

# Katarzyna Jaworska

---

## Uprawnienia pracownika w razie zaistnienia mobbingu w zakładzie pracy

---

Studia Prawnoustrojowe nr 29, 91-98

---

2015

Artykuł został 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.

**Katarzyna Jaworska**

Katedra Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego  
Wydział Prawa i Administracji UWM

## **Uprawnienia pracownika w razie zaistnienia mobbingu w zakładzie pracy**

Słowo „mobbing” (ang. *mob* – plebs, motłoch, nagabywanie, atakowanie, zaczepianie kogoś) od pewnego czasu zadomowiło się w języku polskim i oznacza wrogie stosunki międzyludzkie w miejscu pracy, polegające na nękanii pracownika przez pracodawcę lub przez współpracownika, a nawet współpracowników<sup>1</sup>. Pierwszy raz zostało użyte w tym kontekście w 1984 r. przez niemieckiego psychiatrę Heinza Leymanna<sup>2</sup>. Mimo że zachowania takie zostały zdiagnozowane ponad trzydzieści lat temu, to problem ten zdaje się z każdym rokiem przybierać na sile. Z badań przeprowadzonych na zlecenie Rady Europy<sup>3</sup> wynika, iż doświadczanie przez pracowników mobbingu jest coraz powszechniejsze, np. w Wielkiej Brytanii w ciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie z mobbingiem w pracy zetknęło się aż 16,3% pracowników, w Szwecji 10,2%, we Francji 9,9%, a w Irlandii 9,4%. W Unii Europejskiej problem ten dotknął łącznie ok. 12 mln pracowników. Nie dziwi więc fakt, że problem przemocy i dręczenia w miejscu pracy jest przedmiotem działalności nie tylko organizacji międzynarodowych, lecz także poszczególnych państw, w tym Polski.

Pojęcie mobbingu zostało wprowadzone do kodeksu pracy<sup>4</sup> (dalej k.p.) nowelizacją z dnia 14 listopada 2003 r.<sup>5</sup> Zgodnie z art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p., mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, wywo-

<sup>1</sup> M. Zych, *Mobbing w polskim prawie pracy*, Warszawa 2007, s. 3.

<sup>2</sup> J. Marciniak, *Przeciwdziałanie mobbingowi w miejscu pracy. Poradnik dla pracodawcy*, Warszawa 2008, s. 15.

<sup>3</sup> Zob. [online] <[www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/mobbing-and-sexual-harassment-at-the-workplace](http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/mobbing-and-sexual-harassment-at-the-workplace)> (dostęp: 20.05.2015).

<sup>4</sup> Tekst jedn.: Dz. U. 2014 r., poz. 1502 ze zm.

<sup>5</sup> Ustawa z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. nr 2013, poz. 2081).

łujące zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Ponadto ustawodawca nałożył na pracodawcę obowiązek przeciwdziałania mobbingowi (art. 94<sup>3</sup> § 1 k.p.) oraz uregulował środki ochrony prawnej pracownika, który został dotknięty mobbingiem.

Pierwszym środkiem ochrony prawnej pracownika jest określone w art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. prawo do dochodzenia od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę, jeżeli mobbing wywołał u niego rozstrój zdrowia. Drugim natomiast jest prawo do dochodzenia od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę<sup>6</sup>, jeżeli pracownik z powodu mobbingu rozwiązał umowę o pracę (art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p.).

Stosując pewnego rodzaju uproszczenie, można byłoby wskazane wyżej środki prawne kwalifikować zależnie od sytuacji prawnej pracownika. Osoba pozostająca w stosunku pracy mogłaby dochodzić zadośćuczynienia, o którym mowa w art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p., natomiast po rozwiązaniu umowy o pracę – odszkodowania, o którym mowa w art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p. Jednak nie można wykluczyć sytuacji, w której pracownik po rozwiązaniu umowy o pracę z powodu mobbingu będzie dochodził od pracodawcy obok odszkodowania również zadośćuczynienia z powodu rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem<sup>7</sup>.

