

Roszczenia przysługujące pracownikowi z tytułu mobbingu.

Aleksandra Kępnia

Zjawisko mobbingu w miejscu pracy istnieje od bardzo dawna. Współcześnie stało się ważnym problemem społecznym, dostrzeżonym w krajach UE przez wielu ustawodawców narodowych. Uznali oni potrzebę prawnego uregulowania tego problemu na poziomie państw członkowskich, a nawet na poziomie wspólnotowym. W związku z tym, w 2001 roku Parlament Europejski przyjął rezolucję w sprawie nękania w miejscu pracy, a od 2002 roku Komisja Europejska pracuje nad projektem prawa europejskiego, które w sposób wyczerpujący uregulowałoby kwestię zachowań uznanych za mobbing w przedsiębiorstwach poszczególnych państw członkowskich.

Pomimo tego, iż mobbing jest problemem występującym w stosunkach pracy od dawna, w polskim prawie brakowało przepisów, które by wprost regulowały problem szykanowania w miejscu pracy. W związku ze społecznym zapotrzebowaniem wypracowanie uniwersalnej definicji mobbingu i sposobu postępowania w przypadku jego zaistnienia, ustawą nowelizującą z dnia 14 listopada 2003 roku poszerzono Kodeks Pracy o dodatkowy artykuł 94³, wprowadzający pojęcie mobbingu do krajowego porządku prawnego.

Zgodnie z kodeksową definicją mobbing oznacza działania lub zaniechania, dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie go z zespołu współpracowników.

Szczególnie interesującym zagadnieniem są roszczenia, które przysługują pracownikowi z tytułu mobbingu.

Sprawy z powództwa pracownika przeciwko pracodawcy, które związane są z mobbingiem należą do kategorii spraw z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 476§1 pkt 1 kpc.

Zgodnie z w/w artykułem są to sprawy o roszczenia ze stosunku pracy lub z nim związane. Przesądza to zarówno kwestię właściwości sądów pracy jaki i tryb postępowania przed tymi sądami.

Do roszczeń przysługujących pracownikowi z tytułu mobbingu należą:

- zadośćuczynienie za doznaną krzywdę
- odszkodowanie

Zadośćuczynienie za doznaną krzywdę

Pojęcie zadośćuczynienia za doznaną krzywdę pojawiło się na gruncie prawa pracy wraz z wprowadzeniem do kodeksu pracy instytucji mobbingu. W związku z tym, zgodnie z art. 94³§ 3 kp pracownik, który w wyniku mobbingu doznał rozstroju zdrowia może na drodze sądowej dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę. Wysokość świadczeń na rzecz pracownika nie jest ograniczona żadnym limitem. W literaturze pojawiają się rozbieżności co do rozmiaru krzywdy jaka powinna być rekompensowana. Powstaje pytanie czy chodzi tylko o uszczerbek zdrowia czy o całokształt doznanej krzywdy. W tym drugim przypadku mobbing jest traktowany jako zdarzenie rodzące odpowiedzialność majątkową sprawcy. Jest to odpowiedzialność o charakterze deliktowym. W związku z tym, zadośćuczynienie na gruncie kp łączy w sobie elementy odszkodowania związanego ze szkodą na osobie (ma ono np. pokryć koszty leczenia, zakupu leków) i roszczenia o zadośćuczynienie (czyli ma prowadzić do pieniężnego wyrównania doznanych krzywd).

Odszkodowawczy element zadośćuczynienia pieniężnego z tytułu mobbingu ma na celu pokrycie wszelkich aspektów powstałej szkody majątkowej np. zwrot kosztów leczenia, terapii, leków, natomiast element zadośćuczynienia

mający na celu wynagrodzenie za cierpienie moralne, psychiczne, poczucie krzywdy za utratę zdrowia i ból.

Pojęcie krzywdy mieści w sobie wszelkie ujemne następstwa rozstroju zdrowia i to zarówno w sferze cierpień fizycznych, jak również psychicznych.

W związku z wyżej omawianymi kwestiami, niektórzy poddają w wątpliwość celowość regulacji kodeksu pracy, bowiem identyczne roszczenie o zadośćuczynienie pieniężne z powodu rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem może być dochodzone na zasadach ogólnych, na podstawie art. 444kc i 445kc. Zgodnie z kc za rozstrój zdrowia można domagać się nie tylko zadośćuczynienia ale także renty, jeżeli poszkodowany utracił całkowicie lub częściowo zdolność do pracy zarobkowej albo jeżeli zwiększyły się jego potrzeby lub zmniejszyły widoki powodzenia na przyszłość. Na żądanie poszkodowanego zobowiązany powinien również wyłożyć z góry sumę potrzebną na koszty leczenia, a jeżeli poszkodowany stał się inwalidą, także sumę potrzebną na koszty przygotowania do innego zawodu. Ostatecznie, zdaniem doktryny nie ma możliwości łącznia roszczeń z art. 445kc i art. 94³ kp przysługujących względem tej samej osoby. Prześladowany pracownik może wówczas dochodzić tylko jednego zadośćuczynienia pieniężnego za rozstrój zdrowia, na podstawie szczególnego unormowania w art. 94³kp.

