

Sandra Gąsior
Anita Klimas

ODPOWIEDZIALNOŚĆ PRACODAWCY Z TYTUŁU MOBBINGU – PORÓWNANIE ROSZCZENIA O ZADOŚĆUCZYNIENIE I ODSZKODOWANIE Z UWZGLĘDNIENIEM STATYSTYK SĄDOWYCH

1. Uwagi wstępne

Zjawisko mobbingu wiąże się z wieloma negatywnymi skutkami, których doświadczają nie tylko ofiary oraz organizacje borykające się z tym problemem, lecz również całe społeczeństwo [Rucińska i Szmurło 2014, 303-305]. Długotrwałość nękania i zastraszania pracownika należy rozpatrywać indywidualnie, zatem nie jest możliwe sztywne określenie minimalnego czasu potrzebnego do zaistnienia zjawiska mobbingu [Szok i Terlecki 2018, 356]. Jednorazowe przejawy agresji mobbera w żaden sposób nie wyczerpują ustawowych znamion analizowanej patologii [Zych 2007, 83]. W związku z powyższym istotne jest funkcjonowanie, a także egzekwowanie przepisów chroniących pracownika przed tego typu naruszeniami.

Zagadnienie roszczeń przysługujących pracownikowi z tytułu mobbingu może budzić wiele wątpliwości. O ile w przypadku dyskryminacji pracodawca przyznał pracownikowi na podstawie art. 18^{3d} *Kodeksu pracy*¹ roszczenie o odszkodowanie, o tyle w przypadku mobbingu pracownik zgodnie z art. 94³ § 3-5 k.p. może dochodzić tak zadośćuczynienia, jak

Mgr SANDRA GAŚSIOR, doktorant, Wydział Prawa i Administracji, Uniwersytet Opolski; ul. Chełmońskiego 56, 44-373 Wodzisław Śląski, Polska; e-mail: sandra.gasior@vp.pl; <https://orcid.org/0000-0003-4332-8674>

Mgr ANITA KLIMAS, doktorant, Wydział Prawa i Administracji, Uniwersytet Opolski; ul. Zamkowa 2, Smarchowice Wielkie, 46-100 Namysłów, Polska; e-mail: anitaklimas1993@wp.pl; <https://orcid.org/0000-0001-6793-237X>

¹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeks pracy*, Dz. U. z 2019 r., poz. 1040 [dalej cyt.: k.p.].

i odszkodowania. Według Sądu Najwyższego wysokość zadośćuczynienia powinna zarówno wyrównać szkodę poniesioną przez pracownika, ale również pełnić funkcję prewencyjną w stosunku do pracodawcy, żeby zapobiec zachowaniom o charakterze mobbingowym w przyszłości. Zadośćuczynienie ma pełnić funkcję kompensacyjną, w związku z czym jego wysokość nie może być jedynie symboliczna, ale musi stanowić ekonomicznie odczuwalną wartość. Z drugiej zaś strony, wartość ta nie może być nadmierna, a „odpowiednia”, tj. biorąc pod uwagę krzywdę poszkodowanego, kształtująca się w rozsądnych granicach, która będzie odpowiadać aktualnym warunkom oraz przeciętnej stopie życiowej². Rozstrój zdrowia nie może być subiektywnym odczuciem pracownika, lecz musi zostać obiektywnie potwierdzony, np. poprzez wydany przez lekarza dokument. Postępowanie dowodowe powinno opierać się na badaniu doznanej krzywdy, powstałych cierpieniach fizycznych oraz psychicznych, jak również ich nasileniu, długości trwania i ocenie nieodwracalności zaistniałych skutków [Bosak 2015, 127]³. Wobec tego warunkiem nabycia prawa do zadośćuczynienia jest bowiem doznanie rozstroju zdrowia kwalifikowanego w kategoriach medycznych i nie jest w tym przypadku wystarczające wykazanie wyłącznie następstw w sferze psychicznej poszkodowanego, takich jak uczucie smutku, przygnębienia, żalu oraz innych negatywnych emocji⁴.

W doktrynie podkreśla się, że § 3 ww. artykułu jest częściowo wzorowany na przepisach art. 444 i 445 *Kodeksu cywilnego*⁵. Poza jego zakresem pozostaje kwestia zwrotu kosztów poniesionych w związku z rozstrojem zdrowia (w szczególności leczenia), a także renty, co z kolei uregulowano w art. 444 k.c. Niemniej jednak, można dochodzić powyższych kosztów w oparciu o przepisy ustawy cywilnej [Jaśkowski i Maniewska 2019, 599n.]. Sąd zobowiązany jest do zasądzenia

² Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2017 r., sygn. akt I PK 206/16, LEX nr 2333062.

³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2018 r., sygn. akt III PK 13/17, Legalis.

⁴ Wyrok Sądu Administracyjnego we Wrocławiu z dnia 27 września 2012 r., sygn. akt III APa 28/12, Legalis.

⁵ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. *Kodeks cywilny*, Dz. U. z 2019 r., poz. 1145 [dalej cyt.: k.c.].

zadośćuczynienia na rzecz pracownika w momencie ustalenia, że rozstrój zdrowia jest wynikiem podejmowanych wobec niego działań mobbingowych. Zaś zadośćuczynienie pieniężne na gruncie przepisów gałęzi prawa cywilnego ma charakter jedynie fakultatywny [Łuczak 2017, 336-37].

Wysokość odszkodowania za rozwiązanie umowy z powodu mobbingu została określona przez ustawodawcę jako wartość równa kwocie odpowiadającej wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Maksymalna kwota odszkodowania nie została wskazana – zatem i w tej sytuacji sąd powinien badać poniesioną przez pracownika szkodę [Prasolek 2019]. Wysokość odszkodowania wyznaczona jest na podstawie uszczerbku powstałego w wyniku rozwiązania przez pracownika stosunku pracy (w szczególności mierzony wartością utraconego przez niego zarobku), jak również m.in. przez inne szkody poniesione przez zatrudnionego (dla przykładu: ograniczenie możliwości objęcia nowego stanowiska z uwagi na podyktowany rozstrój zdrowia, wywołany zjawiskiem mobbingu) [Baran 2018, 709]. Zgodnie z przyjętą przez G. Jędrejka koncepcją, odpowiedzialność pracodawcy ograniczona została wyłącznie do roszczeń majątkowych [Jędrejek 2017, 102]. Istotne problemy nie tylko w doktrynie prawa, ale również w judykaturze stwarza reżim odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy, tzn. czy jest umowny, czy deliktowy oraz przesłanki wyłączające jego odpowiedzialność odszkodowawczą. Zarówno w przypadku mobbingu, jak i dyskryminacji dochodzi do zbiegu roszczeń z roszczeniami, z których skorzystać może pracownik z tytułu naruszenia jego dóbr osobistych. Zastosowanie – zgodnie z odesłaniem zawartym w treści art. 300 k.p. – znajdują odpowiednie przepisy odnoszące się do ochrony dóbr osobistych, w tym w szczególności art. 24 k.c. Nie należy jednak upatrywać osłabienia ochrony przysługującej pracownikowi z tytułu naruszenia jego dóbr osobistych, tylko dlatego, że do polskiego systemu prawnego wprowadzono regulację dotyczącą mobbingu. Pogląd taki pozostawałby w sprzeczności z zasadą prawa pracy, która została wyrażona w art. 11¹ k.p., a która to nakłada na pracodawcę obowiązek poszanowania godności oraz innych dóbr osobistych pracownika. W doktrynie przeważa pogląd, iż ustawodawca formułuje trzy warunki stosowania przepisów kodeksu cywilnego, tj. brak uregulowania sprawy w prawie pracy, stosowa-

nie odpowiednio przepisów kodeksu cywilnego i brak sprzeczności zastosowanych przepisów z zasadami prawa pracy [Gersdorf, Rączka, i Skoczyński 2004, 885].

Pojęcie zbiegu roszczeń jest określeniem szerszym, aniżeli zbiegu norm. O tym drugim można mówić wówczas, gdy dany stan faktyczny podlega pod hipotezy według więcej niż jednej normy [Ohanowicz 1962, 17]. W sytuacji zbiegu roszczeń częstokroć nie dochodzi do zbiegu norm, jeżeli tylko z tego samego zdarzenia powstają uprawnienia osoby wobec kilku osób, albo jeżeli z tego samego zdarzenia kilka osób nabywa uprawnienia względem jednej [tamże, 28].

2. Roszczenia przysługujące pracownikowi w razie mobbingu – charakterystyka zadośćuczynienia i odszkodowania

W przypadku mobbingu zasadą, a nie wyjątkiem, będzie zbieg roszczeń. Do takiego stanu rzeczy przyczynił się sam ustawodawca poprzez wprowadzenie w *Kodeksie pracy* przepisów powielających odpowiednie regulacje zawarte na gruncie *Kodeksu cywilnego*. Należy zauważyć, że zbieg roszczeń może nastąpić wówczas, jeśli różny jest ich przedmiot. W ramach przykładu, nie będziemy mieli do czynienia ze zbiegiem roszczeń uregulowanych w art. 24 k.c. z roszczeniami przewidującymi zadośćuczynienie, czy odszkodowanie zawartymi w *Kodeksie cywilnym* czy *Kodeksie pracy*. Ofiara mobbingu zawsze będzie miała możliwość, oprócz oczywiście zadośćuczynienia, żądać przeprosin [Jędrejek 2004, 236].