Bez względu jednak na to, czy pracownik dochodzi od pracodawcy odszkodowania czy zadośćuczynienia, konieczne jest wykazanie, że stał się ofiarą mobbingu. W związku z tym musi wykazać, iż wszystkie przesłanki mobbingu zawarte w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. zostały spełnione łącznie<sup>8</sup>. Oznacza to, że wrogie zachowania wobec pracownika muszą być jednocześnie uporczywe i długotrwałe oraz polegać na nękanii i zastraszaniu, a skutkiem tych zachowań ma być poniżenie lub ośmieszenie, odizolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników albo wywołanie zaniżonej samooceny przydatności zawodowej<sup>9</sup>. Nie istnieje jednak obowiązek wykazania, iż pracodawca naruszył swój obowiązek przeciwdziałania mobbingowi. Prawo do odszkodowania i zadośćuczynienia jest niezależne od tego dowodu<sup>10</sup>. Jeżeli w zakładzie pracy doszło do mobbingu, to wynika z tego, że pracodawca niewystarczająco dobrze realizował swój obowiązek. Wykonywanie tego obowiązku powinno się więc oceniać pod kątem nie starannego działania (organizowanie odpowiednich szkoleń dla pracowników, wprowadzenie procedury antymobbingowej), lecz rezultatu.

<sup>6</sup> Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. nr 200, poz. 1679 ze zm.).

<sup>7</sup> M. Nałęcz, *Komentarz do art. 94<sup>3</sup> Kodeksu pracy*, [w:] W. Muszalski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2004, s. 267.

<sup>8</sup> Zob. wyroki SN z dnia 5 października 2007 r., sygn. akt II PK 31/07, Lex 465076 oraz 8 grudnia 2005 r., sygn. akt I PK 103/05, Lex 448052.

<sup>9</sup> Wyrok SA w Katowicach z dnia 15 grudnia 2006 r., III APa 170/05, Lex 310407.

<sup>10</sup> A. Sobczyk, D. Dörre-Nowak, *Przeciwdziałanie mobbingowi*, „Monitor Prawa Pracy” 2006, nr 10, s. 521.

Warto również zaznaczyć, iż ustawodawca w sprawach o mobbing przeniósł ciężar dowodu na pracownika (art. 6 k.c.<sup>11</sup> w zw. z art. 300 k.p.). Oznacza to, że na pracownika ciąży obowiązek wykazania, iż padł ofiarą mobbingu, co było przyczyną rozwiązania umowy o pracę. Dotyczy to także zaistnienia rozstroju zdrowia wywołanego przez mobbing, jeżeli pracownik dochodzi zadośćuczynienia<sup>12</sup>. Warto w tym miejscu zaznaczyć, iż w sprawach z zakresu dyskryminacji ustawodawca zmienił rozkład ciężaru dowodu przewidzianego w art. 6 k.c. W sprawach z tego zakresu pracownik powinien jedynie uprawdopodobnić, że był dyskryminowany, a pracodawca natomiast, chcąc zwolnić się z odpowiedzialności, musi wykazać, iż kierował się obiektywnymi kryteriami, różnicując sytuację pracownika<sup>13</sup>.

Przesłanką obligatoryjną nabycia prawa do zadośćuczynienia jest doznanie przez pracownika wskutek mobbingu rozstroju zdrowia, co musi być rozpatrywane w kategoriach medycznych<sup>14</sup>, a nie w kontekście odczuć poszkodowanego pracownika (np. przygnębienie, smutek, zniechęcenie czy złe samopoczucie)<sup>15</sup>. Zaświadczenie lekarskie o niezdolności do wykonywania pracy będzie w tym zakresie niewystarczające<sup>16</sup>. Dopuszczalny jest więc dowód z opinii biegłego lekarza na okoliczność rozstroju zdrowia, lecz tylko w sytuacji, gdy udowodniony został mobbing. W przeciwnym razie opinia biegłego jest zbędna, ponieważ pracownik nie wykazał, że padł ofiarą mobbingu, a przedmiotem dowodu są fakty mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy<sup>17</sup>.

