

# STANDARD PRAWNEJ OCHRONY PRACOWNIKÓW PRZED MOLESTOWANIEM SEKSUALNYM W USA

Marta Otto

Doktorantka w Uniwersytecie Łódzkim

## WPROWADZENIE

Pierwsze próby skonstruowania teorii dotyczących zjawiska molestowania seksualnego pojawiły się w USA w latach 70. XX w., kiedy to wzrosła drastycznie liczba kobiet wkraczających w środowiska pracy zdominowane dotychczas przez mężczyzn (policja, fabryki, górnictwo). Jedną z nich była Lois Jenson, która wraz z pozostałymi, zatrudnionymi w Eveleth Mines in Minnesota kobietami złożyła pierwsze w historii USA powództwo grupowe dotyczące molestowania seksualnego w miejscu pracy. Orzeczenie sądu federalnego stworzyło nowy standard prawny w walce z molestowaniem seksualnym: od tej pory poszkodowani mogli łączyć swoje siły w dochodzeniu roszczeń przed sądem. Jedynym jego mankamentem był fakt, iż zostało ono wydane dopiero 15 lat później.

Niezaprzeczalnym jednak pozostaje to, iż w ślad za pracownicami Eveleth Mines in Minnesota poszły inne kobiety. W 1975 r. Lin Farley i jej koleżanki z Cornell University, studiując doświadczenia pracujących kobiet zwalnianych bądź rezygnujących z pracy w związku z określonym (niestosownym) zachowaniem mężczyzn, po raz pierwszy dla odzwierciedlenia specyfiki dostrzeżonego zjawiska posłużyły się terminem molestowanie seksualne (*sexual harassment*)<sup>1</sup>.

Przechodząc od analizy życiowych doświadczeń do politycznych działań, członkinie utworzonej przy Uniwersytecie grupy feministycznej przyłączyły się do NYC Human Rights Commission i National Organization for Women (NOW), wspierając (również finansowo) powołanie do życia Working Women United (WWU) – centrum badań, a zarazem organizację kobiet pracujących poza domem, koncentrującą się głównie na zjawisku molestowania seksualnego. W maju 1975 r. WWU po raz pierwszy na forum publicznym otwarcie wystąpiła przeciw molestowaniu seksualnemu.

Rozpoznanie problemu było dopiero początkiem długiej jeszcze drogi, jaką musiały przebyć feministki, aby doprowadzić do prawnego usankcjonowania dostrzeżonego zjawiska. Ich podstawowy dylemat wiązał się z traktowaniem molestowania seksualnego w kategoriach czysto osobistych problemów, nieistotnych z punktu widzenia regulacji dotyczących

środowiska pracy, a tym bardziej pozostających poza odpowiedzialnością pracodawcy.

Początkowo naciskały na agencje zajmujące się bezrobociem, aby uznały incydenty molestowania seksualnego za nieuzasadnioną przyczynę zwolnienia z pracy, tak by kobiety, które padły jego ofiarą, mogły korzystać z uprawnień przewidzianych dla bezrobotnych. Napotkawszy opór, z pomocą WWU doprowadziły do uwzględnienia molestowania seksualnego przez ustawodawstwo federalne jako przesłanki uzasadniającej rezygnację z pracy. Lokalne Human Rights Commissions i Commissions on the Status of Women zaczęły w ramach swej działalności występować w imieniu molestowanych seksualnie kobiet, którym odmówiono zasiłku dla bezrobotnych.

Takie rozwiązanie, podobnie jak dostępne na gruncie prawa karnego czy *tort law* środki, okazały się jednak niewystarczające. Brakowało regulacji, która pozwalałaby ukarać sprawcę molestowania czy też pracodawcę, a przede wszystkim zapobiec wystąpieniu podobnych incydentów w przyszłości.

Swoistą alternatywę dla wymienionych rozwiązań członkinie grup feministycznych dostrzegły w odnoszącym się do dyskryminacji rasowej Tytule VII *Civil Rights Act* z 1964 r. Powód dla dodania do omawianej ustawy dyskryminacji ze względu na płeć pojawił się podczas walki wyborczej<sup>2</sup>.

