

# Helena Szewczyk

---

## Prawna ochrona przed mobbingiem w pracy

---

Kwartalnik Prawa Publicznego 6/2, 253-276

---

2006

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Helena Szewczyk\*

## PRAWNA OCHRONA PRZED MOBBINGIEM W PRACY

### 1. Społeczne skutki mobbingu

W świetle danych WHO przemoc jest głównym problemem zdrowia publicznego na świecie. Empiryczne badania zjawiska mobbingu wykazały, że mobbing stanowi duże zagrożenie zdrowotne dla osób zatrudnionych.

Nadmierny stres oddziałuje szkodliwie na cztery podstawowe układy organizmu:

- układ sercowo-naczyniowy (choroba niedokrwienna serca, nadciśnienie, zawał, udar),
- układ pokarmowy (wrzody żołądka i dwunastnicy, zaparcia, bóle brzucha),
- układ immunologiczny (choroby skóry, alergie, choroby infekcyjne, choroby nowotworowe),
- układ nerwowy (bóle głowy, bezsenność, nerwice lękowe, depresje)<sup>1</sup>.

Mobbing jest jedną z głównych przyczyn chorób psychicznych osób zatrudnionych. Jak wynika z badań MOP i WHO można ostatnio mówić o epidemii chorób psychicznych, a zwłaszcza epidemii ciężkich depresji. U osoby prześladowanej, która przeszła wszystkie fazy mobbingu, występuje schorze-

---

\* Dr Helena Szewczyk – Katedra Prawa Pracy i Polityki Socjalnej, Wydział Prawa i Administracji, Uniwersytet Śląski w Katowicach

<sup>1</sup> Por. B. Dudek, *Stres jako czynnik zmniejszający efektywność i niezawodność w pracy* [w:] *Koncepcje kryteria i wskaźniki dobrej praktyki w zintegrowanym zarządzaniu determinantami zdrowia w przedsiębiorstwie*, Łódź 2003, s. 25 i n.

nie, opisywane przez psychiatrów jako posttraumatyczne stany lękowe. Ofiary mobbingu odczuwają silne stany niepokoju i lęku. Jednak w odróżnieniu od chorych psychicznie posiadają one umiejętność krytycznego oceniania swego stanu psychicznego i posiadają poczucie nienormalności swjej sytuacji<sup>2</sup>. Nieleczony Zespół Stresu Pourazowego prowadzi ostatecznie do tzw. dekompensacji strukturalnej ofiary. W tej fazie napięcie psychiczne jest tak duże, że ofiara je kompensuje na poziomie struktury osobowości w formie ostrego stanu depresji, dezorganizacji psychosomatycznej czy też paranoi<sup>3</sup>.

Społeczne skutki mobbingu są daleko idące. Zazwyczaj poza problemami zdrowotnymi osoba nękana nierzadko traci pracę i staje się osobą bezrobotną i mającą trudności z jej znalezieniem. Negatywne przeżycia psychiczne z poprzedniego miejsca pracy wytwarzają w niej poczucie strachu przed ponownym zatrudnieniem. Z kolei stając się jednym z bezrobotnych zostaje wyalienowana ze środowiska pracy, co powoduje narastanie u niej poczucia bezużyteczności. Niezwykle trudno jest w takiej sytuacji wrócić ponownie do czynnego życia zawodowego.

W późniejszym okresie negatywne skutki mobbingu obejmują także rodzinę poszkodowanego. Nie należy do rzadkości rozpad małżeństw, za przyczynę którego podaje się głębokie zmiany w psychice współmałżonka, uniemożliwiające mu normalne funkcjonowanie w rodzinie<sup>4</sup>.

Walka z mobbingiem leży w interesie wszystkich – państwa, gospodarki, podmiotów zatrudniających, związków zawodowych i osób zatrudnionych<sup>5</sup>.

Mobbing ma wielowymiarowe cechy. Odnosi się on zarówno do jednostki jak i zbiorowości pracowniczych. Występuje w formach zorganizowanych i spontanicznych. Funkcjonuje na jednej z najważniejszych płaszczyzn życia człowieka, jaką jest praca. Występując w czasie najaktywniejszego okresu życia ludzi

---

<sup>2</sup> Zob. American Psychiatric Association, *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*, Washington 1994; D. Goleman, *Inteligencja emocjonalna*, Poznań 1995; B. Hołysz, *Patologia w miejscu pracy: Mobbing i molestowanie seksualne*, „Prokuratura i Prawo” 2004, nr 1, s. 27 i n.

<sup>3</sup> Zob. J. Marciniak, *Przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu. Jak w praktyce zwalczać mobbing i inne formy dyskryminacji*, Ostrołęka 2005, s. 83; H. Leyman, A. Gustafsson, *Mobbing at work and the development of posttraumatic stress disorders*, „European Journal of Work and Organizational Psychology” 1996, nr 5, s. 251 i n.

<sup>4</sup> Por. M. Cassitutto, *Mobbing in the workplace: new aspect of an old phenomenon*, „Medical Law” 2001, nr 92, passim; M. Levartz, B. Helfer, *Mobbing – was kann man dagegen tun?*, „Rheinisches Ärzteblatt” 2001, nr 1, passim; M. Rasch, *Mobbing und Konflikte am Arbeitsplatz*, „DGB – Informationen zur Angestelltenpolitik” 1997, nr 3, s. 7 i n.

<sup>5</sup> Zob. K. Kmiecik-Baran, J. Rybicki, *Mobbing zagrożenie współczesnego miejsca pracy*, Gdańsk 2003, s. 7.

i wiążąc się z najważniejszą formą tego życia mobbing jest zjawiskiem ważnym zarówno dla efektywności pracy, jak i dla egzystencji pracowników<sup>6</sup>.

Powoduje on utratę motywacji i chęci do pracy oraz może znacznie ograniczyć rozwój zakładu pracy. Podstawowym skutkiem mobbingu są bowiem zaburzenia zdrowia u osób zatrudnionych, a nawet jego utrata. Nie pozostaje to bez wpływu na gospodarcze skutki dla przedsiębiorców i całej gospodarki<sup>7</sup>.

Koszty mobbingu ponosi ostatecznie całe społeczeństwo w postaci finansowania wzrostu kosztów świadczeń zdrowotnych i ubezpieczeniowych, wzrostu bezrobocia, upowszechniania się postaw krytycznych wobec istniejącego ładu społecznego. Zjawisko mobbingu rzutuje na stosunki społeczne i zaufanie ludzi do państwa prawa. Poczucie bezkarności prześladowców i bezsilności prześladowanych wpływa więc niekorzystnie na cały system demokratyczny.

Dynamika zmian w sferze kulturowej z jednej strony zmierza do uznania osobowości pracownika jako wartości szczególnej, z drugiej strony następuje zderzenie tych wartości zarówno z ułomnościami natury ludzkiej, jak i z wymogami racjonalności działań w gospodarce, zwłaszcza w zakresie efektywności ekonomicznej przedsiębiorstwa. Mobbing jest dostrzegany przede wszystkim w tych krajach, gdzie są utrwalone reguły wysokiej kultury organizacyjnej. W polskich warunkach jest on widoczny i odczuwany dopiero wówczas, gdy występuje w najostrejszej postaci. Jak słusznie zauważa się w doktrynie w warunkach wysokiej kultury organizacyjnej pracownik dostrzegający wady, dysfunkcje czy wręcz nadużycia zwierzchników otrzymałby awans. W polskich warunkach oczekuje go często „ostracyzm środowiskowy i marginalizacja w zespole pracowniczym”<sup>8</sup>.

## 2. Nowa regulacja prawna mobbingu w kodeksie pracy.

### 2.1. Definicja legalna mobbingu

Rozszerzające się niekorzystne obyczaje w zakładach pracy w Polsce spowodowały, iż do polskiego kodeksu pracy wpisano przepisy antymobbin-

---

<sup>6</sup> Zob. A. Szałkowski, *Problem mobbingu w stosunkach pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 2, s. 3.

<sup>7</sup> Por. D. Groeblichhoff, *Mobbing. Störungen am Arbeitsplatz – Ursachen und Lösungen*, Arbeit und Arbeitsrecht 1999, nr 4, s. 162–165; S. Brau, *Mobbing*, „Der öffentliche Dienst” 2002, nr 11, s. 265–270; G. Lorenz, *Arbeitsrechtliche Aspekte beim Mobbing*, „Die Information über Steuer und Wirtschaft” 2001, nr 23, s. 719–725.