Przepisy kodeksu pracy nie normują kwestii zadośćuczynienia w sposób kompleksowy, zastosowanie więc mają w tym przypadku na mocy art. 300 k.p. przepisy kodeksu cywilnego, a szczególnie art. 445 k.c. w związku z art. 444 k.c. Na tym gruncie konieczne jest dookreślenie wysokości zadośćuczynienia, które ustawodawca w art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. określił mianem „odpowiedniej sumy”. Próbę doprecyzowania tego pojęcia podjął Sąd Najwyższy, wskazując, iż w celu ustalenia odpowiedniej sumy zadośćuczynienia konieczne jest rozważenie wszystkich okoliczności sprawy, w szczególności rodzaju naruszonego dobra i rozmiaru doznanej krzywdy, intensywności naruszenia oraz stopnia winy sprawcy, a także sytuacji majątkowej zobowiązanego<sup>18</sup>. Jednakże na gruncie prawa pracy stopień winy pracodawcy w zakresie zaistnienia rozstroju zdrowia pracownika z powodu mobbingu nie ma znaczenia, ponieważ za zaistnienie mobbingu w zakładzie pracy pracodawca odpowiada na zasadzie ryzyka. Co więcej, postawa pracodawcy nie ma decydującego wpływu na

<sup>11</sup> Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn. Dz. U. 2014 r., poz. 121 ze zm.).

<sup>12</sup> Postanowienie SN z dnia 24 lutego 2012 r., sygn. akt II Pk 276/11, Lex 1215147.

<sup>13</sup> Por. wyrok SN z dnia 12 sierpnia 2004 r., sygn. akt III PK 40/04, Lex 141293.

<sup>14</sup> Wyrok SA we Wrocławiu z dnia 27 września 2012 r., sygn. akt II APa 28/12, Lex 1307531.

<sup>15</sup> U. Jackowiak, *Kodeks pracy z komentarzem*, Gdynia 2004, s. 462.

<sup>16</sup> T. Wyka, *Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia pracowników w znowelizowanym kodeksie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 4, s. 26.

<sup>17</sup> Postanowienie SN z dnia 26 listopada 2013 r., sygn. akt II PK 180/13, Lex 1647000.

<sup>18</sup> Wyrok SN z dnia 16 kwietnia 2002 r., sygn. akt V CKN 1010/00, Lex 55467.

wysokość zadośćuczynienia<sup>19</sup>. W związku z tym należy wziąć pod uwagę cel zadośćuczynienia, którym nie jest działanie represyjne wobec sprawcy, lecz złagodzenie cierpień poszkodowanego<sup>20</sup> – ofiary mobbingu. Przy ustalaniu odpowiedniej sumy zadośćuczynienia wskazane jest więc uwzględnienie nie tylko cierpień ofiary, doznanego przez nią uczucia wstydu i poniżenia, a w niektórych przypadkach szczególnych właściwości psychiki pokrzywdzonego<sup>21</sup>, lecz również całokształtu doznanej krzywdy<sup>22</sup>. Zadośćuczynienie nie może mieć jedynie wartości symbolicznej, ale musi przedstawiać ekonomicznie odczuwalną wartość z uwzględnieniem aktualnych warunków ekonomicznych oraz stopy życiowej społeczeństwa<sup>23</sup>.

Warto zauważyć, iż możliwe jest dochodzenie przez pracownika zadośćuczynienia za naruszenie jego dóbr osobistych, o których mowa w art. 11<sup>1</sup> k.p. w związku z art. 23 i 24 k.c. i art. 300 k.p., które nie wyczerpywały ustawowych cech mobbingu lub nie doprowadziły do rozstroju zdrowia<sup>24</sup>. Nie ma jednak możliwości, aby pracownik dochodził jednocześnie zadośćuczynienia na podstawie art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. oraz zadośćuczynienia na podstawie art. 445 k.c. Jest to związane z faktem, iż rozstrój zdrowia, który jest podstawą dochodzenia tych kwot, jest skutkiem mobbingu, a więc powinna być stosowana tylko norma szczególna z art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p.<sup>25</sup> Ponadto zastosowanie normy kodeksu pracy pozwala dochodzić pracownikowi zadośćuczynienia od pracodawcy, także jeżeli pracodawca nie jest sprawcą mobbingu<sup>26</sup>, ponieważ to na pracodawcy ciąży obowiązek przeciwdziałania mobbingowi w zakładzie pracy. Nie zmienia to jednak faktu, iż pracownik ma prawo wyboru mechanizmu ochrony swoich dóbr osobistych, czyli może wybrać środki przewidziane w kodeksie pracy lub w kodeksie cywilnym<sup>27</sup>.

