

Art. 94³ [Mobbing]

§ 1. Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.

§ 2. Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

§ 3. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

§ 4. Pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

§ 5. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, o której mowa w § 2, uzasadniającej rozwiązanie umowy.

I. Charakter obowiązku pracodawcy

1

1. Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi. Nałożony na pracodawcę ustawowy obowiązek przeciwdziałania mobbingowi jest bez wątpienia **narzędziem ochrony przed wykluczeniem społecznym jednostki przez dążenie do zagwarantowania jej niezakłóconej możliwości uczestniczenia w życiu społecznym**. Prawo pracy chroni życie i zdrowie, a także godność pracownika dzięki promowaniu na koszt pracodawcy środowiska pracy wolnego od zachowań mogących spowodować utratę zdolności zarobkowania. Warto zauważyć, że sposób sformułowania analizowanego obowiązku, czyli "**pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi**", pozwala na ugruntowanie poglądu, zgodnie z którym ma on charakter publicznoprawny. Prawo do świadczenia pracy w warunkach wolnych od mobbingu należy się bowiem pracownikowi nie w zamian za pracę na rzecz pracodawcy, ale dlatego, że jest członkiem pewnej społeczności, którą prawo chroni przed zdarzeniami mogącymi mieć negatywny wpływ na realizację prawa do godnego życia. Można się oczywiście zgodzić, że beneficjentem obowiązku przeciwdziałania mobbingowi jest każdy konkretny pracownik, ale tylko w tym znaczeniu, iż jest on częścią wspólnoty zakładowej jako całości, wobec której z mocy ustawy pracodawca zostaje zobowiązany do podejmowania działań prewencyjnych, a nie z mocy umowy zawartej z pracodawcą. Właściwe zrozumienie charakteru komentowanego obowiązku będzie rzutowało na określenie zasad odpowiedzialności pracodawcy za zaistnienie mobbingu.

II. Realizacja obowiązku przeciwdziałania mobbingowi

2

1. Uwagi wstępne. Pomimo że od dodania komentowanego przepisu do KP upłynęło już 14 lat, nie można powiedzieć, że pracodawcy osiągnęli zadowalający poziom działań prewencyjnych. W wielu przedsiębiorstwach do dziś **nie podjęto żadnych kroków** w tym kierunku w przekonaniu, że skoro nie ma spraw sądowych to oznacza, że problem nie istnieje. Takie podejście może jednak okazać się bardzo ryzykowne, zwłaszcza z uwagi na zasady odpowiedzialności w przypadku wystąpienia mobbingu, który – jak wiadomo – może mieć bardzo długotrwały przebieg. Niektórzy spośród pracodawców poprzestali na wprowadzeniu procedur/polityk antymobbingowych lub dodaniu do regulaminów pracy mniej lub bardziej przemysłanych zapisów, pozostając w przekonaniu o zrealizowaniu w ten sposób tego ustawowego obowiązku. Nie przekreślając celowości tych działań, należy podkreślić, iż aby można było mówić o realnym przeciwdziałaniu mobbingowi, wskazane byłoby dokonanie ich oceny przez pryzmat adekwatności do potrzeb danego pracodawcy.

3

2. Zagrożenia występujące w środowisku pracy. Właściwa realizacja komentowanego obowiązku oznacza podejmowanie różnego rodzaju działań prewencyjnych dostosowanych w pierwszej kolejności do liczebności załogi, struktury organizacyjnej pracodawcy (stopień zdefiniowania celów zarówno organizacji

jako całości, jak i poszczególnych pracowników), modelu zarządzania, charakteru pracy (presja czasu, tempo, nastawienie na wymierny wynik, odpowiedzialność) i warunków jej wykonywania (godziny pracy, izolacja czy bezpośredni kontakt z przełożonym, wyposażenie stanowiska pracy).

Punktem wyjścia do właściwego wykonania obowiązku przeciwdziałania mobbingowi (ale także innym zagrożeniom w środowisku pracy, jak: molestowanie, molestowanie seksualne, przemoc fizyczna) jest właśnie ocena psychospołecznych zagrożeń zawodowych [szerzej zob. *D. Merez* (red.), *Psychospołeczne zagrożenia, passim*]. Badania ekspertów z dziedziny medycyny pracy dowodzą, że im więcej zagrożeń, tzw. stresorów, tym ryzyko pojawienia się przemocy fizycznej jest większe, a co za tym idzie – działania prewencyjne powinny być intensywniejsze. Do **zagrożeń dla właściwych relacji interpersonalnych zalicza się**:

- 1) samodzielne podejmowanie odpowiedzialnych decyzji (za życie i zdrowie innych, za wynik finansowy, ryzyka);
- 2) wymóg gotowości do szybkiego reagowania;
- 3) świadczenie pracy w trudnych warunkach, obawa o własne życie i zdrowie;
- 4) praca wykonywana bez kontaktu z innymi osobami na równorzędnych stanowiskach;
- 5) uzależnienie realizacji zadań od tego, czy i jak pracę wykonały inne osoby bez możliwości kontroli i kierowania nimi;
- 6) wymóg ścisłej współpracy zespołowej;
- 7) ciągle unowocześnianie technologii stosowanej do wykonywania pracy powodującej ustawiczny proces szkolenia.

