

Wybrane aspekty odpowiedzialności pracodawcy z tytułu mobbingu

Fot. Gina Sanders/Bigstockphoto



Odpowiedzialność pracodawcy z tytułu mobbingu na gruncie Kodeksu pracy sprowadza się przede wszystkim do odpowiedzialności odszkodowawczej z tytułu rozwiązania stosunku pracy przez ofiarę mobbingu oraz do zapłaty zadośćuczynienia pieniężnego z tytułu rozstroju zdrowia pracownika. Wskutek mobbingu może dojść również do zachorowania ofiary mobbingu na choroby parazawodowe (pracownicze). Skutki mobbingu mogą niekiedy, podobnie jak w przypadku ekstremalnego stresu (nadmiernego wysiłku psychicznego) wywołanego przemocą psychiczną w środowisku pracy, stanowić przyczynę zewnętrzną wypadku przy pracy. Ochrona przed mobbingiem w stosunkach pracy znacznie wykracza jednak poza zasięg działania norm prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych. Należy przyjąć, iż normy prawa cywilnego w istotny sposób przyczyniają się do konstrukcji środków ochrony pracownika przed mobbingiem. Niezależnie od skutków przewidzianych przepisami prawa pracy i prawa cywilnego stosowanie mobbingu może powodować dla sprawcy oraz pracodawcy również konsekwencje o charakterze karnoprawnym.

Słowa kluczowe: skutki mobbingu, ochrona przed mobbingiem, odpowiedzialność pracodawcy, rozstrój zdrowia pracownika

Selected aspects of the employer's responsibility in cases of mobbing

The employer's responsibility in cases of mobbing in view of Poland's Labour Code comes down to above all compensation liability for termination of employment by the victim of mobbing and payment of indemnity for the employee's health problems. As a result of mobbing, the victim of mobbing may also suffer from para-occupational diseases. In some cases, the effects of mobbing, like the effects of extreme stress (excessive physical effort) caused by mental abuse in the work environment, may become an external cause for an occupational accident. However, protection against mobbing in an employment relationship goes significantly beyond the scope of labour law and social insurance law norms. It should be assumed that the norms of civil law significantly contribute to creating means of protection against mobbing. Regardless of the effects provided for by labour law and civil law regulations, mobbing may also result in consequences under criminal law for the perpetrator and the employer.

Keywords: results of mobbing, protection from mobbing, employer's responsibility, employee's health disorder

Wstęp

Przez mobbing w rozumieniu art. 94³ k.p. polskiego Kodeksu pracy należy rozumieć zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników [1]. T. Liszcz zauważa, że „w sposób uproszczony mobbing można określić jako długotrwałe znęcanie się psychiczne nad pracownikiem przez pracodawcę, przełożonego, innego pracownika bądź klienta firmy [2].

Zawarty w art. 94³ k.p. obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi jest przede wszystkim obowiązkiem normatywnym, występującym jako jeden z określonych w przepisach zamieszczonych w kodeksie, w rozdziale I działu czwartego, w którym zawarte są podstawowe obowiązki pracodawcy. Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi może być też uznany za podstawowy obowiązek pracodawcy w rozumieniu art. 55 § 1¹ k.p., jakkolwiek artykuł ten nie służy bezpośredniej realizacji podstawowych celów stosunku pracy. Ze względu na to, że obowiązek określony w art. 94³ k.p. jest tzw. obowiązkiem pierwotnym – objętym treścią stosunku pracy, w przypadku naruszenia go przez pracodawcę pracownik ma możliwość jego dochodzenia. Przepis art. 94³ k.p. stanowi bowiem samodzielną podstawę roszczeń pracownika. W regulacji prawnej zawartej w tym przepisie, zobowiązującej pracodawcę do przeciwdziałania mobbingowi, ustawodawca przyznał bowiem podmiotom chronionym możliwość występowania z roszczeniem o zadośćuczynienie pieniężne z tytułu rozstroju zdrowia pracownika z art. 94³ k.p. oraz o odszkodowanie z tytułu rozwiązania stosunku pracy przez pracownika na podstawie

art. 55 § 1¹ k.p. Ponadto przedstawione zostanie zadośćuczynienie pieniężne przyznawane na podstawie art. 445 i 448 k.c.