Zakres roszczeń zależy od tego, przeciwko komu pracownik kieruje pozew. W polskim systemie prawa istnieją dwie możliwości, tzn. można pozwać samego pracodawcę, co z reguły w większości przypadków ma miejsce, ale również bezpośredniego sprawcę deliktu, tzw. mobbera. W sytuacji pozwania pracodawcy przedmiot roszczeń zależy od tego, czy tenże pracodawca jest mobberem. Zagadnienie to ma istotne znaczenie z punktu widzenia praktyki, bowiem zasada związania sądu żądaniem pozwu ma zastosowanie również w sprawach pracowniczych. Pracownik powinien posiadać wiedzę, co do roszczeń, z którymi może wystąpić wobec pracodawcy. Wyjątek od tej zasady uregulowany w postępowaniu

odrębnym na gruncie art. 477¹ *Kodeksu postępowania cywilnego*⁶ w sprawach pracowniczych nie odnosi się do spraw m.in. mobbingowych, który stanowi, że jeśli pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń, a zgłoszone przez niego roszczenie okaże się nieuzasadnione, to sąd z urzędu może wziąć pod uwagę inne alternatywne roszczenie. Częściej dojdzie do kumulacji roszczeń w przypadku mobbingu. Ofiara będzie mogła dochodzić zadośćuczynienia na podstawie *Kodeksu pracy* za wywołanie rozstroju zdrowia, a na podstawie *Kodeksu cywilnego* za naruszenie innych dóbr osobistych [Dörre–Nowak 2005, 235]. W sytuacji zaś poniesienia szkody majątkowej, pracownik będzie mógł żądać odszkodowania zarówno w oparciu o odpowiedzialność deliktową, jak i kontraktową.

Jednak sprawa nie jest tak prosta i klarowna jakby się wydawało. Charakter prawny odpowiedzialności pracodawcy za mobbing był kilkukrotnie przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego. W uzasadnieniu postanowienia Sąd wyraził pogląd, że mobbing pracownika oparty jest na szczególnej i samodzielnej regulacji w prawie pracy. Sąd Najwyższy nie wykluczył jednak stosowania przepisów *Kodeksu cywilnego* w zakresie odpowiedzialności odszkodowawczej na zasadzie odesłania z art. 300 k.p. Wyraźnie zwrócił uwagę, że odpowiedzialność pracodawcy nie zależy od jego winy umyślnej⁷. W innym orzeczeniu, Sąd Najwyższy posłużył się sformułowaniem „delikt mobbingu”⁸. W orzecznictwie wskazanego Sądu można jednak spotkać się także z poglądem, zgodnie z którym odpowiedzialność pracodawcy mieści się w ramach odpowiedzialności kontraktowej. Stanowi to jedną ze szczególnych cech stosunku pracy, odmiennych w stosunku do zobowiązań prawa cywilnego, co wiąże się nie tylko z ochroną majątkowego interesu drugiej strony, ale także ochroną dóbr osobistych⁹. W piśmiennictwie uważa się, że *Kodeks pracy* nie

⁶ Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. *Kodeks postępowania cywilnego*, Dz. U. z 2018, poz. 1360 z późn. zm. [dalej cyt.: k.p.c.].

⁷ Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 listopada 2014 r., sygn. akt II PK 98/14, niepubl.

⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 listopada 2013 r., sygn. akt IV CSK 155/13, Legalis.

⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2011 r., sygn. akt I PK 35/11, OSNP 2012, nr 19-20, poz. 238.

przewiduje sankcji za stosowanie mobbingu, ale kary za nieprzeciwdziałanie jemu [Sobczyk 2015, 175]. Nieprzeciwdziałanie mobbingowi prowadzi do odpowiedzialności odszkodowawczej, którą można dochodzić tytułem niewykonania zobowiązania. Odpowiedzialność deliktowa powstaje zaś z chwilą powstania deliktu, a nie z momentem, w którym nie przeciwdziała się mobbingowi. W doktrynie prawa zauważa się, iż w przypadku wyrządzenia deliktu odszkodowanie staje się głównym świadczeniem ze strony dłużnika, jakim jest czy to sprawca szkody, czy też inna osoba za szkodę odpowiedzialna [Czachórski, Brzozowski, Safjan, i Skowrońska–Bocian 2004, 97]. Charakterystyczną cechą zobowiązań deliktowych jest to, że obowiązek naprawienia szkody jest obowiązkiem pierwotnym, a nie wtórnym, jak ma to miejsce w przypadku reżimu odpowiedzialności kontraktowej [Łętowska 1993, 136], natomiast spowodowanie deliktu prowadzi do powstania zobowiązania [Radwański i Olejniczak 2005, 83]. Sąd Najwyższy zajął stanowisko, na podstawie którego pracownikowi przysługuje dodatkowo względem pracodawcy roszczenie o odszkodowanie w świetle przepisów k.c. w przedmiocie odpowiedzialności deliktowej. Wskazał, iż nierozwiązanie przez zatrudnionego stosunku pracy na podstawie art. 94³ § 4 i 5 k.p. nie jest przeszkodą w dochodzeniu roszczeń o odszkodowanie na zasadzie art. 415 i następujących k.c.¹⁰. W przypadku stosowania mobbingu obowiązek zadośćuczynienia nie powstaje z chwilą zawarcia umowy o pracę, ale z chwilą wystąpienia tego zjawiska.

Warta uwagi jest problematyka rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron. Wówczas osoba, która nie wskaże mobbingu jako przyczyny rzeczonoego porozumienia nie może skorzystać z regulacji opartej na art. 94³ § 4 k.p. Może jedynie dochodzić odszkodowania na zasadach ogólnych¹¹. Brzmienie przepisu art. 94³ k.p. wskazuje na dwa roszczenia, z których może skorzystać pracownik w stosunku do pracodawcy. Czynna legitymacja przysługuje pracownikowi, a bierna pracodawcy. Zakres pojęcia pracownika został zdefiniowany w art. 2 k.p.,

¹⁰ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2009 r., sygn. akt II PK 105/09, OSNP 2011, nr 9-10, poz. 125.

¹¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2018 r., sygn. akt II PK 333/16, OSNP 2018, nr 11, poz. 147.

natomiast pracodawcy w art. 3 k.p. Zatem można wysnuć wniosek, że z katalogu roszczeń nie mogą korzystać osoby, które świadczą pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej. Każdy natomiast może dochodzić w postępowaniu cywilnym ochrony swoich dóbr osobistych, których źródłem jest niezbywalna i przyrodzona godność człowieka.

Podstawowym roszczeniem pracownika przeciwko pracodawcy jest roszczenie o zadośćuczynienie za doznaną krzywdę, jeżeli mobbing doprowadził do wywołania rozstroju zdrowia. W związku z tym pracodawca odpowiada jedynie za naruszenie jednego dobra osobistego, którym jest zdrowie. Roszczenie ofiary mobbingu tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę wymaga udowodnienia przez osobę poszkodowaną nastąpienia u niej rozstroju zdrowia¹². Zadośćuczynienie ma zostać utrzymane w umiarkowanych granicach. Odpowiedzialność pracodawcy w zakresie wypłacenia zadośćuczynienia jest absolutna, co oznacza, że pracodawca ponosi tę odpowiedzialność nawet wtedy, gdy o stosowaniu mobbingu przez pracownika wobec innego nie wiedział [Gersdorf i Reczyńska–Ratajczak 2007, 32].

W związku z powyższym w obowiązującym polskim porządku prawnym pojawiły się kontrowersje na płaszczyźnie ograniczonej odpowiedzialności pracodawcy z tytułu stosowania mobbingu. Wątpliwości te dotyczyły zagadnienia, czy jeżeli sprawca mobbingu narusza inne dobra osobiste, oprócz zdrowia, to odpowiada za naruszenie tychże dóbr, czy też nie. Pracodawca powinien ponosić odpowiedzialność wobec naruszenia dóbr osobistych przez wszelkie podmioty działające w jego imieniu lub na jego rzecz. Co więcej, pracownik nie posiada interesu prawnego w ustaleniu, że dopuszczono się wobec niego mobbingu, jeśli tylko może wystąpić z roszczeniem o ochronę dóbr osobistych¹³. Dokonując wykładni przytoczonego orzeczenia można zauważyć, że w sytuacji, gdy działań mobbingowych dopuszcza się przełożony pracownika, to może on dochodzić od pracodawcy zarówno zadośćuczynienia, jak i roszczeń z tytułu naruszenia jego dóbr osobistych.