Wymienione wyżej zagrożenia mają jedynie charakter przykładowy. Zrozumiałe jest, że na pewnych stanowiskach pracy nie da się ich wyeliminować. Świadomość występowania takich zagrożeń powinna wówczas mobilizować pracodawców do podejmowania bardziej intensywnych działań prewencyjnych, do których w tym przypadku powinno się zaliczyć zapewnienie pracownikom możliwości konsultacji psychologicznych na odpowiednim poziomie czy różnych form integracji aktywności pozazawodowych oraz stałe monitorowanie absencji chorobowych.

Są też i takie **zagrożenia, które pracodawca może i powinien eliminować w ramach obowiązku przeciwdziałania mobbingowi**. Zalicza się do nich:

- 1) dzielenie przez pracowników przestrzeni ze zbyt wieloma osobami;
- 2) monotonia;
- 3) przeciążenie biurokracją;
- 4) brak właściwie skonstruowanego systemu ocen pracowniczych;
- 5) niski poziom kompetencji menadżerskich;
- 6) przesadna dyscyplina, zbyt częste kontrole;
- 7) nieprzejrzyste ścieżki awansu i doskonalenia zawodowego, uznaniowość;

8) niewłaściwy klimat organizacyjny, brak wsparcia ze strony współpracowników i przełożonych.

4

3. Niepokojące symptomy w zachowaniu pracownika mobbowanego. Nieliczne i stałe zespoły cechują się większą transparentnością relacji i zachowań niż rozrośnięte i zdecentralizowane struktury organizacyjne, w których pracownicy pracują w oddaleniu lub podlegają permanentnej rotacji. Warto już w tym miejscu zaznaczyć, że w przypadku gdy dana osoba poddawana jest przemocy psychicznej, można zaobserwować pewne **symptomy** w jej zachowaniu, takie jak wycofanie, nawykowe czynności przymusowe (obgryzanie paznokci, przygryzanie warg, drapanie), zmiana w sposobie odżywiania, pojawienie się lub zintensyfikowanie nałogów, niespotykane dotąd reakcje na bodźce (np. płaczliwość, agresja). Nie można rzecz jasna wykluczyć istnienia pozazawodowych przyczyn wymienionych objawów, niemniej jednak wskazane jest, aby takiej osoby nie pozostawić bez wsparcia, dążąc jednocześnie, o ile to możliwe, przy zachowaniu dyskrecji do zbadania ich genezy. W kontekście powyższego można by spotkać się z zarzutem naruszenia w ten sposób prawa pracownika do prywatności, a co za tym idzie – cywilnoprawnych konsekwencji dla pracodawcy związanych z naruszeniem tego dobra osobistego. Z uwagi jednak na to, że działanie pracodawcy podjęte zostaje w wykonaniu obowiązku wynikającego z przepisu prawa, co więcej uzasadnionego obroną interesu społecznego zasługującego na ochronę, nie będzie ono bezprawne.

III. Mobbing – wyjaśnienie terminu

5

1. Geneza. Z początkiem lat 80. XX w. terminu "mobbing" w obecnym znaczeniu użył szwedzki lekarz i psycholog *H. Leymann*, zajmujący się problemem przemocy psychicznej w miejscu pracy. Zauważył, iż pracownicy "trudni", negatywnie oceniani przez społeczność nie byli takimi w przeszłości. Przyczyny takiego stanu nie tkwiły jednak w zmianach ich charakterów, a jedynie struktura i warunki pracy nadały im takie znamiona. W 1984 r. *H. Leymann* opublikował swoją pierwszą pracę na ten temat, definiując mobbing w miejscu pracy jako psychologiczny terror, na który składa się systematyczny wrogi i nieetyczny sposób komunikowania się przez jedną lub kilka osób skierowany przeciwko jednostce. W efekcie osoba atakowana traci wiarę w możliwość obrony i uzyskania pomocy.

6

2. Kategorie zachowań mobbingowych. Nie jest możliwe stworzenie zamkniętej listy zachowań, które składają się na zjawisko mobbingu. Tradycyjnie bazuje się na pięciu podstawowych kategoriach zachowań mobbingowych, sklasyfikowanych przez *H. Leymanna* na podstawie kryterium obszaru, na którym pojawiają się ich skutki, których powtarzalność, częstotliwość i ciągłość w czasie może być zakwalifikowane jako mobbing. Są to:

1) oddziaływania zaburzające możliwości komunikowania się:

- a) ograniczanie przez przełożonych i współpracowników możliwości wypowiedzenia się,
- b) stałe przerywanie wypowiedzi,
- c) reagowanie na uwagi krzykiem lub głośnym wymyśleniem i pomstowaniem,
- d) ciągle krytykowanie wykonywanej pracy i życia prywatnego,
- e) napastowanie przez telefon,
- f) werbalne i pisemne groźby i pogróżki,
- g) ograniczanie kontaktu przez poniżające, upokarzające gesty i spojrzenia,
- h) różnego rodzaju aluzje, bez jasnego wyrażania się wprost;

2) oddziaływania zaburzające relacje społeczne:

- a) unikanie rozmów z ofiarą,
- b) niedawanie możliwości odezwania się,
- c) odizolowanie miejsca pracy,
- d) zabronienie kolegom rozmów z ofiarą,
- e) traktowanie "jak powietrze";

3) działania mające na celu zaburzyć społeczny odbiór osoby – ataki na reputację:

