

JOLANTA PACIAN

Uniwersytet Medyczny w Lublinie

MOBBING — ROSZCZENIA PRZYSŁUGUJĄCE
POSZKODOWANEMU

Mobbing jako zjawisko prawne i społeczne, często występujące w zakładach pracy, musi być napiętnowane zarówno przez regulacje prawne, jak i za pomocą braku akceptacji społecznej. Nie może bowiem zaistnieć przyzwolenie społeczne na stosowanie takich działań czy zaniechań, w wyniku których dochodzi do naruszenia godności pracownika oraz jego podstawowych praw. Nie może również brakować reakcji ze strony prawa, skierowanych na przeciwdziałanie mobbingowi. Dlatego też każdemu obywatelowi została zagwarantowana ochrona na gruncie prawa w zakresie jego dóbr osobistych oraz praw pracowniczych. To właśnie akty prawa zarówno krajowego, jak i międzynarodowego chronią przed działaniami naruszającymi podstawowe prawa człowieka i obywatela. Artykuł 47 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej¹ gwarantuje każdemu obywatelowi prawo do ochrony życia prywatnego, rodzinnego, czci i dobrego imienia oraz do decydowania o swoim życiu osobistym. Dodatkowo w Międzynarodowym Pakcie Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych² zapisano prawo każdego do korzystania ze sprawiedliwych i korzystnych warunków życia, pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy.

Też niniejszej pracy jest przedstawienie roszczeń prawnych przysługujących poszkodowanemu wskutek mobbingu pracownikowi na gruncie prawa cywilnego i prawa karnego.

Za działania mobbingowe grożą określone sankcje według prawa zarówno cywilnego, jak i karnego. Na drodze cywilnej przez art. 300 k.p. pracownik, który udowodnił mobbing pracodawcy, może dochodzić tak zadośćuczynienia, jak odszkodowania. Zadośćuczynienia dochodzi się na podstawie art. 445 § 1 k.c., ale tylko gdy mobbing skutkowałam naruszeniem innych niż zdrowie dóbr osobistych. Osobie mobbowanej musi zatem zostać wyrządzona krzywda: musi ona zostać narażona na cierpienia fizyczne bądź psychiczne. Nieistotne jest w tym wypadku,

¹ Dz.U. z 1997, Nr 78, poz. 483 z późn. zm.

² Dz.U. z 1977, Nr 38, poz. 169.

czy z tego powodu doszło do rozwiązania umowy o pracę, czy też nie. I chociaż instytucja zadośćuczynienia została uregulowana w art. 445 § 1 k.c., który stanowi, że w wypadku uszkodzenia ciała lub wywołania rozstroju zdrowia sąd może przyznać poszkodowanemu odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę, to należy przy tym wskazać, że zadośćuczynienie jest tą szczególną formą odszkodowania, służącego wyrównaniu wszelkiego rodzaju cierpień fizycznych i psychicznych, będących skutkiem zdarzenia, na którego przebieg osoba poszkodowana nie miała żadnego wpływu.

Zgodnie bowiem z wyrokiem Sądu Najwyższego — Izby Cywilnej z dnia 9 listopada 2007 r.

ustalenie wysokości zadośćuczynienia przewidzianego w art. 445 § 1 kc wymaga uwzględnienia wieku poszkodowanego, stopnia cierpień fizycznych i psychicznych, ich intensywności i czasu trwania, nieodwracalności następstw uszkodzenia ciała lub wywołania rozstroju zdrowia (kalectwa, oszpeceń), rodzaju wykonywanej pracy, szans na przyszłość, poczucia nieprzydatności społecznej, bezradności życiowej oraz innych podobnych czynników³.

Zgodnie natomiast z niekwestionowanymi poglądami doktryny oraz judykatury, które znajdują potwierdzenie między innymi w Wyroku Sądu Najwyższego — Izby Cywilnej z dnia 10 lutego 2004 r., ustalając wysokość zadośćuczynienia,

przepisy kodeksu cywilnego nie wskazują kryteriów, jakie należy uwzględnić przy ustalaniu wysokości zadośćuczynienia pieniężnego. Kryteria te wypracowała judykatura. Zgodnie z nią, zadośćuczynienie ma przede wszystkim charakter kompensacyjny i tym samym jego wysokość musi przedstawiać ekonomicznie odczuwalną wartość, przy uwzględnieniu następstw mobbingu i pogorszenia się w związku z tym sytuacji życiowej poszkodowanego⁴.