<sup>8</sup> Zob. A. Szałkowski, *op.cit.*, s. 6.

gowe. Idąc naprzeciw światowym tendencjom do coraz pełniejszego zabezpieczenia niematerialnych interesów pracowników, w tym zapewnienia im prawa do zdrowia i godności w miejscu pracy polski ustawodawca dostrzegł potrzebę wprowadzenia nowych szczegółowych rozwiązań prawnych w tym zakresie w polskim prawie pracy. Unormowania jednoznacznie potępiają mobbing w stosunkach zatrudnienia oraz wprowadzają środki prawne służące ochronie pracowników przed tym zjawiskiem. Stanowi to istotny postęp w porównaniu z poprzednio obowiązującym stanem prawnym<sup>9</sup>.

Zgodnie z treścią art. 94<sup>3</sup> § 1 k.p. pracodawca jest zobowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Nowela wprowadza do kodeksu pracy definicję mobbingu, która nie występuje jeszcze w przepisach wspólnotowych.

Stworzenie uniwersalnej definicji mobbingu nie jest łatwe. W psychologii kładzie się nacisk na skutki zachowań mobberów dla osób mobbingowanych.

Definicje te wskazują, iż mobbing wynika z wrogich i nieetycznych zachowań, których celem jest poniżenie pracownika, naruszenie jego godności itp. Skutkiem mobbingu jest silny stres powodujący choroby psychiczne i psychosomatyczne, a w konsekwencji utratę pracy, trudności w znalezieniu nowego zatrudnienia, ubóstwo i bezradność.

Z prawnego punktu widzenia przedmiotem zainteresowania powinny być przede wszystkim, tylko te spośród zachowań, które godzą w określone dobra osobiste (zwane niekiedy dobrami prawnymi).

W związku z ograniczeniem pola zainteresowania prawnika do działań bezprawnych pojęcie mobbingu na gruncie prawa ma nieco inny zakres, aniżeli ten, jaki wyznaczają definicje z zakresu innych nauk<sup>10</sup>.

Definicje prawne podkreślają bezprawność działania sprawcy mobbingu godzącego w dobra prawem chronione. Przy czym nawet bez uwypuklenia tego elementu w tych definicjach mobbingu powszechnie uważa się, że działania prześladowcy są zazwyczaj bezprawne i naruszają przede wszystkim takie dobra osobiste jak zdrowie i godność.

W definicjach legalnych mobbingu obowiązujących w Europie Zachodniej podkreśla się społeczne i zdrowotne skutki mobbingu takie jak: pogorszenie stanu zdrowia ofiary mobbingu oraz naruszenie jej godności, fizycznej

---

<sup>9</sup> Por. H. Szewczyk, *Molestowanie seksualne i mobbing w miejscu pracy i w związku z pracą – nowe wyzwania dla polskiego prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 6.

<sup>10</sup> Zob. W. Cieślak, J. Stelina, *Mobbing (prześladowanie) – próba definicji i wybrane zagadnienia prawne*, *Palestra* 2003, nr 9–10, s. 73–74; tychże, *Prawne aspekty mobbingu*, „Prokuratura i Prawo” 2003, nr 10, passim.

i psychicznej integralności. Zjawisko mobbingu jest bowiem postrzegane jako naruszające niemajątkowe interesy osób zatrudnionych, powodujące zniszczenie kariery zawodowej i stwarzające wrogie, niebezpieczne środowisko pracy.

Nowela, która weszła w życie 1.1.2004 r. wprowadziła do kodeksu pracy pojęcie mobbingu, które nie występuje jeszcze w przepisach wspólnotowych. Przez mobbing w rozumieniu polskiego kodeksu pracy należy rozumieć zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii 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.

Definicja ta budzi pewne wątpliwości. Na wstępie zastanawia celowość zwrotu „działanie lub zachowanie”, w sytuacji, gdy należało poprzestać na zwrocie „zachowanie”, którym można wyrazić zarówno zachowanie aktywne (działanie), jak i brak kierunkowej aktywności (zaniechanie)<sup>11</sup>. Zastrzeżenia budzą też wskazane przez ustawodawcę cele mobbingu. Takie brzmienie przepisu zakłada konieczność przypisania winy umyślnej sprawcy mobbingu, co wydaje się być nieuzasadnione. Przepis wymaga też, by prześladowanie wywołało u pracownika zaniżoną przydatność zawodową, czego nie musi on przecież zawsze odczuwać. Treść definicji wpływa też na to, że mobbing jest często mylony z dyskryminacją lub innymi patologicznymi zjawiskami w pracy.

Przytoczona definicja legalna mobbingu na gruncie polskiego prawa pracy uwypukla natomiast wrogie i nieetyczne zachowanie się wobec ofiary mobbingu polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika. W jej świetle celem mobbingu jest poniżenie i ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu<sup>12</sup>.

W definicji położono nacisk na „długotrwałość i uporczywość” prześladowania pracownika. Jak się wydaje nie wystarczy więc jednokrotne lub kilkakrotne stosowanie mobbingu w krótkim czasie. Dokuczliwe zachowanie musi być więc powtarzalne w dłuższym okresie czasu. O mobbingu można mówić dopiero wówczas, gdy podobne sytuacje powtarzają się wielokrotnie, systematycznie, przez dłuższy czas. Przepisy nie określają jednak granic czasowych długotrwałej powtarzalności działania w związku z tym może to pro-

---

<sup>11</sup> Zob. W. Cieślak, J. Stelina, *Definicja mobbingu oraz obowiązek pracodawcy przeciwdziałania temu zjawisku (art. 94<sup>3</sup> k.p.)*, PiP 2004, nr 12, s. 67-68.

<sup>12</sup> Przykładowe działania cechujące mobbing wymieniają: A. Abramowska, M. Nałęcz, *Prawna regulacja mobbingu*, „Monitor Prawa Pracy” 2004, nr 7, s. 181.

wadzić do znacznej dowolności w diagnozowaniu mobbingu w praktyce<sup>13</sup>. Każdy przypadek należy więc rozpatrywać indywidualnie.

Uporczywość zachowania oznacza wytrwałe i zawzięte dążenie sprawcy do celu jakim jest poniżenie i ośmieszenie pracownika oraz pozbawienie ofiary mobbingu pracy.

Jednak w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego ciężka praca, wypełnianie trudnych poleceń pracodawcy, także w godzinach nadliczbowych, zresztą niezapłaconych, a nawet nieterminowe wypłaty wynagrodzeń nie świadczą zawsze o mobbingu<sup>14</sup>.

Sprawca działa zazwyczaj w sposób umyślny z zamiarem wyrządzenia ofierze szkody i pozbawienia jej pozycji zawodowej. Przy czym długotrwałe stany mobbingowe w miejscu pracy są zwykle szczególnie stresujące i mają negatywny wpływ na zdrowie pracownika. Przykładowo mogą to być działania mobbingowe pracodawcy polegające na nieuzasadnionym cofnięciu pracownikowi pewnych uprawnień, obarczaniu dodatkowymi obowiązkami, pomijaniu przy awansach, stosowaniu krzywdzących go ocen, nieuzasadnionym obniżaniu premii, bezprawnej zmianie warunków pracy i płacy na gorsze, obrzucaniu obelgami i złośliwymi uwagami itp.<sup>15</sup>

W świetle definicji skutkiem mobbingu jest stworzenie wrogiego i niebezpiecznego środowiska pracy (pracownik jest poniżany, ośmieszany, izolowany) oraz nierzadko utrata pracy. Definicja ta nie mówi wprost o bezprawnym działaniu naruszającym dobra prawnie chronione takie jak godność, zdrowie oraz fizyczna i psychiczna integralność pracownika. Z jej treści można jedynie pośrednio wywnioskować, że zjawisko mobbingu zazwyczaj do takich naruszeń prowadzi.

Teoretycznie zachowanie mobbera zazwyczaj bezpośrednio godzi w określone dobra osobiste pracownika w wyniku działań zakazanych przez prawo. Zawarte w definicji przesłanki mobbingu będą spełnione także w razie działań pracodawcy podejmowanych w granicach jego ustawowych uprawnień jednocześnie naruszających dobra osobiste<sup>16</sup>.

Wydaje się, że w definicji mobbingu należałoby jednak wyraźnie uwytknić bezprawność działania sprawcy mobbingu godzącego w prawem chronione dobra osób zatrudnionych.

---

<sup>13</sup> Sąd Najwyższy uznał iż uporczywe działania nie muszą trwać długo, mogą to być nawet zachowania trwające jedną dniówkę roboczą, jeśli są intensywne i naganne – wyrok SN z 2005 r., I PK 290/04, niepublikowany.

<sup>14</sup> Wyrok SN, z 2005 r., I PK 103/05, „Rzeczpospolita” z 29.12.2005 r.

<sup>15</sup> Zob. I. Rusewicz, *Ja dyskryminuję, wy płacicie. Urzędniczka wygrała ze swoim szefem*, „Rzeczpospolita” z 28.12.2005 r.

