

Kadry i płace

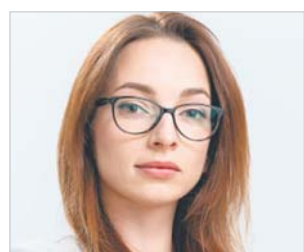
ROSZCZENIA

Mobbing
w miejscu
pracy

Prawnicy kancelarii BKB Baran Książek Bigaj opisują orzecznictwo wskazujące, jakie działania powinien podjąć pracodawca, aby nie narazić się na zarzut niedopełnienia obowiązku przeciwdziałania mobbingowi oraz jakie roszczenia przysługują pracownikowi z tytułu mobbingu

Zadośćuczynienie za mobbing nawet bez rozstroju zdrowia

Przepisy prawa pracy warunkują prawo do zadośćuczynienia za mobbing od jego negatywnego wpływu na stan zdrowia pracownika. Taki związek nie jest konieczny przy roszczeniu cywilnym o zadośćuczynienie.



Katarzyna Fiedeń
prawnik w kancelarii
BKB Baran Książek Bigaj

Z przepisów kodeksu pracy wynika, że pracownikowi, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, przysługuje roszczenie o odszkodowanie (art. 94³ § 4). Na gruncie k.p. pracownikowi przysługuje także inne roszczenie w związku z mobbingiem – tj. zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę (art. 94³ § 3 k.p.).

Możliwość dochodzenia zadośćuczynienia z tytułu mobbingu na gruncie k.p. dotyczy jednak wyłącznie tych pracowników, u których mobbing wywołał rozstrój zdrowia. Jak wynika z wyroku Sądu Najwyższego z 7 maja 2009 r. (III PK 2/09), możliwość dochodzenia przez pracownika zadośćuczynienia z tytułu mobbingu na gruncie przepisów prawa pracy aktualizuje się wyłącznie w przypadku doznania przez niego rozstroju zdrowia. Rozstrój zdrowia powinien być jednak kwalifikowany w kategoriach medycznych, nie zaś bazować na subiektywnym odczuciu smutku, przygnębienia, żalu czy innych negatywnych emocjach osoby mobbingowanej. Jak wskazuje dalej SN, przepis k.p. statuuje możliwość dochodzenia zadośćuczynienia przez pracownika z tytułu mobbingu tworzy mechanizm znany z przepisów kodeksu cywilnego w zakresie dóbr osobistych, polegający na majątkowej ochronie prawnej zdrowia pracownika w środowisku pracy.

Po pierwsze: spełnienie definicji

Aby pracownik mógł dochodzić zadośćuczynienia z tytułu mobbingu na gruncie przepisów prawa pracy, powinien po pierwsze – zgodnie z ogólnymi zasadami rozkładu ciężaru dowodu – wykazać, że został poddany mobbingowi, tj. że zostały spełnione przesłanki określone w art. 94³ § 2 k.p. Zgodnie z tym przepisem, mobbing oznacza działania i zachowania pracodawcy dotyczące pracownika lub przeciwko niemu skierowane, polegające na uporczywym i długo-

trwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub jego ośmieszenie, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Srodkami dowodowymi, które są najczęściej wykorzystywane dla wykazania spełnienia przesłanek mobbingu, są dokumenty oraz dowód z przesłuchania świadków. Oba te środki dowodowe cechują jednak pewne niedoskonałości – działalność mobbera z reguły zakłada niepozostawianie śladów swoich działań w formie dokumentów, zaś świadkowie będący jednocześnie pracownikami pracodawcy-mobbera mogą czuć obawę przed ujawnieniem w sądzie jego prawdziwych działań i zachowań. Środkami dowodowymi, które mogą okazać się szczególnie cenne, by wykazać, że działania pracodawcy stanowiły mobbing, mogą być nagrania oraz zdjęcia utrwalające konkretne zachowania pracodawcy.

W doktrynie i w orzecznictwie wskazuje się, że na tym etapie sąd nie może powołać biegłego w celu ustalenia, czy dane zachowania stanowią mobbing. Ocena, czy zachowania pracodawcy spełniają ustawowe przesłanki mobbingu, należy do sądu i nie wymaga wiadomości specjalnych uzasadniających powołanie biegłego.

Po drugie: wpływ na pracownika

Pracownik musi udowodnić wystąpienie rozstroju zdrowia wskutek mobbingu. Może to zrobić wykazując dolegliwości zdrowotne, które wystąpiły wskutek niedozwolonych działań pracodawcy, posiłkując się m.in. dokumentacją medyczną czy diagnozami lekarskimi.

