

Monika Szaraniec

Katedra Prawa Cywilnego i Gospodarczego
Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

Zróźnicowanie roszczeń pracownika w przypadku wystąpienia mobbingu i molestowania w stosunku pracy

Streszczenie

W artykule przedstawiono pojęcia i zakres mobbingu oraz molestowania w środowisku pracy. Zwrócono uwagę na trudności w rozróżnieniu powyższych zjawisk na gruncie kodeksu pracy, które wynikają z zawarcia w przepisach je regulujących pojęć o charakterze nieostrym. Rozróżnienie tych zjawisk ma duże znaczenie z uwagi na odmienne sankcje wobec pracodawcy. W przypadku mobbingu pracownik może dochodzić odszkodowania za rozwiązanie stosunku pracy z tego powodu, a także zadośćuczynienia za wywołanie rozstroju zdrowia. W przypadku molestowania przysługuje mu jedynie odszkodowanie, którego przesłanką nie jest rozwiązanie umowy o pracę.

Słowa kluczowe: mobbing, molestowanie, dobra osobiste pracownika, odszkodowanie, zadośćuczynienie za wywołanie rozstroju zdrowia.

1. Wprowadzenie

Pojęcia mobbingu oraz molestowania (jednego z przejawów dyskryminacji) oraz ich zakres są trudne do odróżnienia. Trudności te wynikają z zawarcia w przepisach regulujących te zjawiska pojęć o charakterze nieostrym. Tymczasem rozróżnienie tych zjawisk ma duże znaczenie z uwagi na odmienne sankcje wobec

pracodawcy. W przypadku mobbingu pracownik może dochodzić odszkodowania za rozwiązanie stosunku pracy z tego powodu, a także zadośćuczynienia za wywołanie rozstroju zdrowia. W przypadku molestowania przysługuje mu jedynie odszkodowanie, którego przesłanką nie jest rozwiązanie umowy o pracę.

2. Istota mobbingu i obowiązek przeciwdziałania temu zjawisku

Zgodnie z art. 94³ par. 2 kodeksu pracy [Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. ...] (dalej: k.p.)¹ mobbing oznacza wszelkie działania i zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, polegające na systematycznym i długotrwałym nękananiu oraz 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. Pojęcie mobbingu pojawiło się w języku polskim w znaczeniu, jakie nadano mu w anglojęzycznych opracowaniach naukowych z dziedzin socjologii, psychologii oraz prawa [Kodeks pracy... 2011, s. 530]. Twórcą tego pojęcia jest niemiecki psychiatra H. Leyman. Zdefiniował on mobbing jako terror psychiczny, zaczepianie, izolowanie, obmawianie, nieprzyjazne wypowiedzi i zachowanie osoby lub grupy osób w stosunku do innej osoby lub grupy osób. Mianem mobbingu określa się także okrutne i niesprawiedliwe traktowanie, rozumiane jako takie zachowania lub sytuacje – bez podtekstów seksualnych lub rasistowskich – które są dla odbiorcy niepożądane, nieprzyjemne, niepoprawne, poniżające lub łamią prawa człowieka [Prawo pracy... 2012, s. 205]. Co istotne, mobbingiem są działania skierowane przeciwko pracownikowi, natomiast sprawcą mobbingu (mobberem) może być pracodawca będący osobą fizyczną, osoby zarządzające w imieniu pracodawcy zakładem pracy, przełożeni lub inni pracownicy. Jeżeli zatem działania są skierowane przeciwko pracownikowi, są one objęte prawną definicją mobbingu, jeśli natomiast takie same działania skierowane są przeciw innym osobom, w tym – co czasem się zdarza – przeciw pracodawcy lub przełożonemu (niebędącemu pracownikiem), nie mieszczą się w kodeksowej definicji mobbingu [Prawo pracy... 2012, s. 205].

Dla ustalenia, czy mamy do czynienia z mobbingiem i ewentualnymi roszczeniami z tego tytułu przysługującymi pracownikowi, znaczenie ma przytoczona wyżej definicja tego zjawiska zawarta w kodeksie pracy. Na jej podstawie można wyróżnić kilka charakterystycznych cech mobbingu, m.in. [Prawo pracy... 2012, s. 362]:

¹ Art. 94³ został dodany na mocy Ustawy z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy „Kodeks pracy” oraz o zmianie niektórych innych ustaw.

- występują działania i zachowania skierowane przeciwko pracownikowi,
- działania te polegają na nękanii i zastraszaniu go,
- są one systematyczne i długotrwałe,
- celem tych działań jest poniżenie lub ośmieszenie pracownika, odizolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników,
- w efekcie u pracownika wykształca się zaniżona ocena przydatności zawodowej, poczucie poniżenia lub ośmieszenia albo następuje odizolowanie go od współpracowników bądź wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Aby można było mówić o mobbingu, muszą być spełnione wszystkie powyższe przesłanki, a więc działania pracodawcy muszą być jednocześnie uporczywe i długotrwałe oraz muszą polegać na nękanii lub zastraszaniu pracownika (zob. [Wyrok SN z dnia 5 grudnia 2006 r. ..., Wyrok SN z dnia 8 grudnia 2005 r. ...]). Cechą mobbingu, która odróżnia go od dyskryminacji, jest zatem ciągłość i długotrwałość negatywnego oddziaływania mobbera na pracownika, co wyklucza zachowania jednorazowe i incydentalne [Cieślak i Stelina 2004, s. 18; Gładoch 2006, s. 18]. W doktrynie podkreśla się, że cecha mobbingu w postaci uporczywości i długotrwałości działania sprawcy lub sprawców jest trudna do stwierdzenia, co może prowadzić do dużej dowolności w ocenie zjawiska mobbingu [Cieślak i Stelina 2004, s. 18]. Dla uznania danego przypadku za mobbing niezbędne jest stwierdzenie, że pracownik był poddany nękanii lub zastraszaniu przez długi czas. Ocena uporczywości i długotrwałości oddziaływania na pracownika ma charakter zindywidualizowany – musi być każdorazowo dokonana dla konkretnego przypadku. Należy mieć przy tym na uwadze, że wszystkie przesłanki – zarówno co do okresu trwania mobbingu, kierowanego i celowego działania sprawcy oraz wystąpienia zawartych w przepisie art. 94³ k.p. jego skutków – muszą zostać spełnione łącznie².