<sup>16</sup> Ibidem, s. 68–69.

W definicji tej nie został także dostatecznie podkreślony aspekt zdrowotny omawianego zagadnienia tak jak to ma miejsce w definicjach legalnych mobbingu obowiązujących we Francji i Belgii. Istotą mobbingu jest bowiem to, że zazwyczaj powoduje on u dręczonego pracownika silny stres, który jest przyczyną różnego rodzaju dolegliwości, w tym chorób psychicznych i psychosomatycznych. W wyniku mobbingu dochodzi do pogorszenia stanu zdrowia fizycznego lub psychicznego bądź nawet jego utraty, ale nie jest to jednak warunek konieczny zajścia zjawiska mobbingu. Warto też zwrócić na to uwagę, że art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. mówi o wywołaniu rozstroju zdrowia przez mobbing, co stanowi niejako uzupełnienie definicji mobbingu określonej w § 2 tego przepisu.

Definicja mobbingu przyjęta w polskim kodeksie pracy jest więc dość szeroka. W definicji tej nie została jednak podkreślona bezprawność zachowań sprawcy oraz aspekt zdrowotny mobbingu, ustawodawca skoncentrował się natomiast na celu i społecznych skutkach mobbingu w postaci utraty pracy i utrudnień w jej wykonywaniu. Jest to niewątpliwie korzystne dla osób zatrudnionych, ponieważ przy takim ujęciu mobbing nie zawsze musi być związany z negatywnymi, zdrowotnymi skutkami u pracownika. Mimo to, że najczęściej przemoc psychiczna prowadzi do zaburzeń psychicznych, czy też psychosomatycznych, nie można jednak wykluczyć sytuacji, w której skutki takie w ogóle nie wystąpią<sup>17</sup>.

## 2.2. Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi po stronie pracodawcy

Począwszy od 1.1.2004 r. obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi wynika wprost z art. 94<sup>3</sup> k.p. Prawne konsekwencje mobbingu ponosi wyłącznie pracodawca. Przepis art. 94<sup>3</sup> § 1 k.p. stanowi, iż pracodawca obowiązany jest przeciwdziałać mobbingowi.

Prawa i obowiązki stron stosunku pracy unormowane są w kodeksie pracy i tzw. przepisach szczególnych.

Zawarty w art. 94<sup>3</sup> k.p. obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi jest przede wszystkim jednym z obowiązków określonych w przepisach zamieszczonych w kodeksie pracy w rozdziale I działu czwartego, w którym zawarte są podstawowe obowiązki pracodawcy. Obowiązek zawarty w art. 94<sup>3</sup> k.p. należy do obowiązków pracodawcy wobec pracownika uregulowanych w kodeksie pracy<sup>18</sup>.

---

<sup>17</sup> Zob. G. Jędrejek, *Cywilnoprawna odpowiedzialność za stosowanie mobbingu*, Warszawa 2004, s. 32.

<sup>18</sup> Zob. M. Taniewska-Peszko, *Zwłoka zakładu pracy w wykonywaniu obowiązków wobec pracownika*, Katowice 1991, s. 11.



Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi może być też uznany za podstawowy obowiązek pracodawcy w rozumieniu art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.<sup>19</sup>, jakkolwiek obowiązek ten nie służy bezpośredniej realizacji podstawowych celów stosunku pracy<sup>20</sup>.

Ze względu na to, że obowiązek określony w art. 94<sup>3</sup> k.p. jest obowiązkiem pierwotnym objętym treścią stosunku pracy w przypadku naruszenia tego obowiązku przez pracodawcę pracownik ma możliwość jego przymusowego dochodzenia.

Norma zawarta w tym przepisie nakazuje pracodawcy przeciwdziałanie temu zjawisku. Przepis art. 94<sup>3</sup> k.p. stanowi samodzielną podstawę roszczeń pracownika. W nowej regulacji zobowiązującej pracodawcę do przeciwdziałania mobbingowi ustawodawca przyznał bowiem podmiotom chronionym roszczenie o zadośćuczynienie oraz roszczenie o odszkodowanie<sup>21</sup>.

W literaturze zachodnioeuropejskiej genezy obowiązku przeciwdziałania mobbingowi upatruje się w treści powszechnego obowiązku dbałości o dobro pracownika, z którego wynika, iż pracodawca powinien troszczyć się o życie, zdrowie i godność pracowników. W szczególności powinien on chronić pracowników przed niebezpieczeństwem utraty życia lub zdrowia, na jakie są oni narażeni w środowisku pracy<sup>22</sup>. Ponadto obowiązek ten można wywieść także z samej koncepcji stosunku pracy jako zobowiązania wzajemnego, z obowiązkiem stron współdziałania przy jego wykonywaniu (art. 354 i 355 k.c. w zw. z art. 300 k.p.)<sup>23</sup>.

Jak wiadomo najczęściej w roli mobbera występują przełożeni pracownika, rzadziej współpracownicy.

Po pierwsze, można wyróżnić zachowania o charakterze mobbingowym pracodawcy lub osób go reprezentujących. Zakaz wynikający z art. 94<sup>3</sup>

---

<sup>19</sup> Zob. W. Sanetra, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia [w:] Prawo pracy po zmianach*, (red. K. Rączka), Warszawa 1997, s. 192–193.

<sup>20</sup> Por. Ł. Pisarczyk, *Obowiązek ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, nr 4, s. 32.

<sup>21</sup> Zob. A. Drozd, *Ochrona danych osobowych pracownika (kandydata) po nowelizacji kodeksu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 1, s. 29.

<sup>22</sup> Por. G. Schaub, *Rechte und Pflichten als Arbeitnehmer*, München 2001, s. 309 i n.; G. Wiese, *Der Persönlichkeitsschutz des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber*, Zeitschrift für Arbeitsrecht 1971, s. 278 i n.; T. Thees, *Das Arbeitnehmer-Persönlichkeitsrecht als Leitidee des Arbeitsrechts. Persönlichkeitsschutz und Persönlichkeitsentfaltung im Arbeitsverhältnis*, Berlin 1995, s. 80 i n.; C. Heisig, *Persönlichkeitsschutz in Deutschland und Frankreich*, Hamburg 1999, s. 10 i n. i 83 i n.

<sup>23</sup> Zob. T. Zieliński, *Ogólne zasady wykonywania zobowiązań w prawie pracy*, „Studia Prawnicze” 1979, nr 4.

§ 1 k.p. obejmuje nie tylko działania bezpośrednio przez prawo zabronione, lecz także te, które mieszczą się w granicach uprawnień pracodawcy jako strony stosunku pracy, np. prawa wydawania poleceń, o ile pracodawca lub osoby go reprezentujące nadużywają przysługujących im uprawnień, aby przesładować pracowników.

Po drugie, należy wskazać na zachowania o charakterze mobbingowym współpracowników lub innych osób, które mają kontakt z pracownikiem w związku z wykonywaną przezeń pracą, np. rodzina pracodawcy, zleceniobiorcy, kooperanci itp. W świetle art. 94<sup>3</sup> § 1 k.p. odpowiedzialność za stosowanie mobbingu przez te osoby ponosi pracodawca. Zachowania pracownika o charakterze mobbingowym nie mieszczą się bowiem w kategorii sumiennego i starannego wykonywania pracy umówionego rodzaju. Zachowania te jako naruszające pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy należy zakwalifikować do kategorii naruszenia obowiązków pracowniczych<sup>24</sup>.

Kolejny problem wiąże się z tym, czy przepis art. 94<sup>3</sup> k.p. odnosi się do pracowników pozostających w pozaumownych stosunkach pracy. Wykładnia literalna wskazywałaby na to, że art. 94<sup>3</sup> § 4 i 5 k.p. stosuje się tylko do pracowników umownych. W moim przekonaniu jednak unormowanie zawarte w tym przepisie można stosować subsydiarnie do osób pozostających w pozaumownych stosunkach pracy. Trudno bowiem przyjąć, iż pracownicy pozostający w pozaumownych stosunkach pracy nie mieliby uprawnień do rozwiązania stosunku pracy z powodu nieprzestrzegania przez pracodawcę obowiązku przeciwdziałania mobbingowi. Taka interpretacja naruszałaby zasadę równego traktowania pracowników<sup>25</sup>. Zakres ochrony dóbr osobistych tych pracowników nie może być węższy od zakresu tej ochrony, z którego korzystają pracownicy kontraktowi w podobnych sytuacjach faktycznych ze względu na to, że doszłoby do naruszenia funkcji ochronnej prawa pracy.

Przepis ten stanowi więc podstawę do rozwiązania stosunku pracy z mianowania. Natomiast, jeśli chodzi o pracowników powołanych i wybieralnych, to w przypadku zajścia okoliczności przewidzianych w tym przepisie pracownicy ci będą mogli złożyć rezygnację ze stanowiska.