- a) mówienie źle za plecami danej osoby,
- b) rozsiewanie plotek,
- c) podejmowanie prób ośmieszenia,
- d) sugerowanie choroby psychicznej,
- e) kierowanie na badanie psychiatryczne,
- f) wyśmiewanie niepełnosprawności czy kalectwa,
- g) parodiowanie sposobu chodzenia, mówienia lub gestów w celu ośmieszenia osoby,
- h) nacieranie na polityczne albo religijne przekonania,
- i) żarty i prześmiewanie życia prywatnego,
- j) wyśmiewanie narodowości,
- k) zmuszanie do wykonywania prac naruszających godność osobistą,
- l) fałszywe ocenianie zaangażowania w pracy,
- ł) kwestionowanie podejmowanych decyzji,
- m) wołanie na ofiarę, używając sprośnych przezwisk lub innych, mających ją poniżyć wyrażań,
- n) zaloty lub słowne propozycje seksualne;

4) działania mające wpływ na jakość sytuacji życiowej i zawodowej:

- a) niedawanie ofierze żadnych zadań do wykonania,
- b) odbieranie prac zadanych wcześniej do wykonania,
- c) zlecanie wykonania prac bezsensownych,

- d) dawanie zadań poniżej jego umiejętności,
- e) zarzucanie wciąż nowymi pracami do wykonania,
- f) polecenia wykonywania obraźliwych dla ofiary zadań,
- g) dawanie zadań przerastających możliwości i kompetencje ofiary w celu jej zdyskredytowania;

5) działania mające szkodliwy wpływ na zdrowie ofiary:

- a) zmuszanie do wykonywania prac szkodliwych dla zdrowia,
- b) grożenie przemocą fizyczną,
- c) stosowanie niewielkiej przemocy fizycznej,
- d) znęcanie się fizyczne,
- e) przyczynianie się do ponoszenia kosztów, w celu zaszkodzenia poszkodowanemu,
- f) wyrządzanie szkód psychicznych w miejscu zamieszkania lub miejscu pracy ofiary,
- g) działania o podłożu seksualnym.

7

3. Ustawowa definicja mobbingu. Jeżeli chodzi o **ustawową definicję mobbingu** (art. 94³ § 2 KP), to dla stwierdzenia tego zjawiska muszą łącznie wystąpić następujące elementy:

- 1) w stosunku do pracownika wystąpić muszą działania lub zachowania skierowane przeciwko niemu polegające na nękanii lub zastraszaniu go;
- 2) działania te muszą być uporczywe i długotrwałe;
- 3) działania te mają wywoływać u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodować lub mieć na celu jego ośmieszenie lub poniżenie, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Nękanie w rozumieniu art. 94³ § 2 KP oznacza **ustawiczne dręczenie, niepokojenie czy też dokuczanie pracownikowi** (zob. wyr. SN z 10.10.2012 r., II PK 68/12, OSNP 2013, Nr 17–18, poz. 204).

Sprawcami mobbingu wobec pracownika mogą być członkowie organów zarządzających, osoby wykonujące czynności w sprawach z zakresu prawa pracy za pracodawcę, przełożeni, inni pracownicy. Zdarzają się także przypadki poddawania działaniom mobbingowym przełożonego przez podwładnych. Jest to stosunkowo niewielki procent przypadków mobbingu, niemniej jednak równie dotkliwy w skutkach dla ofiary, a zatem warto o tym pamiętać chociażby na etapie tworzenia wewnętrznych przepisów antymobbingowych.

Analiza orzecznictwa sądowego dowodzi, że wielokrotnie mobbing bywa przez pracowników mylony z jednorazowymi aktami przemocy, konfliktami z przełożonymi, negatywną oceną pracy, wydawaniem pracownikom poleceń i ich egzekwowaniem, świadczeniem pracy w godzinach nadliczbowych, wulgarnymi zachowaniami, ubliżaniem.

8

4. Działania niebędące mobbingiem. Nie stanowią mobbingu w sensie prawnym:

- 1) **konflikty z przełożonym i niektórymi kolegami**, które wynikały raczej z przewrażliwienia na punkcie BHP (zob. wyr. SA w Warszawie z 17.5.2007 r., III APa 50/07, www.orzeczenia.ms.gov.pl);
- 2) **towarzysząca zapowiedzianym zwolnieniom z pracy atmosfera napięcia psychicznego wśród załogi zakładu pracy**. W takim przypadku dla oceny, czy doszło do uporczywego i długotrwałego nękania lub zastraszania pracownika w celu wyeliminowania go z zespołu pracowników (art. 94³ § 2 KP), mają znaczenie takie okoliczności, jak akcja informująca pracodawcy o zamierzonych zwolnieniach, o możliwościach przejścia na wcześniejszą emeryturę lub uzyskania świadczenia przedemerytalnego i wprowadzenie specjalnych świadczeń dla pracowników, którzy w określonym terminie zdecydują się na odejście z pracy (zob. wyr. SN z 20.3.2007 r., II PK 221/06, OSNP 2008, Nr 9–10, poz. 122);
- 3) **wykonywanie czynności kontrolnych wobec pracownika**, które co prawda może naturalnie łączyć się dlań ze stresem, co nie oznacza jednak od razu szykanowania go (por. wyr. SN z 26.1.2005 r., II PK 198/04, Legalis);
- 4) **egzekwowanie wykonywania zgodnych z prawem poleceń dotyczących pracy** nie jest mobbingiem, o ile jest działaniem w granicach prawa i nie narusza godności pracowników. Jeżeli jednak te polecenia cechują się uporczywością i długotrwałością oraz zmierzają ku nękaniu i zastraszaniu pracownika, wówczas mogą zostać uznane za mobbing (zob. wyr. SN z 8.12.2005 r., I PKN 103/05, niepubl.). W ocenie SN w konkretnych okolicznościach stosowanie przez pracodawcę mobbingu może polegać także na podejmowaniu działań w granicach jego ustawowych uprawnień (wydawanie poleceń) oraz może dotyczyć wszystkich pracowników.