¹² Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2009 r., sygn. akt III PK 2/09, OSNP 2011, nr 1-2, poz. 5.

¹³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2010 r., sygn. akt II PK 291/09, OSNC 2011, nr 19/12, poz. 246.

Według G. Jędrejka tenże pogląd *de lege lata* jest nie do przyjęcia [Jędrejek 2017, 116], bowiem znaczenie art. 94³ § 3 k.p. nie pozostawia wątpliwości, iż odpowiedzialność pracodawcy jest ograniczona, a rozszerzenie jej za zachowania położonych w miejscu pracy na gruncie treści przepisów prawa pracy nie ma swojej podstawy prawnej. Równolegle może zaistnieć mobbing, jak też może dojść do naruszenia dóbr osobistych pracownika przez pracodawcę. Należy zauważyć, że wprowadzenie instytucji mobbingu do *Kodeksu pracy* nie doprowadziło do uchylecia odpowiedzialności pracodawcy za naruszenie dóbr osobistych. Pracownikowi wówczas przysługuje prawo do pozwania pracodawcy z tytułu naruszenia dobra osobistego w postaci czci, natomiast w razie mobbingu prawo do wystąpienia z roszczeniem w oparciu o art. 94³ § 3 k.p. Zatrudniony może najpierw wytoczyć jedno powództwo, a potem drugie. W tym wypadku pod względem procesowym dopuszczalna jest kumulacja roszczeń na podstawie art. 191 k.p.c.

Drugim z roszczeń jest roszczenie odszkodowawcze. Pracodawca ponosi odpowiedzialność za szkodę majątkową. Pracownik może rozwiązać umowę o pracę, gdy pracodawca nie zrealizował swojego obowiązku przeciwdziałania mobbingowi, który zawarty jest w art. 94³ § 1 k.p. Odpowiedzialność ta z kolei oparta jest na zasadzie winy, chyba że pracodawca udowodni, że podjął działania przeciwdziałające mobbingowi. Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi jest obowiązkiem umownym, który pracownik może egzekwować przed sądem, a w przypadku biernej postawy pracodawcy oraz powstania szkody, zatrudniony ma możliwość wystąpienia z roszczeniem odszkodowawczym.

3. Roszczenia wobec mobbera a *res iudicata*

W treści art. 24 § 1 k.c. ustawodawca zawarł roszczenia przysługujące pracownikowi w razie naruszenia jego dóbr osobistych. Zatrudniony może domagać się roszczenia w postaci zadośćuczynienia pieniężnego na zasadzie ww. przepisu oraz art. 448 k.c. w zw. z art. 300 k.p., bądź też po wykazaniu dodatkowych przesłanek w oparciu o art. 94³ k.p.¹⁴. Roszczenia

¹⁴ Wyrok Sądu Administracyjnego w Katowicach z dnia 8 listopada 2018 r., sygn. akt III APa 47/18, LEX nr 2612789.

te dzieli się na te o charakterze majątkowym i niemajątkowym¹⁵. Wybór sposobu ochrony należy do poszkodowanego. W przypadku roszczeń majątkowych z art. 24 § 1 k.c. ustawodawca odsyła do przepisów *Kodeksu cywilnego* regulujących zadośćuczynienie pieniężne, natomiast z § 2 do przepisów kodeksu cywilnego regulujących odpowiedzialność odszkodowawczą za szkodę majątkową. Przedmiotem rozważań powinien stać się również § 3, na podstawie którego nie ma swoistych przeszkód, aby do danego stanu faktycznego zastosowanie miały inne przepisy, rozumiane przez pryzmat przepisów prawa pracy, regulujące zadośćuczynienie i odszkodowanie za mobbing.

W judykaturze Sądu Najwyższego przeważa pogląd, zgodnie z którym w razie naruszenia przez jednego z pracowników dóbr osobistych drugiego, pracownik może pozwać tak pracodawcę, jak i pracownika naruszającego dobra osobiste¹⁶. Najczęściej mobberem jest przełożony, bądź inny pracownik, który jest zatrudniony na równorzędnym stanowisku. Nie jest to zatem pracodawca. W wielu sytuacjach mobbing stosowany jest przez więcej, aniżeli jedną osobę. Zaobserwowano, że inni przyłączają się do przemocy psychicznej.

Wyróżnia się cztery główne konsekwencje nękania, tj. reakcję emocjonalną, trudności interpersonalne, choroby fizyczne i postawę wobec pracy [Edelman 2002, 94-101]. Pracownik może rozważyć, czy w ogóle występować z pozwem mobbingowym przeciwko pracodawcy, czy z pozwem cywilnym przeciw sprawcy mobbingu¹⁷. Nie można wykluczyć, że pierwszy z procesów poprzedzi ten drugi. Nie wystąpi wtedy bezwzględna negatywna przesłanka procesowa w postaci powagi rzeczy osądzonej *res iudicata*. Nie można o niej mówić, bowiem brak jest po stronie pozwanej tożsamości podmiotowej. Mimo że tożsamość przedmiotowa jest ta sama, to podmiotowa jednak kształtuje się odmiennie. W trakcie procesu pozwanym jest tylko i wyłącznie pracodawca,

¹⁵ Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2010 r., sygn. akt II PZ 17/10, OSNP 2011, nr 23-24, poz. 299.

¹⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 października 2007 r., sygn. akt V CSK 249/07, LEX nr 449837.

¹⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2011 r., sygn. akt II PK 189/10, LEX nr 811844.

w procesie cywilnym zaś sprawca mobbingu, przy czym bez znaczenia jest jego status.

Wystąpi jednak prawomocność materialna. Sąd cywilny będzie związany orzeczeniem sądu pracy, aczkolwiek związanie to będzie miało wąski charakter. Sąd pracy nie ustala, kto jest sprawcą mobbingu. Jeśli nie można ustalić określonej osoby, która naruszyła normy prawne nie oznacza to, że nie doszło do mobbingu. Pracodawca powinien odpowiedzieć za mobbing, gdyż jego obowiązkiem jest jemu przeciwdziałać¹⁸. Stwierdzenie przez sąd, iż w danej sytuacji nie miało miejsca zjawisko mobbingu, nie powoduje przyjęcia, że nie doszło do naruszenia dóbr osobistych pracownika *a contrario*, jeśli przez sąd cywilny zostanie stwierdzone naruszenie dóbr osobistych, to nie oznacza to, że doszło do mobbingu.

4. Odpowiedzialność z tytułu mobbingu – kontraktowa czy odszkodowawcza?

Odpowiedzialność z tytułu mobbingu nie może być utożsamiana z odpowiedzialnością opartą na reżimie niewykonania, bądź nienależytego wykonania umowy *ex contractu* z tego powodu, że podstawą stosunku pracy niekoniecznie musi być umowa. Zgodnie z przepisami *Kodeksu pracy*, pracownikiem może być osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub też spółdzielczej umowy o pracę. Uznanie natomiast, że zjawisko mobbingu oznacza niewykonanie umowy o pracę, oparte jest na koncepcji, iż czynność prawna wywołuje poza skutkami w niej wyrażonymi, również i te, które wynikają na gruncie *Kodeksu cywilnego* nie tylko z ustawy, lecz i ponadto z zasad współżycia społecznego, a także ustalonych zwyczajów. Nie można zgodzić się z poglądem, że w przypadku pracowników, którzy świadczą pracę w oparciu o umowę, pracodawca ponosić będzie odpowiedzialność odszkodowawczą o charakterze kontraktowym, a w przypadku pracowników wykonujących pracę na podstawie mianowania o charakterze deliktowym [Jędrejek 2017, 108].

¹⁸ Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 listopada 2014 r., sygn. akt II PK 98/14, niepubl.

Odpowiedzialności pracodawcy za stosowanie mobbingu w rozumieniu art. 94³ k.p. można nadać miano odpowiedzialności gwarancyjnej. Oznacza to, iż pracodawca ponosi odpowiedzialność niezależnie od tego, czy sam stosuje mobbing (wówczas pracodawca musi być osobą fizyczną) [Tenże 2007, 127], czy też jest on stosowany przez innych pracowników. Pracodawca ponosi odpowiedzialność odszkodowawczą na zasadzie ryzyka, co znaczy, że nie ma możliwości uchylenia się od niej, wskazując na okoliczności wyłączające odpowiedzialność. Okoliczności takiej nie stanowi jednak prowadzenie przez pracodawcę profilaktyki antymobbingowej. Odpowiedzialność pracodawcy ma jednak charakter ograniczony. Sąd może zasądzić na rzecz pracownika od pracodawcy zadośćuczynienie w sytuacji, gdy doznał on rozstroju zdrowia, mimo że pracodawca nie stosował bezpośrednio mobbingu.

Zgodnie z art. 94³ § 4 k.p. odpowiedzialność odszkodowawcza za szkodę materialną ograniczona została do sytuacji, w której pracownik wskutek zjawiska mobbingu rozwiązał umowę o pracę. Zgodnie z przyjętą przez Sąd Najwyższy linią orzecniczą „przesłanką dochodzenia odszkodowania z art. 94³ § 4 k.p. jest rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę wskutek mobbingu, nie jest natomiast warunkiem domagania się odszkodowania przez pracownika, aby rozwiązanie nastąpiło z powodu mobbingu, jako wyłącznej przyczyny”¹⁹.