Pierwsze orzeczenie uznające molestowanie seksualne za zachowanie dyskryminujące zgodnie z rozumieniem przyjętym na gruncie Tytułu VII *Civil Rights Act* pojawia się już w 1976 r. Kreując sztuczną barierę w ramach zatrudnienia tylko dla jednej z płci pozostaje ono w sprzeczności z równorzędnym statusem społecznym kobiet i mężczyzn<sup>3</sup>.

Na kolejne orzeczenia nie trzeba było długo czekać. W 1977 r. trzyosobowy skład sędziów, rozpoznając apelację w sprawie Barnes v. Costle, uchyla wyrok sądu niższej instancji, uznając molestowanie seksualne za przejaw dyskryminacji ze względu na płeć. Zróżnicowane traktowanie pracowników będące konsekwencją braku zgody pracownicy na seksualne propozycje przełożonego stanowi naruszenie Tytułu VII *Civil Rights Act*.

W 1979 r. Catherine MacKinnon publikuje pionierski traktat pt. *Sexual Harassment of Working Women*, zawierający pierwszą naukową koncepcję zjawiska (rozdzielającą molestowanie typu *quid pro quo* od wrogiego środowiska pracy). W jego echu EEOC (The U.S. Equal Employment Opportunity Commission), federalna agencja powołana do wprowadzenia w życie postanowień Tytułu VII *Civil Rights Act*, sugeruje rozszerzenie koncepcji dyskryminacji, jako odnoszącej się również do molestowania seksualnego, co znajduje odzwierciedlenie w opublikowanych w 1980 r. poradnikach (przewodnikach) dla pracodawców.

Począwszy od tego momentu sądy niższej instancji uznają zjawisko molestowania seksualnego za prawne podłoże dyskryminacji, wyróżniając przy tym dwie jego formy: *quid pro quo* i *hostile working environment*.

## **ORZECZNICTWO KONSTYTUUJĄCE SEXUAL HARASSMENT LAW W USA**

Sąd Najwyższy USA po raz pierwszy posłużył się poszerzoną o płęć koncepcją dyskryminacji na gruncie przelomowej decyzji z 1986 r. W sprawie *Meritor Savings Bank v. Vinson* stanął on naprzeciw rozstrzygnięcia ważkiej kwestii prawnej, a mianowicie: czy stworzenie wrogiego środowiska pracy jest formą dyskryminacji ze względu na płęć, podlegającą zaskarżeniu na gruncie Tytułu VII *Civil Rights Act*? Decyzja sądu miała charakter precedensowy dla przypadków molestowania seksualnego typu wrogie środowisko pracy, w ramach których ofiary nie poniosły żadnej materialnej (ekonomicznej) straty.

Równie istotnym z punktu widzenia omawianej problematyki było spostrzeżenie, iż pozorna zgoda pracownika na akt płciowy niekoniecznie niweczy roszczenie wynikające z molestowania seksualnego. Uległość pracownika nie może być bowiem rozpatrywana w kategoriach dobrowolności tak długo, jak nękający ma moc go zwolnić, zdegradować, szantażować czy odmówić podwyżek, premii, awansów. Clue zjawiska molestowania seksualnego stanowi fakt, iż jest ono *unwelcomed* (niepożądane, niemiłe widziane). Milczenie ze strony pracownika czy też prowokująca sukienka pracownicy nie mogą być uznane za usprawiedliwiające niestosowne zachowanie przełożonego czy kolegi z pracy.

Orzeczenie sądu zawierało jednocześnie roboczą definicję molestowania seksualnego i rodzajów zachowań w miejscu pracy, podlegających zaskarżeniu. Tak wykształcony standard został później dopracowany przez Sąd Najwyższy przy okazji spraw: *Harris v. Forklift Systems* w 1993 r. i *Oncal v. Sundowner Offshore Service* (1998 r.). W pierwszej z powoływanych spraw poszerzono prawną definicję molestowania seksualnego typu wrogie środowisko pracy. Molestowanie podlega zaskarżeniu nawet wtedy, gdy nie doprowadzi do poważnego psychicznego czy też innego urazu ofiary.

