

Skutek mobbingu w postaci rozstroju zdrowia

Zgodnie z art. 94(3) § 3 kodeksu pracy, pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Kiedy można więc uznać, iż doszło do rozstroju zdrowia warunkującego uzyskanie zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę spowodowaną mobbingiem?

W wyroku z 21 czerwca 2013 r. (III BP 4/12) Sąd Najwyższy wskazał, iż na gruncie obowiązujących przepisów podstawą prawną zasądzenia odpowiedniej sumy pieniężnej tytułem zadośćuczynienia za krzywdę pracownika spowodowaną mobbingiem są regulacje zawarte w art. 94(3) § 1-3 kodeksu pracy. Przesłankami uwzględnienia tej treści powództwa są zaś: fakt stosowania wobec pracownika mobbingu oraz wystąpienie rozstroju zdrowia będącego jego następstwem, a ciężar udowodnienia tych okoliczności spoczywa na stronie powodowej (pracownika). Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy z art. 94(3) § 3 kodeksu pracy powstaje jedynie w sytuacji, gdy pracownik wskutek mobbingu doznał rozstroju zdrowia kwalifikowanego w kategoriach medycznych (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z 7 maja 2009 r., III PK 2/09). Nie jest więc 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 kodeksu cywilnego - naruszenia dobra osobistego.

Rozstrój zdrowia wyraża się w zakłóceniu funkcjonowania poszczególnych organów, bez ich widocznego uszkodzenia (np. zatrucie, nerwica, choroba psychiczna) (tak G. Bieniek, w komentarzu do art. 444 kodeksu cywilnego, Komentarz do Kodeksu cywilnego. Księga trzecia. Zobowiązania. Tom I-II, wyd. X, LexisNexis 2011).

W wyroku z 21 czerwca 2013 r. (III BP 4/12) Sąd Najwyższy wskazał także, iż mimo, że skutek mobbingu w postaci rozstroju zdrowia jest kategorią medyczną, opinia biegłych lekarzy - chociaż niewątpliwie przydatna w tego rodzaju procesach - nie zawsze jest koniecznym dowodem dla jego wykazania. W okolicznościach konkretnej sprawy fakt doznania przez pracownika rozstroju zdrowia może być bowiem udowodniony przy pomocy innych, przewidzianych procedurą cywilną środków, jak np. dokumentacji z przebiegu leczenia strony. Z taką właśnie sytuacją Sąd Najwyższy miał do czynienia w sprawie będącej przedmiotem rozstrzygnięcia. W tej sprawie w oparciu o historię choroby powódki Sądy obu instancji ustaliły, że do wcześniej (bo już w 2007 r.) diagnozowanego u powódki nadciśnienia tętniczego dołączyło kolejne, rozpoznane i leczone od kwietnia 2009 r. schorzenie w postaci zaburzeń depresyjnych i nerwicy lękowej. Sąd Najwyższy uznał, iż logicznie i przekonująco uzasadniona konkluzja tych sądów o czasowo - przyczynowym zbiegu początków tego schorzenia z mobbingiem, jakiemu powódka poddana była w tym okresie i powiązanie tych dwóch ustalonych faktów i wyprowadzenie z nich właściwych wniosków nie wymagało specjalistycznej wiedzy biegłego lekarza (a więc nie wymagało dowodu z opinii biegłego lekarza).

Reasumując:

- **odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy z art. 94(3) § 3 kodeksu pracy powstaje jedynie w sytuacji, gdy pracownik wskutek mobbingu doznał rozstroju zdrowia kwalifikowanego w kategoriach medycznych;**
- **rozstrój zdrowia wyraża się w zakłóceniu funkcjonowania poszczególnych organów, bez ich widocznego uszkodzenia (np. zatrucie, nerwica, choroba psychiczna);**
- **nie jest więc 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 kodeksu cywilnego - naruszenia dobra osobistego;

- w okolicznościach konkretnej sprawy fakt doznania przez pracownika rozstroju zdrowia może być udowodniony przy pomocy różnych, przewidzianych procedurą cywilną środków, jak np. opinią biegłych lekarzy lub też dokumentacją z przebiegu leczenia strony.

radca prawny Miłosz Hady