

Zadośćuczynienie pieniężne za krzywdę spowodowaną mobbingiem

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. Jakie są wobec tego warunki zasądzenia takiego zadośćuczynienia pieniężnego, a także zasady na jakich sąd orzeka o jego wysokości?

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.

Co istotne, Sąd Najwyższy w wyroku z 7 maja 2009 r., III PK 2/09 uznał, iż przy ustaleniu rozmiaru zadośćuczynienia po spełnieniu przesłanki dotyczącej rozstroju zdrowia z 94(3) § 3 kodeksu pracy można dochodzić zadośćuczynienia nie tylko za skutek mobbingu, ale za całokształt doznanej krzywdy.

W wyroku z 21 czerwca 2013 r. (III BP 4/12) Sąd Najwyższy podtrzymał ww. stanowisko i wskazał, iż przy zasądzeniu odpowiednich kwot tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za krzywdę spowodowaną mobbingiem sądy pracy powinny kierować się zasadami i kryteriami wypracowanymi w judykaturze sądów cywilnych przy ustalaniu odpowiednich sum tytułem zadośćuczynienia zasądzanych na podstawie przepisów kodeksu cywilnego. Z tych wypracowanych reguł wynika, że o usprawiedliwionej "odpowiedniej" wysokości należnego osobie poszkodowanej zadośćuczynienia decyduje przede wszystkim 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. Dodatkowo, kompensata krzywdy - rozstroju zdrowia pracownika spowodowanego mobbingiem w prawie pracy może wymagać (w zależności od rozmiaru i skutków doznanego rozstroju zdrowia) nie tylko zrekompensowania wydatków majątkowych w postaci kosztów koniecznego jego leczenia, ale niekiedy 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), ale 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 zarówno z uwzględnieniem reguł wypracowanych dla naprawienia szkody wynikłej z rozstroju zdrowia (art. 444 kodeksu cywilnego w związku z art. 300 kodeksu pracy), jak i naprawienia krzywdy niemajątkowej, która jest mniej uchwytnym, a tym samym trudniej wymiernym składnikiem zadośćuczynienia, o którym łącznie stanowi 94(3) § 3 kodeksu pracy. Z drugiej strony zasądzone świadczenie powinno być w konkretnych okolicznościach sprawy odpowiednie, czyli utrzymane w rozsądnych granicach, ukierunkowanych na utrzymanie

dotychczasowych warunków i stopy życiowej osoby poszkodowanej, której rozstrój zdrowia powinien być skompensowany przez przyznanie odpowiedniej sumy, która jednak nie polega na wzbogacaniu osoby poszkodowanej, ale na wyrównaniu krzywdy spowodowanej rozstrojem zdrowia doznanym wskutek mobbingu.

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;**
- **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;**
- **przy ustaleniu rozmiaru zadośćuczynienia, po spełnieniu przesłanki dotyczącej rozstroju zdrowia z 94(3) § 3 kodeksu pracy, można dochodzić zadośćuczynienia nie tylko za skutek mobbingu, ale za całość doznanej krzywdy;**
- **przy zasądzeniu odpowiednich kwot tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za krzywdę spowodowaną mobbingiem sądy pracy powinny kierować się zasadami i kryteriami wypracowanymi w judykaturze sądów cywilnych przy ustalaniu odpowiednich sum tytułem zadośćuczynienia zasądzanych na podstawie przepisów kodeksu cywilnego.**

radca prawny Miłosz Hady