 409/19 oraz wyrok SA w Krakowie z 11.05.2018 r., II AKa 40/18.

*Wymienione przestępstwa w większości ścigane są z oskarżenia prywatnego, co oznacza, że organy ścigania nie mają obowiązku prowadzenia postępowania przygotowawczego z urzędu. W przypadku tych przestępstw to osoba pokrzywdzona musi sporządzić akt oskarżenia i wnieść go do sądu.*

W wyjątkowych jedynie przypadkach prokuratura może objąć dane zdarzenie ściganiem z urzędu, jeśli ustali że wymaga tego interes społeczny.

# Kodeks wykroczeń

Kodeks wykroczeń także przewiduje kary za zachowania, które same wprost nie są molestowaniem seksualnym, ale które mogą być wynikiem molestowania seksualnego.

Takimi zachowaniami są m.in.:

## **ZŁOŚLIWE NIEPOKOJENIE W CELU DOKUCZENIA INNEJ OSOBIE**

Zgodnie z art. 107 k.w. kto w celu dokuczenia innej osobie złośliwie wprowadza ją w błąd lub w inny sposób złośliwie niepokoi, podlega karze ograniczenia wolności, grzywny do 1500 złotych albo karze nagany.

Przedmiotem ochrony jest spokój psychiczny człowieka, przeciwdziałanie frustracji irytacji oraz innym formom dyskomfortu psychicznego. Znamię złośliwości oznacza szczególne nastawienie podmiotowe sprawcy przejawiające się w chęci dokuczenia, zrobienia przykrości, wprowadzenia z równowagi.

W słowniku języka polskiego "złośliwie" jest definiowane jako w sposób złośliwy, sprawiający przykrość, nacechowany nieżyczliwością, niechęcią. "Złośliwy" to skłonny do robienia komuś przykrości, lubiący dokuczyć, powiedzieć coś uszczypliwego; wyrażający takie intencje, sprawiający przykrość, nacechowany nieżyczliwością, niechęcią, dokuczliwy, uszczypliwy, zjadliwy.

Niepokojenie może też polegać na zakłóceniu spokoju lub innych zachowaniach wyprowadzających pokrzywdzonego z równowagi psychicznej, np. wysyłaniu przykrych listów, głuchych telefonach, pukaniu do drzwi i uciekaniu.

Wyrok SR w Nowym Sączu z 9 września 2019 r., II W 995/18.

## NIEOBYCZAJNY WYBRYK

W oparciu o art. 140 k.w. przewidziano odpowiedzialność za dopuszczenie się tzw. nieobyczajnego wybryku. Zgodnie z tym przepisem, kto publicznie dopuszcza się nieobyczajnego wybryku, podlega karze aresztu, ograniczenia wolności, grzywny do 1500 złotych albo karze nagany.

Nieobyczajnym wybrykiem jest zachowanie, którego w konkretnych okolicznościach, miejscu i otoczeniu ze względu na przyjęte zwyczajowo normy współżycia społecznego nie należało się spodziewać, a które budzi w odczuciu społecznym gniew lub oburzenie.

Wyrok SO w Zamościu z 1 stycznia 2009 r., II Waz 81/09.

## *Podsumowanie*

Molestowanie seksualne jako jedna z form dyskryminacji pogłębia nierówności społeczne, w tym w szczególności prowadzi może do nierównego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu.

*Należy podkreślić, że istotną przesłanką odpowiedzialności z tytułu molestowania seksualnego jest wykazanie, że zachowanie było niepożądane – co z kolei powoduje konieczność wyrażenia dezaprobaty, sprzeciwu wobec niepożądanych zachowań.*

*Ofiary molestowania seksualnego w miejscu pracy niejednokrotnie nie wiedzą, jak wyrazić sprzeciw, komu i gdzie zgłosić nadużycia.*

Nie sposób nie dostrzec braku wystarczającej świadomości po stronie zarówno pracowników jak i pracodawców w zakresie dostępności wsparcia, skuteczności zgłaszania i eliminowania nadużyć związanych z dyskryminacją ze względu na płeć.

W miejscu pracy to pracodawca odpowiada za przestrzeganie zasad współżycia społecznego, poszanowanie godności pracowniczej oraz przestrzeganie przepisów prawa. Ewentualne roszczenia z powodu wystąpienia molestowania seksualnego w pierwszej kolejności będą dochodzone właśnie od pracodawcy.

Stąd, szczególnie istotna jest dbałość o należyte przeszkolenie pracowników z zakresu ich uprawnień i obowiązków dotyczących równego traktowania i niedyskryminacji – co niestety w zdecydowanej większości ogranicza się jedynie do złożenia podpisu przez pracownika na dokumencie wskazującym numery artykułów z Kodeksu pracy dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu.

*Zasadne jest nie tylko informowanie, ale także cykliczne szkolenie pracowników i kadry zarządzającej nt. sposobów radzenia sobie z nadużyciami i zapobiegania im.*

Absolutnie konieczne jest wprowadzenie tzw. polityki antymobbingowej lub antydyskryminacyjnej, która w sposób przejrzysty ureguluje sposoby zgłaszania nadużyć i reagowania na nie.