Zadośćuczynienie ma stanowić gwarancję ekonomiczną dla poszkodowanego i dawać mu możliwość samodzielnego funkcjonowania. Tak więc rozmiar krzywdy, jakiej doznał poszkodowany, jest określany indywidualnie, w zależności od intensywności działań mobbingowych i stopnia ich nasilenia. Z kolei konsekwencje zdrowotne są ustalane na podstawie zarówno rozmiaru doznanej krzywdy, jak i wieku oraz przydatności zawodowej pracownika w przyszłości.

Dodatkowo SN w wyroku z dnia 9 czerwca 2010 r.⁵ orzekł, że roszczenie pracownika o zasądzenie zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę wyrządzoną mobbingiem, nierównym traktowaniem lub naruszeniem godności pracowniczej (art. 943 § 3 k.p. albo art. 24 § 1 k.c. w związku z art. 445 k.c. lub art. 448 k.c. w związku z art. 300 k.p.) ma charakter majątkowy, dlatego też o dopuszczalności skargi kasacyjnej decyduje wartość przedmiotu zaskarżenia.

³ V CSK 245/2007.

⁴ IV CK 355/2002.

⁵ II PZ 17/10, OSNP 2011/23–24/299.

Należy podkreślić, że w sytuacji, gdy wskutek mobbingu dojdzie do naruszenia innych niż zdrowie dób osobistych, pokrzywdzonemu przysługuje także roszczenie na gruncie art. 448 k.c., zgodnie z którym może on dochodzić zasądzenia odpowiedniej kwoty pieniężnej na wskazany cel społeczny. Jak słusznie zauważa M. Safjan, aby jednak egzekwować odpowiedzialność w tym trybie, trzeba wykazać bezprawność naruszenia dobra prawnego, ogólne przesłanki odpowiedzialności deliktowej oraz zawinienie podmiotu ponoszącego odpowiedzialność⁶. Odmienny, trudny do zaakceptowania pogląd wyraża A. Cisek⁷, który jest zdania, iż niesamodzielność art. 448 k.c. wskazywałaby na konieczność jego powiązania z art. 430 k.c. Konsekwencją takiego rozwiązania jest zawsze przyjęcie odpowiedzialności pracodawcy.

Poszkodowany może dochodzić zadośćuczynienia również w trybie art. 94.3 § 3 Kodeksu pracy, który stanowi, że jeżeli skutkiem mobbingu u pracownika jest rozstrój zdrowia, może on dochodzić zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. To roszczenie wydaje się priorytetowe, będąc roszczeniem przysługującym na gruncie Kodeksu cywilnego w sytuacji zbiegu roszczeń. Niemniej słusznie zauważa D. Dörre-Nowak: „pierwszeństwo to nie może prowadzić jednak do ograniczenia poziomu zagwarantowanej przepisami kodeksu cywilnego ochrony dóbr osobistych”⁸. Ochrona dóbr osobistych zatem też musi być gwarantem egzekwowania odpowiedzialności w sytuacji dopuszczenia się przez pracodawcę bądź współpracowników mobbingu. Tak więc zadośćuczynienie przysługuje za skutki mobbingu, a nie za samo jego stosowanie. Co więcej, ciężar udowodnienia mobbingu zawsze spoczywa na pracowniku⁹. To pracownik musi przedstawić fakty uzasadniające mobbing. Ta teza znajduje potwierdzenie w wyroku SN z 6 grudnia 2005 r. oraz w postanowieniu z 24 maja 2005 r., w których SN orzekł:

stwierdzając, że w zakresie zarzutu podejmowania przez pracodawcę mobbingu, podobnie jak przy zarzucie działań dyskryminujących pracownika, na pracowniku spoczywa obowiązek dowodowy w zakresie wskazania okoliczności, które uzasadniałyby roszczenie oparte na tych zarzutach. Dopiero wykazanie przez niego tych okoliczności pozwala na przerzucenie na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia dowodu przeciwnego¹⁰.