W art. 94³ par. 1 k.p. ustawodawca nałożył na pracodawcę obowiązek przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy. W literaturze przedmiotu podkreśla się, że przed ustanowieniem powyższego przepisu na pracodawcy ciążył obowiązek

² Por. [Wyrok SN z dnia 5 października 2007 r. ..., Wyrok SN z dnia 5 grudnia 2006 r. ..., Wyrok SN z dnia 8 grudnia 2005 r. ...]. Mobbingiem nie są działania pracodawcy polegające na uświadomieniu wszystkim pracownikom sytuacji ekonomicznej spółki i wynikającej z niej potrzeby dokonania restrukturyzacji zatrudnienia, z czym wiąże się akcja informacyjna i wprowadzenie odpraw dla pracowników, którzy w określonym terminie skorzystają z programu dobrowolnych odejść. Również towarzysząca zapowiedzianym zwolnieniom z pracy atmosfera napięcia psychicznego wśród członków załogi nie może zostać uznana za mobbing – zob. [Kodeks pracy... 2009, s. 365], por. też [Wyrok SN z dnia 20 marca 2007 r. ...]. Działania podjęte w celu zwolnienia pracownika zgodnie z prawem, np. wypowiedzenie mu umowy o pracę, także nie mogą być traktowane jako mobbing. Jest to bowiem zgodne z prawem wykonywanie uprawnień pracodawcy, a jako że jest to działanie jednorazowe, nie można przypisać mu cech długotrwałości i stałości – zob. [Prawo pracy... 2012, s. 207].

przeciwdziałania temu zjawisku, ale wynikał on z ogólnych zasad prawa pracy, tj. szanowania godności i innych dóbr osobistych pracowników (art. 11¹ k.p.) oraz obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 15 k.p.) [Szewczyk 2002, s. 10–11; Cieślak i Stelina 2003, s. 76]. Pracodawca może używać środków organizacyjnych i perswazyjnych, a gdy są one nieskuteczne, może zastosować sankcje przewidziane w prawie pracy [*Kodeks pracy. Komentarz LEX...* 2004]. W doktrynie podkreśla się, że podstawowym narzędziem pracodawcy służącym zapobieganiu i zwalczaniu zjawisku mobbingu jest regulamin pracy [Rogowski 2004, s. 336]. Pracodawca może wypełniać omawiany obowiązek poprzez działania ukierunkowane na [*Kodeks pracy. Komentarz...* 2009, s. 366]:

- zapobieganie wystąpieniu przemocy psychicznej w miejscu pracy,
- pomoc ofierze i wyeliminowanie mobbingu występującego w środowisku pracy³.

Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi jest zobowiązaniem starannego działania [Wyrok SN z dnia 3 sierpnia 2011 r. ...]. Zdaniem niektórych, jeśli pracodawca wykaże, że podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi, i oceniając je obiektywnie, da się potwierdzić ich potencjalną skuteczność, pracodawca może zwolnić się od odpowiedzialności [*Kodeks pracy. Komentarz...* 2004a].

3. Roszczenia pracownika poddanego mobbingowi

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a okoliczności te – według ogólnych reguł dowodowych (art. 6 kodeksu cywilnego [Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. ...], dalej: k.c.) – powinny być wskazane przez pracownika, który z tego faktu wywodzi skutki prawne (por. [Wyrok SN z dnia 5 grudnia 2006 r. ..., Wyrok SN z dnia 8 grudnia 2005 r. ...]). Zachowań mobbingowych w stosunku do pracownika mogą się dopuścić przełożeni albo inni pracownicy, a nawet osoby trzecie przebywające w miejscu pracy (np. osoby wykonujące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych albo klienci) [*Prawo pracy...* 2012, s. 207], jednak to na pracodawcy ciąży obowiązek przeciwdziałania mobbingowi i to pracodawca

³ Zapobieganie przez pracodawcę zjawisku mobbingu w miejscu pracy może polegać na odpowiedniej organizacji pracy i tworzeniu właściwych zasad przepływu informacji, a także kształtowaniu w miejscu pracy zasad współżycia społecznego, przeciwdziałaniu dyskryminacji w zatrudnieniu oraz wypełnianiu wynikającego wprost ze stosunku pracy obowiązku dbania o dobro i lojalność względem pracownika. Por. też [Wyrok SN z dnia 16 września 1999 r. ..., Wyrok SN z dnia 17 lutego 2004 r. ..., Wyrok SN z dnia 11 czerwca 2003 r. ...].

ponosi odpowiedzialność za mobbing, także w przypadku, gdy dopuszczają się go względem siebie pracownicy [*Prawo pracy...* 2012, s. 207]⁴. W opinii części doktryny z istnienia obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi nie wynika jeszcze, że pracodawca ponosi absolutną odpowiedzialność prawną za działania mobbingowe w zakładzie pracy [*Kodeks pracy...* 2011, s. 532]. Trudno jednak zgodzić się z tą tezą, bowiem prawne konsekwencje mobbingu ponosi właśnie pracodawca (zob. art. 94³ par. 3 i 4 k.p.). Pracodawca odpowiada zarówno za czynne znęcanie się psychiczne nad pracownikami, jak i za niewywiązanie się z obowiązku przeciwdziałania występowaniu terroru psychicznego w miejscu pracy [Dorre-Nowak 2004, s. 13].

Na podstawie przepisów kodeksu pracy pracownik poddany mobbingowi może dochodzić swoich praw, jeżeli mobbing wywołał u niego rozstrój zdrowia lub gdy skutek mobbingu pracownik zdecydował się rozwiązać umowę o pracę. Z roszczeniem odszkodowawczym może natomiast wystąpić wyłącznie pracownik, który doznał rozstroju zdrowia. Ciężar dowodu w zakresie związku przyczynowo-skutkowego pomiędzy mobbingiem i powstaniem rozstroju zdrowia oraz w kwestii rozmiarów doznanej krzywdy spoczywa na pracowniku (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p., por. [Wyrok SN z dnia 5 października 2007 r. ...]). Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego ustawowe przesłanki mobbingu określone w art. 94³ par. 2 k.p. muszą być spełnione łącznie i powinny być wskazane przez pracownika (por. [Wyrok SN z dnia 5 grudnia 2006 r. ...]). Pracownik kieruje przeciw pracodawcy roszczenie o zadośćuczynienie za doznaną krzywdę niezależnie od tego, kto dopuścił się mobbingu – ponieważ, jak już podkreślono, to na pracodawcy ciąży obowiązek zapewnienia środowiska wolnego od mobbingu [*Prawo pracy...* 2012, s. 208].