Moim zdaniem przepis art. 94<sup>3</sup> k.p. powinien odnosić się także do osób pozostających w niepracowniczym zatrudnieniu. Wymaga to jednak ingerencji ustawodawcy, ponieważ przepis ten obejmuje swym zakresem *expressis verbis* tylko osoby pozostające w pracowniczym zatrudnieniu.

<sup>24</sup> Zob. W. Cieślak, J. Stelina, *Definicja mobbingu...*, s. 71.

<sup>25</sup> Zob. J. Iwułski, W. Sanetra, *Kodeks pracy. Komentarz. Suplement*, Warszawa 2004, s. 38–39.

Powstaje pytanie, jak należy pojmować kodeksowy obowiązek przeciwdziałania mobbingowi?

Trudno nie zgodzić się z poglądem, iż razi niezręczność sformułowania art. 94<sup>3</sup> § 1 k.p., gdzie stanowi się, że „pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi”, co mogłoby sugerować, że chodzi jedynie o przeciwdziałanie mobbingowi między pracownikami<sup>26</sup>. Jednak w świetle wykładni systemowej i funkcjonalnej przepis ten należałoby interpretować w ten sposób, iż ustawodawca miał przede wszystkim na względzie ochronę przed świadomym znęcaniem się nad pracownikiem ze strony pracodawcy<sup>27</sup>.

W moim przekonaniu obowiązek ten nakazuje pracodawcy nie tylko powstrzymywanie się od nękania i zastraszania pracowników, ale także zapewnienie warunków, w których pracownicy nie będą narażeni na mobbing, np. ze strony innych współpracowników, klientów firmy itd. Pracodawca nie będzie przestrzegał obowiązku określonego w art. 94<sup>3</sup> k.p., jeśli nie będzie podejmował odpowiednich działań w celu zapewnienia w miejscu pracy takich warunków, aby pracownicy nie byli narażeni na mobbing, np. ze strony innych osób.

Na treść obowiązku pracodawczego „przeciwdziałania mobbingowi” składa się nie tylko zachowanie polegające na powstrzymywaniu się pracodawcy od mobbingu, ale również inne elementy wiążące się z aktywnym działaniem pracodawcy na rzecz stwarzania pracownikom odpowiednich warunków pracy oraz przyjaznego i bezpiecznego środowiska pracy w celu zabezpieczenia ich niematerialnych interesów poprzez ochronę przed mobbingiem różnorodnymi sposobami i środkami dostępnymi dla pracodawcy. W świetle powyższego, stosowanie mobbingu wobec pracownika przez pracodawcę jest więc tylko jednym ze sposobów niewykonywania pracodawczego obowiązku przeciwdziałania mobbingowi wynikającego z art. 94<sup>3</sup> k.p. Warto zauważyć, iż nawet zrzeczenie się przez pracownika prawa do ochrony przed mobbingiem nie będzie miało znaczenia prawnego, w szczególności nie będzie ono zwalniało pracodawcy z konieczności zapewnienia pracownikom odpowiedniej ochrony. Trudna sytuacja na rynku pracy w Polsce oraz wysokie bezrobocie redukują bowiem szansę zmiany miejsca zatrudnienia. Są to główne powody, dla których pracownik mobbingowany godzi się na upokarzające traktowanie, chcąc zachować pracę.

---

<sup>26</sup> Zob. T. Wyka, *Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia pracowników w znowelizowanym kodeksie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 4, s. 26.

<sup>27</sup> Ibidem.

Na gruncie prawa pracy obowiązek przeciwdziałania mobbingowi należy więc pojmować dość szeroko. W celu jego realizacji pracodawca musi nie tylko powstrzymywać się od określonych działań szkodzących pracownikom, ale jest on zobligowany do stwarzania warunków, w których pracownik nie będzie poddany mobbingowi. Powinien on dążyć do tego, aby środowisko pracy było wolne od mobbingu. Art. 94<sup>3</sup> k.p. zobowiązuje bowiem pracodawcę do dopilnowania, aby zakład pracy był wolny od działań i zachowań mobbingowych skierowanych przeciwko pracownikom. Przy czym zagwarantowanie przez pracodawców pracującym u nich pracownikom zatrudnienia wolnego od mobbingu oznacza zobowiązanie pracodawców do podejmowania działań zmierzających nie tylko do usunięcia skutków tych zjawisk, ale także do prowadzenia w tym zakresie profilaktyki.

Obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi jako objęty treścią stosunku pracy ma charakter złożony i składają się nań takie elementy jak: skierowany do pracodawcy zakaz mobbingu, obowiązek eliminacji praktyk mobbingowych podejmowanych przez osoby trzecie względem pracownika oraz obowiązek zapobiegania powstawania mobbingu w środowisku pracy<sup>28</sup>.

Z treści art. 94<sup>3</sup> k.p. wynika, że pracodawca powinien wszelkimi dostępnymi środkami zwalczać mobbing w stosunkach pracy oraz chronić przed tym zjawiskiem zatrudnionych.

W doktrynie zauważa się nawet, iż tolerowanie przez pracodawcę mobbingu na terenie jego zakładu pracy może niekiedy być uznane za współsprawstwo z wszelkimi wynikającymi stąd konsekwencjami<sup>29</sup>.

Realizując kodeksowy obowiązek określony w art. 94<sup>3</sup> k.p. pracodawca powinien podjąć działania zapobiegające wystąpieniu przemocy psychicznej w miejscu pracy oraz mające na celu pomoc ofierze i wyeliminowanie mobbingu występującego w środowisku pracy<sup>30</sup>.

Pracownicy szykanowani przez swoich kolegów z pracy powinni zwrócić się o stosowną pomoc do bezpośredniego przełożonego. O każdym przypadku mobbingu należy też zawiadomić pracodawcę, który na wniosek pracownika powinien przenieść go, w miarę możliwości, na inne stanowisko pracy.

Pracodawcy na wypadek mobbingu ze strony zatrudnionych u nich pracowników skierowanych przeciw kolegom z pracy dysponują bogatym arsenalem środków dyscyplinujących od pouczenia czy ostrzeżenia, poprzez kary

---

<sup>28</sup> Zob. W. Cieślak, J. Stelina, *Definicja mobbingu...*, s. 72.

<sup>29</sup> Zob. W. Cieślak, J. Stelina, *Mobbing...*, s. 80.

<sup>30</sup> Zob. A. Abramowska, M. Nałęcz, *op.cit.*, s. 182.

porządkowe czy dyscyplinarne do przeniesienia na inne stanowisko lub zwolnienia z pracy sprawcy mobbingu. Pracownik ma bowiem obowiązek przestrzegania ustalonego w zakładzie pracy porządku, przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, zasad współzycia społecznego a także dbania o dobro zakładu pracy.

Niezależnie od tego w grę wchodzi odpowiedzialność materialna na podstawie prawa pracy. Oprócz wymierzenia kary czy podjęcia decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, jeśli działania o charakterze mobbingowym wyrządzą pracodawcy szkodę, może on dochodzić stosownego odszkodowania.

Roszczenia odszkodowawcze związane z mobbingiem określone w art. 94<sup>3</sup> § 3 i 4 k.p. mogą być dochodzone przez pracownika wyłącznie od pracodawcy, który zatrudnia ofiarę mobbingu. Naprawienie szkody mobbingowanemu pracownikowi przez pracodawcę upoważnia tego ostatniego do późniejszego wystąpienia z tzw. roszczeniem zwrotnym przeciwko osobie winnej mobbingu (art. 441 § 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Wszystkie wyżej wymienione instrumenty prawne pracodawca może stosować nie tylko w przypadku mobbingu poziomego (horyzontalnego) gdy mobberem jest współpracownik (współpracownicy), ale także w przypadku mobbingu poziomego (wertykalnego) gdy mobberem jest przełożony a ofiarą podwładny oraz mobbingu wstępującego, gdy mobberem jest podwładny.

Zapobieganie mobbingowi może też polegać na stworzeniu odpowiedniej organizacji pracy, w której jednoznacznie określono by kompetencje pracowników i ich podporządkowanie, sposoby podejmowania decyzji i rozwiązywania konfliktów. W tym celu pracodawca powinien stworzyć i przestrzegać odpowiednich procedur. W każdym zakładzie pracy należy przygotować i wdrożyć plan zapobiegania mobbingowi. Najlepiej, gdy istnieje w tym zakresie stosowna regulacja w układzie zbiorowym pracy lub w innym akcie wewnątrzzakładowym<sup>31</sup>.