Poszkodowany pracownik nie może dochodzić roszczeń z art. 445 k.c. i art. 94.3 § 3 k.p. łącznie. Ogólnie na gruncie prawa cywilnego zadośćuczynienie przysługuje za krzywdę niematerialną, spowodowaną uszkodzeniem ciała lub

⁶ M. Safjan, [w:] K. Pietrzykowski, *KC. Tom I. Komentarz*, Warszawa 2008, art. 448, Nb 11–15, s. 1462–1464.

⁷ A. Cisek, [w:] *KC. Komentarz*, red. E. Gniewek, Warszawa 2008, art. 448, Nb 6, s. 805.

⁸ D. Dörre-Nowak, *Zbieg środków ochrony przed molestowaniem, molestowaniem seksualnymi, mobbingiem*, „Prawa i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 11, s. 13.

⁹ W. Cieślak, J. Stelina, M. Romer, *Mobbing i jego konsekwencje*, „Prawo Pracy” 2005, z. 12.

¹⁰ Sygn. akt III PK 94/05; sygn. akt II PK 33/05.

rozstrojem zdrowia, podczas gdy w prawie pracy tylko wówczas, gdy mobbing spowodował rozstrój zdrowia, którego kompensata obejmuje zarówno majątkowe, jak i niemajątkowe krzywdy.

Potwierdzeniem tej tezy jest wyrok SN z dnia 29 marca 2007 r.¹¹, w którym SN orzekł, że zadośćuczynienie za doznaną krzywdę przysługuje pracownikowi jedynie w sytuacji, gdy mobbing spowodował rozstrój zdrowia. Naprawienie szkody może zatem polegać na pokryciu kosztów związanych z leczeniem, a w wypadku utraty pracy nawet na pokryciu kosztów przekwalifikowania się pracownika, czasem zaś na wypłacie renty oraz naprawieniu krzywdy w sferze psychicznej i psychologicznej.

Co więcej, na podstawie art. 94.3 § 4 k.p. poszkodowany może dochodzić odszkodowania również w sytuacji, gdy wskutek mobbingu dojdzie do rozwiązania umowy o pracę, w wysokości nie niższej, niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Nie określono nigdzie jednak górnej granicy wysokości odszkodowania. Pracownikowi, zgodnie z obowiązującymi regulacjami prawnymi, w takiej sytuacji przysługuje zarówno odszkodowanie określone w art. 55 § 11 k.p., jak i odszkodowanie przewidziane w art. 943 § 4 k.p. Pracodawca odpowiada za szkody wynikające z mobbingu, a nie za szkody wynikłe z rozwiązania przez pracownika umowy. Pracodawca ponosi odpowiedzialność odszkodowawczą tylko za szkodę pracownika, która pozostaje z samym aktem mobbingu w normalnym związku przyczynowo-skutkowym¹². Pracownik musi natomiast udowodnić, że do rozwiązania umowy o pracę zarówno za wypowiedzeniem, jak i bez wypowiedzenia doszło wskutek mobbingu, a pracodawca nie przeciwdziałał temu zjawisku. To stanowisko znajduje potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego, który orzekł, że pracownik jest obowiązany do przytoczenia faktów wskazujących na mobbing i obciąża go przy tym obowiązek ich udowodnienia¹³. Pogląd, jakoby na gruncie art. 94.3 § 3 mogło dojść tylko do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia wyraża A. Grządkowski, który uważa, iż konstrukcja przepisów kodeksu pracy o rozwiązaniu umowy o pracę z powodu mobbingu na to wskazuje¹⁴. Niepokojąca według owego autora jest sytuacja, w której, gdy jako podstawę rozwiązania umowy o pracę pracownik podaje niesłusznie mobbing, pracodawca nie może w żaden sposób dochodzić swoich roszczeń. Tak więc taka regulacja uniemożliwia zapobieganie powstawaniu nadużyć.

Przepis art. 94.3 k.p. nie stanowi o granicach czasowych, w których może dojść do rozwiązania umowy o pracę. Pracownik zatem nie jest w tym wypadku ograniczony czasem. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może jednak nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania wiadomości o okoliczno-

¹¹ II PK 228/06, „Monitor Prawa Pracy” 2007, z. 7, s. 364.