Ustalenia, czy w danej sytuacji doszło do rozstroju zdrowia, dokonuje się z reguły na podstawie dowodu z opinii biegłego (lekarza), który powinien zbadać także związek między mobbingiem (zachowaniami uznawanymi przez powoda za mobbing) a rozstrojem zdrowia.

Wobec powyższego warto postawić pytanie, czy pracownik, który nie doznał rozstroju zdrowia wskutek mobbingu, pozbawiony będzie możliwości dochodzenia zadośćuczynienia?

Brak przesłanki

Pracownik, który nie doznał rozstroju zdrowia wskutek mob-

bingu, nie będzie całkowicie pozbawiony możliwości dochodzenia zadośćuczynienia, jednak utraci taką możliwość na podstawie przepisów prawa pracy. Zgodnie z wyrokiem SN z 9 marca 2011 r. (II PK 226/10) nie jest przez to wykluczona możliwość dochodzenia przez pracownika zadośćuczynienia za stosowanie mobbingu, który nie wywołał rozstroju zdrowia ani też zadośćuczynienia za naruszenie jego dóbr osobistych, które nie wyczerpywały ustawowych cech mobbingu lub nie doprowadziły do rozstroju zdrowia u pracownika.

Z przywołanego wyroku wynika, że w obu wskazanych przypadkach – tj. zarówno gdy pracownik był mobbingowany, lecz nie doznał rozstroju zdrowia, albo gdy działał i zachowań pracodawcy nie można uznać za mobbing w rozumieniu przepisów prawa pracy – pracownik może wystąpić do sądu z roszczeniem o zadośćuczynienie za naruszenie jego dóbr osobistych na podstawie przepisów k.c. (art. 11¹ k.p. w zw. z art. 23 i art. 24 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Dla uwzględnienia przez sąd tak sformułowanych przez pracownika roszczeń, jak wyjaśnia dalej SN, konieczne jest albo niebudzące wątpliwości stwierdzenie stosowania mobbingu, nawet jeśli nie doprowadził on do powstania rozstroju zdrowia, albo wykazanie naruszenia przez pracodawcę konkretnych dóbr osobistych pracownika, które co prawda nie mogą być uznane za mobbing, ale które podlegają ochronie prawnej.

Powyższe stanowisko SN dotyczący możliwości dochodzenia przez poszkodowanych pracowników zadośćuczynienia na podstawie przepisów k.c. nie jest odosobnione. Analogiczne podejście do tej kwestii SN zaprezentował w wyrokach z 7 kwietnia 2010 r. (II PK 291/09) oraz z 26 marca 2019 r. (I PK 269/17).

Przepisy, doktryna i orzecznictwo

Uzasadnieniem takiej możliwości, jak wskazał SN w przywołanym wyroku z 9 marca 2011 r., jest fakt, że kodyfikacja instytucji mobbingu w k.p. nie ograniczyła możliwości dochodzenia przez pokrzywdzonego pracownika roszczeń o naprawienie szkody majątkowej lub krzywd niematerialnych na podstawie przepisów k.c., a dotyczących w szczególności ochrony dóbr osobistych. Jednocześnie w uzasadnieniu tego wyroku SN podkreślił, że wprowadzenie do k.p. przepisów o mobbingu miało za zadanie jednoznaczne określenie zasad

PISALIŚMY O TYM:

Gorsze traktowanie pracownika, które ma związek z faworyzowaniem przez przełożonych innych osób z zespołu z uwagi na łączącą ich bliską relację, może być uznane za przejaw mobbingu „Faworyzowanie pracownika a mobbing – wyrok Sądu Najwyższego”, 6 lutego 2021 r.

archiwum.rp.pl

odpowiedzialności pracodawcy w zakresie zadośćuczynienia za wyraźnie i najdalej idące skutki mobbingu.

Możliwość skorzystania z przepisów k.c. w zakresie dóbr osobistych do opisanych przypadków wynika z art. 300 k.p. Zgodnie z tym przepisem w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy k.c., jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy.