9

5. Działania będące mobbingiem. Mobbing może polegać na korzystaniu z przewidzianych w KP narzędzi prawnych, np. wypowiedzenia zmieniającego czy czasowego przesunięcia do innych zajęć, jeśli są one pretekstem do szykanowania pracownika (zob. wyr. SA w Warszawie z 17.5.2007 r., III APa 50/07, www.orzeczenia.ms.gov.pl).

Podobnie jak w przypadku naruszenia dóbr osobistych decydującą dla przyjęcia zaistnienia zjawiska mobbingu jest **obiektywizacja oceny** zachowań kwalifikowanych jako mobbing. Badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby mobbingowanej nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności mobbingowej. Uznanie określonego zachowania za mobbing art. 94³ § 2 KP nie wymaga ani stwierdzenia po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu (zamiaru), ani wystąpienia skutku. Wystarczy, że pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94³ § 2 KP. Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika bądź braku takiej wrażliwości (zob. wyr. SN z 7.5.2009 r., III PK 2/09, OSNP 2011, Nr 1–2, poz. 5).

Isolacja pracownika w grupie współpracowników nie stanowi autonomicznej cechy mobbingu. Tylko izolacja w grupie pracowniczej będąca następstwem działań polegających na negatywnych zachowaniach objętych dyspozycją normy art. 18^{3a} KP (nękanie, zastraszanie, poniżanie, ośmieszanie) uzasadnia przyjęcie zaistnienia mobbingu. Jeśli natomiast jest ona reakcją na naganne zachowania pracownika w stosunku do swoich współpracowników, to nie ma podstaw, aby działaniom polegającym na unikaniu kontaktów z takim pracownikiem przypisywać znamiona mobbingu (zob. wyr. SN z 14.11.2008 r., II PK 88/08, OSNP 2010, Nr 9–10, poz. 114).

10

6. Uporczywość i długotrwałość. Choć nawet jednorazowe naganne zachowanie w stosunku do pracownika może wywołać u niego złe samopoczucie, to jednak o skutkach w postaci długotrwałego wpływu na psychikę może być mowa dopiero przy zwiłokrotnieniu takich działań. Działania mobbingowe muszą być przy tym na tyle intensywne i naganne, że przyczynią się do powstania u pracownika bardzo silnego odczucia zastraszania i beznadziejności sytuacji (zob. wyr. SA w Gdańsku z 5.7.2013 r., III APa 10/13, Legalis).

Nie jest możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu. Tym bardziej że długotrwałość oznacza długi, lecz bliżej nieokreślony czas. **Długotrwałość** nękania lub zastraszania pracownika musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności

konkretnego przypadku. Z art. 94³ § 2 i 3 KP wynika jednak, że dla oceny długotrwałości istotny jest moment wystąpienia wskazanych w tych przepisach skutków nękania lub zastraszania pracownika oraz uporczywość i stopień nasilenia tego rodzaju działań. W szczególności sąd, oceniając, czy okres nękania lub zastraszania jest długotrwały, powinien rozważyć, czy był on na tyle długi, aby mógł spowodować u pracownika skutki w postaci zaniżonej oceny przydatności zawodowej, poniżenia lub ośmieszenia pracownika, izolacji lub wyeliminowania go z zespołu współpracowników. Za uznaniem długotrwałości takiego oddziaływania na pracownika przemawia także ustalenie, że spowodowało ono rozstrój zdrowia, o którym stanowi art. 94³ § 3 KP. **Duża intensywność i uporczywość tych zachowań może bowiem skłaniać do uznania za długotrwały okresu krótszego niż w przypadku mniejszego ich nasilenia** (por. wyr. SN z 17.1.2007 r., I PK 176/06, OSNP 2008, Nr 5–6, poz. 58).

IV. Konsekwencje prawne

11

1. Skutki prawne mobbingu. Przewidziane w KP konsekwencje prawne mobbingu w postaci możliwości dochodzenia od pracodawcy **zadośćuczynienia pieniężnego za krzywdę**, gdy mobbing spowodował u pracownika rozstrój zdrowia oraz **odszkodowania** znajdujące swoje uzasadnienie wówczas, gdy pracodawca nie wywiązał się z nałożonego na niego obowiązku przeciwdziałania.