¹² B. Raczkowski, *Jaki jest zakres roszczeń odszkodowawczych z tytułu mobbingu*, „Gazeta Prawna” 12 października 2006 r.

¹³ Uzasadnienie wyroku SN z 6 grudnia 2005 r., III PK 94/05, PiZS 2006/7/35.

¹⁴ A. Grządkowski, *Mobbing a znęcanie się*, „Prokuratura i Prawo” 2011, nr 12, s. 84.

ści uzasadniającej rozwiązanie umowy. Ponadto pracownik może dochodzić odszkodowania w trybie art. 55 § 1 k.p. O ile jednak to odszkodowanie ma na celu wyrównanie pracownikowi utraconego zarobku za okres wypowiedzenia, o tyle odszkodowanie z art. 94.3 k.p. służy wynagradzaniu szkody innego rodzaju, tj. całkowitej utraty wynagrodzenia. Pracownik może dochodzić odszkodowania również w sytuacji, gdy sprawcą mobbingu jest osoba inna niż pracodawca, mająca kontakt z pracownikiem w związku z wykonywaną przez niego pracą¹⁵. Jeżeli natomiast poszkodowany pracownik będzie chciał dochodzić wyższego wynagrodzenia niż ryczałtowe, musi w procesie udowodnić konkretną szkodę. Co więcej, pracownik nie będzie mógł dochodzić odszkodowania, jeżeli to pracodawca wypowiedział bądź rozwiązał umowę o pracę¹⁶.

Znamienne w tym kontekście są słowa J. Skoczyńskiego:

Ustawodawca w art. 94.3. § 3 k.p. uregulował w sposób szczególnie odpowiedzialność pracodawcy za krzywdę pracownika w postaci rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem. Nie regulował natomiast w sposób szczególny odpowiedzialności pracodawcy za szkody majątkowe, które poniósł pracownik wskutek rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem (koszty leczenia, utrata zdolności do zarabkowania, zmniejszenie się widoków na przyszłość) [...]. Trudno znaleźć wytłumaczenie zróżnicowania podstaw odpowiedzialności pracodawcy za szkody majątkowe wywołane rozstrojem zdrowia, który jest następstwem mobbingu¹⁷.

W regulacjach Kodeksu pracy zabrakło roszczeń, na podstawie których mobbowany pracownik mógłby dochodzić od pracodawcy odpowiedzialności za szkody majątkowe, jakie poniósł w związku ze spowodowanym rozstrojem zdrowia. Dlatego też należałoby postulować *de lege ferenda* poszerzenie zakresu przedmiotowego art. 94.3 k.p. o możliwość dochodzenia szkód majątkowych. Takie rozwiązanie z pewnością przyczyniłoby się do polepszenia sytuacji pracownika mobbowanego.

Poszkodowany wskutek mobbingu może również dochodzić odszkodowania za poniesione koszty związane z leczeniem w trybie art. 444 § 1 k.c. w wypadku uszkodzenia ciała lub rozstroju zdrowia. Taką możliwość uzasadnia na przykład konieczność leczenia z powodu depresji czy też zawału serca albo wrzodów żołądka, o ile są one skutkiem działań mobbingowych.

Abstrahując od powyższego, należy podkreślić, iż przy ustalaniu wysokości odszkodowania orzecznictwo Sądu Najwyższego odeszło od wskaźnika przeciętnej stopy życiowej. Warto w tym względzie przytoczyć stanowisko Sądu Najwyższego, zawarte w uzasadnieniu wyroku z dnia 6 czerwca 2003 r.¹⁸. Sąd Najwyższy,

¹⁵ W. Cieślak, J. Stelina, *Definicja mobbingu oraz obowiązek pracodawcy przeciwdziałania temu zjawisku*, „Państwo i Prawo” 2004, z. 12.

¹⁶ M. Gersdorf, M. Reczyńska-Ratajczak, *Prewencja antymobbingowa*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2007, z. 2.

¹⁷ J. Skoczyński, [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2004, s. 417.

