

GRZEGORZ JĘDREJEK

DOCHODZENIE ROSZCZEŃ ODSZKODOWAWCZYCH PRZEZ OFIARY MOBBINGU¹

Zjawiskiem niepożądanym jest rozbieżność pomiędzy literą prawa a jego praktyczną aplikacją. Wydaje się, że z taką sytuacją mamy do czynienia w przypadku instytucji mobbingu. Słusznie podkreśla się, że jej wprowadzenie do polskiego systemu prawa wynikało w dużej mierze z konieczności dostosowania prawa polskiego do prawa europejskiego². Mam jednak pewne wątpliwości, czy nie był to zabieg sztuczny. Intuicyjnie wyczuwa się, że zjawisko mobbingu występuje o wiele częściej, niż mogłoby to wynikać z ilości spraw mobbingowych, które wpływają do sądów³.

Celem artykułu jest próba wskazania w istniejącym stanie prawnym jednej z przyczyn powyższej rozbieżności. Oczywiście regulacja prawna nie stanowi podstawowej przyczyny tego stanu rzeczy. Sięgające 20% bezrobocie i niska

Dr GRZEGORZ JĘDREJEK – adiunkt I Katedry Prawa Cywilnego KUL; adres do korespondencji: Al. Raclawickie 14, 20-950 Lublin.

¹ Referat wygłoszony w Ministerstwie Sprawiedliwości na konferencji poświęconej mobbingowi w dniu 31 maja 2005 r.

² F. M a ł y s z, *Kodeks pracy. Komentarz*, t. I, Warszawa 2004, s. 367.

³ W ubiegłym roku do Państwowej Inspekcji Pracy wpłynęło 395 skarg, w których podniesiony został zarzut mobbingu (*Skargi dotyczące równego traktowania w pracy oraz mobbingu w 2004 r. – raport*, Państwowa Inspekcja Pracy; <http://www.pip.gov.pl>). Liczba ta jest relatywnie wysoka w porównaniu ze skargami dotyczącymi dyskryminowania w stosunkach pracy (94 skargi) czy też zarzutów molestowania seksualnego (8 skarg). Ponad połowa skarg mobbingowych została uznana przez inspektorów za bezzasadne, jednak 31 skarg uznali oni za w pełni uzasadnione, 43 – częściowo uzasadnione, a w przypadku 76 skarg zebrany materiał dowodowy nie pozwalał na jednoznaczne wykazanie mobbingu. Podkreślono jednocześnie, że ocena, czy w konkretnym przypadku wystąpił mobbing, należy do sądu. Dlatego też inspektorzy pouczali pracowników o możliwości wystąpienia do sądu pracy z powództwem o zasądzenie odszkodowania od pracodawcy (tamże).

kultura organizacyjna sprawiają, że mobbing ma wyjątkowo sprzyjające warunki do występowania w naszym kraju. Wydaje się jednak, że wprowadzona do kodeksu pracy instytucja mobbingu zawiera regulacje, które mogą utrudnić dochodzenie roszczeń przez jego ofiary. Wątpliwości może wzbudzić już sama definicja tego zjawiska, oparta z konieczności na pojęciach niedookreślonych. Definicja ta powoduje, że sądy będą miały duży problem z odróżnieniem mobbingu od innych patologicznych zjawisk w miejscu pracy. Postępowanie dowodowe w sprawach mobbingowych jest zagadnieniem, które może wzbudzać największe kontrowersje. W artykule zgłoszone zostały poważne wątpliwości co do sposobu regulacji mobbingu w kodeksie pracy.

Mobbing jest przedmiotem zainteresowania wielu gałęzi prawa. Pracownik – ofiara mobbingu – jest zdezorientowany co do możliwości dochodzenia swoich roszczeń. Wydaje się, że „fragmentaryczne” uregulowanie mobbingu w kodeksie pracy może stać się źródłem wielu wątpliwości.

Obecna regulacja mobbingu jest niezadowolająca zarówno dla pracowników, jak i pracodawców. Jako „niespójna” stwarza także trudności sądom. Brak odpowiedniej regulacji sprawia, że ofiary szukają ochrony na drodze prawnokarnej, która często okazuje się nieskuteczna.

Niniejszy artykuł nie ma na celu wyczerpującego omówienia problematyki. Stanowi on przyczynek do dyskusji dotyczącej potrzeby zmian przepisów regulujących mobbing w prawie polskim.

I. DEFINICJA USTAWOWA MOBBINGU

Dnia 1 stycznia 2004 r. weszła w życie nowelizacja kodeksu pracy, dzięki której pojęcia mobbingu i molestowania seksualnego stały się terminami języka prawnego.

Zgodnie z art. 1 pkt 30 ustawy z dnia 14 listopada 2003 r. (Dz.U. 03, Nr 213, poz. 2081) o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, po art. 94³ tego kodeksu dodano art. 94¹, zgodnie z którym: „§ 1. Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. § 2. Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. § 3. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia,

może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. § 4. Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów. § 5. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, o której mowa w § 2, uzasadniającej rozwiązanie umowy”.