Stwierdzenie, czy dane zachowanie jest wystarczająco poważne, wszechobecne, by wpłynąć na warunki pracy, wymaga odniesienia się do całokształtu okoliczności konkretnego przypadku, tj. jego częstotliwości, poważności, rodzaju wywołanych przez nie skutków.

Sędzia O'Connor zaproponował przy tym dwustopniowy model analizy, której komponenty łącznie determinują możliwość uznania czy mamy do czynienia z molestowaniem typu wrogie środowisko pracy.

Po pierwsze, dane zachowanie musi w sposób obiektywny kreować nieprzyjemne środowisko pracy – takie, które każda rozsądna osoba (*reasonable person*) uzna za wrogie, niewłaściwe.

Po drugie, podobne odczucie pojawić się musi u samej ofiary molestowania. Wytworzony na potrzeby wyżej wymienionej sprawy zunifikowany standard rozsądnej osoby nie wydawał się być jednak do końca odpowiedni w świetle dostrzegalnych przecież różnic w percepcji określonych zachowań przez mężczyzn i kobiety. Ujawniło się, iż jeszcze w tym samym roku Sąd Najwyższy Stanu New Jersey przy rozpatrywaniu sprawy *Lachman v. Toys* posłużył się już standardem rozsądnej kobiety (*reasonable women standard*).

Niemniej jednak dzięki sprawie *Harris v. Forklift Systems* ofiary molestowania seksualnego otrzymały wyraźny sygnał – od tej pory nie musiały czekać na pogorszenie ich sytuacji do takiego stopnia, który pozwoliłby im skonstruować uzasadnioną na gruncie Tytułu VII *Civil Rights Act* skargę. Orzeczenie, rozpoznając zjawisko w jego wczesnym stadium, miało tym samym niezwyklej potencjał redukcji szkód, powstałych w związku z molestowaniem. Począwszy od jego wydania, wachlarz zachowań wypełniających znamiona molestowania seksualnego typu wrogie środowisko pracy stawał się coraz obszerniejszy, obejmując m.in.: wulgarne komentarze, zapytania, żarty, rozpowszechnianie treści pornograficznych w miejscu pracy, na otwartej agresji kończąc<sup>4</sup>.

Równie precedensowy jak sprawa *Harris v. Forklift Systems* charakter miała sprawa *Oncal v. Sundowner Offshore Services*, odnosząca się do molestowania w obrębie tej samej płci (*same sex harassment*). Rozpatrując ją, sąd wyciągnął jeszcze dalej idące wnioski. Molestowanie nie musi być umotywowane potrzebami seksualnymi nękającego, a tym samym może mieć ono miejsce np. w sytuacji, gdy nękający kieruje się generalną niechęcią do obecności kobiet czy mężczyzn w miejscu pracy. W konsekwencji w USA brak jest obecnie, jak ma to miejsce w UE, rozróżnienia między molestowaniem z uwagi na przynależność do danej płci (*gender harassment*), a tym bardziej indywidualnie ukierunkowanym, przybierającym postać niechcianego przez ofiarę zainteresowania o podłożu seksualnym (*unwanted sexual attention*).

Podczas gdy trzy przytoczone wyżej sprawy stanowią bazę *sexual harassment law* w USA, dwa dodatkowe orzeczenia pochodzące z krajowych sądów wyższego rzędu mają również istotne znaczenie. Latem 1998 r. Sąd Najwyższy, rozpatrując sprawy *Burlington Industries, Inc. v. Ellerth* i *Faragher v. City of Boca Raton*, sformułował w sposób bardzo precyzyjny warunki, pod jakimi można pociągnąć pracodawcę do odpowiedzialności za molestowanie seksualne popełnione przez przełożonego ofiary.

