

Roszczenia pracownika z tytułu mobbingu na podstawie przepisów kodeksu cywilnego

Oczywistą podstawą prawną do dochodzenia przez pracownika roszczeń (zadośćuczynienia i odszkodowania) od pracodawcy w związku z mobbingiem są przepisy art. 94(3) § 3 i 4 kodeksu pracy. Na ich podstawie 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 wobec tego jest możliwe dochodzenie przez pracownika od pracodawcy roszczeń, w tym w szczególności roszczeń odszkodowawczych, z tytułu mobbingu także na podstawie przepisów kodeksu cywilnego?

Odpowiedzi na to pytanie udzielił Sąd Najwyższy w wyroku z 2 października 2009 r. (II PK 105/09) wskazując, iż nie można interpretować art. 94(3) § 3 i 4 kodeksu pracy w taki sposób, że stanowi on przepis szczególny w stosunku do przepisów kodeksu cywilnego dotyczących odpowiedzialności deliktowej, wyłączający ich stosowanie w przypadku dopuszczenia się przez pracodawcę mobbingu jako kwalifikowanego deliktu prawa pracy.

Sąd Najwyższy wskazał dalej, iż w literaturze prawniczej dotyczącej mobbingu dominuje pogląd, zgodnie z którym pracownik może wystąpić przeciwko swojemu prześladowcy (a więc albo bezpośrednio przeciwko pracodawcy, albo przeciwko innej osobie nękającej pracownika w miejscu pracy, co również może obciążać pracodawcę w związku z naruszeniem przez niego obowiązku przeciwdziałania mobbingowi - art. 94(3) § 1 kodeksu pracy), również z roszczeniami wywodzonymi bezpośrednio z przepisów prawa cywilnego, czyli z klasycznymi roszczeniami cywilnoprawnymi, w szczególności: 1) o ustalenie, że ma (lub miał) miejsce mobbing jako zdarzenie prawotwórcze, rodzące odpowiedzialność odszkodowawczą po stronie prześladowcy (art. 189 k.p.c.); 2) o zaniechanie naruszania dóbr osobistych pracownika w związku z mobbingiem (art. 24 § 1 zdanie pierwsze k.c.); 3) o dopełnienie czynności potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia dóbr osobistych, w szczególności przez złożenie oświadczenia o odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie (art. 24 § 1 zdanie drugie k.c.); 4) o zadośćuczynienie pieniężne za krzywdę doznaną wskutek naruszenia dóbr osobistych lub o zapłatę odpowiedniej sumy na wskazany cel społeczny (art. 24 § 1 zdanie trzecie k.c. i art. 448 k.c.); pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę na podstawie art. 94(3) § 3 k.p. (przepis ten stanowi odpowiednik art. 445 k.c.); 5) o naprawienie szkody wyrządzonej naruszeniem dóbr osobistych (art. 24 § 2 k.c. oraz art. 415 i nast. k.c.); 6) o naprawienie szkody wyrządzonej rozstrojem zdrowia spowodowanym mobbingiem (art. 444 k.c.).

Podsumowując swe rozważania Sąd Najwyższy uznał, że mimo wprowadzenia do kodeksu pracy definicji mobbingu oraz regulacji dotyczącej niektórych (w istocie tylko dwóch - art. 94(3) § 3 i 4 kodeksu pracy) roszczeń przysługujących pracownikowi w związku z dopuszczeniem się przez pracodawcę mobbingu (ewentualnie z brakiem podjęcia stosownych działań przeciwdziałających mobbingowi stosowanemu przez współpracowników), pracodawca może odpowiadać za szkodę wyrządzoną działaniami mobbingowymi na zasadach ogólnych, w szczególności na podstawie art. 415 i nast. k.c., które regulują odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną zawinionym i bezprawnym działaniem o charakterze czynu niedozwolonego. Decydując się na dochodzenie odszkodowania na zasadach ogólnych pracownik musi jednak zdawać sobie sprawę z tego, że zgodnie z art. 6 k.c. spoczywa na nim ciężar udowodnienia wszystkich przesłanek odpowiedzialności deliktowej - a zatem winy i bezprawności działań pozwanego pracodawcy, wyrządzenia tymi działaniami szkody (samego faktu jej powstania a także wysokości), a przede wszystkim normalnego (adekwatnego) związku przyczynowego pomiędzy bezprawnymi i zawinionymi działaniami pracodawcy a powstaniem szkody. Powoda obciąża także udowodnienie wszystkich okoliczności dotyczących stosowania wobec niego

mobbingu. Pracownik jest bowiem obowiązany do przytoczenia faktów wskazujących na mobbing i obciąża go przy tym ciężar ich udowodnienia.

Reasumując:

- mimo wprowadzenia do kodeksu pracy definicji mobbingu oraz regulacji dotyczącej dwóch (art. 94(3) § 3 i 4 kodeksu pracy) roszczeń przysługujących pracownikowi w związku z dopuszczeniem się przez pracodawcę mobbingu (ewentualnie z brakiem podjęcia stosownych działań przeciwdziałających mobbingowi stosowanemu przez współpracowników), pracodawca może odpowiadać za szkodę wyrządzoną działaniami mobbingowymi na zasadach ogólnych, w szczególności na podstawie art. 415 i nast. kodeksu cywilnego;

- decydując się na dochodzenie odszkodowania na zasadach ogólnych pracownik musi jednak zdawać sobie sprawę z tego, że spoczywa na nim ciężar udowodnienia wszystkich przesłanek odpowiedzialności deliktowej - a zatem winy i bezprawności działań pozwanego pracodawcy, wyrządzenia tymi działaniami szkody (samego faktu jej powstania a także wysokości) oraz normalnego (adekwatnego) związku przyczynowego pomiędzy bezprawnymi i zawinionymi działaniami pracodawcy a powstaniem szkody.

radca prawny Miłosz Hady