

Odszkodowanie w przypadku rozwiązania umowy o pracę z powodu mobbingu

Zgodnie z art. 94(3) § 4 i 5 kodeksu pracy, pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, a oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Czy w takiej sytuacji mobbing musi być więc jedyną (wyłączną) przyczyną rozwiązania umowy o pracę?

W wyroku z 6 lutego 2009 r. (I PK 147/08) Sąd Najwyższy wskazał, iż z art. 94(3) § 4 i 5 kodeksu pracy wynika jedynie, że pracownik, który 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), jednak możliwość dochodzenia odszkodowania jest uzależniona od złożenia przez pracownika wyraźnego oświadczenia na piśmie, że rozwiązuje umowę o pracę z powodu mobbingu (a jednocześnie gdy mobbing rzeczywiście miał miejsce). Przepisy te nie wymagają natomiast - dla możliwości dochodzenia przez pracownika odszkodowania - aby rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło wyłącznie z powodu mobbingu. Inaczej mówiąc, przesłanką dochodzenia odszkodowania jest rozwiązanie umowy o pracę wskutek mobbingu, nie jest natomiast warunkiem domagania się odszkodowania, aby rozwiązanie nastąpiło z powodu mobbingu jako wyłącznej przyczyny. Podstawą rozwiązania umowy o pracę może być mobbing stosowany przez pracodawcę lub naruszenie przez niego obowiązku zapobiegania mobbingowi. Rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika może nastąpić za wypowiedzeniem (art. 30 § 1 pkt 2 kodeksu pracy) lub bez wypowiedzenia, jeżeli zachowanie pracodawcy może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie obowiązków wobec pracownika. W obydwu przypadkach oświadczenie pracownika powinno być złożone na piśmie i wskazywać mobbing jako przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy, a przy rozwiązaniu bez wypowiedzenia przewidzianym w art. 55 § 1(1) kodeksu pracy - powinno ono nastąpić także w terminie miesiąca od zaistnienia mobbingu (art. 55 § 2 kodeksu pracy w związku z art. 52 § 2 kodeksu pracy). Ponieważ mobbing ma charakter ciągły, termin ten należy liczyć od ostatniego ze zdarzeń składających się na to zachowanie.

W wyroku z 6 lutego 2009 r. (I PK 147/08) Sąd Najwyższy uznał także, iż pracownik ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania również w sytuacji, gdy rozwiązał umowę o pracę w trybie art. 23(1) § 4 kodeksu pracy bez wypowiedzenia za siedmiodniowym uprzedzeniem (w związku z przejściem zakładu pracy na nowego pracodawcę) oraz wskazał mobbing jako jedną z przyczyn takiego rozwiązania.

Reasumując:

- **pracownik, który 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;**
- **możliwość dochodzenia odszkodowania jest uzależniona od złożenia przez pracownika wyraźnego oświadczenia na piśmie, że rozwiązuje umowę o pracę z powodu mobbingu;**
- **nie jest warunkiem domagania się odszkodowania, aby rozwiązanie nastąpiło z powodu mobbingu jako wyłącznej przyczyny.**

radca prawny Miłosz Hady