Pierwsza z wymienionych wyżej spraw jest tym bardziej ciekawa, iż w trakcie jej rozpatrywania sąd musiał odpowiedzieć sobie na podstawowe pytanie: czy seksualne propozycje kierowane przez przełożonego i towarzyszące im jednocześnie groźby utraty pracy bądź określonych związanych z nią korzyści, mimo iż nieziszczone, mogą być uznane za podstawę odpowiedzialności pracodawcy? Skargi opierające się na niezrealizowanych w rzeczywistości groźbach zostały potraktowane przez sąd jako konstytuujące wrogie środowisko pracy (*hostile working environment*).

Co więcej, stanął on przy tym na stanowisku, iż w sytuacji, gdy molestowanie seksualne pociąga za sobą namacalne skutki w postaci zwolnienia, degradacji czy też niepożądanego nowego przydziału zadań odpowiedzialność pracodawców ma charakter absolutny. W pozostałych przypadkach pozostaje im wykazanie, iż:

1) podjęli wszelkie możliwe (racjonalne) kroki, by zapobiec i niweczyć jakiegokolwiek przejawy molestowania, takie jak: ustanowienie efektywnej polityki firmy w tej dziedzinie, stworzenie specjalnej procedury składania skarg;

2) pracownik nierozsądnie nie skorzystał z żadnej z wymienionych wyżej, przeznaczonych dla niego możliwości.

Przerzucenie ciężaru dowodu z pracownika na pracodawcę nie ma jednak zastosowania w stosunku do molestowania zachodzącego między równorzędnymi w hierarchii służbowej pracownikami. W tych wypadkach nadal to poszkodowany zmuszony jest wykazać zaniedbania ze strony pracodawcy.

### **STATUTE LAW (PRAWO STANOWIONE) A MOLESTOWANIE SEKSUALNE W MIEJSCU PRACY**

Mimo że większość *sexual harassment law* powstała w sądach w wyniku tworzonych precedensów, nie można, omawiając opisywaną problematykę, nie odwołać się do niezwykle istotnego z jej punktu widzenia wytworu legislatury, jakim jest *Civil Rights Act*. Przeprowadzona w 1991 r. nowelizacja ustawy przyznała poszkodowanym, niezwykle dla nich ważne, prawo do dochodzenia sprawiedliwości przed sądami przysięgłych (*jury trials*).

Wiązało się ono nie tylko z możliwością uzyskania sprawiedliwej rekompensaty w formie nakazów sądowych co do przyszłego postępowania pracodawcy, przywrócenia do pracy, ale także pozwoliło sądom zasądzać na rzecz poszkodowanych odszkodowania za straty moralne<sup>5</sup> (*punitive damages*) bądź odszkodowania kompensacyjne (*compensatory damages*), uwzględniające poniesione, jak i przyszłe straty pieniężne, czy będące konsekwencją molestowania seksualnego wszelkie niedogodności, cierpienie psychiczne, utratę zadowolenia z życia, ból emocjonalny.

Przed wejściem w życie omawianej ustawy ofiary molestowania seksualnego, chcąc uzyskać pełne odszkodowanie w formie pieniężnej, częstokroć zmuszone były uciekać się do tradycyjnego prawa zwyczajowego konstytuującego podstawy powództwa za napaść, zamierzone zadawanie bólu emocjonalnego, nielegalną ingerencję w kontrakt (umowę o pracę), naruszenie prywatności i inne.

Należy w tym miejscu zwrócić jednak uwagę na fakt, iż możliwość zasądzenia odszkodowania za straty moralne od pracodawcy prywatnego związana jest z koniecznością wykazania przez ofiarę zjawiska, iż działał on „ze złym zamiarem albo lekkomyślną obojętnością” w stosunku do zabezpieczonego na szczeblu federalnym określonego prawa jednostki. Odszkodowania takiego nie można natomiast uzyskać od rządowych osób prawnych.