A zatem ustawodawca wprowadził do kodeksu pracy definicję mobbingu. Z konieczności zastosowane zostały zwroty niedookreślone. Dopiero orzecznictwo Sądu Najwyższego będzie musiało sprecyzować znaczenie takich terminów, jak „uporczywe i długotrwałe nękanie lub zastraszanie pracownika”⁴. Oczywiście niemożliwe jest podanie ścisłych granic czasowych, dzięki którym będzie można stwierdzić, od kiedy mobbing trwa. Należy raczej oczekiwać orzeczeń, które zapadną na podstawie stanów faktycznych, których z uwagi na czas trwania nie będzie można uznać za mobbing. Trzeba się zastanowić, czy potrzebne było umieszczenie w definicji zawartej w art. 94³ § 2 k.p. skutku mobbingu w postaci wywołania u pracownika zaniżonej oceny przydatności zawodowej. Nie można przecież wykluczyć sytuacji, że ofiara mobbingu będzie przekonana o swojej dużej przydatności zawodowej, traktując mobbing jako jej następstwo. W warunkach polskich nie do rzadkości będzie należał mobbing organizacyjny, polegający na tym, że dobry pracownik, dostrzegający nadużycia w zakładzie pracy i nie godzący się na nie, zostanie poddany terrorowi psychicznemu⁵. Jak trafnie zauważył A. Szałkowski, „Zapewne w warunkach wysokiej kultury organizacyjnej pracownik dokumentujący wady, dysfunkcje czy wręcz nadużycia zwierzchników otrzymałby awans. W polskich warunkach oczekuje go ostracyzm środowiskowy, marginalizacja w zespole pracowniczym, a nawet wykluczenie z grupy zawodowej”⁶. Pracownik piętnujący nadużycia, który stał się wskutek tego ofiarą mobbingu, może mieć subiektywną ocenę wysokiej przydatności zawodowej.

Zastrzeżenia mogą także budzić wskazane przez ustawodawcę cele mobbingu, które zostały określone jako „poniżenie lub ośmieszenie pracownika,

⁴ W literaturze przyjmuje się najczęściej, że przymus psychiczny winien trwać co najmniej 6 miesięcy, ażeby można go było uznać za mobbing. Por. B. H o ł y s t, *Patologia w miejscu pracy: mobbing i molestowanie seksualne*, „Prokuratura i Prawo” 2004, nr 1, s. 8.

⁵ A. S z a ł k o w s k i, *Problem mobbingu w stosunkach pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 9, s. 6 n.

⁶ Tamże.

izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników”. Takie brzmienie przepisu zakłada konieczność przypisania winy umyślnej sprawcy mobbingu. Wydaje się, że takie zawężenie odpowiedzialności jest nieuzasadnione. Często występuje bowiem mobbing będący skutkiem zaburzeń psychicznych sprawcy, który nie zmierza do wywołania skutków określonych przez ustawodawcę. W szczególności za zbędne należy uznać akcentowanie przez niektórych autorów celu mobbingu, jaki stanowi opuszczenie miejsca pracy przez ofiarę⁷.

Podsumowując dochodzimy do przekonania, że mobbing należy definiować poprzez działanie lub zaniechanie, które prowadzi lub może prowadzić do dotkliwych następstw w sferze zdrowia psychicznego i fizycznego pracownika. Mówiąc o doniosłości społecznej mobbingu, należy mieć na uwadze głównie jego wymiar ekonomiczny. Przeprowadzone badania świadczą o tym, że osoby poddane mobbingowi są zmuszone do długotrwałego i kosztownego leczenia, co wiąże się z koniecznością przebywania na zwolnieniach lekarskich⁸. Koszty społeczne mobbingu sprawiają, że zjawisko to winno spotkać się z należytym zainteresowaniem władzy ustawodawczej. Mobbing nie stanowi problemu tylko ofiary, ale całego społeczeństwa, które będzie musiało ponosić koszty leczenia osób pokrzywdzonych. Wykluczenie mobbingu w zakładzie pracy leży także w interesie samego pracodawcy, który jest zmuszony do ponoszenia kosztów związanych z nieefektywnym wykonywaniem pracy przez ofiary mobbingu.

⁷ Zastrzeżenia w tym kontekście może budzić próba definicji mobbingu autorstwa W. Cieślaka i J. Steliny. Według tych autorów mobbing są to „bezprawne, systematyczne i długotrwałe zachowania (działania lub zaniechania) osób będących członkami pewnego zespołu ludzkiego, podejmowane bez powodów lub z oczywiście błahego powodu, skierowane przeciwko innym członkom (innemu członkowi) grupy i godzące w ich dobra prawnie chronione, a mające na celu zmuszenie pokrzywdzonego do opuszczenia danego zespołu” (*Mobbing (prześladowanie) – próba definicji i wybrane zagadnienia prawne*, „Palestra”, 2003, nr 9-10, s. 74).

⁸ Por. M. F. H i r i g o y e n, *Molestowanie w pracy*, Poznań 2003, s. 110 n.

II. POSTĘPOWANIE SĄDOWE W „SPRAWACH MOBBINGOWYCH”

1. WŁAŚCIWOŚĆ SĄDU

Sprawy mobbingowe będą toczyły się przed sądem pracy⁹. Postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych stanowi postępowanie odrębne w ramach procesu cywilnego (art. 459 n. k.p.c.). Ustawodawca wprowadził wiele udogodnień dla pracowników dochodzących swych roszczeń przed sądami pracy i ubezpieczeń społecznych. I tak np. pracownik dochodzący roszczeń z zakresu prawa pracy nie ma obowiązku uiszczania opłat sądowych (art. 463 § 1 k.p.c.), jedynie w wypadkach szczególnie uzasadnionych może nastąpić obciążenie pracownika wydatkami związanymi z czynnościami w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 463 § 2 k.p.c.).

2. MOBBING A INNE ZJAWISKA PATOLOGICZNE W MIEJSCU PRACY

Uznaje się powszechnie, że podstawowym problemem związanym z dochodzeniem roszczeń jest postępowanie dowodowe. Zgodnie z obowiązującą w prawie polskim zasadą rozkładu ciężaru dowodu to pracownik będzie musiał udowodnić, że jest ofiarą mobbingu. Zasada ta została wyrażona w art. 6 k.c., na którego podstawie ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Reguła ta może być zmieniona w przypadkach wskazanych w ustawie, np. w przypadku procesu o ochronę dóbr osobistych, kiedy to pozwany będzie musiał udowodnić, że jego postępowanie nie było bezprawne. Zgodnie z zasadą, że wyjątków nie należy interpretować rozszerzająco, to powód będzie musiał udowodnić, że jest ofiarą mobbingu.