*Z jednej strony chodzi o realne, a nie fikcyjne zapewnienie ochrony poszkodowanym, z drugiej – w czasach licznych prób wymuszania czy szantażu nieprawdziwymi oskarżeniami – chodzi o możliwość bezstronnego ustalenia okoliczności faktycznych i odparcia zarzutów dotyczących molestowania seksualnego przez osobę oskarżaną.*

System szkolenia, sposób przekazywania informacji o polityce antydyskryminacyjnej, usunięcie ewentualnych barier zgłaszania skargi, ostatecznie wdrożenie i stosowanie tej polityki ma niebagatelne znaczenie w razie procesu sądowego. Pracodawca, który zadbał należycie o te elementy ma szansę skutecznie się bronić i zostać zwolniony z odpowiedzialności, a całą odpowiedzialność za nadużycia poniesie osoba która się ich dopuszczała np. w procesie cywilnym lub karnym.

Od czasów sprawy Anity Hill minęło niemal 50 lat, a dziś ciężko byłoby znaleźć w USA większą firmę, która nie prowadziła szkoleń uwrażliwiających na przejawy molestowania seksualnego w miejscu pracy.

Szkolenie przeprowadzone poprawnie, wdrożenie realnej i skutecznej polityki antydyskryminacyjnej może wzmocnić morale w firmie za które na gruncie przepisów Kodeksu pracy odpowiada głównie pracodawca (zasady współżycia społecznego).

*Wszelkie treści zamieszczone w publikacji podlegają ochronie prawnej na podstawie przepisów ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Bez zgody autorów zabronione jest m.in. powielanie treści, ich kopiowanie, przedruk, przechowywanie i przetwarzanie z zastosowaniem jakichkolwiek środków elektronicznych, zarówno w całości, jak i w części. Zabronione jest dalsze rozpowszechnianie bez podania źródła.*

*Wszystkie informacje zawarte w publikacji mają wyłącznie charakter informacyjny i edukacyjny. Zamieszczone w publikacji informacje i przykłady nie są poradami prawnymi i nie stanowią świadczenia pomocy prawnej.*





# *Pomoc dla ofiar molestowania seksualnego*

Jeśli doświadczasz molestowania seksualnego, które zagraża Twojemu zdrowiu lub życiu poinformuj o tym policję pod nr tel. 112.

Jeśli potrzebujesz bezpłatnego wsparcia z powodu molestowania seksualnego pomoc znajdziesz m.in. tu:

## **Ogólnopolskie Pogotowie dla Ofiar Przemocy w Rodzinie**

**"Niebieska Linia"**

**Telefon: 800 12 00 02**

**[www.niebieskalinia.info](http://www.niebieskalinia.info)**

## **Infolinia wsparcia psychicznego w ramach Telefonicznej Informacji Pacjenta NFZ:**

**Telefon: 800 190 590**

**[www.nfz.gov.pl](http://www.nfz.gov.pl)**

## **Telefon wsparcia emocjonalnego dla dorosłych- infolinia prowadzona przez Instytut Psychologii Zdrowia Polskiego Towarzystwa Psychologicznego.**

**Telefon: 116 123**

**[www.psychologia.edu.pl](http://www.psychologia.edu.pl)**

## **Feminoteka - telefon dla Kobiet Doświadczających Przemocy:**

**Telefon: 888 88 33 88**

**[www.feminoteka.pl](http://www.feminoteka.pl)**

## **Centrum Praw Kobiet:**

**Telefon: 600 070 717**

**[www.cpk.org.pl](http://www.cpk.org.pl)**

## **Stowarzyszenie Lambda. Ogólnopolski telefon zaufania dla osób LGBT+:**

**Telefon: 22 628 52 22**

**[www.lambdawarszawa.org](http://www.lambdawarszawa.org)**

## **Fundacja Trans-Fuzja**

**Telefon: 22 658 18 02**

**[www.transfuzja.org](http://www.transfuzja.org)**

## **Ośrodki Interwencji Kryzysowej na terenie całego kraju:**

**[www.oik.org.pl](http://www.oik.org.pl)**

# Szkolenie

Zgodnie z art. 94(3) § 1 kodeksu pracy, pracodawca ma obowiązek przeciwdziałać mobbingowi.

Sąd Najwyższy m.in. w wyroku z 3 sierpnia 2011 r. (I PK 35/11), uznał, że pracodawca powinien w związku z tym przeciwdziałać mobbingowi w szczególności:

- szkoląc pracowników
- informując o niebezpieczeństwie i konsekwencjach mobbingu,
- stosując procedury, które umożliwią wykrycie i zakończenie tego zjawiska.

Dobór właściwych środków uzależniony pozostaje od konkretnego pracodawcy, rodzaju środowiska pracy, charakteru i ilości interakcji między pracownikami, grożących wystąpieniem mobbingu.