Warunkiem nabycia prawa do zadośćuczynienia za doznaną krzywdę jest doznanie rozstroju zdrowia kwalifikowanego w kategoriach medycznych [*Kodeks pracy. Komentarz LEX...* 2004]. Nie jest w tym przypadku wystarczające wykazanie następstw w sferze psychicznej poszkodowanego, takich jak uczucie smutku, przygnębienie, żalu i innych negatywnych emocji (por. [Wyrok SA w Krakowie z dnia 29 lutego 2000 r. ...]). W przepisie art. 94³ par. 3 k.p. ustawodawca odstąpił od typowego dla kodeksu pracy ustalenia wysokości świadczeń na rzecz pracownika w formie określonego przepisami limitu czy ryczałtu, zatem ustalenie sumy zadośćuczynienia może okazać się trudne. Zwraca się uwagę, że nieokreślony charakter posiada w szczególności pojęcie sumy odpowiedniej [*Kodeks pracy. Komentarz LEX...* 2004]. Kryteria, którymi należy się kierować przy ustalaniu wysokości zadośćuczynienia, zostały wskazane w judykaturze. Zgodnie z orzecnictwem zadośćuczynienie ma mieć charakter przede wszystkim kompensacyjny,

⁴ Zdaniem autorki nie ma bowiem znaczenia, kto jest mobberem.

wobec czego jego wysokość nie może stanowić zapłaty symbolicznej, lecz musi przedstawiać ekonomicznie odczuwalną wartość. Jednocześnie suma ta nie może być nadmierna w stosunku do doznanej krzywdy, lecz „odpowiednia”. Oznacza to, że powinna być – przy uwzględnieniu krzywdy poszkodowanego – utrzymana w rozsądnych granicach, odpowiadających aktualnym warunkom i przeciętnej stopie życiowej społeczeństwa [Wyrok SN z dnia 28 września 2001 r. ...]. Sąd Najwyższy stwierdził, że przy ocenie „odpowiedniej sumy” należy brać pod uwagę wszystkie okoliczności danego przypadku mające wpływ na rozmiar doznanej krzywdy, przy czym krzywda ujmowana jest jako cierpienie psychiczne oraz fizyczne – celem zadośćuczynienia jest złagodzenie tych cierpień. Zadośćuczynienie powinno mieć charakter całościowy i obejmować wszystkie cierpienia psychiczne i fizyczne, zarówno te już doznane, jak i te, które mogą wystąpić w przyszłości. Przy ocenie wysokości zadośćuczynienia za krzywdę należy uwzględnić głównie nasilenie cierpień, długotrwałość choroby, rozmiar kalectwa, trwałość następstw zdarzenia oraz konsekwencje uszczerbku na zdrowiu w życiu osobistym i społecznym [Wyrok SN z dnia 20 czerwca 1999 r. ...].

Konstrukcja zadośćuczynienia przewidziana w kodeksie pracy zawiera wiele różnic w stosunku do rozwiązań przyjętych w kodeksie cywilnym⁵, niemniej wskazuje się, że art. 94³ par. 3 k.p. jest wzorowany na art. 444 i 445 k.c. [*Kodeks pracy...* 2012]⁶.

Ustawodawca w kodeksie pracy uregulował w sposób szczególny odpowiedzialność pracodawcy za krzywdę pracownika w postaci rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem, nie uregulował natomiast odpowiedzialności pracodawcy za szkody majątkowe, które poniósł pracownik na skutek rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem (taka odpowiedzialność pracodawcy jest regulowana przepisami kodeksu cywilnego). W literaturze przedmiotu podkreśla się, że trudno znaleźć wytlumaczenie zróżnicowania podstaw odpowiedzialności pracodawcy za szkody majątkowe i za krzywdę, które są wywołane rozstrojem zdrowia będącego następstwem mobbingu [*Kodeks pracy...* 2011, s. 533].

Odmienność powyższego rozwiązania została zaakcentowana przez Sąd Najwyższy, który stwierdził, że instytucja mobbingu jest kwalifikowanym deliktem prawa pracy, a sankcje za jego stosowanie są zdarzeniami prawa pracy. Wobec tego sądy pracy powinny wydawać wyroki przede wszystkim na podstawie

⁵ Na temat zadośćuczynienia na gruncie kodeksu cywilnego zob. [*Kodeks cywilny...* 2002, s. 1026 i nast.].

⁶ Autorka podkreśla, że istnieją granice zastosowania na drodze analogii przepisów art. 444 i 445 k.c., które dotyczą przede wszystkim możliwości zwrotu kosztów związanych z rozstrojem zdrowia (w szczególności kosztów leczenia) oraz renty. Różnice te wynikają z obowiązku ubezpieczenia każdego pracownika w ramach systemu ubezpieczeń społecznych i zdrowotnych – ten obowiązek nie występuje w przypadku skutków cywilnoprawnych.

art. 94³ k.p., ale powinny kierować się również dorobkiem judykatury cywilistycznej z zakresu orzekania o zadośćuczynieniu za doznaną krzywdę (art. 445 par. 1 i 448 k.c.) [Wyrok SN z dnia 29 marca 2007 r. ...]. Zgodnie z wyrażonym w tym wyroku stanowiskiem zadośćuczynienie za doznaną krzywdę, o którym mowa w art. 94³ par. 3 k.p., obejmuje nie tylko zadośćuczynienie za uszczerbek niemajątkowy, lecz także pokrycie szkód majątkowych wywołanych rozstrojem zdrowia [Kodeks pracy... 2011, s. 534].

Według Sądu Najwyższego pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy zadośćuczynienia za doznaną krzywdę na podstawie art. 94³ par. 3 k.p. i odszkodowania na podstawie przepisów kodeksu cywilnego [Wyrok SN z dnia 2 października 2009 r. ...].