W celu wypełnienia ustawowego obowiązku przeciwdziałania mobbingowi podmiot zatrudniający może też wprowadzić wewnętrzne regulacje antymobbingowe, zwane niekiedy Wewnętrzną Polityką Antymobbingową. Należałoby rozważyć wprowadzenie takiego rozwiązania w polskich firmach, ponieważ mogłoby to wzmocnić aspekt prewencyjny antymobbingowej polityki podmiotu zatrudniającego. Istnienie odpowiednich wewnętrznych mechanizmów zaradczych w zakładzie pracy może skutecznie zniechęcić poten-

---

<sup>31</sup> Zob. przykładowo decyzję nr 1 Dyrektora Generalnego Wyższego Urzędu Górniczego z 14.5.2004 r. w sprawie ustalenia Regulaminu pracy Wyższego Urzędu Górniczego (Dz. Urz. WUG 2004, nr 8, poz. 37).

cialnych mobberów do podejmowania prób prześladowania podwładnych lub współpracowników<sup>32</sup>.

Praktyczne działania pracodawcy zmierzające do realizacji omawianego obowiązku mogą polegać na rozpowszechnianiu informacji na temat mobbingu, kształceniu pracowników, umożliwieniu mobbingowanemu pracownikowi zgłaszania skarg, określeniu negatywnych skutków wobec sprawców mobbingu.

Należy preferować rozwiązywanie problemu mobbingu przez mediację. Pracodawca może w celu zwalczania mobbingu zatrudnić psychologa, współdziałać z przedstawicielstwem pracowniczym, angażować różne instytucje np. specjalistyczne poradnie oraz korzystać z pomocy mediatora z zewnątrz. Może on też rozważyć powołanie zakładowego mediatora do rozwiązywania konfliktów o charakterze mobbingu. Mediator będzie wtedy pierwszą instancją w zakładzie pracy, do której zwraca się osoba prześladowana. Pewnymi środkami dysponują też przedstawicielstwa pracownicze. Pracodawca powinien dostrzegać rolę związków zawodowych i organizacji społecznych w zakresie ochrony pracowników przed mobbingiem w zatrudnieniu. Związki zawodowe powinny w większym stopniu niż dotychczas angażować się w rozwiązywanie konfliktów indywidualnych. Powinny one w tym zakresie współpracować z pracodawcą.

Ważne jest również zapewnienie przez pracodawcę ofierze mobbingu opieki lekarskiej, psychologicznej, rehabilitacji, ewentualnie pomocy w przekwalifikowaniu oraz pomocy prawnej<sup>33</sup>.

Istnieje też potrzeba zaangażowania się służb bhp w diagnozowanie zagrożeń zdrowia osób zatrudnionych wynikających nie tylko ze środowiska fizycznego, ale także społecznego. Sprawą mobbingu powinni w większym stopniu zająć się społeczni i państwowi inspektorzy pracy oraz lekarze zakładowi.

### 2.3. Zadośćuczynienie z tytułu rozstroju zdrowia z powodu mobbingu

Ustawodawca w art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. unormował w sposób szczególny odpowiedzialność pracodawcy za krzywdę pracownika w postaci rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem.

Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia będzie mógł dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pie-

<sup>32</sup> Por. M. Chakowski, *Mobbing. Aspekty prawne*, Bydgoszcz–Warszawa 2005, s. 74 i n.

<sup>33</sup> Zob. A. Abramowska, M. Nałęcz, op.cit., s. 182.

nieżnego za doznaną krzywdę. Może on również, jeżeli w wyniku mobbingu rozwiązał stosunek pracy, dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Odszkodowanie to nie zostało określone ryczałtowo, ani też nie jest limitowane, ponieważ jedynie dolna granica odszkodowania nie może być niższa niż minimalne wynagrodzenie natomiast górna granica nie została określona.

Dotychczas instytucja zadośćuczynienia znana na gruncie kodeksu cywilnego nie występowała w kodeksie pracy. Warunkiem koniecznym do dochodzenia roszczenia na podstawie art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. jest wywołanie wskutek mobbingu rozstroju zdrowia.

W przypadku naruszenia dóbr osobistych będziemy mieć nierzadko do czynienia z żądaniem zasądzenia zadośćuczynienia za doznaną krzywdę z tytułu nie tylko uszkodzenia ciała, ale rozstroju zdrowia, który polega na zakłóceniu funkcjonowania poszczególnych organów bez widocznego uszkodzenia czy naruszenia np. na różnego rodzaju dolegliwościach psychicznych np. doznaniu wstrząsu nerwowego, wywołaniu depresji psychicznej, stanu trwałego napięcia nerwowego, nerwicy, zatrucia, zmniejszenia sprawności intelektualnej itp.<sup>34</sup> Należy więc przyjąć stanowisko, że istnieją szerokie możliwości zasądzenia zadośćuczynienia pieniężnego w każdym przypadku naruszenia dobra osobistego pracownika doprowadzającego do rozstroju zdrowia psychicznego pokrzywdzonego<sup>35</sup>. Przy czym rozstrój zdrowia może występować także jako schorzenie samoistne, nie łączące się z urazem fizycznym.

Zadośćuczynienie pieniężne ma więc na celu przede wszystkim złagodzenie cierpień fizycznych (ból i inne dolegliwości) i cierpień psychicznych (ujemne uczucia przeżywane w związku z cierpieniami fizycznymi lub następstwami uszkodzeń ciała lub rozstroju zdrowia w postaci np. wyłączenia z normalnego życia, niemożliwości uprawiania twórczości naukowej itp.) zarówno już doznanych jak i tych, które wystąpią w przyszłości<sup>36</sup>.

Warto zauważyć, że ustawodawca w omawianym przepisie ograniczył możliwość zadośćuczynienia jedynie do wywołania rozstroju zdrowia jako

---

<sup>34</sup> Zob. J. Panowicz-Lipska, *Majątkowa ochrona dóbr osobistych*, Warszawa 1975, s. 51; A. Szponar, *Zadośćuczynienie za szkodę niemajątkową*, Bydgoszcz 1999, s. 164 i n.; idem, *Odpowiedzialność cywilna. Komentarz w formie glos*, Sopot 1997, s. 561; J. Matys, *Szkoda na osobie – uwagi na tle art. 444 k.c.*, „Monitor Prawniczy” 2004, nr 10, s. 458.

<sup>35</sup> Zob. S. Grzybowski [w:] *System prawa cywilnego. Cz. Ogólna*. t. 1, Wrocław-Warszawa-Kraków-Gdańsk 1974, s. 302-303.

<sup>36</sup> Por. B. Kordasiewicz, *Zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę jako środek ochrony dóbr osobistych w prawie polskim* [w:] *Dobra osobiste i ich ochrona w polskim prawie cywilnym*, (red. J. St. Piątkowski), Ossolineum 1986, s. 313 i n.

przypadku szczególnego. Przy czym również art. 445 k.c. zapewnia ofierze mobbingu w przypadku wywołania rozstroju zdrowia roszczenie o zadośćuczynienie. Nie ulega wątpliwości, że w przypadkach naruszenia dóbr osobistych pracownika wskutek mobbingu, których następstwem nie będzie wywołanie rozstroju zdrowia, mobbingowany pracownik będzie mógł żądać od pracodawcy zadośćuczynienia na podstawie art. 445 i 448 k.c.

Zagadnienie zadośćuczynienia dla ofiar mobbingu nie zostało więc w sposób wyczerpujący uregulowane w prawie pracy. W art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. ustawodawca wskazał tylko jedną z przyczyn żądania zadośćuczynienia, jaką stanowi wywołanie rozstroju zdrowia. Tymczasem mobbing może wywołać jeszcze inne następstwa. Wskutek mobbingu mogą być bowiem naruszone – oprócz zdrowia – jeszcze inne dobra osobiste.

Z tytułu naruszenia innych dóbr osobistych oprócz zdrowia ofiara mobbingu będzie mogła żądać zadośćuczynienia na podstawie art. 448 k.c.<sup>37</sup>

Zważywszy na to, że roszczenie określone w art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. o zadośćuczynienie za doznaną krzywdę w wyniku doznania rozstroju zdrowia częściowo pokrywa się z roszczeniem o zadośćuczynienie z art. 445 § 1 k.c. w sytuacji, gdy mobberem będzie pracodawca jako bezpośredni sprawca szkody, pracownik nie będzie mógł równocześnie żądać obu świadczeń. Wydaje się, że pokrzywdzony pracownik będzie mógł żądać zadośćuczynienia na podstawie wybranej przez siebie podstawy prawnej<sup>38</sup>.

Trudno uznać za trafny pogląd, że prześladowany pracownik może wówczas dochodzić tylko jednego zadośćuczynienia pieniężnego za rozstrój zdrowia na podstawie unormowania zawartego w art. 94<sup>3</sup> k.p. §3 jako przepisu szczególnego<sup>39</sup>.