Zadośćuczynienie pieniężne z tytułu rozstroju zdrowia pracownika

Należy domniemywać, że w przypadku stosowania mobbingu mamy do czynienia z zachowaniem bezprawnym, naruszającym zdrowie pracownika jako jego dobro osobiste i powodującym jego rozstrój. Rozstrój zdrowia może wywołać ból fizyczny, wadliwe funkcjonowanie organizmu oraz przeciągające się lub stałe cierpienie psychiczne. Wszystkie te skutki są zazwyczaj elementami jednej nierozdzielnej całości¹. Rozstrój zdrowia objawia się nierzadko jako zakłócenie funkcjonowania poszczególnych organów bez ich widocznego uszkodzenia np. w postaci zatrucia, nerwicy bądź innej choroby psychicznej, z czym wiążą się: objawy niepokoju i lęku, zaburzonego poczucia bezpieczeństwa, bezsenności, drażliwości, nadpobudliwości i nerwowości itp. W orzecznictwie istnieje tendencja do szerokiego ujmowania rozstroju zdrowia i pojęcie to obejmuje nie tylko poważne stany rozstroju psychicznego, polegające na doznaniu cierpienia psychicznego oraz rozchwianiu emocjonalnym, wynikającym ze świadomości utraty lub zmniejszenia szans wyleczenia (a nawet przeżycia). Skutkiem tego stanu może być też niepewność w odniesieniu do swych dalszych losów, poczucie rozgoryczenia czy niemożność odnalezienia się w nowej sytuacji, wyłączenie z normalnego trybu życia, utrata możliwości zawarcia związku małżeńskiego, posiadania dzieci, zdobycia odpowiedniego wykształcenia, niemożność kontynuowania zatrudnienia, wykonywania ulubionego zawodu, ograniczenie zdolności funkcjonowania w społeczeństwie oraz pełnienia ról społecznych, uprawiania twórczości naukowej, uczestniczenia w życiu towarzyskim oraz uprawiania sportu i inne negatywne konsekwencje powstałego uszczerbku na zdrowiu, zarówno te już doznane, jak i te, które mogą wystąpić w przyszłości.²

Warto zauważyć, że w polskim Kodeksie pracy zadośćuczynienie pieniężne przysługuje tylko z tytułu rozstroju zdrowia. Nie każde natomiast naruszenie stanu zdrowia psychicznego (skutkujące zaburzeniami psychicznymi) spowodowane przez mobbing będzie można tak zakwalifikować. Rozstrój zdrowia, a więc zakłócenie czynności organizmu, może mieć charakter samoistny lub związany z doznany urazem, uszkodzeniem ciała. Podczas gdy uszkodzenie ciała jest zdarzeniem łatwym w identyfikacji i jego stwierdzenie nie nastrę-

cza szczególnych trudności, w przypadku rozstroju zdrowia jest inaczej, ponieważ może on występować jako schorzenie niełązące się bezpośrednio z urazem fizycznym, chociaż będące jego skutkiem. W rachubę mogą wchodzić mniej lub bardziej trwałe cierpienia psychiczne, zarówno już doznane, jak i te, które mogą wystąpić w przyszłości [3].

Co więcej, nie każdy stan zaburzeń psychicznych będący naruszeniem zdrowia psychicznego będzie można zakwalifikować jako rozstrój zdrowia³. Istnieją bowiem negatywne przeżycia psychiczne, uciążliwości i przykrości odczuwane przez poszkodowanego, które nie będą stanowiły rozstroju zdrowia, ale będą zazwyczaj stanowiły naruszenie zdrowia psychicznego [4]. Również w świetle judykatury zaburzenia w funkcjonowaniu organizmu, polegające na rozchwianiu emocjonalnym i znoszeniu cierpienia psychicznego, spowodowane przez pracodawcę, nie zawsze mogą być uznane za wywołanie rozstroju zdrowia. Roszczenie ofiary mobbingu o zadośćuczynienie krzywdzie na podstawie art. 94³ § 3 k.p. nabiera bowiem podstaw wyłącznie w sytuacji, gdy zostanie udowodniony skutek w postaci rozstroju zdrowia w kategoriach medycznych. Samo tylko badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby, wobec której stosowano mobbing (przykładowo, gdy uważa ona, że znęca się nad nią przełożony), nie może stanowić podstawy do ustalenia odpowiedzialności pracodawcy.