W przypadkach dochodzenia przez poszkodowanego zadośćuczynienia pieniężnego w którejkolwiek z wyżej wymienionych form każda ze stron domagać się może powołania sądu przysięgłych. Górna granica odszkodowania dla jednej osoby uzależniona jest od liczby osób zatrudnionych w danej firmie. Bierze się

przy tym pod uwagę stan zatrudnienia, przypadający przynajmniej na 20 tygodni danego bądź poprzedzającego postępowanie roku kalendarzowego.

Tabela 1. *Możliwości uzyskania odszkodowania na gruncie prawa federalnego*

Liczba pracowników zatrudnionych w firmie	Maksymalna wysokość odszkodowania w dolarach
15–100	50 000
101–200	100 000
201–500	200 000
501 i więcej	300 000

Źródło: sekcja 1977A (*Damages in Cases Of Intentional Discrimination in Employment*) *Civil Rights Act* z 1964 r.

W sprawach rozpatrywanych przez sądy przysięgłych (*jury trials*) sąd nie jest przy tym zobowiązany informować zainteresowanych o ograniczeniach kwotowych, wynikających z omawianej ustawy. Niedawne orzeczenie wydane przez Ninth Circuit Court of Appeals znacząco podniosło wysokość odszkodowania, jaka może być zasądzona na rzecz byłego pracownika, który dowiódł molestowania seksualnego. W sprawie *Gotthardt v. National Railroad* sąd przysięgłych przyznał 350 tys. dol. w ramach odszkodowania kompensacyjnego i 124 010,46 dol. tytułem zaległych wypłat 59-letniej kobiecie, która zmuszona była zrezygnować z pracy z powodu syndromu stresu pourazowego (*post-traumatic stress disorder*), wywołanego molestowaniem w miejscu pracy. W związku z tym, iż ofiara twierdziła, że jej wiek i przeżyty stres wykluczał podjęcie przez nią jakiegokolwiek pracy, sąd przysięgłych przyznał jej ponadto 600 tys. dol., która to suma odpowiadać miała utraconym przez nią zarobkom za jedenaście lat pracy, licząc od daty wydania wyroku przez sąd<sup>6</sup>.

Równie niekonwencjonalnym, a przy tym charakterystycznym dla systemu amerykańskiego rozwiązaniem jest dopuszczalność łączenia roszczeń formułowanych zgodnie z prawem federalnym z tymi dochodzonymi na podstawie prawa stanowego, niewprowadzającego zazwyczaj ograniczeń kwotowych. Tym sposobem jedna z największych na świecie firm prawniczych *Baker and McKenzie* zmuszona była zapłacić jednej ze swoich sekretarek 3,5 mln dol. za dopuszczenie do wytworzenia przez jej przełożonego wrogiego środowiska pracy. *US Postal Service* zapłaciło 5,5 mln dol. rodzinie ofiary molestowania seksualnego, która popełniła samobójstwo. W *Los Angeles* sędzia przyznał byłemu pracownikowi *Johnson Controls* 6 mln dol. tytułem odszkodowania kompensacyjnego i 17 mln dol. w ramach tzw. odszkodowania za straty moralne, a mające miejsce w obecności innych pracowników zabawy kierownictwa ze striptizerkami kosztowały *Mitsubishi North American* 35 mln dol.

Przedstawione wyżej sumy nie wywołują jednak wielkiego wrażenia w obliczu kosztów, jakie ostatnimi czasy w związku ze skargami dotyczącymi molestowania seksualnego w pracy poniosła sieć sklepów z żywnością w Kalifornii *Lucky* – 107,25 mln dol.

### **POSTĘPOWANIE W SPRAWACH DOTYCZĄCYCH MOLESTOWANIA SEKSUALNEGO W MIEJSCU PRACY W RAMACH EEOC**

Federalne, stanowe i lokalne organizacje, mające początkowo stanowić swoistego rodzaju alternatywę dla drogi sądowej, ostatecznie przekształciły się

w główne forum służące rozpatrzeniu skarg o molestowanie seksualne. W rzeczywistości w USA nie można obecnie wnieść skargi do sądu federalnego na podstawie Tytułu VII *Civil Rights Act* bez uprzedniego posłużenia się środkami administracyjnymi dostępnymi w ramach działalności EEOC czy State Fair Employment Agencies. Podobne zastrzeżenia pojawiają się również na gruncie niektórych stanowych czy lokalnych aktów prawnych.