12

2. Przeciwdziałanie mobbingowi a konsekwencje prawne. Jeśli w postępowaniu mającym za przedmiot odpowiedzialność pracodawcy z tytułu mobbingu wykaże on, że podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi i oceniając je z obiektywnego punktu widzenia da się potwierdzić ich potencjalną skuteczność, pracodawca może uwolnić się od odpowiedzialności. Jeśli bowiem mimo rzeczywistego wprowadzenia właściwych środków zaradczych doszło do mobbowania, to albo sam mobbowany nie skorzystał z możliwości przeciwdziałania zjawisku poprzez uruchamianie stosownych procedur antymobbingowych, albo mobberzy naruszali swoje obowiązki pracownicze, świadomie działając wbrew przyjętym regułom, albo zbiegły się oba te elementy. Za tego rodzaju działania pracodawca nie może ponosić odpowiedzialności w ramach regulacji art. 94³ § 1 KP. Trudno bowiem obowiązek przeciwdziałania mobbingowi uważać za obowiązek rezultatu. Oznacza to tyle, że **gdy pracodawca wykaże się dostateczną liczbą działań z zakresu prewencji antymobbingowej, to do odpowiedzialności za to zjawisko (jako w istocie naruszenie dóbr osobistych) pociągnięty być może jedynie jego sprawca** (zob. wyr. SN z 3.8.2011 r., I PK 35/11, OSNP 2012, Nr 19–20, poz. 238).

Pracodawca, który nie może się wykazać właściwie prowadzoną prewencją antymobbingową, nie wykonuje nałożonego na niego publicznoprawnego obowiązku względem mikrospołeczności, jaką stanowi cała załoga. Jest to obowiązek abstrakcyjny, pomimo że jego beneficjentami są poszczególni pracownicy. Roszczenia, jakie względem pracodawcy przysługują w reakcji na brak przeciwdziałania potwierdzają tezę, że celem omawianej regulacji prawnej jest ochrona jednostek przed wykluczeniem społecznym spowodowanym rozstrojem zdrowia, a co za tym idzie – ograniczeniem możliwości zarobkowania czy wręcz utratą pracy przez pracownika, który z powodu mobbingu nie jest w stanie dłużej jej wykonywać na rzecz danego pracodawcy.

13

3. Odpowiedzialność kontraktowa. Z uwagi na powyższe (zob. Nb 12) nie jest właściwe klasyfikowanie skutków prawnych niewywiązania się przez pracodawcę z obowiązku przeciwdziałania mobbingowi w ramach reżimu odpowiedzialności kontraktowej.

Dział II przepisów KC – "Skutki niewykonania zobowiązań", z art. 471 KC na czele, stanowi reakcję ustawodawcy na określone zachowania stron kontraktu, w jego wykonaniu. Prawidłowe zachowanie się dłużnika w wykonaniu zobowiązania polega na zadośćuczynieniu oczekiwaniom wierzyciela, którego uzasadnieniem jest istniejące między stronami zobowiązanie. Na podstawie art. 471 KC można się bowiem domagać naprawienia szkody wynikłej z naruszenia zobowiązania, którego źródłem jest umowa zobowiązaniowa. Obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi nie jest jednak elementem kontraktu. Wynika on bowiem z ogólnego nakazu prawnego skierowanego przez ustawodawcę do każdego podmiotu zatrudniającego pracowników. To nie pracodawca zobowiązuje się względem drugiej strony stosunku pracy do przeciwdziałania mobbingowi – to państwo nakłada na niego taki obowiązek. Nawet gdyby pracodawca przyjął na siebie w umowie o pracę obowiązek przeciwdziałania mobbingowi, zobowiązując się w ten sposób szczególnie względem konkretnego pracownika, nie będzie to miało wpływu na zasadność obranego kierunku wykładni. Sąd Najwyższy stwierdził, że niewykonanie umowy, także może stanowić czyn niedozwolony, w znaczeniu art. 415 KC, gdy sprawca szkody naruszył obowiązek powszechny, ciążyący na każdym. Niewykonanie zobowiązania samo przez się nie może być uznane za działanie bezprawne w rozumieniu art. 415 KC. Taka jego kwalifikacja jest uzasadniona tylko wtedy, gdy jednocześnie następuje naruszenie obowiązku powszechnego (zob. wyr. SN z 14.2.2013 r., II CNP 50/12,

4. Odpowiedzialność deliktowa. Z powyższych względów (zob. Nb 13) należy opowiedzieć się za oparciem reguł **odpowiedzialności pracodawcy niewykonującego obowiązku przeciwdziałania na zasadach odpowiedzialności deliktowej**. Przemawia za tym także charakter roszczeń przysługujących pracownikowi (zadośćuczynienie pieniężne za krzywdę oraz odszkodowanie należne bez względu na powstanie szkody i jej wysokość) nieznanymi odpowiedzialności kontraktowej. Co więcej, w świetle praktyki sądowej niepodjęcie możliwych i dyktowanych doświadczeniem życiowym i dbałością o zdrowie oraz życie osób pozostających w sferze działania zakładu pracy (lub innej instytucji) środków zapobiegających naruszeniu tych dóbr jest bowiem samo w sobie naruszeniem porządku prawnego, uzasadniającym jego kwalifikację jako deliktu (zob. wyr. SA w Poznaniu z 1.8.2013 r., III APa 11/13, Legalis).

5. Zasada winy. Podstawową zasadą odpowiedzialności deliktowej jest **zasada winy** (art. 415 KC), za którą należy się opowiedzieć w przypadku analizowania odpowiedzialności pracodawcy za mobbing będący skutkiem braku przeciwdziałania.