Drugim środkiem ochrony prawnej pracownika dotkniętego mobbingiem jest roszczenie o odszkodowanie w sytuacji, gdy pracownik rozwiązał umowę o pracę z powodu mobbingu (art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p.). Mimo wskazania przez ustawodawcę, iż roszczenie o odszkodowanie przysługuje w przypadku rozwiązania umowy o pracę, to można uznać, iż art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p. będzie miał zastosowanie także wówczas, gdy pracownik z powodu mobbingu rozwiąże stosunek pracy nawiązany na innej podsta-

<sup>19</sup> A. Sobczyk, D. Dörre-Nowak, op. cit., s. 523.

<sup>20</sup> D. Klucz, *Odpowiedzialność pracodawcy za szkody wyrządzone pracownikom. Część 1 – Zasady przyjęte w Kodeksie pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2005, nr 3, s. 67.

<sup>21</sup> H. Szewczyk, *Prawna ochrona przed mobbingiem w pracy*, „Kwartalnik Prawa Publicznego” 2006, nr 2, s. 270.

<sup>22</sup> Postanowienie SN z dnia 21 stycznia 2013 r., sygn. akt II PK 228/12, Lex 1284750.

<sup>23</sup> U. Jackowiak, op. cit., s. 463.

<sup>24</sup> Wyrok SA we Wrocławiu z dnia 1 marca 2012 r., sygn. akt III APa 52/11, Lex 1164103; wyrok SN z dnia 9 marca 2011 r., sygn. akt II PK 226/10, Lex 817522.

<sup>25</sup> W. Cieślak, J. Stelina, *Definicja mobbingu oraz obowiązek pracodawcy przeciwdziałania temu zjawisku (art. 94<sup>3</sup> KP)*, „Państwo i Prawo” 2004, nr 12, s. 73.

<sup>26</sup> Ibidem.

<sup>27</sup> H. Szewczyk, *Zadośćuczynienie pieniężne za krzywdę w postaci rozstroju zdrowia i odszkodowanie za szkodę wywołaną mobbingiem*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy” 2003/2004, s. 145.

wie niż umowa o pracę. Stwierdzić należy, iż art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p. będzie stanowił przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy z mianowania, a zaś w przypadku pracowników powołanych i wybranych – podstawę do złożenia rezygnacji<sup>28</sup>. Skoro ofiarą mobbingu zgodnie z 94<sup>3</sup> § 2 k.p. może być pracownik w rozumieniu art. 2 k.p., to każdemu pracownikowi bez względu na podstawę prawną zatrudnienia przysługuje roszczenie o odszkodowanie. Pozbawienie pozaumownych pracowników prawa do tego odszkodowania byłoby jaskrawym przejawem nierównego traktowania w zatrudnieniu.

Odszkodowanie, o którym mowa w art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p., ma charakter kompensacyjny, a jego celem jest naprawienie szkody, jaką pracownik poniósł z powodu rozwiązania umowy. Ustawodawca nie określił górnej granicy wysokości odszkodowania, poprzestając na określeniu najniższej kwoty odszkodowania w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. W związku z tym pracownik w skierowanym do pracodawcy żądaniu zapłaty określa kwotę odszkodowania. Jeżeli żąda kwoty minimalnej, to nie ciąży na nim obowiązek wykazania rozmiarów szkody, ponieważ prawo do odszkodowania w minimalnej wysokości przysługuje nawet wówczas, gdy nie poniósł żadnej szkody majątkowej<sup>29</sup>. Sam fakt rozwiązania umowy z powodu mobbingu jest wystarczającą przesłanką do otrzymania tego odszkodowania. Natomiast jeżeli żądanie dotyczy kwoty przekraczającej minimalne wynagrodzenie za pracę, obowiązkiem pracownika na podstawie art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. jest dokładne wskazanie rozmiarów poniesionej szkody<sup>30</sup>.