W toku postępowania dowodowego sąd będzie musiał odróżnić z jednej strony mobbing od zachowań, które mają charakter patologiczny, ale nie

⁹ Zgodnie z art. 476 § 1 k.p.c. przez sprawy z zakresu prawa pracy rozumie się sprawy: 1) o roszczenia ze stosunku pracy lub z nim związane; 2) o ustalenie istnienia stosunku pracy, jeżeli łączący strony stosunek prawny, wbrew zawartej między nimi umowie, ma cechy stosunku pracy; 3) o odszkodowania dochodzone od zakładu pracy na podstawie przepisów o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Po wprowadzeniu instytucji mobbingu do k.p. oraz stwierdzeniu, że pracodawca ma obowiązek przeciwdziałać mobbingowi (art. 94³ § 1 k.p.), wydaje się, że „de lege lata” tzw. sprawy mobbingowe mogą zostać uznane za sprawy z zakresu prawa pracy.

wywołują skutków prawnych, a z drugiej strony od zachowań, które wywołują skutki prawne, ale nie są mobbingiem¹⁰.

Do zdarzeń, czy też zjawisk, które nie są mobbingiem i nie wywołują jednocześnie skutków prawnych, należy przykładowo zaliczyć: 1) poczucie dyskomfortu w miejscu pracy, 2) uzasadnioną krytykę w miejscu pracy, 3) stres w miejscu pracy, 4) tzw. obiektywne uwarunkowania pracy, 5) niekulturalne zachowania pracodawcy, 6) konflikty w miejscu pracy, 7) jednoznaczne akty przemocy psychicznej, 8) maltretowanie menedżerskie.

Ad 1. Psychologowie od wielu lat zwracają uwagę na syndrom tzw. wypalenia zawodowego. Brak satysfakcji z wykonywanej pracy, nieadekwatne do posiadanych umiejętności stanowisko, niskie wynagrodzenie stanowią przykłady źródeł frustracji w pracy, która nie jest przecież zjawiskiem nowym.

Ad 2. Stosunek pracy jest stosunkiem podporządkowanym; pracodawca ma prawo oceniać pracownika. Są zawody, jak np. nauczyciel akademicki czy artysta, gdzie ocena ta siłą rzeczy ma charakter subiektywny. Uzasadniona krytyka nie może być mylona z mobbingiem. Celem tej krytyki jest doprowadzenie do lepszego wykonywania przez pracownika swoich obowiązków, celem mobbingu jest, jak stwierdza ustawa, „poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników”.

Ad 3. Psychologowie zwracają uwagę, że stres sam w sobie nie jest zjawiskiem negatywnym. Typowa dla gospodarki wolnorynkowej konkurencja także wśród pracowników wiąże się ze stresem. Nie da się wyeliminować stresu z miejsca pracy. Stres może być zatem skutkiem mobbingu, ale nie jego przyczyną.

Ad 4. Niekiedy wykonywanie pracy związane jest z koniecznością znoszenia różnych niedogodności wynikających z charakteru wykonywanej pracy. I tak np. policjant kierujący ruchem musi liczyć się z hałasem czy z koniecznością pracy wśród spalin samochodowych. Nie oznacza to jednak, że pracodawca poddał go mobbingowi.

Ad 5. Pobieżna obserwacja prowadzi do wniosku, że kultura pracy w Polsce nie należy do nazbyt wysokich. Sposób wydawania poleceń przez przełożonego może wzbudzić u pracownika uzasadnione poczucie dyskomfortu. Brak słów „przepraszam” czy „dziękuję” świadczy jednak nie o mobbingu, ale o brakach w wychowaniu przełożonego.

¹⁰ Szerzej zob.: G. J ę d r e j e k, *Mobbing a inne zjawiska patologiczne w miejscu pracy*, „Summarius” 2004, t. 33, s. 115 n.

Ad 6. Nieodłącznym elementem pracy są konflikty. Różnica zdań co do sposobu wykonywania pracy pomiędzy pracownikiem a przełożonym nie jest mobbingiem. Wręcz odwrotnie, może ona się przyczynić do lepszego wykonywania pracy.

Ad 7. O mobbingu można mówić wówczas, gdy jest długotrwały. Jednorazowe akty przemocy psychicznej nie stanowią zatem mobbingu. Pracownik będzie mógł jednak żądać zadośćuczynienia z tytułu naruszenia dóbr osobistych.

Ad 8. M. F. Hirigoyen definiuje maltretowanie menedżerskie jako „tyrańskie zachowanie pewnych rządzących charakteropatów, którzy wywierają na swoich pracowników straszliwą presję lub stosują wobec nich przemoc, znieważając ich, lżąc i w najmniejszym stopniu nie szanując”¹¹. Cechą odróżniającą takie maltretowanie od mobbingu jest jego przedmiot, który stanowi cała załoga przedsiębiorstwa. W przypadku mobbingu natomiast perwersyjne zachowania są skierowane wobec konkretnej ofiary¹².

Wymienione w pkt. 1-8 zjawiska mogą jednak prowadzić do mobbingu, stawać się jednym z jego elementów. I tak np. niekulturalne zachowanie pracodawcy w postaci wydawania poleceń, np. „przynies kawę”, może zmienić się w działanie o charakterze mobbingowym, kiedy pracodawca polecenie przyniesienia kawy „wzbogaci” o komentarz: „przecież ona do niczego innego się nie nadaje”. Powtarzające się jednorazowe akty przemocy psychicznej mogą świadczyć o powstaniu mobbingu. Stosunkowo częste występowanie mobbingu w szkołach wynika w dużym stopniu z przekraczania granic dopuszczalnej krytyki.