Podstawę prawną dochodzenia od pracodawcy roszczeń majątkowych, czyli zadośćuczynienia i odszkodowania z tytułu mobbingu, stanowi zatem w pierwszej kolejności art. 94³ par. 3 i 4 k.p. W orzecznictwie został sformułowany natomiast pogląd, zgodnie z którym przed sądem pracy pracownik może dochodzić naprawienia przez pracodawcę tej części szkody majątkowej i niemajątkowej z tytułu mobbingu, która nie może być naprawiona na podstawie art. 94³ k.p., a więc bez uwzględnienia świadczeń otrzymanych z systemu ubezpieczeń społecznych i zdrowotnych. Chodzi tutaj w szczególności o roszczenie przewidziane w art. 444 k.c., do którego odsyła art. 300 k.p., czyli o majątkowe naprawienie szkody spowodowanej uszkodzeniem ciała lub utratą zdrowia (w tym o rentę) [Kodeks pracy... 2012].

Należy zaznaczyć przy tym, że kodyfikacja zjawiska mobbingu nie ograniczyła prawnych możliwości dochodzenia przez poszkodowanego lub pokrzywdzonego pracownika (który był ofiarą mobbingu, ale nie doznał rozstroju zdrowia) roszczeń o naprawienie szkody majątkowej lub krzywd niematerialnych na podstawie przepisów kodeksu cywilnego. dotyczących ochrony dóbr osobistych (zob. art. 24 par. 1 i 2 k.c., por. też [Wyrok SN z dnia 2 października 2009 r. ...]).

W sytuacji, gdy pracownik był ofiarą mobbingu i z tego powodu rozwiązał stosunek pracy, może dochodzić od pracodawcy także odszkodowania (art. 94³ par. 4 k.c.). Na gruncie art. 94³ par. 4 k.p. mobbing może zatem stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę. Ustawodawca nie określa sposobu rozwiązania umowy o pracę, co pozwala przyjąć, że może być to zarówno rozwiązanie za wypowiedzeniem, jak i bez wypowiedzenia. Skoro mobbing jest kwalifikowanym deliktem prawa pracy, spełnia on przesłankę zawartą w art. 55 par. 1¹ k.p., jaką jest ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika, przy czym przy tym sposobie rozwiązania umowy o pracę istotne jest, aby pracownik złożył stosowne oświadczenie najpóźniej w ciągu miesiąca od ustania mobbingu [Kodeks pracy... 2012]. W obu wymienionych przypadkach pracownik może dochodzić odszkodowania i jest zobowiązany do zachowania formy pisemnej z podaniem przyczyny rozwiązania stosunku pracy.

Uprawnienie do dochodzenia odszkodowania zostało zawężone podmiotowo do pracowników, których stosunek pracy powstał na podstawie umowy o pracę. Z trudnych do wytłumaczenia powodów nie zostali nim objęci pracownicy, których stosunek pracy powstał na innej podstawie niż umowa o pracę (tj. powołania, mianowania, wyboru, spółdzielczej umowy o pracę) [*Kodeks pracy...* 2009, s. 368]. Odszkodowanie to ma charakter kompensacyjny i służy naprawieniu szkody, jaką pracownik poniósł na skutek mobbingu. Wysokość odszkodowania jest zatem wyznaczana nie tylko poprzez uszczerbek powstały wskutek rozwiązania przez pracownika stosunku pracy (mierzony wartością utraconego przez niego wynagrodzenia), lecz także poprzez inne szkody poniesione przez pracownika (np. koszty związane z rozstrojem zdrowia wywołanym przez mobbing) [*Kodeks pracy. Komentarz...* 2004b].

Wysokość odszkodowania za poniesioną przez pracownika szkodę nie została przez ustawodawcę wskazana, jednak zastrzeżono, że nie może być ona niższa od minimalnego wynagrodzenia za pracę. Zasądzone odszkodowanie powinno odpowiadać pełnej wysokości poniesionej przez pracownika szkody [*Kodeks pracy...* 2009, s. 369]. Sąd Najwyższy przyjął, że z tytułu mobbingu pracownik może dochodzić od pracodawcy odszkodowania na podstawie przepisów kodeksu cywilnego o odpowiedzialności deliktowej (art. 415 i nast. k.c.) – zob. [Wyrok SN z dnia 2 października 2009 r. ...].

Nie ma przeszkód, aby pracownik, który z powodu mobbingu doznał rozstroju zdrowia i rozwiązał umowę o pracę, dochodził od pracodawcy zarówno zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę, jak i odszkodowania za poniesioną krzywdę [*Kodeks pracy...* 2009, s. 369].

4. Molestowanie jako przejaw dyskryminacji

Należy podkreślić, że pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków [Kucharska 2012, s. 17]. Dyskryminacja oznacza nieuzasadnione obiektywnymi przyczynami nierówne traktowanie. Większość działań, które określa się mianem dyskryminacji, jest przekroczeniem podstawowych praw i wolności człowieka.

Doprecyzowanie zasady, że jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu jest niedopuszczalna, zostało dokonane w przepisach art. 18^{3a}–18^{3e} k.p.

Dyskryminacja według art. 18^{3a} par. 2 k.p. polega na nierównym traktowaniu pracowników w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansu oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze

względem na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy [Kucharska 2012, s. 17]. W treści art. 18^{3a} par. 1 k.p. użyto określenia „w szczególności”, co stwarza możliwość przeciwdziałania dyskryminacji także ze względu na inne kryteria [*Kodeks pracy...* 2011, s. 117].

Następstwa naruszenia zasady równego traktowania w sferze zawodowej można podzielić na trzy grupy. Pierwsza dotyczy samego istnienia stosunku pracy – odmowy jego nawiązania lub kontynuowania. Druga obejmuje sytuacje występujące podczas trwania stosunku pracy, które mogą polegać na mniej korzystnym ukształtowaniu wynagrodzenia lub innych warunków zatrudnienia (miejsca pracy, czasu pracy itp.), albo na pominięciu przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą (np. z funduszu świadczeń socjalnych czy premii). Do trzeciej grupy należą te zdarzenia, które łączy się z rozwojem zawodowym pracownika, a w konsekwencji – z możliwością awansu na wyższe stanowisko w związku z podniesieniem kwalifikacji, z utrzymaniem się w pracy w związku z uzyskaniem lepszego przygotowania zawodowego, z możliwością podwyższenia wynagrodzenia oraz z wyróżnieniem pracownika i wytypowaniem go do udziału w szkoleniu, bowiem nawet pozbawienie pracownika udziału w szkoleniu, spowodowane naruszeniem zasady równego traktowania, może być przez niego bardzo negatywnie odbierane [Kędziora i Śmiszek 2010, s. 28].

