

Mobbing - roszczenia pracownika w przypadku przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę

Zgodnie z art. 94(3) § 3 i 4 kodeksu pracy, pracownik, który wskutek mobbingu doznał rozstroju zdrowia lub rozwiązał z powodu mobbingu umowę o pracę ma prawo dochodzić od pracodawcy odpowiednio zadośćuczynienia lub odszkodowania. Czy w przypadku przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę nadal jest możliwe dochodzenie przez pracownika takich roszczeń, a jeśli tak, to od kogo, byłego czy też aktualnego pracodawcy?

W wyroku z 6 lutego 2009 r. (I PK 147/08) Sąd Najwyższy wskazał, iż zgodnie z art. 23(1) § 2 kodeksu pracy, za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie. Przytoczona regulacja prawna może być interpretowana w ten sposób, że na nowego pracodawcę przechodzi również obowiązek wypłacenia odszkodowania za mobbing, którego ofiarą był przejęty pracownik u dotychczasowego pracodawcy zanim doszło do przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę (i przejęcia pracownika przez nowego pracodawcę). Z uwagi na zachowaną przedmiotową ciągłość stosunku pracy (przejście pracownika do nowego pracodawcy oznacza jedynie zmianę podmiotową po stronie podmiotu zatrudniającego, z jednoczesnym zachowaniem wszystkich dotychczasowych praw i obowiązków stron stosunku pracy) pracownik może rozwiązać umowę o pracę z nowym pracodawcą wskutek mobbingu stosowanego przez dotychczasowego pracodawcę. A ponieważ za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem na niego części zakładu pracy na innego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie - mimo rozwiązania umowy o pracę z powodu mobbingu z nowym pracodawcą, pracownik może dochodzić odszkodowania od dotychczasowego pracodawcy. Skoro dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie, to pracownik poszkodowany w wyniku rozwiązania umowy o pracę wskutek mobbingu może wybrać sobie dłużnika, od którego będzie dochodził odszkodowania (art. 366 kodeksu cywilnego w związku z art. 300 kodeksu pracy). Jeżeli mobbing miał miejsce u dotychczasowego pracodawcy, wiele względów (nie tylko faktycznych, ale także odnoszących się do zasad słuszności i poczucia sprawiedliwości) przemawia za dochodzeniem odszkodowania od tego, kto faktycznie naruszył obowiązek przeciwdziałania mobbingowi.

Nowy pracodawca odpowiada wobec pracownika za zobowiązania dotychczasowego pracodawcy na zasadzie przejęcia zobowiązań. Taki jest skutek przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę i przejęcia przez niego pracowników (z mocy prawa). Nowy pracodawca odpowiada - solidarnie z dotychczasowym - nie za obawę pracownika, że u niego również będzie on poddawany działaniom mobbingowym, ale za rzeczywiste mobbowanie pracownika u poprzedniego pracodawcy.

Reasumując:

- **zgodnie z art. 23(1) § 2 kodeksu pracy, za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie;**
- **zasada ta dotyczy także roszczeń z tytułu mobbingu, którego ofiarą był przejęty pracownik u dotychczasowego pracodawcy zanim doszło do przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę (i przejęcia pracownika przez nowego pracodawcę);**
- **pracownik poszkodowany wskutek mobbingu może wybrać sobie dłużnika, od którego będzie dochodził odszkodowania, z tym, iż Sąd Najwyższy wskazuje, że wiele względów (nie tylko faktycznych, ale także odnoszących się do zasad słuszności i poczucia sprawiedliwości) przemawia za dochodzeniem odszkodowania od tego, kto faktycznie naruszył obowiązek przeciwdziałania mobbingowi.**

radca prawny Miłosz Hady