

Najciekawsze
orzeczenia

Bez winy nie ma odpowiedzialności za mobbing

WOKANDA

Jeżeli pracodawca wykaże, że podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi oraz że – obiektywnie rzecz biorąc – były to działania adekwatne i przynajmniej potencjalnie skuteczne, może uwolnić się od odpowiedzialności z tytułu postępowania podwładnych.

Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 3 sierpnia 2011 r. (I PK 35/11).

Stan faktyczny

Pracownik domagał się od pracodawcy zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia spowodowany mobbingiem. Sprawa trafiła do sądu. Sąd rejonowy zasądził zadośćuczynienie na rzecz pracownika, uznając, że pracodawca nie przeciwdziałał mobbingowi. Sąd okręgowy podtrzymał wyrok. Pełnomocnik pracodawcy wniósł skargę kasacyjną, podnosząc w szczególności, że sądy niezasadnie przyjęły odpowiedzialność pracodawcy na zasadzie ryzyka, a nie na zasadzie winy.

Rozstrzygnięcie

SN uznał, że skarga kasacyjna nie ma podstaw i podlega oddaleniu. W skardze zostało jednak podniesione istotne zagadnienie dotyczące odpowiedzialności pracodawcy z tytułu mobbingu. W ocenie SN, obowiązek przeciwdziałania mobbingowi jest obowiązkiem starannego działania. Oznacza to, że jeżeli pracodawca wykaże, że podjął realne i adekwatne działania, mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi, może uwolnić się od odpowiedzialności.

♦ ZDANIEM EKSPERTA



Sławomir Paruch

radca prawny, partner w kancelarii Raczkowski i Wspólnicy

W ocenie SN odpowiedzialność pracodawcy z tytułu mobbingu ma charakter kontraktowy. Przeciwdziałanie mobbingowi stanowi kontraktowy obowiązek pracodawcy. To powinność starannego działania, polegająca na podejmowaniu działań mających na celu zapobieganie i przeciwdziałanie mobbingowi. Do takich działań należy w szczególności wprowadzanie i stosowanie procedur antymobbingowych, prowadzenie szkoleń dla pracowników czy informowanie pracowników o potencjalnych zagrożeniach i ich konsekwencjach.

W przypadku zaistnienia mobbingu na pracodawcy spoczywa obowiązek wykazania, że dochował należytej staranności, podejmując działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi, a co za tym idzie – nie ponosi winy za mobbing. Rodzaj podejmowanych działań może być różny. Zależy od charakteru środowiska pracy w danym zakładzie. Istotne, aby były to działania realne i adekwatne do celu oraz aby obiektywnie dawały rękojmię skuteczności.

W ocenie SN, jeżeli pracodawca udowodni, że podjął takie działania, może uwolnić się od odpowiedzialności. Nie ponosi jej bowiem, gdy do mobbingu doszło wskutek świadomego niestosowania się przez samego mobbowanego lub przez mobberów do obowiązujących procedur antymobbingowych. W tym ostatnim przypadku do odpowiedzialności może być pociągnięty wyłącznie sprawca (na zasadach wynikających z kodeksu cywilnego).

Powyższe stanowisko SN oznacza, że za mobbing pracodawca ponosi odpowiedzialność, o której mowa w art. 94³ k.p., na zasadzie winy. Jeżeli wykaże brak swojej winy, może uwolnić się od odpowiedzialności.

Takie stanowisko wydaje się uzasadnione. Konstruowanie odpowiedzialności na zasadzie ryzyka mogłoby prowadzić do zbyt dużego obciążenia pracodawcy. Z drugiej jednak strony może to powodować, że dla zatrudnionych bardziej opłacalne będzie dochodzenie roszczeń na podstawie kodeksu cywilnego – np. na podstawie art. 435 k.c., który przewiduje odpowiedzialność na zasadzie ryzyka podmiotu prowadzącego przedsiębiorstwo wprowadzane w ruch za pomocą sił przyrody. Wprawdzie SN wyraźnie wykluczył możliwość konstruowania odpowiedzialności za mobbing na zasadzie ryzyka, wskazując, że obowiązujące przepisy nie dają do tego podstawy. Można jednak wyobrazić sobie takie formułowanie roszczeń, że ich podstawą nie będzie mobbing, co będzie dawało możliwość dochodzenia tych roszczeń na zasadach określonych w art. 435 k.c., a nie na podstawie art. 94³ k.p. ■