System prawa cywilnego wyznacza bowiem minimalny standard ochrony służący każdej osobie, gdy jej dobro osobiste zostało zagrożone, a zasada *lex specialis derogat legi generali* nie znajduje tu zastosowania. Przepisy kodeksu pracy regulujące w swoisty sposób ochronę zdrowia pracownika nie eliminują więc roszczeń cywilnoprawnych<sup>40</sup>.

Problematyczne jest też, czy w przypadku gdy sprawcą mobbingu nie jest pracodawca lub osoba go reprezentująca, lecz inna osoba trzecia, poszko-

<sup>37</sup> Zob. G. Jędrejek, op.cit., s. 232, 236–237.

<sup>38</sup> Zob. D. Dörre-Nowak, *Zbieg środków ochronnych przed molestowaniem, molestowaniem seksualnym i lobbngiem*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 11, s. 12; G. Jędrejek, op.cit., s. 199.

<sup>39</sup> Zob. też: W. Cieślak, J. Stelina, *Definicja mobbingu...*, s. 73; W. Cajsels, *Kodeks pracy. Komentarz do nowelizacji*, Warszawa 2004, s. 160.

<sup>40</sup> Zob. Z. Radwański, *Prawo cywilne – część ogólna*, Warszawa 2004, s. 174.



dowany pracownik może dochodzić zadośćuczynienia z tytułu rozstroju zdrowia zarówno od pracodawcy (na podstawie art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p.), jak i prześladowcy (na podstawie art. 445 k.c.).

*Prima facie* można by sądzić, iż w przypadku, gdy bezpośrednim sprawcą mobbingu jest osoba trzecia, nie będąca pracodawcą lub osobą go reprezentującą, poszkodowany pracownik może dochodzić zadośćuczynienia za doznaną krzywdę od pracodawcy tylko na podstawie art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p., a przepisy kodeksu cywilnego nie znajdą tu zastosowania.

Zgodnie z tym założeniem poszkodowany pracownik nie mógłby też w takim przypadku dochodzić roszczeń od podzégacza, – pomocnika i osoby, która świadomie skorzystała z wyrządzonej drugiemu szkody zgodnie z art. 422 k.c. Za zachowanie tych osób wywołujące u poszczególnych pracowników rozstrój zdrowia odpowiada bowiem pracodawca. Pracodawca ponosi odpowiedzialność nawet wówczas, gdy nie wiedział o istnieniu mobbingu<sup>41</sup>.

Wydaje się jednak, że i w tym przypadku pracownik będzie mógł żądać zadośćuczynienia na zasadzie wybranej przez siebie podstawy prawnej.

Należy przychylić się do poglądu, iż w opisywanej sytuacji mamy do czynienia z tzw. solidarnością nieprawidłową (*in solidum*). Oznacza to, iż pracownik może dochodzić roszczenia o zadośćuczynienie według swego wyboru – od sprawcy na podstawie kodeksu cywilnego albo od pracodawcy na podstawie art. 94<sup>3</sup> k.p.<sup>42</sup>

Kodeks pracy w art. 94<sup>3</sup> k.p. nie zawiera szczegółowych rozwiązań dotyczących reguł dochodzenia zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Jednak z wykładni literalnej tego przepisu wynika, że pracownik ma roszczenie do pracodawcy o zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę w każdym przypadku, gdy doznał rozstroju zdrowia wskutek mobbingu, niezależnie od tego, czy zachodzą określone w przepisach kodeksu cywilnego przesłanki odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wyrządzoną czynem niedozwolonym. Pracodawca odpowiada więc za krzywdę pracownika w postaci rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem na zasadzie ryzyka absolutnego. Przykładowo ponosi on tę odpowiedzialność nawet wówczas, gdy o stosowaniu mobbingu wobec pracownika przez jego współpracownika nie wiedziały osoby kierujące zakładem pracy<sup>43</sup>.

---

<sup>41</sup> Zob. J. Skoczyński [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2004, s. 417.

<sup>42</sup> Zob. W. Cieślak, J. Stelina, *Definicja mobbingu...*, s. 73.

<sup>43</sup> Zob. J. Skoczyński [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, *op.cit.*, s. 416–417.

Przesłankami odpowiedzialności pracodawcy za krzywdę pracownika w postaci rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem będzie więc zajście zjawiska mobbingu, szkoda oraz związek przyczynowy pomiędzy mobbingiem a szkodą w postaci krzywdy pracownika z tytułu rozstroju zdrowia.

W polskim kodeksie pracy brak wyraźnych wskazań odnoszących się do kwestii ciężaru dowodu w sprawach o mobbing. Dla przykładu regulacje przyjęte w Belgii przewidują zasady dotyczące ochrony pracownika przed mobbingiem, z których jedną jest to, że pracownik nie musi przedstawiać dowodów na to, że był dręczony psychicznie; to strona pozwana musi udowodnić, że nie dopuściła się działań i zachowań zabronionych przepisami. Zasada ta zapewnia pracownikowi realną ochronę. W polskiej regulacji zabrakło takiej normy, co rodzi przypuszczenie, że walka z przemocą psychiczną w miejscu pracy w dalszym ciągu nie będzie łatwa<sup>44</sup>. Inaczej niż w przypadku dyskryminacji, ciężar dowodu w zakresie związku przyczynowego pomiędzy mobbingiem i powstaniem rozstroju zdrowia oraz co do rozmiarów doznanej krzywdy spoczywa w takim razie na pracowniku (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Udowodnienie stosowania mobbingu będzie stwarzało w naszych realiach duże problemy; trudno będzie znaleźć świadków wśród pracowników, ponieważ zazwyczaj nie chcą się oni narazić się mobberowi z obawy przed utratą pracy. Zwłaszcza, że w polskim kodeksie pracy nie istnieje przepis chroniący w sposób szczególny świadków w procesie przed ukaraniem lub zwolnieniem z pracy, tak jak to ma miejsce np. we Francji.

Pracownik będzie mógł korzystać z rozwiązania przenoszącego ciężar dowodu na pracodawcę w przypadku, gdy przyjmiemy, że mobbing stanowi jednocześnie dyskryminację. Niekiedy trudno jest odróżnić mobbing od innych patologicznych zjawisk w miejscu pracy.

Jak się wydaje przynajmniej niektóre przypadki mobbingu mieszczą się w szerszej kategorii molestowania, mogą być więc równoznaczne z dyskryminacją. Przepis art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. będzie miał więc w tych sytuacjach zastosowanie. Będzie to możliwe ze względu na to, że polski ustawodawca chroni godność angażując rozwiązania prawne przyjęte na wypadek dyskryminacji ze względu na przyczyny wymienione w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.<sup>45</sup>

---

<sup>44</sup> Zob. M. Jurkiewicz, *W Unii Europejskiej od lat, u nas od przyszłego roku*, „Gazeta Prawna” z 9.12.2003 r., nr 239, s. 17.

<sup>45</sup> Zob. I. Boruta, *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu – nowa regulacja prawna*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 2, s. 5; eadem, *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu – nowe pojęcia*, „Monitor Prawa Pracy” 2004, nr 2, s. 39.

Warto jednak wskazać na istniejące w tym zakresie zagrożenia. Ze względu na to, że w definicji mobbingu znalazły się cechy wspólne z molestowaniem zdefiniowanym w art. 18<sup>3a</sup> § 5 i 6 k.p., w praktyce może to powodować komplikacje związane z właściwą kwalifikacją określonych zachowań i ustaleniem ich skutków prawnych, które są inne dla molestowania i inne w przypadku mobbingu<sup>46</sup>.

Jak już zauważono, w świetle art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, będzie mógł dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Przepis ten nie określa wysokości zadośćuczynienia. Ustawodawca nie określił wysokości tego świadczenia ryczałtowo, ani też nie jest ono limitowane. Omawiany przepis mówi tylko o „odpowiedniej sumie tytułem zadośćuczynienia”, natomiast jego dolna i górna granica nie została określona. Ze względu na to, że wysokość zadośćuczynienia z art. 94<sup>3</sup> k.p. nie jest limitowana otwiera to drogę pracownikowi do dochodzenia większych zadośćuczynień, co należy przyjąć z zadowoleniem.

Suma zasądzona na rzecz pokrzywdzonego lub wskazanej przez niego instytucji ma być „odpowiednia”<sup>47</sup>. Nie oznacza to jednak dowolności. Wysokość odszkodowania odpowiadać ma wysokości wyrządzonej szkody. Wysokość zadośćuczynienia na rzecz ofiary mobbingu powinna być dostosowana do każdego indywidualnego przypadku. Należy brać pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, między innymi rodzaj i sposób dokonania czynu, rozmiar i nasilenie cierpień oraz doznane uczucie wstydu i poniżenia<sup>48</sup>.