Do zdarzeń (zjawisk) wywołujących skutki prawne, które nie są mobbingiem, można zaliczyć: 1) molestowanie seksualne, 2) dyskryminację i nierówne traktowanie pracowników, 3) przemoc fizyczną.

Ad 1. Od dnia 1 stycznia 2004 r. w prawie polskim obowiązują definicje: molestowania i molestowania seksualnego. Zgodnie z art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p. molestowaniem jest zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika. Na podstawie § 6 molestowaniem seksualnym jest każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie pracownika; na zachowania te mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne

¹¹ H i r i g o y e n, dz. cyt., s. 22.

¹² Tamże, s. 23 n.

elementy”. Podstawowa różnica pomiędzy molestowaniem, molestowaniem seksualnym a mobbingiem polega na tym, że te pierwsze zjawiska patologiczne w miejscu pracy mogą mieć charakter jednorazowy. Nie można wykluczyć sytuacji, że molestowanie seksualne będzie łączyć się z mobbingiem. Można przypuszczać, że molestowanie seksualne często będzie poprzedzało mobbing. Sytuacja taka wystąpi wówczas, kiedy przełożony, stosując mobbing, będzie się „mścił” za odmowę utrzymywania z nim intymnych relacji.

Ad 2. Bardzo często, na co zwraca uwaga Państwowa Inspekcja Pracy, mobbing mylony jest z dyskryminacją¹³ i nierównym traktowaniem w miejscu pracy. W art. 11² oraz 11³ k.p. ustawodawca wprowadził zasadę równości praw pracowników i zakaz dyskryminacji. Zasady te zostały rozbudowane przez ustawodawcę w rozdziale IIa k.p., noszącym tytuł „Równe traktowanie w zatrudnieniu”. Problematyka ta spotkała się z dużym zainteresowaniem orzecznictwa. Pomiędzy dyskryminacją, nierównym traktowaniem a mobbingiem występuje kilka różnic. Po pierwsze, dyskryminacja związana jest najczęściej z aktem jednorazowym. Sąd Najwyższy rozpatrywał wiele spraw, w których pojawił się zarzut naruszenia zakazu dyskryminacji zawartego w art. 11³ k.p. Strona powodowa zarzucała najczęściej, że wypowiedzenie umowy o pracę było spowodowane płcią, wiekiem itp. Dyskryminacja pracownika nie była zatem związana ze stanem trwałym, ale z aktem jednorazowym, najczęściej wypowiedzeniem umowy o pracę¹⁴. Po drugie, dyskryminacja wiąże się przede wszystkim nie z samą pracą, ale z okresem poszukiwania pracy czy też ze zwolnieniem pracownika. Po trzecie, elementem konstytutywnym mobbingu jest przemoc psychiczna, pochodząca od ściśle określonej osoby. W przypadku naruszenia zasady równego traktowania pracowników chodzi nie tyle o atak na osobę pracownika, poprzez naruszenie jego dóbr osobistych, tak jak w przypadku mobbingu, ile o złamanie normy, zgodnie z którą za równą pracę należy się równa płaca. Zasada ta została sformułowana nie tylko w art. 18^{3c} k.p., lecz także w aktach prawa międzynarodowego, jak np. w art. 4a Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych z 1966 r. oraz art. 2 Konwencji Nr 100 MOP¹⁵.

¹³ Por. K. J a ś k o w s k i, E. M a n i e w s k a, *Kodeks pracy. Komentarz*, Zakamycze 2004, s. 300. Autorzy podkreślają, że trudności w rozgraniczeniu pojęć mobbingu i dyskryminacji wynikają z zastosowania przez ustawodawcę pojęć nieo określonych.

¹⁴ Por. np. wyrok z dnia 10 września 1997 r. (I PKN 246/97).

¹⁵ Szerzej zob. M a ł y s z, *Kodeks*, s. 52 n.

Ad 3. Mobbing należy odróżnić od przemocy fizycznej. Po pierwsze, sprawcą przemocy fizycznej jest najczęściej osoba spoza zakładu pracy, z którą pracownik styka się w trakcie wykonywania swoich obowiązków. Po drugie – jak już wskazano – cechą konstytutywną mobbingu jest przemoc psychiczna, a nie fizyczna. Nie można wykluczyć sytuacji, że w trakcie mobbingu dojdzie do użycia przemocy fizycznej. W takim przypadku należy podkreślić celowość skorzystania przez ofiarę z instrumentów prawno-karnych¹⁶.

3. ŚRODKI DOWODOWE W PROCESIE MOBBINGOWYM

W prawie polskim obowiązuje zasada swobodnej oceny środków dowodowych. Zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c. Sąd ocenia wiarygodność materiału dowodowego według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Do środków dowodowych zalicza się: dokumenty, zeznania świadków, opinię biegłych, oględziny, przesłuchanie stron oraz tzw. inne środki dowodowe, jak np. dowód z filmu, telewizji, fotografii, płyt i taśm dźwiękowych oraz innych urządzeń umożliwiających przenoszenie głosu i obrazu.

W sprawach mobbingowych największe znaczenie będzie miał dowód z dokumentów oraz opinii biegłych. Dokumentem w szerokim znaczeniu jest każda wiadomość utrwalona pismem lub innymi znakami¹⁷. Ofiara mobbingu winna zbierać dokumenty potwierdzające fakt przemocy psychicznej. Zaleca się, ażeby o swoich problemach poinformowała ona pracodawcę w sposób pisemny, z potwierdzeniem odbioru pisma. Mobber sam także może dostarczyć dowodów swojego postępowania, np. w formie listów.