Mobbing może polegać na korzystaniu z przewidzianych w KP narzędzi prawnych, np. wypowiedzenia zmieniającego czy czasowego przesunięcia do innych zajęć, jeśli są one pretekstem do szykanowania pracownika (zob. wyr. SA w Warszawie z 17.5.2007 r., III APa 50/07, www.orzeczenia.ms.gov.pl). Jeżeli jednak pracodawca podjął środki z zakresu prewencji antymobbingowej (wprowadzając regulacje wewnętrzne mające na celu zakazanie nieetycznych zachowań wobec pracowników, prowadził szeroko zakrojoną akcję promującą pozytywne wzorce zachowań, szkolił menadżerów i uczulał na pewne zachowania, które nie są akceptowane), a mimo to mobbingu dopuścił się pracownik, któremu pracodawca powierzył wykonywanie określonych czynności z zakresu prawa pracy, odpowiedzialność powinien ponieść wyłącznie sprawca bezpośredni.

6. Zasada ryzyka. Odpowiedzialność **na zasadzie ryzyka** przewidziana w art. 430 KC powinna być wzięta pod uwagę **wyjątkowo**, a mianowicie gdy mobbing polegał na wykonywaniu względem pracownika określonych czynności, które sprawcy powierzone zostały do wykonania przez pracodawcę. Zgodnie z art. 430 KC, kto na własny rachunek powierza czynności osobie, która przy ich wykonywaniu podlega jego kierownictwu i ma obowiązek stosować się do jego wskazówek, ten jest odpowiedzialny za szkodę wyrządzoną z winy tej osoby przy wykonywaniu powierzonych jej czynności. Mogą bowiem w praktyce wystąpić sytuacje, w których nieprzeciwdziałanie mobbingowi polegało będzie np. na powierzeniu przez pracodawcę zarządzania zespołem, połączonego z daleko idącą swobodą w decydowaniu o ich sytuacji osobie, co do której pracodawca miał pełną świadomość już wcześniejszych przypadków dopuszczania się przez nią nękania i zastraszania pracowników, a która z uwagi na osiągnięcie bardzo dobrych wyników finansowych nie została zwolniona tylko przeniesiona na inne stanowisko w innej lokalizacji. Wówczas odpowiedzialność pracodawcy za nieprzeciwdziałanie mobbingowi wyjątkowo będzie można oprzeć na zasadzie ryzyka za zawinione stosowanie mobbingu przez sprawcę bezpośredniego z wszystkimi konsekwencjami przewidzianymi w art. 94³ KP.

7. Cywilistyczne rozumienie winy. Opowiadając się za oparciem na zasadzie winy odpowiedzialności pracodawcy za mobbing będący następstwem niewywiązania się z obowiązku przeciwdziałania temu zjawisku, należy przypomnieć, że cywilistyczne rozumienie winy opiera się na dwóch elementach: **obiektywnej bezprawności i subiektywnej świadomości zawinienia**.

Bezprawnym zachowaniem się będzie więc takie, które stanowi obiektywne złamanie określonych reguł postępowania, czyli będzie sprzeczne z obowiązującym porządkiem prawnym. Przez "porządek prawny" rozumie się nakazy i zakazy wynikające z normy prawnej, ale również nakazy i zakazy wynikające z norm moralnych i obyczajowych, czyli zasad współżycia społecznego. Bezprawność w rozumieniu reżimu deliktowego jest efektem normatywnego zakazu lub nakazu, skutecznego *erga omnes*. Dlatego czyn niedozwolony może mieć miejsce tylko wtedy, gdy sprawca szkody naruszył obowiązek powszechny. W analizowanym przypadku naruszenie przez pracodawcę powszechnego zakazu będzie polegało na braku przeciwdziałania.

Świadomość zawinienia oznacza, że sprawca zdaje sobie sprawę z faktu, że jego zachowanie jest bezprawne. Sprowadza się ona do postawienia sprawcy zarzutu, że w konkretnych okolicznościach umyślnie bądź na skutek lekkomyślności, ewentualnie niedbalstwa, nie dołożył należytej staranności, jakiej można wymagać od niego w danej sytuacji.

Zaprezentowany powyżej kierunek wykładni zdaje się znajdować potwierdzenie w orzecznictwie. **Zdaniem SN, niezależnie od źródła patologicznego konfliktu (z przełożonym, ze współpracownikiem czy z podwładnym), w procesie mobbingu nie musi uczestniczyć wyłącznie pracodawca lub osoba wchodząca w skład organu zarządzającego.** Uczestniczą w nim zazwyczaj zarówno bezpośredni przełożony, jak i współpracownicy z zakładu pracy. Teoretycznie mogą uczestniczyć również osoby spoza zakładu pracy (np. małżonek lub dorosłe dziecko właściciela zakładu czy ściśle współpracujący z pracodawcą kluczowy kontrahent). Dlatego określone w § 2 komentowanego przepisu działania i zachowania wypełniające znamiona mobbingu odnoszą się zarówno do pracodawcy, jak i innych osób. Jednak prawne konsekwencje mobbingu ponosi wyłącznie pracodawca (art. 94³ § 3 i 4 KP) – gdy sam dopuścił się zabronionych działań i zachowań w stosunku do pracownika oraz gdy tolerował tego typu działania i zachowania pracowników względem siebie, bądź ich w ogóle nie dostrzegał. Pracodawca odpowiada zatem tak za czynne znęcanie się nad pracownikami, jak i za niewywiązanie się z obowiązku przeciwdziałania występowaniu zachowań mobbingowych innych osób (zob. uzasadnienia wyr. SN z 7.5.2009 r., III PK 2/09, OSNP 2011, Nr 1–2, poz. 5).