W zakresie wysokości odszkodowania w literaturze<sup>31</sup> pojawiają się postulaty o powiązanie wysokości odszkodowania z kwotą wynagrodzenia pracownika, a nie z minimalnym wynagrodzeniem za pracę. Koncepcja ta zakłada, iż minimalną kwotą odszkodowania byłoby wynagrodzenie pracownika, jakie otrzymywał przed rozwiązaniem stosunku pracy, a górną granicą – roczne wynagrodzenie pracownika. W literaturze<sup>32</sup> pojawiają się także propozycje, aby uzależnić wysokości odszkodowania od stopnia natężenia mobbingu i naganności postępowania mobbera, ponieważ w znacznej większości przypadków udowodnienie szkody majątkowej może być bardzo trudne.

Prawo do odszkodowania, w myśl art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p., przysługuje pracownikowi, jeżeli rozwiązał umowę o pracę z powodu mobbingu. Z normy tej nie wynika, w jakim trybie powinno dojść do rozwiązania umowy. W związku z tym dopuszczalne jest zarówno rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.), jak i bez wypowiedzenia (art. 30 § 1 pkt 3 k.p.). Każdą umowę o pracę można rozwiązać z powodu mobbingu z zachowaniem okresu wypowiedzenia i bez zachowania tego okresu. Dotyczy to także umowy na czas wykonania określonej pracy, mimo iż

<sup>28</sup> H. Szewczyk, *Prawna ochrona...*, s. 261.

<sup>29</sup> A. Sobczyk, D. Dörre-Nowak, op. cit., s. 521.

<sup>30</sup> U. Jackowiak, op. cit., s. 464.

<sup>31</sup> G. Jędrak, *Cywilnoprawna odpowiedzialność za stosowanie mobbingu*, Warszawa 2004, s. 210.

<sup>32</sup> A. Sobczyk, D. Dörre-Nowak, op. cit., s. 521.

ustawodawca przewidział możliwość wypowiedzenia jej tylko w przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy z dwutygodniowym okresem wypowiedzenia (art. 41<sup>1</sup> § 2 k.p.). Zapewnienie prawa do wypowiedzenia umowy o pracę na czas wykonywania pracy z powodu mobbingu jest konieczne ze względu na umożliwienie pracownikowi zakończenia świadczenia pracy we wrogim środowisku i ochrony jego zdrowia fizycznego i psychicznego.

Redakcja art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p i 94<sup>3</sup> § 5 k.p wskazuje, iż w tym przypadku można mówić o pewnym wyjątku od ogólnej zasady, zgodnie z którą pracownik wypowiadający umowę o pracę nie ma obowiązku wskazania przyczyny złożenia jednostronnego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy. Co więcej, brak wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę w sytuacji zaistnienia mobbingu spowoduje, iż pracownik utraci prawo do odszkodowania.

Prawo do odszkodowania z tytułu rozwiązania pracy z powodu mobbingu przysługuje także wtedy, jeżeli pracownik rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. Zastosowanie tego trybu wymaga zaistnienia po stronie pracodawcy winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa<sup>33</sup>. Jednak do zgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę w tym trybie z powodu mobbingu mogłoby dojść jedynie w przypadku, gdy pracodawca umyślnie lub rażąco zaniedbał swój podstawowy obowiązek polegający na przeciwdziałaniu mobbingowi. Warto więc w tym miejscu ponownie zaznaczyć, iż pracodawca za zaistnienie mobbingu w zakładzie pracy odpowiednia nie na zasadzie winy, lecz ryzyka. W związku z tym pracownikowi, który padł ofiarą mobbingu, mimo iż pracodawca podejmował działania antymobbingowe, przysługuje prawo do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.

Ustawodawca nie wskazał terminu, w jakim powinno dojść do rozwiązania umowy z powodu mobbingu. Przy rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zastosowanie ma art. 55 § 2 k.p. Oznacza to, że oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie powinno nastąpić w ciągu miesiąca od powzięcia wiadomości przez pracownika o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie. Jednak w przypadku mobbingu, który jest zdarzeniem długotrwałym, normę tę należy zmodyfikować i przyznać pracownikowi prawo do rozwiązania umowy w ciągu miesiąca od zakończenia stosowania wobec niego mobbingu<sup>34</sup>. Natomiast w razie skorzystania przez pracownika z trybu rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem termin rozwiązania umowy z powodu mobbingu uzależniony jest od jego indywidualnej decyzji o możliwości wykonywania pracy we wrogim środowisku.