¹⁸ Sygn. akt IV CKN 213/01, LEX nr 141396.

odnosząc się do tego wyznacznika, stwierdza, iż „[...] przeciętna stopa życiowa stanowiła wartościowy wskaźnik w okresie osiągania przez niemal całe społeczeństwo dochodów wyrównanych, pozostających na niskim poziomie. Obecnie przy dużych różnicach dochodów trudno dopatrzeć się treści w omawianym wskaźniku”. Podobnie wyraził się Sąd Apelacyjny w Lublinie w uzasadnieniu do wyroku z dnia 12 października 2004 r.:

Istotnie Sąd Najwyższy wyraził w orzeczeniu z dnia 24 czerwca 1965 r. I PR 203/65 OSP nr 4/1966, poz. 92 pogląd, że „odpowiedzialność” wyraża się w dostosowaniu jego wysokości do aktualnych stosunków majątkowych w społeczeństwie, ale należy zwrócić uwagę na to, że orzeczenie to zostało wydane w zupełnie innych warunkach ekonomicznych, w których poziom życia był wyrównany i porównywalny. Obecnie jest zupełnie inaczej. Jest rzeczą niewymagającą dowodu, że społeczeństwo polskie jest bardzo rozwarstwione pod względem poziomu życia i zasobności majątkowej, jest bowiem grupa ludzi bardzo dobrze sytuowanych i z drugiej strony bezdomnych i biednych. Dla jednych więc kwota 100.000 zł jest sumą mało znaczącą w ich budżetach, dla innych niewyobrażalną¹⁹.

Sąd Apelacyjny uznał więc, że cytowany wcześniej pogląd Sądu Najwyższego stracił na aktualności, a „jednym kryterium dla oceny wysokości zasądzzonego zadośćuczynienia jest rozmiar krzywdy powoda”.

Tak więc to rozmiar krzywdy powoda powinien przesądzać o wysokości zadośćuczynienia oraz dodatkowo jego sytuacja majątkowa. W kontekście przywołanego orzeczenia SN zasadne wydaje się twierdzenie G. Jędrejka²⁰, że o wysokości zadośćuczynienia powinny decydować również czas trwania mobbingu, jego charakter oraz to, czy mobbingu dokonywano publicznie, a także postawa zwierzchników. Jeżeli zwierzchnicy nie reagowali na mobbing albo chcieli go ukryć, zadośćuczynienie powinno być zdecydowanie wyższe. Podobnie w sytuacji, gdy rozstrój zdrowia spowodowany mobbingiem uniemożliwił mobbowanemu w przyszłości podjęcie zamierzonej pracy zawodowej i realizację planów.

Jeśli poszkodowany w wyniku mobbingu utracił możliwość dalszego zarobkowania czy stał się częściowo lub całkowicie niezdolny do pracy, może na podstawie art. 444 k.c. domagać się zasądzenia wypłaty odpowiedniej renty. Jeżeli natomiast nie można określić rozmiaru szkody w momencie wydania wyroku, sąd może zasądzić rentę tymczasową, która również będzie spełniać funkcję kompensacyjną i przynajmniej częściowo zadośćuczyni mobbowanemu niemożność dalszego zarobkowania. W tym kontekście SA w Katowicach w wyroku z dnia 23 maja 1991 r. orzekł:

renta ma na celu naprawienie szkody przyszłej, wyrażającej się w wydatkach na zwiększenie potrzeby oraz w nieosiągnięciu tych zarobków i innych korzyści majątkowych, jakie poszkodowany osiągnąłby w przyszłości, gdyby nie doznał rozstroju zdrowia. Rozmiar tych wydatków i rozmiar utraconych korzyści powinny wyznaczyć wysokość renty²¹.

¹⁹ Sygn. akt I Aca 530/04.

²⁰ G. Jędrejek, *Cywilnoprawna odpowiedzialność za stosowanie mobbingu*, Warszawa 2004, s. 207.

²¹ III APr 37/91 OSA 1992/1/1.