Procedury dostępne w EEOC skonstruowano tak, by, nie uciekając się do pomocy prawników, zaoszczędzić czas i niejednokrotnie olbrzymie pieniądze. Mają one przy tym zastosowanie wyłącznie do pracowników firm zatrudniających co najmniej 15 osób. Pozostałym pozostaje zwrócenie się do State Fair Employment Agencies. Organizacja nie pobiera żadnych opłat i to zarówno związanych z wniesieniem skargi, jak i przeprowadzeniem śledztwa czy też próbą (podjęciem się) rozwiązania sprawy.

Dopuszczalność złożenia skargi zależna jest jednak od zachowania szczególnego okresu, liczonego od dnia zaistnienia ostatniego zachowania wypełniającego znamiona molestowania seksualnego. Termin do złożenia skargi przez pracowników federalnych wynosi 45 dni. Osoby niezatrudnione przez władze federalne mają natomiast 180 dni na zainicjowanie kontaktu z doradcą EEOC.

W przypadku gdy prawo stanowe zawiera stosowne regulacje w dziedzinie molestowania (z założenia nie mniej korzystne niż prawo federalne), skarga podlega rozpoznaniu przez State Fair Employment Agencies, a termin ten ulega przedłużeniu do 300 dni (w niektórych stanach do 240 dni). W większości stanów złożenie skargi w lokalnej bądź stanowej organizacji skutkowało będzie automatycznym złożeniem skargi w EEOC.

W celu uniknięcia przyszłych zarzutów, iż poszkodowany nie przedstawił wszelkich okoliczności sprawy skarga, już na etapie postępowania przed EEOC, powinna szczegółowo opisywać typ molestowania, z jakim wnoszący się spotkał, towarzyszące mu okoliczności, zawierać imiona i nazwiska molestujących, jak i przełożonych, którzy – mimo świadomości występowania zjawiska – nie podjęli żadnych kroków ku temu, by jemu zapobiec czy też zwalczyć.

Po wniesieniu skargi EEOC zawiadamia pracodawcę o jej złożeniu, podejmuje śledztwo, a następnie próbę rozwiązania sprawy. Jeśli z przeprowadzonego dochodzenia wynika, iż skarga nie może być rozstrzygnięta na poziomie EEOC, organizacja wysyła do zainteresowanej osoby *right to sue letter* (list przyznający prawo do wystąpienia z powództwem) bądź informuje ją o wszczęciu w jej imieniu postępowania przed sądem federalnym<sup>7</sup>.

Co więcej, poszkodowany zdecydowany na wszczęcie postępowania sądowego w sprawie może sam zwrócić się do EEOC o wydanie mu *right to sue letter*, jeszcze przed ostatecznym rozpatrzeniem przez nią sprawy pod warunkiem, iż od wniesienia przez niego skargi upłynęło 180 dni. List taki wykazujący jedynie, czy EEOC zgadza się z tym, iż miało miejsce molestowanie seksualne, niewątpliwie wzmacnia pozycję poszkodowanego przed sądem.

Z drugiej jednak strony uznanie przez EEOC, iż molestowanie seksualne nie miało miejsca, nie zamyka możliwości dochodzenia roszczeń przed sądem. *Right to sue letter* ma również znaczenie z punktu widzenia dopuszczalności wszczęcia postępowania

sądowego. Poszkodowanemu przysługuje prawo do wytoczenia powództwa jedynie w przeciągu 90 dni od dnia jego otrzymania.

Efektywność dostępnych w ramach działalności EEOC procedur potwierdzają dokonywane corocznie zestawienia. W samym tylko 2006 r. z 12 025 wniesionych do EEOC skarg dotyczących molestowania seksualnego, rozstrzygnięcia doczekało się 11 936. Wiązało się to z uzyskaniem dla ofiar tytułem odszkodowania za poniesione straty przeszło 48,8 mln dol.