18

8. Ciężar dowodu. Nie ulega wątpliwości, że **ciężar dowodu** – wykazania mobbingu oraz jego skutków – spoczywa **na pracowniku** (zob. wyr. SN: z 6.12.2005 r., III PK 94/05, Legalis; z 5.10.2007 r., II PK 31/07, OSNP 2008, Nr 21–22, poz. 312; z 5.12.2006 r., II PK 112/06, OSNP 2008, Nr 1–2, poz. 12; z 2.10.2009 r., II PK 105/09, OSNP 2011, Nr 9–10, poz. 125 oraz post. SN z 24.2.2012 r., II PK 276/11, Legalis).

Pracodawca dla uwolnienia się od odpowiedzialności powinien udowodnić, iż fakty wskazywane przez pracownika nie miały w ogóle miejsca, ewentualnie, że nie stanowią one mobbingu oraz że podjął czynności, które obiektywnie powinny być oceniane jako skuteczne dla zapobieżenia mobbingowi.

19

9. Zadośćuczynienie pieniężne za rozstrój zdrowia. Ustawodawca wyposażył pracownika, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, w **prawo dochodzenia od pracodawcy na drodze sądowej odpowiedniej sumy jako zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę** (art. 94³ § 3 KP). W tym przypadku pracownik dla uzyskania pozytywnego rozstrzygnięcia w pierwszej kolejności zobowiązany jest do wykazania, że był poddany mobbingowi, którego doświadczył wskutek nieprzeciwdziałania temu zjawisku przez pracodawcę. Kolejną przesłanką, którą musi udowodnić jest rozstrój zdrowia, co należy poprzeć stosowną dokumentacją medyczną. Ostatnim elementem jest wykazanie związku przyczynowego pomiędzy mobbingiem w miejscu pracy a rozstrojem zdrowia pracownika.

W wyr. z 7.5.2009 r. (III PK 2/09, OSNP 2011, Nr 1–2, poz. 5) SN doprecyzował **pojęcie rozstroju zdrowia**. Stwierdził mianowicie, że prawo do zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę służy pracownikowi od pracodawcy pod warunkiem doznania rozstroju zdrowia kwalifikowanego w kategoriach medycznych. Nie jest w tym przypadku wystarczające wykazanie następstw w sferze psychicznej poszkodowanego, takich jak uczucie smutku, przygnębienia, żalu i innych negatywnych emocji, czy też jak stanowi art. 448 KC – naruszenia dobra osobistego. Dlatego roszczenie ofiary mobbingu o zadośćuczynienie krzywdzie na podstawie art. 94³ § 3 KP aktualizuje się wyłącznie w sytuacji, gdy zostanie udowodniony skutek mobbingu w postaci rozstroju zdrowia. Przepis § 3 tworzy zatem znany na gruncie cywilistycznym (art. 445 KC) mechanizm majątkowej ochrony prawnej zdrowia pracownika w środowisku pracy. Dopiero przy ustaleniu rozmiaru sumy zadośćuczynienia po spełnieniu przesłanki w postaci rozstroju zdrowia z art. 94³ § 3 KP można dochodzić zadośćuczynienia nie tylko za skutek mobbingu, ale za całokształt doznanej krzywdy, co podkreśla kompensacyjno-represyjny charakter tego roszczenia. Zdaniem SN, nie ma przeszkód, by sądy pracy uwzględniały przy tym odpowiednio, zgodnie z art. 300 KP, zasady przyznawania zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę (na podstawie art. 445 § 1 i art. 448 KC) oraz kompensaty szkody wywołanej rozstrojem zdrowia pracownika (zgodnie z art. 444 § 1 KC) – zob. wyr. SN z 29.3.2007 r. (II PK 228/06, MoPr 2007, Nr 7, s. 364).

Sąd Najwyższy, wypowiadając się w kwestii **wysokości zadośćuczynienia**, stwierdził, że to zasądzone na podstawie przepisów prawa pracy za doznaną wskutek mobbingu krzywdę przysługuje tylko wówczas, gdy mobbing spowodował rozstrój zdrowia, którego kompensata obejmuje zarówno wymierne (majątkowe), jak i niewymierne następstwa takiej krzywdy. Inaczej rzecz ujmując, kompensata krzywdy – rozstroju zdrowia pracownika będącego efektem mobbingu – może wymagać, w zależności od jej rozmiaru i skutków, nie tylko zrekompensowania wydatków majątkowych w postaci kosztów koniecznego leczenia, ale niekiedy, jeżeli spowoduje to utratę zatrudnienia, także np. pokrycia kosztów przekwalifikowania się do innego zawodu, a nawet przyznania odpowiedniej renty w razie utraty zdolności do pracy wskutek mobbingu (element majątkowy rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem), a ponadto naprawienia poczucia krzywdy w niematerialnych sferach psychicznej i psychologicznej osoby poszkodowanej. Taki potencjalny w prawie pracy zakres krzywdy w postaci realnego rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem może zatem polegać na wyliczeniu odpowiedniej sumy zadośćuczynienia pieniężnego z uwzględnieniem reguł