Nowelizacja tego przepisu, która wejdzie w życie wraz z dniem 7 września 2019 r. przewiduje dodatkowo przesłankę w postaci „doznania mobbingu” przez pracownika, poza tą wyżej wymienioną. Zatem pracownik będzie mógł dochodzić od swojego pracodawcy odszkodowania także w przypadku kiedy zatrudniony co prawda nie rozwiązał stosunku pracy, lecz z uwagi na stosowane wobec niego działania mobbingowe poniósł określoną szkodę. W konsekwencji zatrudnionemu będzie przysługiwało prawo do odszkodowania w momencie rozwiązania umowy o pracę wskutek mobbingu, a także wyrządzenia jemu szkody bez względu na okoliczność, czy dotychczasowy stosunek pracy trwa nadal, bądź też został rozwiązany przez zatrudniającego. Za takim rozwiązaniem przemawiałyby fakt, że obecnie obowiązujące przepisy w polskim porządku

¹⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2009 r., sygn. akt I PK 147/08, OSNP 2010, nr 17-18, poz. 209.

prawnym nie uwzględniają możliwości dochodzenia roszczeń przez mobbingowanych pracowników, którzy nadal pozostają w stosunku pracy oraz tych, którzy nie wykazali, że mobbing doprowadził do rozstroju ich zdrowia. Wówczas powództwo najczęściej kierowane jest przeciw mobberowi, a nie pracodawcy, natomiast inicjowane jest ono z tytułu naruszenia dóbr osobistych [Guza 2019]. Sytuacja odmiennie kształtuje się, gdy pracodawca sam stosuje mobbing. Odpowiada on wtedy na zasadach ogólnych, a pracownikowi przysługują roszczenia tytułem naruszenia dóbr osobistych.

Należy wspomnieć, że podstawowym roszczeniem przysługującym w razie mobbingu jest zadośćuczynienie za szkodę niemajątkową. Mobbing polega na ciągłym oraz notorycznym naruszaniu dóbr osobistych pracownika, zatem prowadzi do powstania krzywdy. W toku prac nad ustawą cywilną pojawił się postulat, aby wprowadzić zadośćuczynienie pieniężne za krzywdę w odniesieniu do odpowiedzialności kontraktowej, ale wtedy, gdy w danej sytuacji wyeksponowana będzie kwalifikowana wina, tj. umyślność albo rażące niedbalstwo [Radwański 2006, 141].

W orzecznictwie Sądu Najwyższego można przeczytać, że odpowiedzialność odszkodowawcza za delikt ma charakter pierwotny, a kontraktowa wtórny. Odpowiedzialność pracodawcy z tytułu mobbingu jest w opinii Sądu rezultatem nienależytego wykonania obowiązku przeciwdziałania mobbingowi²⁰. Osoba dotknięta mobbingiem, tj. pracownik przed wniesieniem pozwu o odszkodowanie może skorzystać z prawa żądania wprowadzenia przez pracodawcę prewencji antymobbingowej, lecz nie ma on prawa roszczenia o narzucenie pracodawcy tegoż obowiązku. Czynności podejmowane przez pracodawcę, mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi mogą opierać się na tworzeniu właściwej organizacji pracy, w której zostaną sprecyzowane kompetencje pracowników, ich podporządkowanie, a także tryb podejmowania decyzji oraz rozwiązywania konfliktów [Abramowska i Nałęcz 2004, 182]. Jednak powództwo o wykonanie obowiązku przeciwdziałania mobbingowi trzeba odróżnić od powództwa o zaniechanie stosowania mobbingu. Odpowiedzialność odszkodowawcza nie powstaje

²⁰ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2011 r., sygn. akt I PK 35/11, OSNP 2012, nr 19-20, poz. 238.

z chwilą zawarcia umowy o pracę, ale w przypadku zadośćuczynienia z chwilą wyrządzenia deliktu, natomiast w wypadku odszkodowania z momentem rozwiązania umowy o pracę przez stosowanie mobbingu. Odpowiedzialność mobbingowa jest związana z deliktem wyrządzonym przez samego pracodawcę, jeżeli jest mobberem lub z deliktem wyrządzonym przez innych pracowników. Przyjmując koncepcję odpowiedzialności kontraktowej, pracodawca mógłby przerzucić obowiązek przeciwdziałania mobbingowi na innych pracowników [Jędrejek 2013, 1238]. W przypadku zaś uznania, iż pracodawca ponosi odpowiedzialność odszkodowawczą na zasadzie kontraktowej, powstałyby problemy z ustaleniem przesłanek odpowiedzialności. Wysokość szkody w przypadku stosowania mobbingu nie jest uzależniona od wykonania przez pracodawcę obowiązku przeciwdziałania mobbingowi. Nie ma związku przyczynowego pomiędzy brakiem profilaktyki antymobbingowej, a powstaniem szkody w wyniku mobbingu, na co uwagę zwraca doktryna, zwłaszcza G. Jędrejek [Tenże 2017, 111]. Szkada bowiem jest skutkiem zachowań podejmowanych przez mobbera. Zastrzeżeń nie budzi jednak stanowisko, zgodnie z którym regulacja dotycząca odpowiedzialności odszkodowawczej za mobbing ma charakter autonomiczny w stosunku do tej wyrażonej na gruncie *Kodeksu cywilnego*.

5. Odpowiedzialność pracodawcy z tytułu mobbingu – na zasadzie winy czy ryzyka?

W judykaturze pojawił się pogląd, że odpowiedzialność z treści art. 94³ § 3 k.p. jest odpowiedzialnością na zasadzie winy. Brak okoliczności egzoneracyjnych, na podstawie których można domagać się zwolnienia z odpowiedzialności na zasadzie ryzyka nie uzasadnia jej przyjęcia. Zasada winy ma znaczenie podstawowe, zaś odpowiedzialność na zasadzie ryzyka jest ograniczona do ściśle określonych przez ustawodawcę przypadków²¹. Zasada ryzyka prowadzi do uprzywilejowania osoby poszkodowanej. W sytuacji zaistnienia rozbieżności, którą z zasad odpowiedzialności zastosować, trzeba uwzględnić proporcje między interesem osoby

²¹ Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2013 r., sygn. akt III CZP 63/12, OSNC 2013, nr 7-8, poz. 81.

odpowiedzialnej a poszkodowanej. Zjawisko ryzyka osobowego sprawia, iż ponoszącym odpowiedzialność za zakazane działania mobbingowe podejmowane w stosunku do pracowników jest podmiot zatrudniający [Świątkowski 2018, 610].

Pracownikowi z tytułu mobbingu przysługują wobec pracodawcy, który nie jest mobberem dwa roszczenia z *Kodeksu pracy*. Regulacja prawa pracy ma charakter autonomiczny w stosunku do prawa cywilnego. Roszczenie o zadośćuczynienie za wywołanie rozstroju zdrowia ma charakter deliktowy i jest oparte na zasadzie ryzyka. Jeżeli w związku z działaniami mobbingowymi nastąpił roztrój zdrowia pracownika, to wówczas nie jest możliwe domaganie się od pracodawcy zaspokojenia roszczeń dwójakiego rodzaju, tj. jednego z art. 94³ § 3 k.p., zaś drugiego z art. 445 § 1 k.c. [Łuczak 2017, 337]. Za kontrowersyjne należy uznać stanowisko, aby mobbowany pracownik mógł dokonać wyboru, na jakiej podstawie prawnej z powyżej wymienionych będzie dochodził zadośćuczynienia [Szewczyk 2012, 177-78]. Drugie z kolei jest roszczeniem o odszkodowanie nie z tytułu mobbingu, ale rozwiązania umowy o pracę. Tu obowiązuje reżim odpowiedzialności kontraktowej z uwagi na to, że pracodawca nie zrealizował obowiązku przeciwdziałania mobbingowi. Odpowiedzialność zaś ta oparta jest na zasadzie winy.

Pojawił się postulat *de lege ferenda* do przepisów regulujących mobbing, że należy wprowadzić roszczenie służące do niemajątkowej ochrony interesów pracownika. Ochrona dóbr osobistych gwarantowana jest przez roszczenia tak majątkowe, jak również niemajątkowe. W przypadku zjawiska mobbingu całkowicie pominięto sposobność skorzystania z roszczeń o charakterze niemajątkowym.