Jeśli w postępowaniu przeciwko pracodawcy z tytułu mobbingu wykaże on, że podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi to pracodawca może uwolnić się od odpowiedzialności. Jeśli pracodawca wykaże się dostateczną ilością działań z zakresu prewencji antymobbingowej, to do odpowiedzialności za mobbing, jako naruszenia dóbr osobistych pracownika pociągnięty być może jedynie bezpośredni sprawca.

*Szkolenie skierowane jest do pracowników wszystkich szczebli organizacji, w szczególności do pracowników działów HR, kierowników, osób zarządzających zespołem.*

**Podczas szkolenia Uczestnicy zdobędą wiedzę na temat zjawisk mobbingu i dyskryminacji i dowiedzą się jak prawidłowo na nie reagować.** Wyjaśnione zostaną pojęcia mobbingu, na czym polega dyskryminacja w miejscu pracy, co to jest molestowanie i jakie może przyjmować formy i jakie roszczenia w związku z ich wystąpieniem przysługują pracownikom. Ponadto podczas szkolenia omówione zostaną zagadnienia: jak bronić się przed mobbingiem, jak reagować na mobbing i jak zapobiegać niepożądanym zachowaniom w miejscu pracy. Omówione zostaną również wymagane prawem i skuteczne sposoby zabezpieczenia praw pracowników oraz ich ochrony stanowiące podstawowy obowiązek pracodawcy.

## Czym jest mobbing?

- Definicja ustawowa mobbingu
- Mobbing w orzecznictwie
- Mobbing a dyskryminacja
- Mobbing a molestowanie seksualne
- Rodzaje mobbingu
- Powszechnie występujące działania mobbingowe

## Skutki mobbingu

- Wpływ mobbingu na organizację:
  - na relacje przełożony-podwładni
  - na relacja między współpracownikami
  - na całą organizację

## Ustawowy obowiązek przeciwdziałania i reagowania na mobbing

- Sposoby przeciwdziałania mobbingowi
- Zasady ustalenia zaistnienia mobbingu
- Procedura antymobbingowa
- Tryb zgłaszania
- Gwarancje ochrony dla ofiar mobbingu
- Przywrócenie „zdrowego środowiska” pracy

## Odpowiedzialność za mobbing

- Konsekwencje dla pracodawcy
- Konsekwencje dla mobbera

Szkolenie jest szkoleniem certyfikowanym, potwierdzającym udział w szkoleniu na potrzeby udokumentowania podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Uczestnicy szkolenia otrzymują materiały szkoleniowe w postaci prezentacji w pliku PDF.



Szkolenie prowadzi dr nauk prawnych Iwona Gęsicka, radca prawny, która od 2005 roku stale pracuje jako nauczyciel akademicki – adiunkt w Katedrze Prawa Pracy Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Marii Curie Skłodowskiej w Lublinie. Jest członkiem Okręgowej Izby Radców Prawnych w Lublinie oraz członkiem Polskiej Sieci Naukowej Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego COOPERANTE.

Autorka kilkudziesięciu publikacji naukowych z prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Posiada kilkunastoletnie doświadczenie szkoleniowe, jako wykładowca akademicki, wykładowca podyplomowych studiów z prawa pracy i ubezpieczeń społecznych oraz wykładowca aplikacji i szkoleń dla radców prawnych prowadzonych przez Okręgową Izbę Radców Prawnych w Lublinie, Okręgową Izbę Radców Prawnych w Rzeszowie.

W codziennej pracy w kancelarii zajmuje się praktycznymi aspektami prawa pracy reprezentując przed sądem pracowników oraz pracodawców będących w sporze lub ubezpieczonych i płatników odwołujących się od niekorzystnych decyzji ZUS. W social mediach prowadzi edukacyjny profil Pani Od Prawa Pracy, gdzie dzieli się wiedzą z prawa pracy i ubezpieczeń społecznych



**Pani**<sup>od</sup> PRAWA PRACY®

dr r.pr.

**Iwona Gęsicka**



[www.paniodprawapracy.pl](http://www.paniodprawapracy.pl)

Od 17 lat jako nauczyciel akademicki i radca prawny jestem praktykiem prawa pracy. Jako adiunkt w Katedrze Prawa Pracy, Wydziału Prawa Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie opublikowałam kilkadziesiąt opracowań z zakresu prawa pracy.

Artykuły naukowe i publikacje książkowe mojego autorstwa dotyczą głównie problematyki uprawnień pracowników (także tych związanych z rodzicielstwem), ubezpieczeniami społecznymi, zatrudnieniem osób z niepełnosprawnościami, zatrudnianiem cudzoziemców i pracą zarobkową dzieci.

Prowadzę kancelarię radcy prawnego i w ramach świadczenia pomocy prawnej udzielam porad prawnych, a także reprezentuję przed sądem pracowników będących w sporze z pracodawcą lub ZUS-em.

Prowadzę otwarte szkolenia z prawa pracy oraz szkolenia zamknięte na zamówienie. Szkolenia odbywają się stacjonarnie lub online.