Jak już wskazano, stosunkowo „ogólna” definicja ustawowa mobbingu sprawia, że szczególną rolę w procesie winien odegrać dowód z opinii biegłego. W pierwszej kolejności lekarz, który stwierdzi, czy rozstrój zdrowia jest skutkiem mobbingu, czy też innych zjawisk, które mobbingiem nie są. Mniejsze znaczenie będzie odgrywał dowód z zeznań świadków. Podkreśla

¹⁶ Mobbing może wyczerpywać znamiona niektórych przestępstw, a w szczególności przestępstw przeciwko: życiu i zdrowiu (rozdział XIX k.k.), wolności (rozdział XXIII k.k.), wolności sumienia i wyznania (rozdział XXIV k.k.), wolności seksualnej i obyczajności (rozdział XXV k.k.), czci i nietykalności cielesnej (rozdział XXVII k.k.), prawom osób wykonujących pracę zarobkową (rozdział XXVIII k.k.).

¹⁷ A. Zieliński, *Postępowanie dowodowe. Kompendium*, Warszawa 2004, s. 145.

się, że zeznania świadków, którymi są osoby pracujące w zakładzie, często pod presją przełożonego, nie będą zgodne z prawdą. Należy jednak pamiętać, że świadkami mogą być także osoby nie pracujące w zakładzie, jak np. byli pracownicy. W tym przypadku pojawi się z kolei niebezpieczeństwo subiektywnej oceny związanej z utratą miejsca pracy.

III. ROSZCZENIA ODSZKODOWAWCZE PRZYSŁUGUJĄCE OFIAROM MOBBINGU

Kodeks pracy przyznał pracownikom pokrzywdzonym przez mobbing dwa roszczenia odszkodowawcze. Zgodnie z art. 94³ § 3 pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. § 4. Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów. A zatem ustawodawca przewidział dwie postacie odszkodowania: zadośćuczynienie za wywołanie rozstroju zdrowia oraz odszkodowanie za szkodę spowodowaną rozwiązaniem umowy o pracę wskutek mobbingu.

Przedstawione rozwiązanie może wzbudzać poważne wątpliwości. Jako sankcję za stosowanie mobbingu ustawodawca wprowadził odpowiedzialność odszkodowawczą. Skorzystał zatem z instrumentu typowego dla prawa cywilnego. Wątpliwości dotyczą tego, czy w przypadku mobbingu odpowiedzialność odszkodowawcza winna odgrywać pierwszorzędne znaczenie.

Po pierwsze, ustawodawca wykazał się naiwnością, uznając, że pracownik wystąpi z roszczeniami odszkodowawczymi w czasie trwania stosunku pracy.

Po drugie, odpowiedzialność odszkodowawcza uregulowana w k.p. ma charakter „fragmentaryczny”. Ofiara mobbingu będzie mogła dochodzić w procesie innych roszczeń odszkodowawczych przewidzianych w kodeksie cywilnym. Trudno zrozumieć, dlaczego osoba poddana mobbingowi będzie mogła żądać zadośćuczynienia w przypadku wywołania rozstroju zdrowia, a nie będzie miała takiej możliwości w razie pozbawienia jej np. wolności.

Po trzecie, stworzona została furтка dla nieuczciwych pracowników. Jak już wskazano, w sprawach z zakresu prawa pracy pracownik jest zwolniony od ponoszenia kosztów sądowych. Można domniemywać, że wcale nie do rzadkości będą należały procesy o wysokie odszkodowania – ustawodawca nie określił przecież ich maksymalnej granicy – wytaczane przez nieuczciwych

pracowników, którzy nie będą musieli ponosić kosztów sądowych. Jednym z celów kosztów sądowych jest zapobiegnięcie tzw. pieniactwu procesowemu. Bariera ta przestanie istnieć w przypadku roszczeń odszkodowawczych na podstawie art. 94³ § 4 k.p.

Podsumowując, taka „fragmentaryczna” implementacja instrumentów cywilnoprawnych do kodeksu pracy może budzić duże zastrzeżenia. Wydaje się, że należy albo zrezygnować z określenia odpowiedzialności odszkodowawczej za stosowanie mobbingu w prawie pracy, opierając się na regulacjach zawartych w kodeksie cywilnym, albo też zdecydować się na doprecyzowanie tej odpowiedzialności, nie stawiając jej jednak na pierwszym miejscu.

Osobiście opowiadam się za drugim rozwiązaniem. Jaka jest istota mobbingu jako zdarzenia (zjawiska) prawnego? Wydaje się, że mobbing w pierwszym rzędzie stanowi zjawisko, którego istotą jest naruszenie dóbr osobistych pracownika¹⁸. Kodeks pracy nie zawiera katalogu dóbr osobistych, dlatego też – w związku z art. 300 k.p. – celowe jest sięgnięcie do katalogu wymienionego w art. 23 k.c. Jako przykłady dóbr osobistych wymienione zostały: „zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska”.

Oczywiście w przypadku mobbingu nie wszystkie dobra wymienione w art. 23 k.c. będą naruszane. Do dóbr najczęściej naruszanych, wymienionych w art. 23 k.c., należy zaliczyć: zdrowie i cześć, a w mniejszym stopniu wolność, swobodę sumienia, tajemnicę korespondencji¹⁹. Katalog zawarty w art. 23 k.c. nie ma charakteru zamkniętego, co oznacza, że jest on „poszerzany” zarówno przez doktrynę, jak i orzecznictwo. Taki charakter ma chociażby dobro osobiste w postaci prywatności, które może być naruszane w trakcie mobbingu.