wypracowanych zarówno dla naprawienia szkody wynikłej z rozstroju zdrowia (art. 444 KC w zw. z art. 300 KP), jak i naprawienia krzywdy niemajątkowej, która jest mniej uchwytnym, a przez to trudniej wymiernym składnikiem zadośćuczynienia, o którym łącznie stanowi art. 94³ § 3 KP. Nie ma więc przeszkód, a wręcz wskazane jest, aby przy zasądzeniu odpowiednich kwot tytułem zadośćuczynienia za krzywdę spowodowaną mobbingiem sądy pracy kierowały się regułami i kryteriami wypracowanymi w tym zakresie w judykaturze sądów cywilnych. Z reguł tych wynika, że o usprawiedliwionej, odpowiedniej wysokości należnego osobie poszkodowanej zadośćuczynienia decyduje nie tylko rozmiar doznanej krzywdy, wymagający oceny stopnia wywołanych cierpień psychicznych lub fizycznych, ich intensywności, czasu trwania lub nieodwracalności następstw doznanej krzywdy, ale także inne podobne okoliczności towarzyszące ujawnionej krzywdzie, objęte pojęciem tzw. całokształtu sprawy (por. wyr. SN z 30.1.2004 r., I CK 131/03, OSNC 2005, Nr 2, poz. 40). Nie zawsze w pełni mierzalny (wymierny) charakter tych okoliczności sprawia, że sąd orzekający ma swobodę w ustalaniu odpowiednich sum tytułem należnego zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Korygowanie jego wysokości w kwotach zasądzonych przez sądy niższej instancji jest natomiast możliwe i dopuszczalne tylko wówczas, gdy stwierdza się oczywiste naruszenie ogólnych zasad (kryteriów) ustalania wysokości zadośćuczynienia (zob. wyr. SN z 5.12.2006 r., II PK 102/06, OSNP 2008, Nr 1–2, poz. 11). Ponadto, przy zasądzeniu zadośćuczynienia trzeba uwzględnić usprawiedliwione założenie, że zasądzone świadczenie powinno być w konkretnych okolicznościach sprawy odpowiednie, a przez to utrzymane w rozsądnych granicach, ukierunkowanych na utrzymanie dotychczasowych warunków i stopy życiowej osoby poszkodowanej, której rozstrój zdrowia należy skompensować przez przyznanie odpowiedniej sumy kompensaty. Nie może to jednak polegać na jej wzbogacaniu się, ale na wyrównaniu krzywdy spowodowanej rozstrojem zdrowia wskutek mobbingu (zob. wyr. SN z 29.3.2007 r., II PK 228/06, OSNP 2008, Nr 9–10, poz. 126).

20

10. Nowelizacja. Ustawą z 16.5.2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2019 r. poz. 1043) zostało nadane nowe brzmienie art. 94³ § 4 KP. Obecnie pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Zmiana ta stanowi dodatkowe wzmocnienie tego kierunku wykładni, zgodnie z którym odszkodowanie to ma charakter sankcji za niewywiązanie się z obowiązku publicznoprawnego bez względu na to, czy wskutek mobbingu wystąpiła szkoda majątkowa – nie może ono być niższe od najniższego wynagrodzenia za pracę określonego na podstawie odrębnych przepisów.

Uzależnienie dochodzenia odszkodowania z tytułu mobbingu od konieczności uprzedniego rozwiązania przez pracownika stosunku pracy ze wskazaniem mobbingu jako przyczyny, pozbawiło pracowników prawa do odszkodowania wówczas, gdy decydowali się na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem, jak również w sytuacji, gdy stosunek pracy rozwiązany był przez pracodawcę. Sytuacje takie nie są odosobnione, gdyż w praktyce pracownicy poddawani mobbingowi zaczynają popełniać błędy, które w ocenie pracodawców mogą uzasadniać rozwiązanie umowy w połączeniu z brakiem skuteczności w odpieraniu zarzutów przez osoby poddawane mobbingowi.

Posiłkując się zasadami dowodowymi zawartymi w KC, to pracownik będzie musiał wykazać, że mobbing wystąpił, jak również że rozwiązanie umowy nastąpiło wskutek uporczywego i długotrwałego nękania czy zastraszania go w miejscu pracy.

21

11. Odszkodowanie na podstawie art. 55 § 1¹ KP. W praktyce możliwa jest sytuacja, w której **pracownik, rozwiązując stosunek pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ KP**, z prawem do odszkodowania z tego tytułu, wystąpi równocześnie z roszczeniem o odszkodowanie w związku z podaniem mobbingu jako przyczyny tego rozwiązania. Należy stwierdzić, że odszkodowania te są od siebie niezależne, ponieważ są przyznawane pracownikowi z różnych tytułów. Odszkodowanie przewidziane w art. 55 § 1¹ KP przysługuje w pewnym sensie za to, że pracownik zostaje pozbawiony okresu wypowiedzenia, choć sam dokonuje czynności prawnej. Prawo do tego odszkodowania pracownik nabyte tylko wówczas, gdy pracodawca rzeczywiście dopuścił się względem niego ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku, jaki ustawodawca nałożył na niego w art. 94³ KP, a mianowicie przeciwdziałania mobbingowi. Sąd Najwyższy wymaga, aby w tym przypadku zachodziła po stronie pracodawcy przesłanka zawinienia – wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Z sytuacją taką będziemy mieć do czynienia zapewne zarówno wówczas, gdy sprawcą mobbingu jest sam pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu, jak również gdy pracodawca nie podjął żadnych czynności z zakresu prewencji antymobbingowej.