Dyskryminacja polega na zróżnicowaniu praw i obowiązków osób, które charakteryzują się taką samą istotną (relewantną) cechą [*Kodeks pracy. Komentarz...* 2004a]. Kodeks pracy rozróżnia dyskryminację pośrednią i bezpośrednią (zob. art. 18^{3a} par. 3 i 4 k.p.). Dyskryminacja pośrednia występuje w zakresie pozornie neutralnych, lecz w istocie niekorzystnych warunków zatrudnienia wszystkich lub znacznej części pracowników, jeżeli nie mogą być one obiektywnie uzasadnione innymi względami [*Kodeks pracy...* 2009, s. 51]. O dyskryminacji pośredniej można mówić w sytuacji, gdy przepis, kryterium lub praktyka działają na szkodę przedstawicieli jednej grupy wyodrębnionej ze względu na jakąś cechę [*Kodeks pracy. Komentarz...* 2004a]. Dyskryminacja bezpośrednia może dotyczyć określonego pracownika, który ze względu np. na płeć, niepełnosprawność albo przekonania polityczne zostaje bezprawnie pozbawiony lub ograniczony w prawach przysługujących innym pracownikom będącym w takiej samej sytuacji jak on [*Kodeks pracy. Komentarz...* 2004a].

Przejawem dyskryminacji jest także zachęcanie innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazanie jej naruszenia. W tym zakresie dyskryminacja może przybrać formę zarówno pośrednią, jak i bezpośrednią. Z przepisu art. 18^{3a} par. 5 pkt 1 k.p. wynika również, że aktów dyskryminacji może dopuścić się osoba działająca w imieniu pracodawcy, ale także inny podmiot, który ma wpływ na warunki pracy, np. członek związku zawodowego [*Kodeks pracy...* 2012].

Jako dyskryminację uznaje się molestowanie (art. 18^{3a} par. 5 pkt 2 k.p.) i molestowanie seksualne⁷ (art. 18^{3a} par. 6 k.p.). Przez molestowanie w myśl przepisów należy rozumieć niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i wytworzenie wokół niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.

W doktrynie podnosi się jednak, że molestowanie nie musi skutkować nierównym traktowaniem opisanym w art. 18^{3a} par. 1–4 k.p. Zachowanie sprawcy, które prowadzi do naruszenia godności pracownika i wytworzenia wokół niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery, jest bowiem zawsze przejawem dyskryminacji. Takie ujęcie przepisu pozwala osobie molestowanej na połączenie środków ochrony przewidzianej z tytułu dyskryminacji, jak i naruszenia dóbr osobistych, molestowanie zawsze polega bowiem na naruszeniu godności pracownika [*Kodeks pracy...* 2012; *Kodeks pracy. Komentarz...* 2004b, s. 204]. Zdaniem innych molestowanie jest w większym stopniu naruszeniem godności osoby zatrudnionej niż jej dyskryminacją [Szewczyk 2007]. Należy się zgodzić z poglądem, że z uwagi na zamieszczenie definicji molestowania w art. 18^{3a} k.p. i odwołanie się w par. 2 do par. 1 tego przepisu omawiana definicja jest powiązana z kryteriami dyskryminacyjnymi zawartymi w kodeksie pracy. Dodatkowo molestowanie traktowane jako dyskryminacja w zatrudnieniu oprócz poniżenia musi skutkować pogorszeniem sytuacji pracowniczego osoby molestowanej w stosunku do innych osób zatrudnionych [Lankamer i Potocka-Szmoń 2006, s. 16]. W świetle powyższych opinii nie każde molestowanie pracownika należy utożsamiać z naruszeniem zasady równego traktowania, szczególnie wtedy, kiedy nie ma ono charakteru niedozwolonego różnicowania osoby zatrudnionej. Molestowanie będzie natomiast zawsze miało związek z naruszeniem przez podmiot zatrudniający godności i innych dóbr osobistych osób zatrudnionych [Studia... 2003/2004, s. 157 i nast.].

Właściwy wydaje się zatem pogląd, że każde zachowanie będące molestowaniem osoby zatrudnionej jest naruszeniem jej godności i stanowi naruszenie zasady określonej w art. 11¹ k.p. [Gesdorf, Rączka i Skoczyński 2004, s. 67]. Ze względu na zasadę równości między ludźmi, której formalnym wyrazem jest zasada równości wobec prawa, godność osobista osoby zatrudnionej jest też nierozzerwalnie związana z zakazem dyskryminacji, zatem jakkolwiek dyskryminacja zawsze będzie stanowić naruszenie godności [Szewczyk 2007].

Odpowiedzialność za molestowanie nie jest ograniczona w kodeksie pracy do pracodawcy bądź osoby działającej w jego imieniu. Sprawcą może być inny pracownik, co nie dotyczy pozostałej dyskryminacji w zatrudnieniu. Za takie zachowanie pracownika odpowiada pracodawca, jednak nie wyklucza to odpo-

⁷ Ze względu na ograniczone ramy niniejszego opracowania zagadnienie molestowania seksualnego nie zostanie w nim omówione.

wiedzialności sprawy molestowania [*Kodeks pracy...* 2011, s. 119]. Pracodawca może też odpowiadać za zachęcanie do dyskryminacji lub wręcz nakazywanie jej (zob. art. 18^{3a} par. 5 pkt 1 k.p.).