Zadośćuczynienie z art. 94³ k.p. jest instytucją samodzielną, odrębną od odszkodowania i przysługuje jedynie z tytułu rozstroju zdrowia, a więc obejmuje tylko tę postać szkody niemajątkowej. Nie obejmuje natomiast wyrównania wszystkich postaci szkody majątkowej i niemajątkowej [5]. Zadośćuczynienie nie przysługuje bowiem za samo stosowanie mobbingu, ale jedynie za wynikające z tego faktu następstwo, czyli rozstrój zdrowia osoby prześladowanej. Roszczenie ofiary mobbingu o zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę wymaga udowodnienia przez poszkodowanego takiego skutku⁴. Nie jest wymagane jednak wykazanie winy umyślnej pracodawcy przy wywołaniu rozstroju zdrowia u pracownika⁵. Zadośćuczynienie pieniężne z art. 94³ § 3 k.p. nie przysługuje również z tytułu wyrządzenia przez pracodawcę innych szkód niemajątkowych niż krzywda na osobie (szkoda niemajątkowa w dobrach osobistych), co oznacza również, że polskie prawo w tej kwestii nie pozostaje w zgodzie z prawem Unii Europejskiej. Więk-

szość europejskich porządków prawnych odpowiedzialność za szkodę niemajątkową związaną z niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem zobowiązania ogranicza nadal tylko do szczególnych przypadków [6]. W ostatnich kilku latach zaznacza się jednak w prawie europejskim tendencja do poszerzenia zakresu kompensacji krzywdy wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania. Doktryna i orzecznictwo szeroko dopuszcza kompensację krzywdy także w ramach odpowiedzialności kontraktowej [7]. Polski system prawny nie zawiera jednak przepisu, który umożliwiłby dochodzenie zadośćuczynienia za szkodę niemajątkową w ramach odpowiedzialności kontraktowej.

Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia będzie mógł zatem dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Zasądzenie go z art. 94³ § 3 k.p. ma na celu złagodzenie oraz zrekompen-sowanie cierpienia fizycznych i psychicznych już doznanych w wyniku rozstroju zdrowia, jak i tych, które mogą wystąpić w przyszłości. Cierpienia te wymagają na ogół leczenia farmakologicznego i psychoterapii. Okoliczność ta, a także utrata zdrowia (rozmiary doznanego uszczerbku), powinny być wykazane przez ofiarę mobbingu za pomocą odpowiednich środków dowodowych. Poszkodowany pracownik powinien dysponować stosowną dokumentacją medyczną, odpowiednim zaświadczeniem lekarskim, zaświadczeniem od psychologa, psychoterapeuty itp., które podczas procesu może zostać zweryfikowane przez biegłego. W niektórych bowiem przypadkach konieczne będzie przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego lekarza sądowego (psychiatry, neurologa, kardiologa) oraz/lub psychologa (psychoterapeuty).⁶

Kodeks pracy w art. 94³ nie zawiera szczegółowych rozwiązań dotyczących reguł dochodzenia zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Przepis ten (podobnie jak art. 445 k.c. i art. 448 k.c.) nie zawiera jednak szczegółowej regulacji przesłanek kształtowania wysokości zadośćuczynienia oraz nie określa jego wysokości. Ustawodawca nie określił wysokości tego świadczenia ryczałtowo, ani też nie jest ono limitowane. Omawiany przepis, używając zwrotu niedookreślonego, stanowi tylko o „odpowiedniej sumie tytułem zadośćuczynienia”, natomiast jego dolna i górna granica nie jest podana. Ze względu na ten fakt, przed pracownikiem otwiera się droga do dochodzenia relatywnie bardzo dużych kwot zadośćuczynienia, co należy przyjąć z zadowoleniem. Przy zasądzeniu konkretnych kwot sądy pracy powinny kiero-

³ Glosa M. Wałachowskiej do wyroku SN z 20 kwietnia 2006 r., IV CSK 99/05, „Przebieg Sądowy” 2009, nr 6, s. 122-123 oraz M. Nesterowicza do tego wyroku, OSP 2009, nr 4, poz. 40, s. 263-265.

⁴ Wyrok SN z 7 maja 2009 r., III PK 2/09, OSNP 2011, nr 1-2, poz. 5.