Należy uwzględnić również długotrwałość cierpień i rodzaj skutków, a w niektórych sytuacjach szczególne właściwości psychiki pokrzywdzonego i w przypadku stwierdzenia specjalnej wrażliwości na pewien rodzaj cierpień uwzględnić tę okoliczność przy ustalaniu wysokości zadośćuczynienia.

Suma przyznanego odszkodowania ze względu na jej charakter kompensacyjny, nie może być jedynie symboliczna, musi być więc na tyle wysoka, aby stanowiła ekonomicznie odczuwalną wartość<sup>49</sup>. Zadośćuczynienie jest bowiem ekwiwalentem za doznaną krzywdę niemajątkową mającym na celu

---

<sup>46</sup> Zob. T. Wyka, *Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia...*, s. 26; R. Goździł, *Odszkodowanie, zadośćuczynienie za mobbing w miejscu pracy*, „Przegląd Sądowy” 2004, nr 5, s. 140.

<sup>47</sup> Por. A. Szpunar, *Ochrona dóbr osobistych*, Warszawa 1979, s. 215.

<sup>48</sup> Zob. wyrok SN z 22.3.1978 r., IV CR 79/78, niepublikowany.

<sup>49</sup> Zob. wyrok S.A. w Katowicach z 3.11.1974 r., III APr 43/94, OSA 1995, nr 5 poz. 41; wyrok S.A. w Białymstoku z 9.4.1991 r., I ACr 53/91, OSA 1992, nr 5, poz. 50; wyrok SN z 22.4.1985 r., II CR 94/85, niepublikowany; wyrok SN z 18.1.1984 r., I CR 407/83, niepublikowany.

zrekompensowanie ujemnych przeżyć psychicznych i moralnych, nie zaś sposobem wyrównania szkody majątkowej związanej z utratą wynagrodzenia.

#### 2.4. Rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy wskutek mobbingu

W świetle art. 94<sup>3</sup> § 4 i 5 k.p. pracownik może wskutek mobbingu rozwiązać umowę o pracę. Może on skorzystać z uprawnienia do rozwiązania stosunku pracy także wtedy, kiedy mobberem jest inna niż pracodawca osoba, mająca kontakt z pracownikiem w związku z wykonywaną przez niego pracą.

Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny związanej z mobbingiem, uzasadniającej rozwiązanie umowy. Przyczyną uprawniającą do rozwiązania stosunku pracy jest sam fakt stosowania mobbingu wobec pracownika w zakładzie pracy.

Moim zdaniem przepis art. 94<sup>3</sup> k.p. daje pracownikowi przede wszystkim uprawnienie do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W kategoriach przewidzianej w prawie pracy sankcji za naruszenie przez pracodawcę swych podstawowych obowiązków rozpatrywać należy więc możliwość rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> oraz art. 94<sup>3</sup> § 4 i 5 k.p. Sankcja ta uzupełnia listę ujemnych konsekwencji przewidzianych w kodeksie pracy.

Ustawodawca traktuje ten sposób rozwiązania stosunku pracy jako środek ostateczny (*ultima ratio*), gdy od pracownika nie można wymagać, aby kontynuował stosunek pracy nawet przez okres wypowiedzenia.

Należy w tym miejscu postawić pytanie, czy art. 94<sup>3</sup> k.p. stanowi samodzielną podstawę do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika.

Wydaje się, że w tym przypadku będziemy mieli przede wszystkim do czynienia z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika z powodu naruszenia podstawowego obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi w oparciu o art. 94<sup>3</sup> k.p. jako samodzielną podstawę niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę. Naruszenie obowiązku przeciwdziałania mobbingowi stanowi przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika. Przy czym ustawodawca nie wymaga tu wykazania przez pracownika „ciężkiego naruszenia” tego obowiązku jak to ma miejsce w przypadku określonym w art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.<sup>50</sup>

---

<sup>50</sup> Zob. M. Gersdorf [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, op.cit., s. 280.

Oznacza to, że kodeks pracy dopuszcza możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika z powodu mobbingu, niezależnie od stopnia winy pracodawcy<sup>51</sup>. Pracownik będzie musiał jednak w związku z rozwiązaniem umowy o pracę wykazać, iż istnieje przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy związana z mobbingiem.

Na uwagę zasługują również istniejące w literaturze prawa pracy zapatrywania, w świetle których podstawą do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z powodu mobbingu jest przede wszystkim art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.<sup>52</sup>

W związku z powyższym powstaje kolejny problem czy rozwiązanie prawne zawarte w art. 94<sup>3</sup> k.p. jest rozwiązaniem szczególnym w stosunku do określonego w art. 55 §1<sup>1</sup> k.p. W obu przypadkach pracownik jest uprawniony do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Moim zdaniem, ten pierwszy przepis nie jest przepisem szczególnym w stosunku do art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. Wydaje się, że w przypadku zaistnienia mobbingu w pracy, pracownik będzie miał wybór w skorzystaniu z uprawnień do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z art. 94<sup>3</sup> k.p. lub z art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., przy czym rozwiązanie zawarte w art. 94<sup>3</sup> k.p. jako korzystniejsze dla pracownika będzie z pewnością wykorzystywane częściej.

Wykładnia funkcjonalna wskazuje wprawdzie na to, że art. 94<sup>3</sup> k.p. uprawnia przede wszystkim do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Z wykładni literalnej art. 94<sup>3</sup> §4 i 5 k.p. wynika, że mogłoby tu również wchodzić w grę rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę za wypowiedzeniem. Jednak stosując taki sposób rozwiązania umowy o pracę pracownik musiałby podać przyczynę wypowiedzenia, co stanowiłoby wyłom w dotychczasowej zasadzie, według której pracownik może zawsze, w każdym czasie, bez podania przyczyny rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem.

Nie można jednak wykluczyć, iż niezależnie od tego pracownik może z powodu mobbingu, na zasadach ogólnych rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem. Dyskusyjne jest jednak czy w tym przypadku przysługiwać mu będzie odszkodowanie. Wydaje się, że aby je otrzymać konieczne jest podanie przez pracownika przyczyny wypowiedzenia.

W takim przypadku odszkodowanie, o którym mowa w art. 94<sup>3</sup> §4 k.p., przysługiwałoby pracownikowi niezależnie od sposobu rozwiązania stosunku pracy (za wypowiedzeniem czy bez wypowiedzenia)<sup>53</sup>.

<sup>51</sup> Zob. A. Sobczyk, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia*, Gdańsk 2005, s. 95–96.

<sup>52</sup> Zob. też: Z. Salwa, *Kodeks pracy. Komentarz*, Bydgoszcz–Warszawa 2004, s. 198–199; W. Cieślak, J. Stelina, *Definicja mobbingu...*, s. 74; A. Sobczyk, *Rozwiązanie umowy o pracę...*, s. 95.

<sup>53</sup> Zob. D. Dörre-Nowak, *Zbieg środków...*, s. 14.

Jeśli pracownik wskutek mobbingu rozwiąże umowę o pracę na podstawie art. 94<sup>3</sup> § 4 i 5 k.p. będzie mógł dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Oznacza to, że majątkowe skutki mobbingu pracodawca może ponieść, nawet wtedy, jeśli pracownik jest prześladowany przez współpracowników.

Istotnym novum jest rezygnacja przez ustawodawcę z ryczałtowej i limitowanej formy odszkodowania z tytułu poniesionej przez pracownika szkody majątkowej wskutek rozwiązania stosunku pracy. Określono tylko dolny limit wysokości tego świadczenia, które nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Wysokość odszkodowania powinna być ustalona przez sąd w każdym indywidualnym przypadku. Sąd będzie zasądzał odszkodowanie w wysokości rzeczywiście poniesionej przez pracownika szkody. Oznacza to, że pracownikowi, który rozwiązał stosunek pracy wskutek stosowanego wobec niego mobbingu, przysługuje odszkodowanie w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę nawet wtedy, gdy nie poniósł szkody majątkowej. Natomiast, jeśli udowodni on, że na skutek rozwiązania stosunku pracy poniósł on większą szkodę majątkową niż wysokość minimalnego wynagrodzenia, może on dochodzić wyższego odszkodowania<sup>54</sup>.

Podobnie jak w przypadku zadośćuczynienia, *ratio legis* tego rozwiązania było odejście od typowego dla polskiego kodeksu pracy zasądzania określanych ryczałtowo ustawowych świadczeń na rzecz pracownika w wysokości limitowanej i ustalonej odgórnie przepisami prawa, co należy przyjąć z zadowoleniem jako zgodne z prawem europejskim.