6. Zjawisko mobbingu w statystykach sądowych Ministerstwa Sprawiedliwości

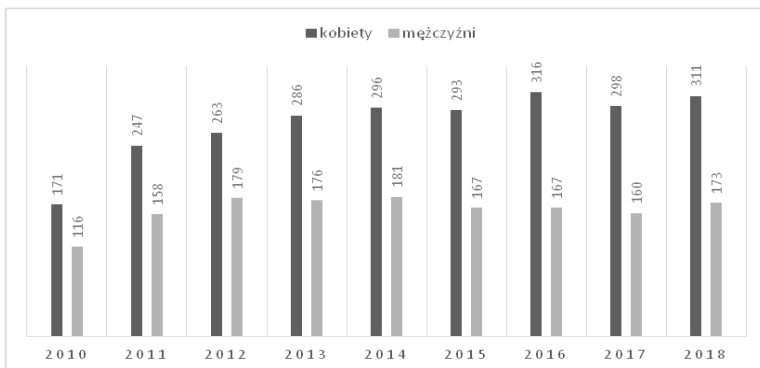
Z uwagi na specyfikę analizowanego zagadnienia podjęto również próbę analizy danych statystycznych Ministerstwa Sprawiedliwości²².

²² Zob. *Ewidencja spraw w sądach pracy I instancji – dyskryminacja, mobbing, molestowanie seksualne I. 2011-2018*, <https://isws.ms.gov.pl/pl/baza-statystyczna/opracowania-wieloletnie/> [dostęp: 20.06.2019].

W szczególności wskazano na: 1) liczbę spraw o odszkodowanie i zadośćuczynienie w związku z mobbingiem w sądach rejonowych w latach 2010-2018 z uwzględnieniem liczby postępowań wszczętych oraz zakończonych, a także rozstrzygnięć uwzględnionych w części lub w całości, oddalonych, zwróconych, odrzuconych bądź umorzonych; 2) czas trwania postępowań w przedmiocie zadośćuczynienia i odszkodowania z tytułu mobbingu; 3) prawomocnie zasądzone odszkodowania, a także zadośćuczynienia w sprawach o odszkodowanie i zadośćuczynienie za mobbing w sądach powszechnych w latach 2010-2015.

Wymaga podkreślenia, że zaprezentowano oraz przeanalizowano w formie tabel i wykresów tylko wybrane, najistotniejsze w kontekście zaprezentowanej tematyki rezultaty, które osiągnięto z analizy dostępnych statystyk sądowych.

Wykres 1. Liczba spraw do rozpoznania w sądach rejonowych w przedmiocie zadośćuczynienia za mobbing w latach 2010-2018

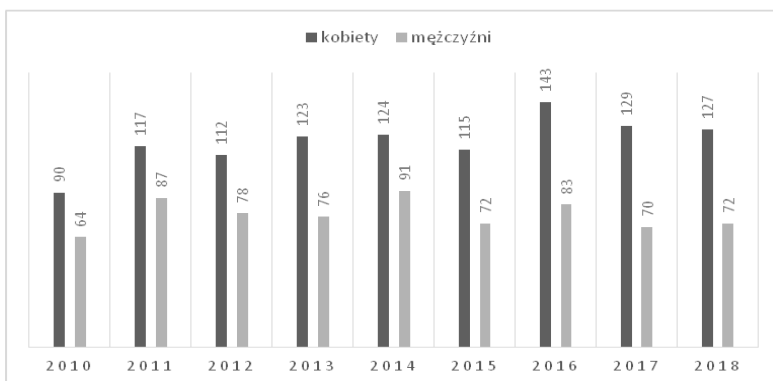


Źródło: <https://isws.ms.gov.pl/pl/baza-statystyczna/opracowania-wieloletnie/> [opracowanie własne]

Wykres 1 prezentuje liczbę spraw do rozpoznania, które wpłynęły w danym roku do sądów rejonowych w przedmiocie zadośćuczynienia za mobbing z uwzględnieniem płci. Analiza danych wskazuje, iż więcej tego rodzaju postępowań wszczynanych jest z powództwa kobiet. W przypadku tej grupy – od 2010 do 2014 r. odnotowano tendencję rosnącą, w 2015 r.

nastąpił spadek, aczkolwiek stosunkowo niewielki. W kolejnych latach liczba spraw we wskazanym zakresie raz rośnie, a raz maleje. Najwięcej, w przypadku kobiet odnotowano ich w 2016 r. Z kolei w przypadku mężczyzn można zauważyć trend raz rosnący, a raz malejący. W 2018 r. nastąpił nieznaczny wzrost.

Wykres 2. Liczba spraw zakończonych (prawomocnym wyrokiem, ugodą) w sądach rejonowych w przedmiocie zadośćuczynienia za mobbing w latach 2010-2018



Źródło: <https://isws.ms.gov.pl/pl/baza-statystyczna/opracowania-wieloletnie/> [opracowanie własne]

Z kolei analiza wykresu nr 2 wykazuje, że liczba spraw zakończonych prawomocnym wyrokiem w sądach rejonowych za zadośćuczynienie za mobbing zarówno w przypadku kobiet, jak i mężczyzn charakteryzuje się tendencją raz rosnącą, a raz malejącą. Więcej prawomocnych orzeczeń wydawanych jest z powództwa kobiet aniżeli mężczyzn, co *de facto* stanowi konsekwencję twierdzeń poczynionych w przypadku wykresu 1.

Niezależnie od powyższego należy wskazać, że liczba spraw do rozpoznania nie odzwierciedla ilości postępowań zakończonych prawomocnym wyrokiem, w których to orzeczono zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę (art. 93³ § 3 k.p.), a to z uwagi na fakt, iż najczęściej postępowania wszczęte w danym roku kończą się w latach

kolejnych (w szczególności w przypadku skomplikowanego stanu faktycznego oraz obszernych wniosków dowodowych).

Tabela 1. Ilość spraw w przedmiocie zadośćuczynienia pieniężnego za mobbing: 1) uwzględnionych w całości lub w części, 2) oddalonych, 3) zwróconych, 4) odrzuconych, 5) umorzonych w latach 2010-2015

Ilość spraw w przedmiocie zadośćuczynienia pieniężnego za mobbing:						
lata	pleć	uwzględnionych w całości lub w części	oddalonych	zwróconych	odrzuconych	umorzonych*
2010	K	12	27	6	0	25
	M	7	21	1	0	14
2011	K	14	35	11	1	25
	M	8	24	4	1	27
2012	K	11	42	5	0	38
	M	9	23	5	0	19
2013	K	9	50	3	0	39
	M	7	26	4	1	20
2014	K	20	49	5	0	25
	M	11	26	6	0	33
2015	K	13	53	8	0	30
	M	7	33	2	0	18
2016	K	18	51	6	0	33
	M	17	28	5	1	22
2017	K	18	49	10	0	29
	M	4	27	3	2	15
2018	K	24	44	7	0	29
	M	10	18	5	1	27

Źródło: <https://isws.ms.gov.pl/pl/baza-statystyczna/opracowania-wieloletnie/> [opracowanie własne]

* część spraw pozostała na okres kolejny (następne lata) z uwagi na czasochłonność oraz skomplikowany charakter postępowania

Zdecydowanie więcej spraw w przedmiocie zadośćuczynienia za mobbing zostało łącznie oddalonych, zwróconych, odrzuconych bądź umorzonych, aniżeli uwzględnionych w całości bądź w części. Najczęściej dochodziło do umorzenia postępowania lub oddalenia powództwa. Zauważyć nadto można, że częściej miało miejsce uwzględnienie powództwa w całości albo części w przypadku kobiet aniżeli mężczyzn (analogiczne wnioski w stosunku do pozostałych sposobów rozstrzygnięcia sprawy), co jest konsekwencją faktu, iż to kobiety w głównej mierze decydują się na wytoczenie powództwa w tym zakresie.

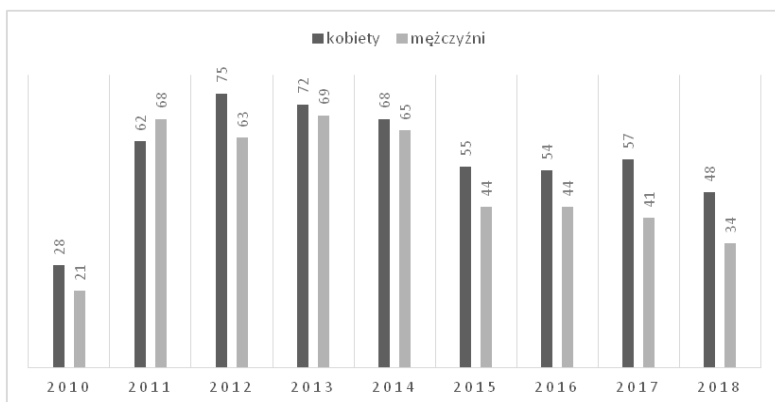
Tabela 2. Zestawienie spraw zakończonych ze sprawami uwzględnionymi w całości lub w części w przedmiocie zadośćuczynienia za mobbing – udział procentowy

lata	pleć	liczba spraw zakończonych	liczba spraw uwzględnionych w całości lub w części	procentowy udział spraw zakończonych w stosunku do uwzględnionych
2010	K	90	12	13,3%
	M	64	7	10,9%
2011	K	117	14	12%
	M	87	8	9,2%
2012	K	112	11	9,8%
	M	78	9	11,5%
2013	K	123	9	7,3%
	M	76	7	9,2%
2014	K	124	20	16,1%
	M	91	11	12,1%
2015	K	115	13	11,3%
	M	72	7	9,7%
2016	K	143	18	12,6%
	M	83	17	20,5%
2017	K	129	18	14,6%
	M	70	4	5,7%
2018	K	127	24	18,9%
	M	72	10	13,9%

Źródło: <https://isws.ms.gov.pl/pl/baza-statystyczna/opracowania-wieloletnie/> [opracowanie własne]

Z kolei analiza tabeli nr 2 prowadzi do konkluzji, iż jedynie w niewielkim procencie roszczenia w przedmiocie zadośćuczynienia za mobbing zostały uwzględnione w całości lub w części w stosunku do wszystkich spraw zakończonych. W przypadku kobiet najwięcej spraw zostało uwzględnionych w 2018 r. (18,9%), zaś najmniej w 2013 r. (7,3%), natomiast w przypadku mężczyzn najwięcej również w 2016 r. (20,5%), natomiast najmniej w 2017 r. (5,7%).