Również dorobek doktryny i orzecznictwa sądów cywilnych w sprawach o zadośćuczynienie ma znaczenie dla ustalania wysokości zadośćuczynienia z tytułu mobbingu przez sądy pracy. Stanowisko to potwierdził SN w wyroku z 29 marca 2007 r. (II PK 228/06), wskazując, że przy ustalaniu kwoty należnego zadośćuczynienia za krzywdę spowodowaną mobbingiem sąd pracy powinien kierować się zasadami i kryteriami wypracowanymi w orzecznictwie sądów powszechnych przy ustalaniu wysokości zadośćuczynienia za doznaną krzywdę (art. 445 i art. 448 k.c.).

Suma odpowiednia, czyli jaka

Możliwość ustalania wysokości należnego zadośćuczynienia z tytułu mobbingu z uwzględnieniem dorobku wypracowanego na gruncie k.c. ma znaczenie o tyle, że zarówno przepisy k.p., jak i k.c. posługują się tym samym niedookreślonym sformułowaniem, określającym wysokość należnego zadośćuczynienia jako „odpowiednia suma pieniężna”.

Z tego powodu warto przytoczyć kilka zasad dotyczących ustalania wysokości zadośćuczynienia na gruncie k.c. Te zasady pozostają aktualne również w odniesieniu do zadośćuczynienia za mobbing na gruncie przepisów prawa pracy.

Czemu zatem równa jest „odpowiednia suma pieniężna”?

Te kwestię Sąd Najwyższy badał m.in. w wyroku z 3 lutego 2000 r. (I CKN 969/98), w którym wskazał, że: „Zadośćuczynienie nie jest karą, lecz sposobem naprawienia krzywdy. (...) Winno ono mieć charakter całościowy i obejmować wszystkie cierpienia fizyczne i psychiczne, zarówno już doznane, jak i te, które zapewne wystą-

pią w przyszłości (a więc prognozy na przyszłość). Przy ocenie więc »odpowiedniej sumy« należy brać pod uwagę wszystkie okoliczności danego wypadku, mające wpływ na rozmiar doznanej krzywdy”.

Z kolei w wyroku z 30 stycznia 2004 r. (I CK 131/01) SN wskazał, że: „O rozmiarze należnego zadośćuczynienia pieniężnego powinien zatem decydować w zasadzie rozmiar doznanej krzywdy, tj. stopień cierpienia fizycznych i psychicznych, ich intensywność, czas trwania, nieodwracalność następstw wypadku i inne podobne okoliczności. Niewymierny w pełni charakter tych okoliczności sprawia, że sąd przy ustalaniu rozmiaru krzywdy i tym samym wysokości zadośćuczynienia ma pewną swobodę. Podkreśla się, że ocena sądu w tym względzie powinna opierać się na całokształcie okoliczności sprawy, nie wyłączając takich czynników, jak np. wiek poszkodowanego”.

Próba uśrednienia kwot zasądzonych przez sądy tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę jest wyzwaniem. Kwoty te wahają się bowiem od kilku tysięcy do nawet kilkuset tysięcy złotych.

Na przykład Sąd Apelacyjny w Warszawie wyrokiem z 31 stycznia 2018 r. (III APa 25/16) zasądził 100 000 zł zadośćuczynienia, co stanowiło równowartość półtorarocznego wynagrodzenia powódki otrzymanego ostatnio u pozwanego pracodawcy. Sąd uznał, że zasądzona kwota nie może mieć charakteru symbolicznego i że powinna uwzględniać brak stosownej reakcji ze strony kierownictwa pracodawcy, długotrwałość mobbingu i długotrwałość jego następstw.

Z kolei Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z 8 listopada 2018 r. (III APa 47/18) zasądził zadośćuczynienia w wysokości 20 000 zł. Ustalając jego wysokość uwzględnił z jednej strony fakt, że działaniom mobbingowym została poddana jedyna kobieta w zespole, która dodatkowo była częściowo niezdolna do pracy, miała umiarkowany stopień niepełnosprawności, a ponadto była zatrudniona za granicą, w oddaleniu od swojego środowiska domowego i bliskich. Z drugiej strony sąd kierował się zasadą, zgodnie z którą wysokość zadośćuczynienia powinna być utrzymana w rozsądnych granicach, odpowiadających aktualnym warunkom i przeciętnej stopie życiowej społeczeństwa.

Wobec powyższego, ustalając wysokość „odpowiedniej sumy pieniężnej” tytułem zadośćuczynienia za krzywdę doznana z tytułu mobbingu sądy pracy powinny dążyć do ustalenia doznanej przez pracownika krzywdy, biorąc pod uwagę wszelkie okoliczności sprawy. /@