Zadośćuczynienie w części rekompensującej szkodę niemajątkową ma łagodzić tę niewymierną część powstałej szkody. Wysokość zadośćuczynienia przysługującego pracownikowi z tytułu mobbingu, w przypadku gdy doznał on z tego powodu rozstroju zdrowia, jako świadczenia o charakterze kompensacyjnym nie może być symboliczna. Powinna przedstawiać ekonomicznie odczuwalną wartość, odpowiadać aktualnym warunkom i przeciętnej stopie życiowej społeczeństwa. Powinien zostać również uwzględniony stopień nasilenia cierpienia, długotrwałość choroby, rozmiar rozstroju zdrowia, trwałość następstw zdarzenia i konsekwencje uszczerbku na zdrowiu w życiu osobistym i społecznym. Istotne znaczenie ma również wiek poszkodowanego.

Odszkodowanie

Odmienne kształtuje się sytuacja, w której pracownik rozwiązał umowę o pracę z powodu mobbingu. Decyzja w tej kwestii należy do pracownika. Warto zauważyć, że uprawnienie do dochodzenia odszkodowania zawężone zostało w kodeksie pracy podmiotowo do pracowników, których stosunek pracy powstał na podstawie umowy o pracę. Nie zostali nim objęci pracownicy, których stosunki pracy powstały na innej podstawie niż umowa o pracę, tj. na podstawie powołania, mianowania, wyboru czy spółdzielczej umowy o pracę. Przepis art. 94(3) par 4 nie zakreśla ram

czasowych, w których pracownik może rozwiązać umowę w tym trybie. Pod rozwiązaniem umowy o pracę należy rozumieć rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika zarówno za wypowiedzeniem jak i bez wypowiedzenia z art. 55§1(1). Co do porozumienia stron zdania w doktrynie są podzielne. Moim zdaniem porozumienie stron, z inicjatywą którego wychodzi pracownik, na które wyrazi zgodę pracodawca, również skutkuje rozwiązaniem umowy, należy zatem do znamion komentowanego przepisu.

W przypadku rozwiązania umowy z powodu mobbingu na podstawie art. 55§1¹ pracownik jest uprawniony do żądania:

- odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy z powodu mobbingu na podstawie art. 94³§4 oraz
- odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków względem – na podstawie art. 55§1¹kp.

Odszkodowanie te stanowią odrębne tytuły prawne i dlatego przysługują pracownikowi niezależnie.

Należy również podkreślić, że z mocy art. 94³ § 4 i 5kp pracownik może korzystać z uprawnienia do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia także wtedy, gdy prześladowcą jest inna niż pracodawca osoba, mająca kontakt z pracownikiem w związku z wykonywaną przez niego pracą. Do podstawowych

obowiązków pracodawcy należy bowiem przeciwdziałanie mobbingowi.

W przypadku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem z powodu mobbingu, pracownik będzie uprawniony do żądania odszkodowania tylko na podstawie art. 94³ §4kp.

Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno być dokonane w formie pisemnej. Należy zwrócić uwagę, iż ciężar dowodu w sprawach dotyczących mobbingu spoczywa na pracowniku. Działła tu bowiem ogólna zasada wyrażona w art. 6kc, zgodnie z którym ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Dla celów dowodowych pismo pracownika powinno zawierać uzasadnienie wskazujące konkretne działania lub zaniechania podejmowane względem niego, które jego zdaniem należy zakwalifikować jako mobbing. Pracownik może również zaznaczyć, że jednocześnie doszło do ciężkiego naruszenia względem niego podstawowych obowiązków pracodawcy, do których należy zapobieganie mobbingowi. W razie badania takiej sprawy przez inspektora pracy można powołać się na protokół z kontroli PIP. Trzeba jednak pamiętać, że inspektor pracy nie jest organem uprawnionym do rozstrzygania sporów ze stosunku pracy. W niektórych przypadkach inspektor pracy może tylko uznać, na podstawie ustaleń dokonanych w czasie kontroli, że postępowanie prac-

odawcy wyczerpuje definicję mobbingu. W takiej sytuacji kieruje do pracodawcy wnioski w wystąpieniu na przyszłość o charakterze zapobiegawczym.

Pracownik, który na skutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę ma prawo dochodzić od pracodawcy przed Sądem odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenia za pracę, które od 1.1. 2008 roku wynosi 1126 zł. brutto. Górna granica omawianego odszkodowania nie została określona przez ustawodawcę. Oznacza to, że pracownik chcąc uzyskać odszkodowania wyższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę, powinien udowodnić wysokość szkody poniesionej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy na skutek mobbingu. Wysokość odszkodowania ma odpowiadać pełnej wysokości poniesionej przez pracownika szkody majątkowej, która obejmuje utracone zarobki, jakich mógłby on oczekiwać, gdyby nadal pozostał w zatrudnieniu.

Odszkodowanie, o którym mowa w § 4 art. 94 (3) kp nie ma charakteru alimentacyjnego. Nie ma przeszkód aby pracownik, który z powodu mobbingu doznał rozstroju zdrowia i jednocześnie rozwiązał umowę o pracę, mógł dochodzić od pracodawcy zarówno zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę, jak i odszkodowania za poniesione szkody.

Organem właściwym w kwestiach rozstrzygania spraw z zakresu prawa pracy o zadośćuczynienie lub odszkodowanie są wła-

ściwe rzeczowo, z uwagi na wartość przedmiotu sporu, Sądy pracy.

Niezależnie od odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy, może on być pociągnięty do odpowiedzialności karnej z art. 218 kk, za to że złośliwie lub uporczywie narusza prawa pracownicze wynikające ze

stosunku pracy. Z analizy powyższego przepisu wynika, że w każdym przypadku udowodnionego mobbingu byłaby podstawa do postawienia zarzutu przestępstwa z art. 218kk. zagrożonego grzywną, karą ograniczenia wolności albo karą pozbawienia wolności do lat 2.