Molestowanie ma charakter subiektywny, ponieważ jest „niepożądane” [*Kodeks pracy...* 2011, s. 117]. Wiąże się ono z subiektywnymi przeżyciami osoby molestowanej i polega na nieakceptowanym przez nią zachowaniu innej osoby. W przeciwieństwie do mobbingu molestowanie nie łączy się z długotrwałym nękaniami, lecz może wystąpić na skutek jednorazowego działania zmierzającego do poniżenia pracownika [*Kodeks pracy...* 2012]. Najistotniejsze jest to, aby w sytuacji, w której pracownik czuje się molestowany, zareagował w bezpośredni sposób. Może to uczynić słowem lub gestem, lecz w taki sposób, aby osoba molestująca zrozumiała komunikat, że nie zgadza się on na takie zachowania w stosunku do niego i odbiera je jako naruszające jego godność lub jako zachowania poniżające czy upokarzające. Wyraźny sprzeciw osoby molestowanej jest warunkiem koniecznym, aby mogła ona skorzystać z pomocy prawnej.

Z przepisów prawa wynika, że każda osoba określa, jakie zachowanie może zaakceptować, a jakie uznaje za obraźliwe. Poleganie wyłącznie na subiektywnej ocenie tej kwestii przez pracownika mogłoby jednak prowadzić do niesłusznych oskarżeń wysuwanych pod adresem pracodawcy lub innych osób działających w jego imieniu [*Kodeks pracy...* 2012]. Sąd Najwyższy zakwestionował jako jedynie słuszną subiektywną ocenę naruszenia dóbr osobistych przez pracownika, twierdząc, że ocena naruszenia dobra osobistego nie może być dokonana według miary indywidualnej wrażliwości osoby, która czuje się dotknięta zachowaniem innej osoby (por. [Wyrok SN z dnia 5 kwietnia 2002 r. ..., Wyrok SN z dnia 17 września 2004 r. ...]). Obok subiektywnych odczuć pracownika konieczna jest także obiektywna ocena konkretnych okoliczności.

5. Roszczenia pracownika molestowanego

Istotne znaczenie w analizowanej kwestii ma przepis art. 18^{3b} par. 1 k.p., przesuwać ciężar dowodu na pracodawcę w razie powstania uprawdopodobnionego zarzutu molestowania. Pracodawca ma możliwość uwolnienia się od zarzutu dyskryminacji, jeżeli wykaże, że powyższe skutki zostały wywołane obiektywnymi powodami, do których można zaliczyć przede wszystkim posiadane przez pracowników kwalifikacje i predyspozycje do wykonywania pracy określonego rodzaju [*Prawo pracy...* 2012, s. 192]⁸. Pracodawca musi więc udowodnić, że nie dopuścił się w tej mierze naruszenia oraz działał w ramach dopuszczalnego prawa i kierował

⁸ Autorka słusznie twierdzi, że katalog typowych naruszeń równości w zatrudnieniu nie ma charakteru zamkniętego. Zupełnie inaczej jest w przypadku sformułowanych w kodeksie pracy

się względami obiektywnymi przy przyjęciu do pracy, a następnie podczas trwania stosunku pracy i przy jego rozwiązaniu [*Kodeks pracy...* 2009, s. 53]. Pracownik powinien natomiast wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania – wówczas ciężar dowodu przechodzi na pracodawcę (zob. [Wyrok SN z dnia 9 czerwca 2006 r. ..., Wyrok SN z dnia 9 stycznia 2006 r. ...]).

Duże znaczenie dla ochrony przed molestowaniem mają nie tylko przepisy antidyskryminacyjne, ale również dotyczące ochrony dóbr osobistych w zatrudnieniu. Należy podkreślić, że molestowanie w zatrudnieniu może naruszać także inne dobra osobiste (np. zdrowie), a granice poszczególnych dóbr osobistych mogą się przecinać. To samo zachowanie może często stanowić naruszenie więcej niż jednego dobra [Szewczyk 2007].

W sytuacji, gdy molestowanie jest jednocześnie dyskryminacją i naruszeniem godności pracownika, jego prawa są chronione łącznie przez art. 11¹ i art. 11³ k.p. Osoba molestowana może szukać ochrony prawnej na podstawie art. 11¹ k.p. Ze względu na to, że zjawiska te są jednocześnie dyskryminacją, może wystąpić zbieg odpowiedzialności z art. 11¹ i art. 11³ w związku z art. 18^{3e} k.p. Wybór podstawy prawnej należy do osoby poszkodowanej [Szewczyk 2007].

W razie zaistnienia molestowania pracownika przez pracodawcę, które powoduje przejaw niedozwolonego różnicowania go w stosunku do innych osób zatrudnionych, pracownik ten może żądać odszkodowania (zob. art. 18^{3d} k.p.) [*Kodeks pracy...* 2009, s. 54]⁹.

Wysokość odszkodowania wynosi nie mniej niż minimalne wynagrodzenie ustalane na podstawie odrębnych przepisów. Z charakteru odszkodowania wynika, że powinno ono odpowiadać poniesionej szkodzie [Iwulski i Sanetra 2003, s. 96]. Przy ustalaniu wysokości odszkodowania należy brać pod uwagę wszystkie okoliczności naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w tym zwłaszcza rodzaj i intensywność działania dyskryminacyjnego oraz jego skutki [*Kodeks pracy...* 2004b, s. 72]. Według Sądu Najwyższego odszkodowanie powinno być skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające [Wyrok SN z dnia 7 stycznia 2009 r. ...]. Ustalając wysokość odszkodowania, należy uwzględnić okoliczności dotyczące obu stron stosunku pracy, szczególnie w przypadku odszkodowania mającego wyrównać szkodę niemajątkową pracownika, będącego zadośćuczynieniem za krzywdę [*Kodeks pracy...* 2011, s. 131].

Jeżeli dyskryminacja pracownika nie powoduje szkody majątkowej lub szkoda ta jest niższa od minimalnego wynagrodzenia, to pracownik ma prawo do odszkodowania. Brak określenia górnej granicy odszkodowania przez ustawodawcę może

sytuacji, które nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania pracowników – jest to katalog zamknięty (zob. art. 18^{3a} par. 2 k.p.).

⁹ Podkreśla się w literaturze, że odszkodowania może domagać się także kandydat do pracy (tj. niedoszły pracownik), jeśli do molestowania doszło na etapie rekrutacji.

otwierać drogę do nieuzasadnionych żądań. Należy zatem przyjąć, że wysokość odszkodowania powinna być odnoszona do innych odszkodowań uregulowanych w kodeksie pracy, zwłaszcza odszkodowania z tytułu wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę [*Kodeks pracy...* 2011, s. 131].