Trzeba zaznaczyć, iż w przypadku rozwiązania umowy o pracę przez pracownika z powodu mobbingu w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. dojdzie do zbiegu odszkodowań.

<sup>33</sup> Wyrok SN z 10 listopada 2010 r., sygn. akt I PK 83/10, Lex 737372.

<sup>34</sup> K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem*, Warszawa 2007, s. 320.

Jednym z nich jest odszkodowanie z tytułu skorzystania przez pracownika z natychmiastowego trybu rozwiązania umowy o pracę, o którym mowa w art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. Odszkodowanie w tym przypadku przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy – w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni. Drugie odszkodowanie natomiast to odszkodowanie z tytułu konieczności rozwiązania umowy z powodu mobbingu, o którym mowa w art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p. Zbieg tych dwóch odszkodowań powinien być rozpatrywany pozytywnie na korzyść pracownika. Oznacza to, że w przypadku rozwiązania przez pracownika umowy w trybie natychmiastowym z powodu mobbingu przysługuje mu prawo zarówno do odszkodowania na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., jak i odszkodowania na podstawie 94<sup>3</sup> § 4 k.p. Uprawnienia te są od siebie niezależne.

Wprowadzenie przez ustawodawcę do kodeksu pracy przepisów dotyczących ochrony prawnej pracownika przed mobbingiem należy ocenić pozytywnie. Jednak po ponad dziesięciu latach od wejścia w życie tych przepisów problem mobbingu w stosunkach zatrudnienia z roku na rok przybiera na sile. W 2007 r. do sądów rejonowych wypłynęło 506 spraw dotyczących mobbingu, z czego 34 zostało uwzględnionych w całości lub w części. W 2013 r. tych spraw było już 603, a zaledwie 25 zostało uwzględnionych w całości lub w części<sup>35</sup>. Wydaje się, iż przyczyn tak znikomego rozpatrywania spraw o mobbing z pozytywnym finałem dla pracowników należy upatrywać w bardzo problematycznej definicji mobbingu zawartej w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. Zawiera ona liczne zwroty niedookreślone, a jednocześnie ustawodawca nie pozostawił wskazówek, w jaki sposób należy je rozumieć. W związku z tym nie można na jej podstawie stworzyć enumeratywnego katalogu zachowań, których zaistnienie byłby kwalifikowane jako mobbing. Dokonując zatem interpretacji tej definicji, konieczne jest odwołanie się do orzecznictwa sądów pracy, a szczególnie Sądu Najwyższego. Ponadto przeniesienie ciężaru dowodu na pracownika nie ułatwia dochodzenia swoich praw w zakresie mobbingu przed sądem.

Problem mobbingu z pewnością w najbliższych latach nie zniknie z relacji zatrudnieniowych. Co więcej, prawdopodobnie będzie pogłębiał się w związku z komercjalizacją pracy oraz coraz częstszym wykonywaniem pracy poza stosunkiem pracy, a więc na marginesie regulacji prawa pracy.

---

<sup>35</sup> Zob. [online] <[www.isws.ms.gov.pl/pl/baza-statystyczna/opracowania-wieloletnie/download,2674,3.html](http://www.isws.ms.gov.pl/pl/baza-statystyczna/opracowania-wieloletnie/download,2674,3.html)> (dostęp: 13.04.2015).



## Summary

### *Employees rights in the case of mobbing in the workplace*

Key words: mobbing, bullying, protection of employees.

The concept of mobbing was introduced into Polish legal order by the amendment to the Labour Code of 14 November 2003. In this definition the legislator uses various unspecified phrases, although does not leave any clues on how to interpret them. Therefore, it cannot constitute the basis while creating an exhaustive catalogue of behaviour patterns the occurrence of which could be classified as mobbing. Therefore, it is necessary to refer to jurisprudence of Polish labour courts, especially the Supreme Court, while interpreting this definition. The author analyzes the statutory prerequisites enabling to consider hostile behaviour as mobbing in reference to Polish labour courts' jurisprudence.