Odpowiedzialność cywilnoprawna za naruszenie dóbr osobistych uregulowana została w art. 24 k.c.²⁰. Po pierwsze, ten, czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania, chyba że nie jest ono bezprawne. Po drugie, w razie naruszenia dóbr osobistych może on także żądać, ażeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła

¹⁸ Szerzej zob. G. Jędrzejek, *Cywilnoprawna odpowiedzialność za stosowanie mobbingu*, Warszawa 2004.

¹⁹ Tamże, s. 112 n.

²⁰ Szerzej zob. A. Wypiórkiewicz, [w:] *Kodeks cywilny*, t. I, Warszawa 2005, s. 63 n.

czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, w szczególności ażeby złożyła oświadczenie odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie. Po trzecie, na zasadach przewidzianych w kodeksie może on również żądać zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny. Po czwarte, jeżeli skutek naruszenia dobra osobistego została wyrządzona szkoda majątkowa, poszkodowany może żądać jej naprawienia na zasadach ogólnych. Ochronie dóbr osobistych może także służyć powództwo o ustalenie zawarte w art. 189 k.p.c., zgodnie z którym powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Powództwo to może poprzedzać wytoczenia powództwa odszkodowawczego.

A zatem ustawodawca, regulując ochronę dóbr osobistych, na pierwszym miejscu postawił powództwa, które nie mają na celu zaspokojenia interesów majątkowych powoda. Powództwa odszkodowawcze zostały wymienione w dalszej kolejności. Może powstać pytanie, czy w przypadku mobbingu powództwa odszkodowawcze także nie powinny zostać wymienione przez ustawodawcę w dalszej kolejności. Pracownik – ofiara mobbingu – winien sięgnąć do powództw odszkodowawczych w ostateczności, wtedy gdy nie przyniosą skutku inne instrumenty prawne²¹.

Wydaje się, że w przypadku stwierdzenia mobbingu osoba pokrzywdzona powinna mieć możliwość żądania od pracodawcy przeprosin, a także podjęcia działań uniemożliwiających wystąpienie mobbingu w przyszłości, np. spowodowanie przeniesienia sprawcy mobbingu na inne stanowisko pracy.

Jeżeli ustawodawca zdecydował się na uregulowanie w prawie pracy odpowiedzialności odszkodowawczej, to powinien uczynić to w sposób szczegółowy, wprowadzając normy stanowiące *lex specialis* wobec ogólnych regulacji zawartych w kodeksie cywilnym. Przepisy wprowadzające odpowiedzialność odszkodowawczą powinny być poprzedzone innymi instrumentami prawnymi. Za uzasadnione należałoby uznać uregulowanie postępowania pojednawczego w przypadku wystąpienia ze skargą przez pracownika. W tym celu można wykorzystać komisje pojednawcze, o których mowa w art. 244 k.p. Uzasadnione jest też wprowadzenie do prawa pracy regulacji szczegółowych, umożliwiających polubowne załatwienie „sprawy mobbingowej” w formie ugody.

²¹ W literaturze zwraca się uwagę, że wystąpienie na drogę prawną w przypadku mobbingu winno być ostatecznością. Por. R. J. E d e l m a n, *Konflikty w miejscu pracy*, Gdańsk 2001, s. 103 n.

Niezawarcie ugody lub niespełnienie jej warunków powinno otwierać drogę do dochodzenia roszczeń przed sądem pracy.

De lege lata odpowiedzialność odszkodowawcza za stosowanie mobbingu ma w k.p. zbyt szerokie granice. Jak już wspomniano, brak obowiązku ponoszenia kosztów sądowych może sprzyjać piniactwu procesowemu. Z drugiej strony trudno oczekiwać, ażeby pracownik w trakcie trwania stosunku pracy wytaczał powództwo o zadośćuczynienie za rozstrój zdrowia wywołany mobbingiem.

Wydaje się, że w art. 93³ § 3 k.p. ustawodawca niepotrzebnie przewidział możliwość dochodzenia zadośćuczynienia w przypadku naruszenia jednego dobra osobistego w postaci zdrowia. Należy przyjąć, że dobro to będzie najczęściej naruszane w wyniku mobbingu, ale z całą pewnością mobbing nie ograniczy się tylko do naruszenia tego dobra.

Dotychczasowa regulacja może doprowadzić do „rozmycia się” możliwości uzyskania zadośćuczynienia przez ofiarę mobbingu. Celowe byłoby wprowadzenie kwalifikowanej formy mobbingu, polegającego na wywołaniu rozstroju zdrowia, którego skutkiem jest uniemożliwienie lub też w znacznym stopniu utrudnienie wykonywania pracy. Taki zabieg wydaje się uzasadniony z kilku powodów. Po pierwsze, umożliwi wyodrębnienie szczególnie ciężkich przypadków mobbingu, kiedy to terror psychiczny prowadzi do eliminacji z życia zawodowego. Po drugie, osoby takie mogłyby zostać objęte ochroną przejawiającą się w zakazie wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas trwania procesu. Po trzecie, da możliwość przyznania takim ofiarom stosunkowo wysokiego zadośćuczynienia. Po czwarte, uwzględni on kryterium subiektywne przy ocenianiu, czy doszło do mobbingu²².

Z uzasadnioną krytyką spotkało się nieprzyznanie osobie, u której mobbing wywołał rozstrój zdrowia, roszczeń odszkodowawczych za szkodę majątkową związaną chociażby z kosztami leczenia²³.

Jeżeli mobbing doprowadził do rozwiązania umowy o pracę, pracownik winien mieć możliwość dochodzenia zarówno odszkodowania, jak i zadośćuczynienia. Pojawia się jednak niebezpieczeństwo nadużywania procesów mobbingowych. Dlatego też za celowe należałoby uznać skorygowanie zasady, zgodnie z którą pracownicy nie ponoszą kosztów sądowych. W przy-

²² Por. Jędrzejek, *Cywilnoprawna odpowiedzialność*, s. 92 n.