Obowiązek wypłaty odszkodowania ciąży na pracodawcy. Pracodawca odpowiada za pracowników, a także inne osoby działające w jego imieniu, jeśli dopuściły się molestowania. Odszkodowanie jest zasądzone przez sąd, co nie wyklucza jego dobrowolnego wypłacenia przez pracodawcę [*Kodeks pracy...* 2011, s. 132].

Warto także wskazać na art. 55 par. 1¹ k.p. – w przypadku molestowania ze strony podmiotu zatrudniającego, które naruszałoby godność pracownika albo zakaz dyskryminacji, pracownik ma prawo do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. O tym przepisie można mówić w aspekcie obowiązku pracodawcy zapewnienia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Zgodnie z przepisami ogólnymi (art. 15 oraz art. 95 pkt 4 i 10 k.p.) pracodawca jest bowiem zobowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz wpływać na kształtowanie w zakładach pracy zasad współżycia społecznego. Molestowanie jest natomiast zachowaniem, które nierzadko zagraża zdrowiu, a nawet życiu osób zatrudnionych [Szewczyk 2007].

6. Wnioski

Zjawiska mobbingu i molestowania coraz częściej mają znaczenie w stosunkach pracy, niemniej zdarza się, że są one mylone przez strony tych stosunków ze względu na mało precyzyjne rozróżnienie ich w przepisach. Zjawisko mobbingu jest rozważane przy okazji obowiązków pracodawcy, natomiast molestowanie tuż po podstawowych zasadach prawa pracy w rozdziale zatytułowanym „Równe traktowanie w zatrudnieniu”. Molestowanie jest jednym z przejawów dyskryminacji, jeżeli narusza godność pracownika i stwarza wobec niego wrogą, zastraszającą, poniżającą, upokarzającą lub uwłaczającą atmosferę, co skutkuje pogorszeniem sytuacji osoby molestowanej w stosunku do innych osób zatrudnionych¹⁰. Co istotne, molestowanie może być zdarzeniem jednorazowym, podczas gdy mobbing jest procesem trwającym przez dłuższy czas.

Ciężar dowodu w sprawach o molestowanie leży po stronie pracodawcy, a pracownik ma przedstawić fakty, które uprawdopodobnią wystąpienie nierównego traktowania. W przypadku mobbingu to pracownik ma obowiązek udowodnić, że zachowania, których doświadczał, są mobbingiem. Ponadto jeśli

¹⁰ Definicja ta jest zgodna z art. 18^{3a} par. 5 pkt 5 i 2 w związku z par. 1 i 2 tegoż artykułu. Taki pracownik będzie mógł wystąpić z roszczeniami wynikającymi z art. 18^{3d} k.p.

pracownik wnosi o zadośćuczynienie wynikłe z tytułu doznania pogorszenia stanu zdrowia, ma obowiązek udowodnić, że nastąpiło ono w wyniku mobbingu.

Sprawę komplikuje posługiwanie się przez ustawodawcę przy określaniu przesłanek zaistnienia mobbingu i molestowania pojęciami o charakterze nieostrym (np. „uporczywe i długotrwałe nękanie” czy „upokarzająca i uwłaczająca atmosfera”), co może mieć znaczenie na poziomie dowodowym. Ustalanie treści zwrotu nieostrego wymaga interpretacji tekstu prawnego oraz analizy *ad casum* zdarzenia będącego przedmiotem postępowania przed sądem pracy. Istnieje także możliwość powoływania się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, które rozstrzyga wiele wątpliwości w zakresie zjawiska mobbingu. Dotychczas nie wydano natomiast zbyt wielu orzeczeń sądowych będących podstawą do dookreślenia zjawiska molestowania. Niekoniecznie świadczy to o braku problemu – raczej wynika z faktu, że ofiary molestowania nie korzystają w pełni z przysługujących im uprawnień.

Reasumując powyższe rozważania, należy podkreślić, że wśród podstawowych różnic między mobbingiem i molestowaniem znajdują się [Bogatko 2009]:

- brak ochrony przed mobbingiem na etapie rekrutacji; ochrona przed molestowaniem na tym etapie,
- w przypadku mobbingu działania muszą być długotrwałe i uporczywe; molestowanie może być zachowaniem jednorazowym,
- mobbing nie odnosi się do cechy prawnie chronionej; w przypadku molestowania konieczny jest związek pogorszenia sytuacji prawnej pracownika z cechą prawnie chronioną (płeć, wiek, niepełnosprawność itd.),
- w przypadku mobbingu osoba stawiająca zarzut musi udowodnić, że była ofiarą mobbingu; w przypadku molestowania to pracodawca musi udowodnić, że nie doszło do nierównego traktowania, czyli ciężar dowodu zostaje przeniesiony na dyskryminującego,
- mobbing charakteryzuje celowość działań lub zachowań sprawcy; w przypadku molestowania motyw nie ma znaczenia.

Istotne jest także to, że pracownik może dochodzić odszkodowania, jeżeli przyczyną rozwiązania przez niego umowy o pracę był mobbing. Należałoby postulować *de lege ferenda* rozszerzenie możliwości dochodzenia odszkodowania również w przypadku zatrudnienia na podstawie powołania, mianowania, wyboru oraz spółdzielczej umowy o pracę. Wątpliwości budzi ograniczenie przez ustawodawcę powyższego roszczenia jedynie do osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Dodatkowo pracownik, który doznał rozstroju zdrowia z tytułu mobbingu, może dochodzić wypłacenia przez pracodawcę odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę. W przypadku molestowania poszkodowanemu przysługuje tylko odszkodowanie, którego przesłanką nie jest rozwiązanie umowy o pracę.

Należy jednak zaznaczyć, że pracownik, który był ofiarą mobbingu (ale nie doznał rozstroju zdrowia) lub też był ofiarą molestowania (ale nie wystąpiło jednocześnie nieuzasadnione różnicowanie sytuacji osoby zatrudnionej), ma możliwość dochodzenia roszczeń o naprawienie szkody majątkowej lub krzywd niematerialnych na podstawie kodeksu cywilnego w zakresie przepisów dotyczących ochrony dóbr osobistych. Każde zachowanie będące mobbingiem lub molestowaniem stanowi bowiem naruszenie godności i innych dóbr osobistych osoby zatrudnionej.