Wykres 3. Liczba spraw do rozpoznania w sądach rejonowych w przedmiocie odszkodowania z tytułu mobbingu w latach 2010-2018

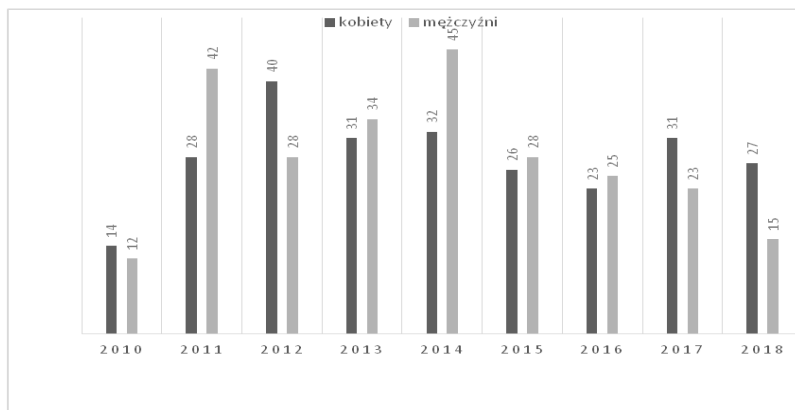


Źródło: <https://isws.ms.gov.pl/pl/baza-statystyczna/opracowania-wieloletnie/> [opracowanie własne]

Wykres 3 odnosi się do liczby spraw rozpoznawanych w sądach rejonowych w przedmiocie odszkodowania w związku z mobbingiem stanowiącym przyczynę rozwiązania umowy o pracę. Z powyższego wykresu wynika, iż więcej postępowań o odszkodowanie inicjowanych jest przez kobiety aniżeli mężczyzn, aczkolwiek w 2011 r. sytuacja była odwrotna. Należy także zauważyć, że ilość spraw wszczynanych z art. 94³ § 4 k.p. wykazuje w przypadku kobiet tendencję malejącą od 2012 r. (aczkolwiek w 2017 r. nastąpił nieznaczny wzrost), zaś w przypadku mężczyzn od 2013 r. Najwięcej powództw z powyżej wskazanej podstawy

prawnej w przypadku kobiet miało miejsce w 2013 r. – 75 spraw, z kolei w przypadku mężczyzn rok później, tj. 2014 r. – 69 spraw.

Wykres 4. Liczba spraw zakończonych (prawomocnym wyrokiem lub ugodą) w sądach rejonowych w przedmiocie odszkodowania z tytułu mobbingu w latach 2010-2018



Źródło: <https://isws.ms.gov.pl/pl/baza-statystyczna/opracowania-wieloletnie/> [opracowanie własne]

Poddając analizie wykres nr 4 można zauważyć tendencję raz wzrostową, a raz malejącą spraw zakończonych prawomocnym wyrokiem bądź ugodą w przedmiocie odszkodowania z tytułu mobbingu w okresie od 2010 r. do 2018 r. Zarówno w przypadku kobiet (14), jak również mężczyzn (12) najmniej postępowań zakończono w 2010 r., z kolei najwięcej w 2014 r. – odnośnie mężczyzn (45) oraz w 2012 r. – odnośnie kobiet (40).

W tym miejscu należy poczynić analogiczne konkluzje co do wykresu nr 1 oraz 2 odnośnie do braku konsekwencji pomiędzy liczbą spraw do rozpoznania w przedmiocie odszkodowania z tytułu mobbingu, a ilością postępowań zakończonych prawomocnym wyrokiem.

Tabela 3. Ilość spraw w przedmiocie odszkodowania z tytułu mobbingu: 1) uwzględnionych w całości lub w części, 2) oddalonych, 3) zwróconych, 4) odrzuconych, 5) umorzonych w latach 2010-2018

Ilość spraw w przedmiocie odszkodowania pieniężnego z tytułu mobbing:						
lata	pleć	uwzględnionych w całości lub w części	oddalonych	zwróconych	odrzuconych	umorzonych*
2010	K	0	0	1	1	6
	M	0	5	1	1	1
2011	K	1	8	1	0	10
	M	0	11	8	2	12
2012	K	1	10	0	0	19
	M	1	10	4	0	8
2013	K	5	10	1	0	9
	M	4	12	6	0	7
2014	K	8	10	2	0	9
	M	2	12	8	1	14
2015	K	5	10	1	0	5
	M	3	9	4	0	5
2016	K	5	11	1	0	5
	M	3	6	1	5	1
2017	K	3	11	1	0	6
	M	3	9	1	1	5
2018	K	3	11	6	0	6
	M	2	6	1	0	2

Źródło: <https://isws.ms.gov.pl/pl/baza-statystyczna/opracowania-wieloletnie/> [opracowanie własne]

* część spraw pozostała na okres kolejny (następne lata) z uwagi na czasochłonność postępowania

Powyższa tabela prowadzi do wniosku, iż jedynie w niewielkim stopniu sprawy, które zostały wszczęte z art. 94³ § 4 k.p. uwzględniono w części

bądź w całości. W 2010 r. nie uwzględniono żadnego roszczenia z tego tytułu, w 2011 r. tylko 1, natomiast w 2012 r. – 2 sprawy. Niemniej jednak można zauważyć, że zdecydowanie częściej roszczenia uwzględniano na rzecz kobiet aniżeli mężczyzn. Podobnie jak w przypadku tabeli nr 1, w głównej mierze roszczenia z tytułu odszkodowania za mobbing zostały umorzone albo oddalone.

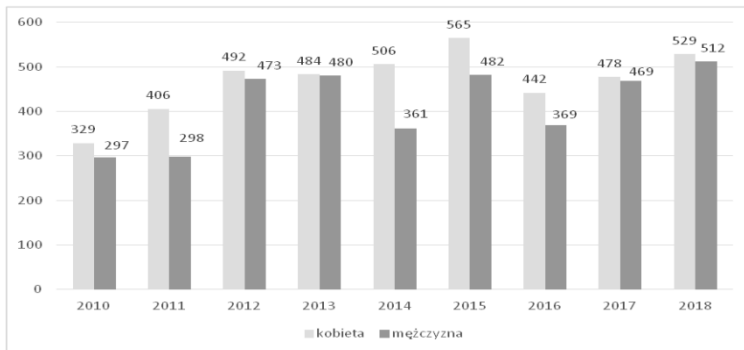
Tabela 4. Zestawienie spraw zakończonych ze sprawami uwzględnionymi w całości lub w części w przedmiocie odszkodowania z tytułu mobbingu – udział procentowy

lata	pleć	liczba spraw zakończonych	liczba spraw uwzględnionych w całości lub w części	procentowy udział spraw zakończonych w stosunku do uwzględnionych
2010	K	14	0	0%
	M	12	0	0%
2011	K	28	1	3,6%
	M	42	0	0%
2012	K	40	1	2,5%
	M	28	1	3,6%
2013	K	31	5	16,1%
	M	34	4	11,8%
2014	K	32	8	25%
	M	45	2	4,4%
2015	K	26	5	19,2%
	M	28	3	10,7%
2016	K	23	5	21,7%
	M	25	3	12%
2017	K	31	3	9,7%
	M	23	3	13%
2018	K	27	3	11,1%
	M	15	2	13,3%

Źródło: <https://isws.ms.gov.pl/pl/baza-statystyczna/opracowania-wieloletnie/> [opracowanie własne]

Z zaprezentowanej powyżej tabeli należy wywnioskować, że w zależności od roku, a także płci procent roszczeń uwzględnionych w całości lub części z tytułu odszkodowania za mobbing w stosunku do wszystkich postępowań zakończonych kształtuje się niejednolicie. W 2010 r. procentowy udział wynosił 0. Z kolei najwięcej spraw w przypadku kobiet zostało uwzględnionych w 2014 r. (25%), natomiast w przypadku mężczyzn w 2018 r. (13,3%). Zdecydowanie są jednak widoczne spore dysproporcje w przedmiocie uwzględnienia roszczeń z uwagi na płeć, które miały miejsce w 2014 r.