Dodatkowo SN w wyroku z dnia 6 czerwca 2002 r. orzekł:

Ustalając dla potrzeb określenia stosownej renty wyrównawczej zarobki hipotetyczne, jakie uprawniony mógłby osiągnąć, gdyby nie uległ wypadkowi, Sąd musi uwzględnić zarobki najbardziej realne do osiągnięcia przez poszkodowanego. Przy braku szczególnych okoliczności, które winien wykazać powód, z reguły nie ma podstaw do uwzględniania zarobków najwyższych, bowiem sama teoretyczna możliwość zatrudnienia w placówkach oferujących najwyższe zarobki, nie jest wystarczająca do przyjęcia, że poszkodowany byłby w takiej placówce zatrudniony²².

Tak więc zgodnie z orzecznictwem SN przy ustalaniu wysokości renty wyrównawczej należy zawsze mieć na uwadze zarobki, jakie mógłby osiągnąć poszkodowany, gdyby do spowodowania uszczerbku na zdrowiu nie doszło. To utraczona możliwość uzyskania tych zarobków zatem powinna być rekompensowana przez rentę wyrównawczą.

Pracownik poszkodowany może również domagać się odszkodowania z tytułu naruszenia dób osobistych z art. 24 § k.c. Do katalogu tych dóbr należy między innymi zdrowie, które utracił wskutek mobbingu. Ponadto poszkodowany pracownik może dochodzić odszkodowania za wyrządzoną szkodę z tytułu czynu niedozwolonego. W tym jednak wypadku musi wykazać szkodę, zdarzenie powodujące tę szkodę, czyli czyn niedozwolony oraz adekwatny związek przyczynowy pomiędzy tą szkodą a owym czynem niedozwolonym. Jeżeli natomiast dojdzie do wyrządzenia szkody w wyniku mobbingu pod kierownictwem danego pracodawcy, pracownik może skierować roszczenie z art. 430 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Kolejne roszczenie, jakie przysługuje poszkodowanemu wskutek mobbingu, to roszczenie o zaniechanie naruszeń z art. 24 § 1 k.c., zgodnie z którym ten, czyje dobro zostało zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania, chyba że nie jest ono bezprawne. Warto podkreślić, że z tym roszczeniem należy wystąpić jeszcze przed dokonaniem konkretnego naruszenia dobra osobistego czy to w sferze psychicznej, czy fizycznej pracownika. Sam fakt wystąpienia zagrożenia uzasadnia konieczność skierowania tego roszczenia wobec naruszcyciela.

Jeżeli natomiast dojdzie już do naruszenia dobra osobistego, to poszkodowany pracownik może żądać usunięcia skutków naruszenia czy przywrócenia do stanu sprzed naruszenia. Wtedy sprawca musi złożyć stosowne oświadczenie, w którym to przeprosi poszkodowanego za skutki swojego działania. Należy zaakcentować rolę wychowawczą takiego oświadczenia, które z jednej strony piętnuje mobbing, a z drugiej uświadamia społeczeństwu skalę zjawiska i jego rozmiar.

Kolejne powództwo to powództwo o ustalenie istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy poszkodowany ma w tym interes prawny. Wprawdzie to powództwo nie może dotyczyć ustalenia, czy w miejscu pracy wystąpił mobbing, ale umożliwi wystąpienie przeciwko pracodawcy, który nie podjął żadnych działań przeciwdziałających mobbingowi. Tak więc możliwość wniesienia

²² I CKN 693/00, niepubl.

takiego powództwa przyznaje ofierze mobbingu ochronę prawną i tym samym pracodawcę czyni odpowiedzialnym za fakt jego występowania. Idąc dalej, należy stwierdzić, że dopuszczalność roszczeń, z którymi może wystąpić pracownik na podstawie Kodeksu pracy, prowadzi do braku interesu prawnego w wytoczeniu powództwa na podstawie art. 189 k.p.c.