## PODSUMOWANIE

Krytycy opisanego przeze mnie standardu amerykańskiego doszukują się w *sexual harassment law* USA kwintesencji wszelkiego, co złe w samym ruchu feministycznym. Europejskie media obwiniają feministki o przyczynienie się do wytworzenia w sferze obyczajowej zjawiska tzw. seksualnej poprawności (*sexual correctness*). Równie krytyczne pozostały one wobec amerykańskiego podejścia do seksualności i związanych z nią zjawisk w miejscu pracy, o czym świadczyły pojawiające się w echu nagłaśnianych w latach 90. skandali nagłówki typu: *Amerykańskie ekscesy... (american excesses)*. Taki stosunek tworzyły zapewne dochodzące ze Stanów doniesienia o milionowych odszkodowaniach zasądzanych na rzecz ofiar molestowania.

Nie powinno więc dziwić, iż większość Europejczyków traktowała wówczas i nadal traktuje molestowanie seksualne jako typowo amerykański problem<sup>8</sup>.

Mimo wielu krytycznych głosów sformułowanych w kierunku USA, niepodważalnym pozostaje fakt, iż to właśnie amerykańskie orzecznictwo przyczyniło się do rozpoznania zjawiska, a zasądzone, czasami abstrakcyjne dla Europejczyka, sumy odszkodowań stanowiły skuteczny, jak się okazało, bodziec do wytworzenia specjalnych polityk firm czy procedur wewnętrznych walczących z omawianym zjawiskiem.

Wszechobecna w USA polityka strachu towarzysząca zjawisku molestowania seksualnego w miejscu pracy doprowadziła do wytworzenia się wzorcowego – w moim przekonaniu – trójstopniowego (trójpoziomowego) standardu ochrony pracowników przed molestowaniem, na który składają się 3 kompatybilne względem siebie modele: sądowy, pozasądowy (EEOC, State Fair Agencies) i wewnętrzny<sup>9</sup>.

Z drugiej strony obudzony przez rozwiązania amerykańskie wśród Europejczyków sceptycyzm przyczynił się, w niemałym zapewne stopniu, do wytworzenia alternatywnego – europejskiego podejścia do omawianego problemu, rozpatrującego molestowanie w jeszcze szerszym kontekście, a mianowicie naruszenia godności pracownika.

<sup>1</sup> Jak wspomina jedna z koleżanek Lin Farley-Susan Brown-miller: *osiem z nas siedziało w jednym z gabinetów Human Affairs Cornell University, łamiąc sobie głowy nad tym, co napisać na plakatach, które miały być użyte w pierwszej zorganizowanej przez nas pikiecie. Pojawiały się przeróżne propozycje od: seksualnego zastraszania (sexual intimidation), przez seksualny przymus (sexual coercion), na seksualnym wykorzystaniu w pracy (sexual exploitation on the job) kończąc. Żadne z nich nie wydawały się jednak do końca właściwe. Szukałyśmy nazwy, która pozwoli objąć jak najszerszej wachlarz zarówno tych subtelnych, jak i mniej subtelnych uporczywych zachowań, z jakimi się spotkałyśmy. Wreszcie któraś z nas zaproponowała termin harassment (nękanie). Tak: sexual harassment (nękanie seksualne) – to było to!*