⁵ Wyrok SN z 16 marca 2010 r., I PK 203/09, OSNP 2011, nr 17-18, poz. 230 z aprobującą glosą H. Szewczyk, „Gdańskie Studia Prawnicze – Przegląd Orzecznictwa” 2011, s. 179-186.

⁶ Wyrok SN z 31 marca 2009 r., II UK 264/08, LexPolonica nr 2056945.

¹ Wyrok SN z 15 listopada 2001 r., II UKN 620/00, OSNP 2003, nr 15, poz. 367, s. 713.

² Wyrok SN z 20 marca 2002 r., V CKN 909/00 z glosą K. Bączyk, „Przebieg Sądowy” 2003, nr 4, s. 141 i n.



wać się zasadami i kryteriami wypracowanymi przez sądy cywilne, biorąc przy tym pod uwagę: rozmiar doznanej krzywdy, stopień wywołanych cierpień, ich intensywność, czas trwania oraz nieodwracalność następstw doznanej krzywdy.⁷ Suma zasądzona na rzecz pokrzywdzonego lub wskazanej przez niego instytucji ma być „odpowiednia” co nie oznacza jednak dowolności.

Wysokość zadośćuczynienia odpowiadać musi wysokości wyrządzonej szkody, natomiast 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. 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. Kwota zasądzona zadośćuczynienia powinna zatem być adekwatna do rodzaju i charakteru doznanej szkody niemajątkowej, statusu majątkowego sprawcy, jak też zabezpieczać prewencyjne oddziaływanie jego zapłaty. Suma przyznanego zadośćuczynienia, ze względu na jej charakter kompensacyjny, nie może być jedynie symboliczna, musi być więc na tyle wysoka, aby stanowiła ekonomicznie odczuwalną wartość⁸. Zadośćuczynienie jest bowiem ekwiwalentem za doznaną krzywdę niemajątkową, mającym na celu zrehabilitowanie ujemnych przeżyć psychicznych i moralnych, nie zaś sposobem wyrównania szkody majątkowej związanej z utratą wynagrodzenia.

⁷ Wyrok SN z 30 stycznia 2004, I CKN 131/2003, LexPolonica nr 1813228.

⁸ Wyrok S.A. w Katowicach z 3 listopada 1974 r., III AP 43/94, OSA 1995, nr 5 poz. 41; wyrok SA w Białymstoku z 9 kwietnia 1991 r., I ACr 53/91, OSA 1992, nr 5, poz. 50; wyrok SN z 22 kwietnia 1985 r., II CR 94/85, Legalis nr 24733; wyrok SN z 18 stycznia 1984 r., I CR 407/83, Legalis nr 24057.

Odpowiedzialność pracodawcy na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego

Jeśli natomiast stosowanie mobbingu nie wywołało (jeszcze) rozstroju zdrowia poszkodowanego, ale doprowadziło do naruszenia takich dóbr osobistych pracownika, jak godność, zdrowie, wolność itd., może on wystąpić z roszczeniem o zadośćuczynienie pieniężne na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego. Warto zauważyć, że ustawodawca w art. 94³ k.p. ograniczył możliwość zadośćuczynienia jedynie do wywołania rozstroju zdrowia jako przypadku szczególnego. Jednak także 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, dręczony pracownik będzie również mógł żądać od pracodawcy zadośćuczynienia na podstawie art. 445 i 448 k.c. Mobbing może bowiem wywołać jeszcze inne (niż rozstrój zdrowia) następstwa, a mianowicie może dojść do naruszenia jeszcze innych dóbr osobistych. Z tego tytułu ofiara mobbingu będzie mogła żądać zadośćuczynienia na podstawie art. 448 k.c.

Spośród niemajątkowych środków ochrony dóbr osobistych pracowników w praktyce zastosowanie znajduje najczęściej przepis art. 448 k.c. przewidujący możliwość zasądzenia zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę lub odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny. W świetle judykatury sąd nie ma jednak obowiązku zasądzenia zadośćuczynienia z art. 448 k.c. w każdym przypadku naruszenia dóbr osobistych. Przy stosowaniu tego przepisu sąd bierze pod uwagę całokształt okoliczności faktycznych, w tym winę sprawcy naruszenia dóbr osobistych i jej stopień oraz rodzaj naruszonego dobra.⁹

⁹ Zob. Wyrok SN z 19 kwietnia 2006 r., II PK 245/05, OSNP 2007, nr 7-8, poz. 101.