Jak słusznie zauważają M. Bojarski i W. Radecki²³, sprawca mobbingu może ponieść odpowiedzialność na gruncie Kodeksu wykroczeń, jeżeli w sposób złośliwy będzie wprowadzał inną osobę w błąd lub niepokoił ją w celu jej dokuczenia. Takie wykroczenie jest penalizowane w art. 107 k.w. Należy wyrazić ubolewanie, iż jedynie w takiej sytuacji można mówić o kwalifikowaniu mobbingu jako wykroczenia. Trzeba zatem postulować *de lege ferenda* poszerzenie zakresu przedmiotowego art. 107 k.w. przez wprowadzenie penalizacji również za działania mające na celu zastraszanie lub ośmieszenie pracownika. Takie rozwiązanie z pewnością mogłoby przyczynić się do łatwiejszego eliminowania mobbingu z miejsc pracy. Co więcej, mobbing może być kwalifikowany na podstawie art. 218 k.k. z tym jednak zastrzeżeniem, że musi być dokonany przez pracodawcę lub osobę działającą w jego imieniu w sposób uporczywy. Jeżeli pracodawca naruszył złośliwie albo uporczywie prawa pracownika, może ponieść odpowiedzialność w postaci kary grzywny, ograniczenia wolności, a nawet kary pozbawienia wolności do lat 2.

Jeżeli w miejscu pracy natomiast wystąpił drastyczny mobbing, pracodawca może być pociągnięty także do jeszcze innej odpowiedzialności karnej. Może ponieść tę odpowiedzialność z art. 156 Kodeksu karnego, jeżeli dojdzie do spowodowania ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, na przykład przez spowodowanie u pracownika choroby nieuleczalnej lub długotrwałej choroby zagrażającej życiu. Odpowiedzialność karna może być orzeczona w granicach od 1 roku do 10 lat pozbawienia wolności. Można mówić również o odpowiedzialności z art. 157 k.k. w sytuacji, gdy dojdzie do wywołania rozstroju zdrowia pracownika. Wtedy odpowiedzialność karna może wynieść nawet do 2 lat pozbawienia wolności bądź zostać wyrażona ograniczeniem wolności pracodawcy.

Pracodawca może ponieść również odpowiedzialność karną, jeżeli znęca się fizycznie bądź psychicznie nad pracownikiem. Wtedy w grę wchodzi odpowiedzialność z art. 207 k.k., który przewiduje zagrożenie sankcją karną w postaci pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5. Jeżeli natomiast pracodawca stosuje groźbę bezprawną lub przemoc w celu zmuszenia pracownika do określonego działania czy zaniechania, wówczas taki czyn jest zagrożony sankcją od 3 do 5 lat.

Roszczenia prawne przysługujące poszkodowanemu wskutek mobbingu muszą stanowić gwarancję jego praw. W pierwszej kolejności powinny również zapewniać o braku bezkarności mobberów i możliwości uzyskania chociażby w części rekompensaty za wyrządzoną szkodę. Ponadto powinny też oddziaływać na pracodawców w sposób zniechęcający do braku reakcji w zakresie prze-

²³ M. Bojarski, W. Radecki, *Kodeks wykroczeń*, Warszawa 2005, s. 607–608.

ciwdziałania i likwidowania mobbingu w ich miejscu zatrudnienia. Możliwość dochodzenia zarówno zadośćuczynienia, jak i odszkodowania na drodze procesu cywilnego pozwala chociaż w części zadośćuczynić wyrządzonej szkodzie i krzywdzie. Konieczność egzekwowania odpowiedzialności karnej za mobbing uzasadnia powinność eliminowania tego zjawiska ze środowiska pracy. Dlatego też *de lege ferenda* należy postulować ciągłe napiętnowanie zjawiska mobbingu na płaszczyźnie prawnej oraz wspieranie prowadzenia różnych kampanii antymobbingowych w celu ograniczenia jego występowania.

MOBBING — LEGAL CLAIMS THAT A VICTIM IS ENTITLED TO

Summary

Mobbing, as a legal and social phenomenon often occurring in workplaces, must be denounced, both in the legal regulations and in social non-acceptance. The aim of the paper is to present the legal claims which a worker, as a victim of mobbing, is entitled to make under civil and criminal law. In a civil action, through Art. 300 of the Labour Code, an employee who proves mobbing by his employer can claim both redress and compensation. The victim of mobbing can also claim compensation for the costs incurred relating to treatment, under Art. 444 § 1 of the Civil Code, in the case of bodily injury or health disorder. The sufferer may also seek compensation for the infringement of personal interests under Art. § 24 of the Civil Code. However, if serious mobbing has occurred in the workplace, the employer might also be held to criminal liability. He/she can bear the responsibility under Arts. 156 and 207 of the Penal Code.

Keywords: mobbing, legal regulations, workplace.