- 2 W jej trakcie kongresman Howard Smith zaproponował, by pleć była kategorią chronioną prawnie na gruncie wyżej wymienionego Tytułu VII amerykańskiej ustawy. Wybieg ten, niezwykle kontrowersyjny, mający na celu zniszczenie całej ustawy, nieoczekiwanie odniósł odwrotny od przewidzianego przez jego autora skutek.
- 3 Sprawa Williams v. Saxbe.
- 4 Należy w tym miejscu zauważyć, iż większość sądów federalnych nadal niechętnie uznaje skargi dotyczące prezentowania treści pornograficznych za wystarczające do stworzenia wrogiego środowiska pracy, jeśli zachowaniom tym nie towarzyszą inne, takie jak seksualne propozycje, niechciany dotyk. Jednocześnie powtarzalność danych zachowań, ich intensywność w sposób znaczący wpływa na wzmocnienie zasadności skargi.
- 5 Odszkodowania zawiązką.
- 6 Obecnie obserwowany jest w USA pewien rozłam w kwestii, czy wymieniane kwoty powinny mieścić się w ustawowo zagwarantowanych ograniczeniach kwotowych, czy też zasądzenie takich dodatkowych sum jest w pełni dopuszczalne. Dopóki spór ten nie zostanie rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy, ustawowe (maksymalne) sumy odszkodowań uzyskiwane od pracodawców mogą ulec wielokrotnemu pomnożeniu.
- 7 Należy przy tym zaznaczyć, iż EEOC rzadko decyduje się na ten ostatni krok, co zapewne w jakimś stopniu związane jest z brakiem odpłatności świadczonych przez nią usług.
- 8 Czy rzeczywiście było tak, że kobiety w Stanach częściej niż te w Europie padały ofiarą opisywanego zjawiska? Otóż nie. Z przeprowadzonych przez Timmerman i Bajema w latach 1987–1997 badań wynika, iż od 30% do 50% pracujących w UE kobiet doświadczyło w miejscu pracy molestowania seksualnego, podczas gdy w USA liczby te wahały się w granicach: 42% – jeśli chodzi o kobiety i 14% – jeśli chodzi o mężczyzn. Najnowsze wyniki badań wskazują na podobny obraz zjawiska.
- 9 Szerzej na ten temat (Otto 2007).

## SUMMARY

The phenomenon of sexual harassment has been identified for the first time on legal field in 70s in the USA. An interest in this problem turned up in Europe almost 20 years later (in the mid – 90s). In Poland the legal definition of sexual harassment has been brought by the amendment of labour code from 14 November 2003. However there is still lack of regulations in Polish legislation, comprehensively and coherently regulating the described phenomenon and still harassment seems to be treated by the society as a taboo. A purpose of this article is a presentation of few known in Poland American solutions. In author's opinion they can be helpful pattern in working out the model of legal protection of employees against sexual harassment in our country.

## LITERATURA

- Baker C. (2001), *Sex, Power, and Politics: The Origins of Sexual Harassment Policy in the USA*, Institute of Women's Studies.
- Drobac J.A (2005) *Sexual Harassment Law: History, Casus and Theory*, Carolina Academic Press.
- Otto M. (2007), *Modele ochrony pracowników przed molestowaniem seksualnym w wybranych krajach*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 10.
- Overview of Federal Law on Sex Discrimination and Sexual Harassment in the Workplace* (2005), Legal Mementum, publikacja otrzymana dzięki uprzejmości Ambasady Amerykańskiej.
- Roberts B., Mann R. (2007), *Sexual Harassment in the Workplace Sexual Harassment in the Workplace: A Primer*, [dostęp 21.12.2007], dostępny w Internecie: <<http://www3.uakron.edu/lawrev/robert1.html>>.
- Saguy A. (2000), *Employment Discrimination or Sexual violence? Defining Sexual Harassment In American and French Law*, „Law and Society Review”.
- Saguy A. (2002) *International Crossways. Traffic in Sexual Harassment Policy*, „The European Journal of Women's Studies”.
- Siegel R.B (2004), *A Short History of Sexual Harassment*, Social Science Network Paper Collection.
- Timmerman G., Bajema C. (1998), *Sexual Harassment in Northwest Europe*, „European Journal of Women's Studies” nr 6.
- Zippel K. (2005), *Sexual Harassment and transnational relations. Why those concerned with German-American relations should care*, American Institute for Contemporary German Studies.
- Zippel K. (2006), *The Politics of Sexual Harassment. A comparative Studies of the United States, the European Union, and Germany*, Cambridge University Press.