Literatura

- Bogatko K. [2009], *Poradnik antydyskryminacyjny. Mobbing a dyskryminacja*, Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego, Warszawa.
- Cieślak W., Stelina J. [2003], *Mobbing (prześladowanie) – próba definicji i wybrane zagadnienia prawne*, „Palestra”, nr 9–10.
- Cieślak W., Stelina J. [2004], *Definicja mobbingu oraz obowiązków pracodawcy przeciwdziałania temu zjawisku (art. 94³ KP)*, „Państwo i Prawo”, z. 12.
- Dorre-Nowak D. [2004], *Zbieg środków ochronnych przed molestowaniem seksualnym i mobbingiem*, „Prawo i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 11.
- Gesdorf M., Rączka K., Skoczyński J. [2004], *Kodeks pracy. Komentarz*, LexisNexis, Warszawa.
- Gładoch M. [2006], *Mobbing a praca pod kierownictwem pracodawcy*, „Prawo i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 4.
- Iwulski I., Sanetra W. [2003], *Kodeks pracy. Komentarz*, LexisNexis, Warszawa.
- Kędziora K., Śmiszek D. [2010], *Dyskryminacja i mobbing w zatrudnieniu*, Prawo dla Firm, C.H. Beck, Warszawa.
- Kodeks cywilny* [2002], red. K. Pietrzykowski, t. 1, C.H. Beck, Warszawa.
- Kodeks pracy. Komentarz* [2004a], red. L. Florek, Wolters Kluwer, Warszawa.
- Kodeks pracy. Komentarz* [2004b], red. Z. Salwa, LexisNexis, Warszawa.
- Kodeks pracy. Komentarz* [2009], red. W. Musiański, C.H. Beck, Warszawa.
- Kodeks pracy. Komentarz* [2011], red. L. Florek, Wolters Kluwer, Warszawa.
- Kodeks pracy. Komentarz 2012* [2012], red. K. Baran, Wolters Kluwer, Warszawa.
- Kodeks pracy. Komentarz LEX* [2004], red. K. Jaśkowski, E. Maniewska, Wolters Kluwer, Kraków.
- Kucharska A. [2012], *Mobbing. Informator dla pracownika*, Państwowa Inspekcja Pracy, Główny Inspektorat Pracy, Warszawa.
- Lankamer A., Potocka-Szmoń P. [2006], *Dyskryminacja w miejscu pracy*, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, Gdańsk.
- Prawo pracy 2012* [2012], red. K. Jaśkowski, Wolters Kluwer, Warszawa.
- Rogowski A. [2004], *Jak walczyć z mobbingiem? – wyzwania dla pracodawcy*, „Monitor Prawniczy”, nr 12.
- Szewczyk H. [2002], *Molestowanie seksualne i mobbing w miejscu pracy lub w związku z pracą – nowe wyzwania dla polskiego prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 6.
- Szewczyk H. [2007], *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Wolters Kluwer, Warszawa.

Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej [2003/2004], red. A. Świątkowski, Nakł. UJ, Kraków.

Akty normatywne

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. „Kodeks cywilny”, Dz.U., nr 16, poz. 63, ze zm.
Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. „Kodeks pracy”, Dz.U. z 1998 r., nr 21, poz. 4, ze zm.
Ustawa z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy „Kodeks pracy” oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U., nr 213, poz. 2081.

Orzecznictwo

Wyrok SA w Krakowie z dnia 29 listopada 2000 r., I ACa 882/00, TPP 2002, nr 4, poz. 107.
Wyrok SN z dnia 20 czerwca 1999 r., II UKN 681/98, OSNP 2000, nr 16, poz. 626.
Wyrok SN z dnia 16 września 1999 r., I PKN 331/99, OSNAPiUS 2001, nr 9, poz. 314.
Wyrok SN z dnia 28 września 2001 r., III CKN 427/00, LEX, nr 52766.
Wyrok SN z dnia 5 kwietnia 2002 r., II CKN 953/00, LEX, nr 55098.
Wyrok SN z dnia 11 czerwca 2003 r., I PK 273/02, OSNP 2004, nr 16, poz. 279.
Wyrok SN z dnia 17 lutego 2004 r., I PK 386/03, OSNP 2005, nr 1, poz. 6.
Wyrok SN z dnia 17 września 2004 r., V CK 69/04, LEX, nr 197661.
Wyrok SN z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNAPiUS 2006, nr 21–22, poz. 321.
Wyrok SN z dnia 9 stycznia 2006 r., II PK 180/06, OSNP 2008, nr 3–4, poz. 36.
Wyrok SN z dnia 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007, nr 11–12, poz. 160.
Wyrok SN z dnia 5 grudnia 2006 r., II PK 1 12/06, OSNP 2008, nr 1–2, poz. 12.
Wyrok SN z dnia 20 marca 2007 r., II PK 221/06, OSNP 2008, nr 9–10, poz. 122.
Wyrok SN z dnia 29 marca 2007 r., II PK 228/06, OSNP 2008, nr 9–10, poz. 126.
Wyrok SN z dnia 5 października 2007 r., II PK 31/07, PiZS 2008, nr 3.
Wyrok SN z dnia 7 stycznia 2009 r., III PK 43/08, LEX, nr 577695.
Wyrok SN z dnia 2 października 2009 r., II PK 105/09, LEX, nr 571914.
Wyrok SN z dnia 3 sierpnia 2011 r., I PK, 35/11, OSNP 2012, nr 19–20, poz. 238.

Differentiating Employee Claims in Cases of Mobbing and Harassment at Work

The article presents the idea and scope of mobbing and harassment in the sphere of work. It discusses the difficulties in differentiating these concepts on the basis of the labour code, which result from these terms being unclearly written into the regulatory provisions. Distinguishing these notions is essential given the different sanctions burdening employers. In the case of mobbing, the employee can claim damages resulting from having his or her employment terminated, as well as compensation for damage to his or her health. In the case of harassment, the employee is entitled only to compensation, but the termination of employment is not among the reasons for this.

Keywords: mobbing, harassment, personal rights of the employee, damages, compensation for causing health problems.