Powszechnie przyjmuje się, że przepis art. 445 k.c., w przeciwieństwie do art. 448 k.c., znajduje zastosowanie nie tylko w razie zawinionego naruszenia dóbr osobistych. Zdaniem niektórych przedstawicieli doktryny na podstawie tego przepisu można, w pewnych sytuacjach, dochodzić zadośćuczynienia nie tylko w oderwaniu od winy, ale także wtedy, gdy działanie sprawcy jest niezgodne z prawem [8].

Sąd Najwyższy uznał, że przy ustalaniu wysokości zadośćuczynienia za doznaną krzywdę należy mieć na uwadze, że jego celem jest wyłączenie jej skutków, wobec czego utrata zdolności do pracy zarobkowej może mieć wpływ na wysokość wynagrodzenia tylko o tyle, o ile łączy się z poczuciem krzywdy spowodowanej niemożnością wykonywania wybranego i wyuczonego zawodu. Sama zaś utrata zarobków znajduje rekompensatę w należnej na podstawie art. 444 § 2 k.c. rencie cywilnej.¹⁰ Jednak, jeśli rozstrój zdrowia ma charakter trwały, ofiara mobbingu powinna otrzymać odpowiednio wysokie zadośćuczynienie uwzględniające zarówno pozycję zawodową, jak i obiektywne szanse na rozwój kariery zawodowej w przyszłości.

System prawa cywilnego wyznacza bowiem minimalny standard ochronny 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 bowiem roszczeń cywilnoprawnych [9].

Odszkodowanie z tytułu rozwiązania stosunku pracy przez pracownika

W świetle art. 94³ § 4 i 5 k.p. pracownik może, wskutek mobbingu, rozwiązać umowę o pracę. Jeśli tak się stanie, będzie mógł dochodzić od pracodawcy naprawienia szkody, jaką poniósł on w związku z tym, że nie mogąc dalej pracować z powodu mobbingu, zmuszony został do rozwiązania stosunku pracy. Odszkodowanie to przysługuje mu w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, natomiast nie jest ono limitowane co do górnej jego wysokości.

Istotnym *novum* jest tutaj 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

¹⁰ Wyrok SN z 12 lipca 2002 r., V CKN 114/00, LexPolonica nr 377901.

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 on szkody majątkowej. Natomiast, jeśli udowodni on, że na skutek rozwiązania stosunku pracy poniósł on większą szkodę majątkową niż wysokość minimalnego wynagrodzenia, może dochodzić wyższego odszkodowania.

Inaczej jest w przypadku roszczenia pracownika o odszkodowanie na podstawie przepisu art. 55 §1¹ k.p., czyli wtedy, gdy przyjmuje ono formę ryczałtową. Ustawodawca nie przewidział tu możliwości pełnej kompensacji poniesionej szkody. W świetle art. 55 §1¹ 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 2 tygodni.

Pracownik nabywa prawo zarówno do odszkodowania z art. 55 §1¹ k.p., jak i do odszkodowania z art. 94³ §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. W doktrynie dość powszechnie przyjmuje się, że odszkodowanie ryczałtowe z art. 55 §1¹ k.p. oraz odszkodowanie z art. 94³ §4 k.p. przysługują niezależnie od siebie, ponieważ inny jest ich tytuł, zakres i cel.

W przypadku poniesienia szkody majątkowej pracownik poszkodowany będzie mógł żądać odszkodowania, 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 zarabkowania, kosztami leczenia i rehabilitacji itp. Odpowiedzialność ta jest uregulowana przepisami Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności odszkodowawczej.

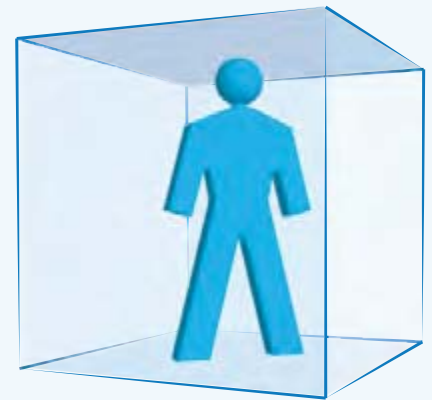
Podsumowanie

Ustawodawca w art. 94³ k.p. stara się zagwarantować wszystkim pracownikom zatrudnienie wolne od mobbingu oraz zobowiązywać pracodawców do podejmowania działań nie tylko zmierzających do usunięcia skutków tych zjawisk, ale także do prowadzenia w tym zakresie profilaktyki. Odpowiedzialność pracodawcy na gruncie Kodeksu pracy sprowadza się przede wszystkim do odpowiedzialności odszkodowawczej z tytułu rozwiązania stosunku pracy przez ofiarę mobbingu oraz do zapłaty zadośćuczynienia pieniężnego z tytułu rozstroju zdrowia pracownika.