Inaczej jest w przypadku roszczenia pracownika o odszkodowanie w oparciu o przepis art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., gdzie odszkodowanie ma formę ryczałtową.

Ustawodawca nie przewidział tu możliwości pełnej kompensacji poniesionej szkody. W świetle art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy – w wysokości wynagrodzenia za okres dwóch tygodni<sup>55</sup>.

Gdyby przyjąć pogląd, iż art. 94<sup>3</sup> k.p. nie jest samodzielną przesłanką rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia to należałoby zastanowić

---

<sup>54</sup> Zob. J. Skoczyński [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, op.cit., s. 417; W. Cajsels, op.cit., s. 161.

<sup>55</sup> Zob. W. Sanetra, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w znowelizowanym kodeksie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1996, nr 6, s. 31; uchwała SN z 4.3.1999 r., III ZP 3/99, OSNAPiUS 1999, nr 17, poz. 542; wyrok SN z 4.4.2000 r., I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001, nr 16, poz. 516.

się czy pracownik może domagać się dwóch odszkodowań tj. z art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. i art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p., gdy są spełnione niezależnie od siebie przesłanki uprawniające pracownika do domagania się od pracodawcy tych świadczeń. W świetle jednego z poglądów jest to możliwe, ponieważ odszkodowanie przewidziane w art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p. jest niezależne od odszkodowania z art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., ze względu na to, że są to świadczenia o różnorodnym charakterze przyznawane pracownikowi z różnych tytułów. Pracownik nabywa prawo zarówno do odszkodowania z art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., jak i do odszkodowania z art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p., ze względu na różne funkcje obydwu świadczeń. Pierwsze z odszkodowań ma bowiem wyrównać pracownikowi utratę zarobku za okres wypowiedzenia, drugie natomiast – wynagrodzić innego rodzaju szkody<sup>56</sup>. Przy czym to pierwsze odszkodowanie jest przyznawane za to, że pracownik zostaje pozbawiony okresu wypowiedzenia, choć sam dokonuje czynności prawnej. Jeśli przyjmiemy natomiast stanowisko, że art. 94<sup>3</sup> k.p. jest samodzielną podstawą rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, to konsekwencją tego będzie wniosek, że pracownik nabywa prawo tylko do jednego odszkodowania.

Natomiast przysługujące pracownikowi odszkodowanie z art. 94<sup>3</sup> k.p., będące swego rodzaju kompensatą za utratę pracy czy też kompensatą zarobku za okres wypowiedzenia, nie powinno być zaliczane na poczet ewentualnego odszkodowania, jakiego pracownik może dochodzić na podstawie kodeksu cywilnego z tytułu naruszenia dóbr osobistych<sup>57</sup>. Pierwsze jest bowiem formą rekompensaty za utracone wynagrodzenie z tytułu rozwiązania umowy o pracę, a drugie ma zaś za zadanie wyrównać uszczerbek w majątku pracownika, jaki powstał na skutek naruszenia jego dóbr osobistych, spowodowanego mobbingiem w miejscu pracy<sup>58</sup>.

W przypadku poniesienia szkody majątkowej pracownik poszkodowany, który nie rozwiązał stosunku pracy, będzie mógł natomiast żądać odszko-

---

<sup>56</sup> Zob. D. Dörre-Nowak, *Zbieg środków...*, s. 14.

<sup>57</sup> Podobnie: T. Wyka, *Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy*, Warszawa 2003, s. 150; D. Dörre-Nowak, *Zbieg środków...*, s. 14–15; odmiennie: G. Jędrejek, op.cit., s. 217 i 236 – autor ten uważa, że art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p. stanowi *lex specialis* wobec art. 415 k.c. i na tej podstawie wyciąga wniosek, że wyłączną podstawą odpowiedzialności odszkodowawczej będą w tym przypadku stanowiły przepisy kodeksu pracy.

<sup>58</sup> Zob. R. Goździk, op.cit., s. 134; H. Szewczyk, *Zadośćuczynienie pieniężne za krzywdę w postaci rozstroju zdrowia i odszkodowanie za szkodę wywołaną mobbingiem w stosunkach pracy* [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, (red. A. Świątkowski), Kraków 2003/2004, s. 153. Zob. też: D. Dörre-Nowak, *Obowiązek pracodawcy szanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika oraz konsekwencje jego naruszenia* [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, (red. A. Świątkowski), Kraków 1999/2000, s. 227.

dowania, zarówno w oparciu o reżim odpowiedzialności deliktowej (art. 415 i n. k.c.), jak i kontraktowej (art. 471 i n. k.c.).

Ustawodawca nie uregulował bowiem w sposób szczególny w kodeksie pracy odpowiedzialności pracodawcy za szkody majątkowe, które pracownik poniósł zwłaszcza wskutek rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem związane w szczególności z utratą zdolności do zarobkowania, kosztami leczenia i rehabilitacji itp. Odpowiedzialność ta jest uregulowana przepisami kodeksu cywilnego o odpowiedzialności odszkodowawczej.

Jeśli więc wskutek naruszenia dobra osobistego zostanie wyrządzona szkoda majątkowa, to poszkodowany pracownik może żądać nie tylko usunięcia niemajątkowych następstw naruszenia oraz zasądzenia zadośćuczynienia, czy też zapłatę odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny, ale również naprawienia szkody na zasadach ogólnych. Konieczne będzie więc wykazanie szkody, zawinionego działania sprawcy oraz adekwatnego związku przyczynowego między tym działaniem a szkodą (art. 415 i n. oraz 361–363 k.c.). Jeśli przykładowo pracodawca dopuści się naruszenia dobra osobistego pracownika i doprowadzi do jego rozstroju zdrowia, które to działania pociągną za sobą utratę zdolności do pracy, to poszkodowany będzie mógł żądać nie tylko określonych roszczeń niemajątkowych, ale także naprawienia szkody na zasadach ogólnych, w tym ewentualnie płacenia renty z tytułu utraconej zdolności do pracy<sup>59</sup>.

Na skutek naruszeń dóbr osobistych pracownika sytuacje, w których wystąpi szkoda majątkowa będą miały miejsce stosunkowo często. Na ogół wyrządzenie szkody naruszeniem tych dóbr będzie sprowadzać się do utraty przez pracownika zarobku oraz innych świadczeń związanych z pracą. Niekiedy jednak szkoda majątkowa może osiągnąć dość znaczne rozmiary, przekraczające utracony zarobek. Niejednokrotnie w przypadku utraty możliwości zarobkowania na dotychczasowym poziomie w przyszłości poszkodowany pracownik winien uzyskać surogat poniesionej szkody w postaci utraconych korzyści, które mógłby on uzyskać gdyby nie nastąpiło naruszenie jego dóbr osobistych.

---

<sup>59</sup> Zob. S. Dmowski [w:] S. Dmowski, S. Rudnicki, *Komentarz do kodeksu cywilnego. Część ogólna*, Warszawa 1998, s. 75; J. A. Piszczek, *Roszczenie o naprawienie szkody majątkowej powstałej w wyniku naruszenia dóbr osobistych. Zagadnienia ogólne*, AUNC, Prawo XV, Toruń 1977, s. 155 i n. oraz cyt. tam literatura i orzecznictwo; ibidem, *Recenzja pracy J. Panowicz-Lipskiej: Majątkowa ochrona dóbr osobistych*, PiP 1976, nr 10, s. 134; A. Szponar, *Ustalenie odszkodowania w prawie cywilnym*, Warszawa 1975, s. 11; A. Kędzińska-Cieślak, *Ochrona zdrowia i życia jednostki w prawie cywilnym (w ujęciu modelowym)*, „Zeszyty Naukowe Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Gdańskiego” 1981, nr 9, s. 208 i n. z cyt. tam literaturą.



Nie można też wykluczyć sytuacji, że wskutek mobbingu dojdzie do wypadku przy pracy i w związku z tym pracownikowi będą przysługiwały roszczenia wymienione w art. 6 ustawy z 30.10.2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadku przy pracy i chorób zawodowych<sup>60</sup>.

W przypadku, gdy limitowane świadczenia przyznane na podstawie przepisów ustawy wypadkowej nie pokrywają całości szkody wynikającej z uszkodzenia ciała lub wywołania rozstroju zdrowia poszkodowany pracownik może ponadto dochodzić roszczeń uzupełniających opartych na przepisach prawa cywilnego (art. 445 k.c. w zw. z art. 415 k.c.)<sup>61</sup>.

---

<sup>60</sup> Dz. U. Nr 199, poz. 1673, ze zm.

<sup>61</sup> Zob. Wyrok SN z 29.7.1998 r., II UKN 155/98, OSNAPiUS 1999, nr 15, poz. 495; wyrok SN z 20.1.1998 r., II UKN 450/97, OSNAPiUS 1998, nr 24, poz. 720.