²³ Por. J. Skoczyński, [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2005, s. 445; Jaśkowski, Maniewska, dz. cyt., s. 201.

padku oczywistej bezzasadności powództwa powinni być obciążeni takimi kosztami.

Konieczność szczegółowego uregulowania w prawie pracy odpowiedzialności za stosowanie mobbingu jest także uzasadniona ekonomiką procesową. Brak natomiast uzasadnienia dla sytuacji, w której pracownik przed sądem pracy będzie żądał odszkodowania, a przed sądem cywilnym zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych w trakcie mobbingu. Konkurencja roszczeń paradoksalnie jest zjawiskiem niekorzystnym dla ofiar mobbingu, które nie wiedzą, czy żądać odszkodowania przed sądem pracy, czy też odszkodowania i zadośćuczynienia przed sądem cywilnym, czy też w przypadku odpowiedzialności karnej w postępowaniu adhezyjnym. Należy przypuszczać, że sądy będą miały wiele problemów z powagą rzeczy osądzonej (*res iudicata*), którą jako bezwzględną, negatywną przesłanką procesową, sąd bierze pod uwagę z urzędu. Prowadzi ona do odrzucenia pozwu (art. 199 § 1 pkt 2 k.p.c.).

Biorąc powyższe pod uwagę, można zgłosić uzasadnioną wątpliwość co do celowości fragmentarycznego uregulowania odpowiedzialności odszkodowawczej w kodeksie pracy. Rozpatrując powództwo mobbingowe na podstawie art. 300 k.p., sąd będzie musiał uwzględnić roszczenia odszkodowawcze przewidziane w kodeksie cywilnym, które nie zostaną „wyeliminowane” przez roszczenia wskazane w art. 94³ § 3-4 k.p.²⁴ Należy zatem uznać, że w trakcie procesu przed sądem pracy i ubezpieczeń społecznych ofiara mobbingu będzie mogła żądać np. zaniechania mobbingu (art. 24 § 1 k.c.), zadośćuczynienia za wywołanie rozstroju zdrowia (art. 94³ § 3 k.p.), zadośćuczynienia za naruszenie czci (art. 448 k.c.) oraz odszkodowania za szkodę majątkową (art. 415 KC). Jeżeli zatem ustawodawca zdecydował się na uregulowanie odpowiedzialności odszkodowawczej w prawie pracy, powinien uczynić to w sposób kompleksowy, wprowadzając regulacje, które zgodnie z regułą *lex specialis derogat legi generali* (czyli ustawa bardziej szczegółowa uchyla regulację o ogólnym charakterze), uchylą przepisy regulujące odpowiedzialność odszkodowawczą zawarte w kodeksie cywilnym. Fragmentaryczna regulacja wydaje się niepotrzebna, gdyż wprowadza zamęt co do możliwości dochodzenia roszczeń przez ofiary mobbingu.

Dyskusyjne jest także określenie wysokości zadośćuczynienia, jak i odszkodowania dla ofiar mobbingu. Wydaje się, że do orzecznictwa należy szczegółowe sprecyzowanie zasad określania wysokości zadośćuczynienia

²⁴ Szerzej zob. Jędrzejek, *Cywilnoprawna odpowiedzialność*, s. 230 n.

i odszkodowania dla ofiar mobbingu. I tak np. sąd musi wziąć pod uwagę: 1) sytuację ekonomiczno-organizacyjną pracodawcy, 2) kryterium subiektywne uwzględniające osobowość ofiary i jej podatność na przemoc psychiczną, 3) czas trwania i częstotliwość mobbingu, 4) liczbę dóbr osobistych naruszonych w wyniku mobbingu, 5) postawę zwierzchników i samego sprawcy, 6) formę dokonania (w przypadku formy szczególnie upokarzającej za doświadczenie winno być wyższe). Zasądzone kwoty nie mogą być symboliczne, ale winny przedstawiać realną wartość ekonomiczną²⁵.

WNIOSKI

W artykule została postawiona teza, zgodnie z którą obecna regulacja instytucji mobbingu w kodeksie pracy stanowi jedną z przyczyn, dla których problem mobbingu rzadko jest rozwiązywany przy wykorzystaniu instrumentów prawnych. Sama definicja mobbingu może nastęrczać trudności także prawnikom. Została ona bowiem sformułowana przy wykorzystaniu pojęć nie-dookreślonych. Należy zatem oczekiwać orzecznictwa Sądu Najwyższego, które doprecyzuje – na ile jest to możliwe – te pojęcia. Można wskazać na jeszcze inne wady definicji, jak chociażby wymaganie działania przez mobbera w określonym celu. Nie do rzadkości należy przecież przemoc psychiczna spowodowana zaburzeniami psychicznymi sprawcy, który znęcając się nad ofiarą, nie chce osiągnąć żadnego celu.

Wydaje się, że niewystępowanie przez ofiary mobbingu na drogę prawną wynika w dużym stopniu z mylenia mobbingu ze zjawiskami patologicznymi w miejscu pracy, które nie wywołują skutków prawnych. Brak np. odróżnienia mobbingu od obiektywnej krytyki w miejscu pracy sprawia, że często dochodzi do banalizowania przemocy psychicznej będącej mobbingiem. Cechą konstytutywną mobbingu jest długotrwała i uporczywa przemoc psychiczna, prowadząca w rezultacie do zaburzeń somatycznych i psychicznych pracownika. Zjawisko, które wydaje się niegroźne, wywołuje ogromne straty nie tylko w gospodarce (koszty leczenia i zwolnień ofiar), lecz także w danym zakładzie pracy (mobbingowany pracownik z przyczyn oczywistych będzie mniej efektywnie wykonywał swoje obowiązki).