Wykres 5. Wskaźnik czasu trwania postępowania w dniach w przedmiocie zadośćuczynienia za mobbing w latach 2010-2018 według metodologii CEPEJ*



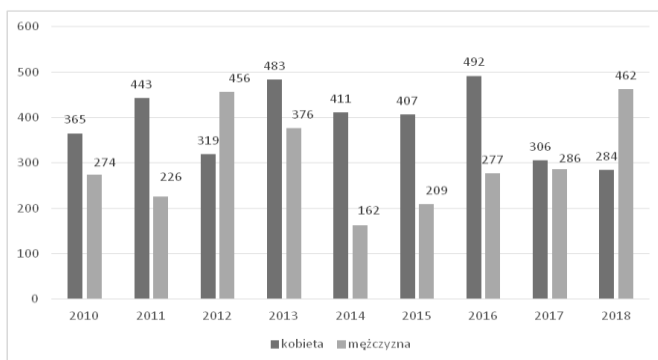
Źródło: <https://isws.ms.gov.pl/pl/baza-statystyczna/opracowania-wieloletnie/> [opracowanie własne]

* wskaźnik czasu trwania postępowania liczony w dniach – stanowi odniesienie liczby spraw pozostających do rozpoznania na kolejny okres statystyczny w stosunku do przeciętnego rozpoznania spraw w danym okresie statystycznym albo okresie działania jednostki statystycznej

Z wykresu 5 można zaobserwować, że czas trwania postępowań w dniach w przedmiocie roszczenia za zadośćuczynienie z tytułu mobbingu jest niezwykle długi. W zasadzie w przypadku kobiet stale rośnie

(aczkolwiek w 2016 r. nastąpił nieznaczny spadek), natomiast w przypadku mężczyzn w 2014 r. czas ten został skrócony o ponad 100 dni, jednakże w roku kolejnym ponownie wzrósł. Należy podkreślić, iż przeciętny czas trwania jednej sprawy w większości przypadków wynosi ponad rok, a zatem nasuwa się wniosek, że postępowania te są bardzo czasochłonne i stosunkowo skomplikowane. Zarówno wysoki procent niepowodzenia, tj. nieuwzględnienia roszczenia, jak i niezwykle długi czas trwania postępowania mogą skutecznie zniechęcać ofiary mobbingu do wytoczenia procesu sądowego.

Wykres 6. Wskaźnik czasu trwania postępowania w dniach w przedmiocie odszkodowania za mobbing w latach 2010-2018 według metodologii CEPEJ*



Źródło: <https://isws.ms.gov.pl/pl/baza-statystyczna/opracowania-wieloletnie/> [opracowanie własne]

Analogicznie do wykresu 5 należy wskazać, iż czas trwania postępowań w przedmiocie roszczenia za odszkodowanie z tytułu mobbingu jest bardzo długi. W zasadzie tendencja jest raz rosnąca, a raz malejąca. W przypadku mężczyzn stosunkowo szybko rozpoznawane były sprawy w 2014 r. wówczas średnia długość postępowania wynosiła 162 dni, najdłużej zaś w 2018 r. – 462 dni. Natomiast w przypadku kobiet zważywszy na średnią długość trwania spraw najszybciej dochodziło do ich rozstrzygnięcia w 2018 r. – 284 dni, a najdłużej 2016 r. – 492 dni. Na podstawie powyższych

danych można również poczynić uwagę, iż od 2016 r. zostały odwrócone proporcje, tj. znacznemu skróceniu uległ czas rozpatrywania spraw w przypadku kobiet, z kolei w przypadku mężczyzn uległ wydłużeniu.

Tabela 5. Prawomocnie zasądzone zadośćuczynienia oraz odszkodowania w przedmiocie mobbingu w sądach I instancji – sądach rejonowych za lata 2010-2015

rodzaj roszczenia	Liczba				łączna wysokość zasądzonych odszkodowań w zł	łączna wysokość zadośćuczynienia w zł
	spraw	osób, którym zasądzono:				
		odszkodowanie	zadośćuczynienie			
2010						
zadośćuczynienie	K	13	brak danych	brak danych	30.000	29.500
	M	4	brak danych	brak danych	7.128	1.000
odszkodowanie	K	8	brak danych	brak danych	22.000	-
	M	-	-	-	-	-
2011						
zadośćuczynienie	K	5	brak danych	brak danych	3.438	74.750
	M	3	brak danych	brak danych	690	5.000
odszkodowanie	K	-	-	-	-	-
	M	-	-	-	-	-
2012						
zadośćuczynienie	K	8	brak danych	brak danych	9.500	70.100
	M	2	brak danych	brak danych	4.000	5.000
odszkodowanie	K	1	brak danych	brak danych	19.900	-
	M	3	brak danych	brak danych	5.500	-
2013						
zadośćuczynienie	K	3	2	1	15.000	1.600
	M	3	2	2	6.386	23.000
odszkodowanie	K	2	2	-	5.938	-
	M	1	1	-	1.500	-
2014						
zadośćuczynienie	K	8	4	4	23.438	55.100
	M	2	1	1	10.160	6.000

odszkodowa- nie	K	5	4	1	14.079	9.500
	M	3	1	2	10.170	13.300
2015						
zadośćucz- nienie	K	3	1	2	3.000	31.500
	M	-	-	-	-	-
odszkodowa- nie	K	5	3	2	15.542	53.000
	M	1	-	1	-	30.000

Źródło: dane statystyczne Ministerstwa Sprawiedliwości [opracowanie własne]

Tabela 6. Prawomocnie zasądzone zadośćuczynienia oraz odszkodowania w przedmiocie mobbingu w sądach II instancji – sądach okręgowych za lata 2010-2015

rodzaj roszczenia	Liczba				łączna wysokość zasądzonych odszkodowań w zł	łączna wysokość zadośćuczynienia w zł
	spraw	osób, którym zasądzono:				
		odszkodo- wanie	zadośćucz- nienie			
2010						
zadośćucz- nienie	K	1	brak danych	brak danych	23.047	-
	M	-	-	-	-	1.000
odszkodowa- nie	K	1	brak danych	brak danych	5.400	-
	M	1	brak danych	brak danych	-	20.000
2011						
zadośćucz- nienie	K	1	brak danych	brak danych	-	11.000
	M	2	brak danych	brak danych	6.091	26.091
odszkodowa- nie	K	-	-	-	-	-
	M	-	-	-	-	-
2012						
zadośćucz- nienie	K	3	brak danych	brak danych	7.743	28.000
	M	-	-	-	-	-
odszkodowa- nie	K	-	-	-	-	-

	M	1	brak danych	brak danych	45.000	-
2013						
zadośćuczynienie	K	2	3	2	1.836	60.000
	M	2	1	1	18.928	20.000
odszkodowanie	K	-	-	-	-	-
	M	-	-	-	-	-
2014						
zadośćuczynienie	K	1	1	-	8.000	-
	M	-	-	-	-	-
odszkodowanie	K	-	-	-	-	-
	M	-	-	-	-	-
2015						
zadośćuczynienie	K	2	1	1	5.040	20.000
	M	5	2	3	25.787	55.000
odszkodowanie	K	-	-	-	-	-
	M	-	-	-	-	-

Źródło: dane statystyczne Ministerstwa Sprawiedliwości [opracowanie własne]

Poddając z kolei analizie tabele nr 5 oraz 6 należy poczynić wnioski, iż wysokość zasądzonych zadośćuczynień, a także odszkodowań z tytułu stosowania mobbingu zarówno w przypadku sądów rejonowych – jako I instancji, jak i sądów okręgowych – jako II instancji nie jest wysoka i z pewnością nie rekompensuje skutków mobbingu. Podkreślić należy, że konsekwencje analizowanego zjawiska są bardzo kosztowne, a to m.in. depresja i związane z nią leczenie, jak i poszukiwanie nowej pracy. Wskazane zatem w powyżej zaprezentowanych tabelach sumy pieniężne są nieproporcjonalne do poniesionych kosztów nie tylko finansowych, ale i zdrowotnych w związku z doświadczeniem omawianej patologii. Istotne jest również, że sądy II instancji zasądzały kwoty zbliżone do tych orzekanych przez sądy I instancji. Wśród przedstawionych danych

statystycznych najwyższe roszczenie pieniężne, które zostało przyznane ofierze mobbingu zasądził sąd okręgowy (jako sąd II instancji) w 2012 r. mężczyźnie z tytułu odszkodowania z art. 94³ § 4 k.p.