Ochrona przed mobbingiem w stosunkach pracy znacznie wykracza jednak poza zasięg działania norm prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych. Należy przyjąć, że normy prawa cywilnego w istotny sposób przyczyniają się do konstrukcji środków ochrony przed mobbingiem pracownika. Wynika to niewątpliwie z tego, że prawo pracy pozostaje w normatywnym związku z prawem cywilnym. Niezależnie jednak od skutków przewidzianych przepisami obu tych rodzajów prawa, stosowanie mobbingu może powodować również dla sprawcy oraz pracodawcy konsekwencje o charakterze karnoprawnym. Czyny te mogą bowiem wypełniać znamiona niektórych przestępstw i wykroczeń. Drastyczne przejawy stosowania mobbingu mogą na przykład przybrać postać zamachów na życie i zdrowie pracowników. W niektórych przypadkach prześladowanie pracowników może przybrać tak ostry charakter, iż będą mogły znaleźć zastosowanie następujące przepisy: w odniesieniu do zamachów na życie i zdrowie – art. 151 k.k. (doprowadzenie namową do targnięcia się na swe życie) oraz art. 156 i 157 k.k. (uszkodzenie ciała czy spowodowanie rozstroju zdrowia).

BIBLIOGRAFIA

- [1] Szewczyk H. *Mobbing w stosunkach pracy. Zagadnienia prawne*. Wyd. Scholar, Warszawa 2012
- [2] Liszcz T. *Prawo pracy*. Warszawa 2009, LexisNexis
- [3] Szpunar A. *Zadośćuczynienie za szkodę niemajątkową*. Wyd. Branta, Bydgoszcz 1999
- [4] Szpunar A. *Odpowiedzialność cywilna. Komentarz w formie glos*. Wyd. Prawnicze Lex, Sopot 1997
- [5] Jędrejek G. *Cywilnoprawna odpowiedzialność za stosowanie mobbingu*. LexisNexis, Warszawa 2010; Wałachowska M. *Zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę*. Wyd. TNOIK, Toruń 2007
- [6] Bar Ch. von *Grundregeln des Europäischen Vertragsrecht*. München 2002
- [7] Safjan M. *Naprawienie krzywdy niemajątkowej w ramach odpowiedzialności ex contractu*. W: *Odpowiedzialność cywilna*. Red. M. Pyziak-Szafnicka, Zakamycze, Kraków 2004
- [8] Safjan M. *Ochrona majątkowa dóbr osobistych po zmianie kodeksu cywilnego*. „Przegląd Prawa Handlowego” 1997,1
- [9] Radwański Z. *Prawo cywilne – część ogólna*. Wyd. Beck, Warszawa 2004



Behape

**XVII Targi Bezpieczeństwa, Higieny Pracy
i Ochrony Przeciwpożarowej**
10-12 marca 2015 Katowice

Do końca września preferencyjne warunki uczestnictwa!
Zapraszamy do udziału w targach!



W programie m.in.:

- spotkania z fachowcami
- prezentacje własne firm
- wykłady tematyczne
- porady ekspertów
- liczne pokazy, szkolenia i warsztaty
- premiera innowacyjnego projektu interaktywnego

methalive®

szczegóły na stronie www.targow

- finał ogólnopolskiej kampanii „Bezpieczeństwo pracy zależy od Ciebie” organizator PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY Okręgowy Inspektorat Pracy w Katowicach

www.behape.fairexpo.pl



Centrum Targowe FairExpo Sp. z o.o.
ul. Bytkowska 1B, 40-955 Katowice
tel. (+48) 32 728 15 33, (+48 32) 664 080 291
behape@fairexpo.pl



Patronat Honorowy