²⁵ Por. M. W a n d z e l, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, Gdańsk 2004, s. 392.

Nie ulega wątpliwości, że tak jak w większości państw europejskich mobbing winien zostać uregulowany na drodze prawnej. Obowiązująca od 1 stycznia 2004 r. regulacja może jednak budzić zastrzeżenia. W kodeksie pracy ustawodawca przewidział dla ofiar mobbingu tylko sankcję odszkodowawczą – w postaci zadośćuczynienia za wywołanie rozstroju zdrowia (art. 94³ § 3 k.p.) oraz odszkodowania w przypadku rozwiązania przez pracownika umowy o pracę z powodu mobbingu (art. 94³ § 4 k.p.). Z całą pewnością pracownik poddany mobbingowi w ostatnim rządzie będzie myślał o uzyskaniu zadośćuczynienia za wywołanie rozstroju zdrowia. Istota mobbingu polega na naruszeniu dóbr osobistych pracownika. W przypadku naruszenia dóbr osobistych wymienionych w art. 23 k.c. ustawodawca w pierwszym rządzie przyznał powodowi roszczenia mające na celu zaspokojenie jego interesów niemajątkowych.

Wydaje się, że po definicji mobbingu ustawodawca winien umieścić regulację dotyczącą możliwości polubownego załatwienia sporu, np. przy pomocy istniejących w zakładach pracy komisji pojednawczych. W dalszej kolejności należałoby umieścić przepisy chroniące interesy niemajątkowe pracownika (np. przyznanie mu roszczenia o przeniesienie sprawcy mobbingu na inne stanowisko pracy lub też podjęcie przez pracodawcę działań uniemożliwiających mobbing w przyszłości), następnie regulujące odpowiedzialność odszkodowawczą, i to nie – jak dotychczas – w sposób fragmentaryczny, ale kompleksowy. Wprowadzona regulacja winna stanowić *lex specialis* wobec regulacji zawartej w kodeksie cywilnym. Stan *de lege lata* może budzić zastrzeżenia. W związku z art. 300 k.p. pracownik poddany mobbingowi może żądać roszczeń odszkodowawczych nie ujętych w art. 94³ k.p. Nie ma zatem uzasadnienia dla utrzymania w prawie pracy dotychczasowej regulacji dotyczącej odpowiedzialności odszkodowawczej za stosowanie mobbingu.

Paradoksalnie teoretycznie duże możliwości uzyskania odszkodowania na podstawie przepisów k.p. i k.c. będą prowadzić do niewielkiego ich wykorzystania w praktyce. Trudno sobie wyobrazić pracownika, który w czasie trwania stosunku pracy wystąpi z roszczeniem odszkodowawczym wobec pracodawcy za stosowanie mobbingu. Z drugiej strony zwolnienie od kosztów sądowych w sprawach przed sądami pracy i ubezpieczeń społecznych może sprawić, że pracownicy, nie mając nic do stracenia, będą nadużywali instytucji mobbingu, działając w konsekwencji na niekorzyść rzeczywistych ofiar. Dlatego proponuje się wprowadzenie kwalifikowanej postaci mobbingu, tzn. takiej, która doprowadziła pracownika do rozstroju zdrowia uniemożliwiającego lub też w znacznym stopniu utrudniającego wykonywanie pracy. Oso-

ba taka powinna mieć zagwarantowaną w prawie pracy możliwość dochodzenia nie tylko zadośćuczynienia za wywołanie rozstroju zdrowia, ale także za naruszenie innych dóbr osobistych, a także odszkodowania za doznaną szkodę materialną. Należy rozważyć, czy nie należałoby objąć takich osób ochroną przed wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę. Z drugiej jednak strony, dopuszczając możliwość dochodzenia roszczeń odszkodowawczych po rozwiązaniu umowy o pracę w wyniku mobbingu, należałoby odstąpić od zasady zwolnienia od kosztów sądowych, jeśli postawione zarzuty okazałyby się oczywiście bezzasadne.

Należy więc oczekiwać interwencji ustawodawcy, która może pójść w dwóch kierunkach: nowelizacji art. 94³ k.p. albo przygotowania nowej regulacji ustawowej poświęconej mobbingowi lub ewentualnie innym zjawiskom patologicznym w miejscu pracy, jak np. molestowaniu seksualnemu. Państwowa Inspekcja Pracy powinna przygotować dla pracowników „instrukcję” dotyczącą sposobu egzekwowania swoich roszczeń przez ofiary mobbingu na drodze prawnej. Zagmatwany stan prawny budzi bowiem wiele niejasności. Należy podkreślić, że pracownicy winni korzystać z ochrony prawnej dopiero wówczas, gdy się okażą bezskuteczne inne sposoby radzenia sobie z mobbingiem.

VINDICATING COMPENSATION CLAIMS BY MOBBING VICTIMS

S u m m a r y

The article was delivered in the form of a report in the Ministry of Justice at the conference devoted to mobbing on 31 May 2005. The following problems are discussed in it: the legal definition of mobbing, the competences of the court in claims vindication, mobbing versus other pathological phenomena in the working place, evidence in a mobbing trial, compensation mobbing victims are entitled to. The author criticizes the regulation concerning mobbing included in the labor code. In his opinion it is the basic cause of the little number of trials as compared to the proportions of the phenomenon. Postulates *de lege ferenda* are included in the article, which aim at effecting a change in the status quo.

Translated by Tadeusz Kartowicz

Słowa kluczowe: mobbing, przemoc w miejscu pracy, odszkodowanie i zadośćuczynienie dla ofiar mobbingu, „proces mobbingowy”.

Key words: mobbing, violence in the working place, compensation and satisfaction for mobbing victims, “mobbing trial”.