Zakończenie

Kodeks pracy zawiera zamknięty katalog roszczeń, z jakimi pracownik może wystąpić przeciwko pracodawcy z tytułu stosowania wobec niego mobbingu. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, ma prawo dochodzić zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę, natomiast jeżeli doszło do rozwiązania umowy o pracę, to pracownik może dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Decydując się na złożenie pozwu w sądzie pracy o odszkodowanie lub zadośćuczynienie z tytułu stosowanego mobbingu, pracownik powinien mieć świadomość, że tego typu sprawy zazwyczaj nie kończą się na jednym posiedzeniu i trwają znacznie dłużej. Sprawność postępowania w głównej mierze zależy od prowadzonego postępowania dowodowego stron w procesie kontradyktoryjnym. W toku postępowania dopuszczane są dowody z przesłuchania świadków, z opinii biegłego psychologa i psychiatry. Z reguły sąd postanawia również dopuścić dowód z uzupełniającej opinii biegłych. Rozłożenie w czasie procesu sądowego może negatywnie wpłynąć na zdrowie pracownika i jego relacje interpersonalne ze współpracownikami oraz na wizerunek pracodawcy. Warto zatem rozważyć możliwość zawarcia ugody sądowej, która to może zminimalizować spór wynikły pomiędzy stronami [Roguska–Kikoła i Piwowarska–Reszka 2014, 46].

Powyższe rozważania zostały także oparte i potwierdzone poprzez zaprezentowane dane statystyczne (w szczególności w zakresie długości postępowań), które należy traktować jako ogólne informacje, zwłaszcza na temat liczby spraw wszczynanych, zakończonych oraz uznanych w całości bądź w części w przedmiocie odszkodowania, a także zadośćuczynienia z uwagi na stosowanie mobbingu. Opierając się na dostępnych danych można wysunąć wniosek, iż powyższe roszczenia są uwzględniane jedynie w niewielkim stopniu, zaś wysokość zasądzonych kwot w żadnej mierze nie jest adekwatna do poniesionych strat finansowych oraz uszczerbku na

zdrowiu. Niezależnie od powyższego podkreślenia wymaga, iż zarejestrowane w sądzie sprawy w przedmiocie szykan w miejscu zatrudnienia nie odzwierciedlają rzeczywistej skali problemu.

PIŚMIENNICTWO

- Abramowska, Anna, i Maciej Nałęcz. 2004. „Prawna regulacja mobbingu.” *Monitor Prawa Pracy* 7:180-83.
- Baran, Krzysztof, red. 2018. *Kodeks Pracy. Komentarz*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Bosak, Maria. 2015. „Problem mobbingu w orzecznictwie sądów polskich z perspektywy dziesięciolecia obowiązywania art. 94³ k.p.” *Studia Iuridica Lublinensia* 24:121-30.
- Czachórski, Witold, Adam Brzozowski, Marek Safjan, i Elżbieta Skowrońska-Bocian. 2004. *Zobowiązania. Zarys wykładu*. Warszawa: LexisNexis.
- Dörre–Nowak, Dominika. 2005. *Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika*. Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck.
- Edelman, Robert J. 2002. *Konflikty w pracy*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Gersdorf Małgorzata, Krzysztof Rączka, i Jacek Skoczyński. 2004. *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa: LexisNexis.
- Gersdorf, Małgorzata, i Monika Reczyńska–Ratajczak. 2007. „Prewencja antymobbingowa.” *Praca i zabezpieczenie społeczne* 2:31-34.
- Guza, Łukasz. 2019. „Odszkodowanie za mobbing będzie rozszerzone.” <https://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/1408555,odszkodowanie-za-mobbing-bedzie-rozszerzone.htm> [dostęp: 20.06.2019].
- Jaśkowski, Kazimierz, i Eliza Maniewska. 2019. *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Jędrejek, Grzegorz. 2004. *Cywilnoprawna odpowiedzialność za stosowanie mobbingu*. Warszawa: LexisNexis.
- Jędrejek, Grzegorz. 2007. *Mobbing. Środki ochrony prawnej*. Warszawa: ABC a Wolters Kluwer business.
- Jędrejek, Grzegorz. 2013. „Mobbing jako delikt prawa cywilnego.” W *Abiit, non obiit. Księga poświęcona pamięci Księdza Profesora Antoniego Kościa SVD*, red. Antoni Dębiński, Piotr Stanisz, i in., 1235-250. Lublin: Wydawnictwo KUL.
- Jędrejek, Grzegorz. 2017. *Dochodzenie roszczeń związanych z mobbingiem, dyskryminacją i molestowaniem*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.

- Łętowska, Ewa. 1993. *Podstawy prawa cywilnego*. Warszawa: Wydawnictwo Ecostar.
- Łuczak, Joanna. 2017. *Prawo pracy dla sędziów i pełnomocników*. Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck.
- Ohanowicz, Alfred. 1962. *Zbieg norm w polskim prawie cywilnym*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Naukowe.
- Prasolek, Łukasz. 2019. „Komentarz do art. 94³ k.p.” W *Kodeks pracy. Komentarz*, red. Krzysztof Walczak, wyd. 28. Legalis.
- Radwański, Zbigniew, i Adam Olejniczak. 2005. *Zobowiązania. Część ogólna*. Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck.
- Radwański, Zbigniew, red. 2006. Warszawa: Ministerstwo Sprawiedliwości.
- Roguska–Kikoła, Agnieszka, i Magdalena Piwowarska–Reszka. 2014. *Mobbing i dyskryminacja w stosunkach pracy-zagadnienia praktyczne*. Warszawa: Wydawnictwo Difin.
- Rucińska, Patrycja, i Agnieszka Szmurło. 2014. „Mobbing i jego konsekwencje w organizacji.” *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach. Seria: Administracja i Zarządzanie* 100:301-305.
- Sobczyk, Arkadiusz. 2015. „Mobbing a przeciwdziałanie mobbingowi. Dyskryminacja a przeciwdziałanie dyskryminacji.” *Monitor Prawa Pracy* 4:174-80.
- Szewczyk, Helena. 2012. *Mobbing w stosunkach pracy*. Warszawa: Scholar.
- Shok, Natalia, i Radosław Terlecki. 2018. *Prawo pracy w praktyce*. Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck.
- Świątkowski, Andrzej Marian. 2018. *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck.
- Zych, Małgorzata. 2007. *Mobbing w polskim prawie pracy*. Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck.

Odpowiedzialność pracodawcy z tytułu mobbingu – porównanie roszczenia o zadośćuczynienie i odszkodowanie z uwzględnieniem statystyk sądowych

Streszczenie

Artykuł poddaje analizie problematykę odpowiedzialności pracodawcy z tytułu stosowania wobec pracownika mobbingu. W rozważaniach odniesiono się zarówno do doktryny oraz orzecznictwa, w szczególności Sądu Najwyższego, wskazując na liczne kontrowersje pojawiające się w tej materii. Omówiono zarówno kwestię zadośćuczynienia, jak i odszkodowania, zwracając uwagę na różnice występujące pomiędzy tymi dwoma roszczeniami przysługującymi pracownikowi w przypadku doświadczenia przez niego mobbingu w miejscu zatrudnienia, jednocześnie wskazując na charakter odpowiedzialności – tj. kontraktowy czy też

odszkodowawczy. W ostatniej części odniesiono się do statystyk sądowych obrazujących liczbę wszczynanych roszczeń z art. 94³ § 4 oraz § 5 k.p. uwzględniając również liczbę spraw prawomocnie zakończonych, a także długość trwania takich postępowań i wysokość przyznanych przez sądy odszkodowań oraz zadośćuczynienia.

Słowa kluczowe: pracownik, dane sądowe Ministerstwa Sprawiedliwości, nękanie w miejscu pracy, patologia, proces sądowy, sąd pracy

Employer's Liability for Mobbing – a Comparison of Compensation and Damages Claims in Light of Judicial Statistics

Summary

The article examines the issue of the employer's responsibility for the mobbing of employees. Both doctrine and judicial decisions, in particular of the Supreme Court, are referred to in the analysis, and numerous controversies in this matter are pointed out. The issues of compensation and damages are discussed, with attention paid to differences between the two claims to which the employee is entitled if he or she experiences mobbing at the workplace, and the nature of such a liability is presented, i.e. contractual liability or liability for damages. The final part refers to court statistics showing the number of claims brought under Art. 943 § 4 and § 5 of the Labour Code, also taking into account the number of cases which were concluded with final decisions, as well as the length of such proceedings and the amount of damages and compensation awarded by courts.

Key words: employee, judicial data of the Ministry of Justice, mobbing at work, pathology, trial, labour court

Information about Author: SANDRA GAŚSIOR, J.C.L., Ph.D. student, Faculty of Law and Administration, Opole University; ul. Chełmońskiego 56, 44-373 Wodzisław Śląski, Poland; e-mail: sandra.gasior@vp.pl; <https://orcid.org/0000-0003-4332-8674>

Information about Author: ANITA KLIMAS, J.C.L., Ph.D. student, Faculty of Law and Administration, Opole University; ul. Zamkowa 2, Smarchowice Wielkie, 46-100 Namysłów, Poland; e-mail: anitaklimas1993@wp.pl; <https://orcid.org/0000-0001-6793-237X>

