

Pracownik może dochodzić ochrony dóbr osobistych

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: niedziela, 27, styczeń 2013 23:00

Bernadeta Skóbel

Odśloni: 2138

Ocena pracy powoda dokonywana przez pracodawcę z bardzo dobrej zmieniła się na negatywną, przy czym pracodawca nie udowodnił wystąpienia ani jednego zdarzenia, które by ową zmianę usprawiedliwiło. Pracodawca dopuścił się względem powoda wielu mniej lub bardziej drobnych, mniej lub bardziej dotkliwych działań, które nie były uzasadnione niewywiązywaniem się powoda z obowiązków pracowniczych. Naruszył tym samym dobra osobiste powoda: prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy i dlatego przesłanki z art. 24 kodeksu cywilnego zostały spełnione – wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z 1 marca 2012 r. sygn. akt III APa 52/11.

W uzasadnieniu sąd orzekający w sprawie powołał się na treść uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2011 r., II PK 226/10, w którym wskazano, iż wprowadzenie do Kodeksu pracy przepisów o mobbingu polegało na jednoznacznym określeniu odpowiedzialności pracodawcy za wyraźnie i najdalej idące skutki mobbingu, który spowodował rozstrój zdrowia (art. 943 § 3 k.p.) lub doprowadził do rozwiązania przez pracownika stosunku pracy wskutek mobbingu pracodawcy (art. 943 § 4 k.p.). W tym zakresie dominuje stanowisko, że kodyfikacja instytucji mobbingu nie ograniczyła - w stosunku do poprzedniego stanu prawnego - prawnych możliwości dochodzenia przez poszkodowanego lub pokrzywdzonego pracownika roszczeń o naprawienie szkody majątkowej lub krzywd niematerialnych na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego, dotyczących w szczególności ochrony dóbr osobistych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2009 r., II PK 105/09, LEX nr 571904). Oznacza to, że brak podstaw prawnych i uzasadnienia do zasądzenia na podstawie art. 943 § 1-3 k.p. zadośćuczynienia pieniężnego za krzywdę wywołaną mobbingiem, który wywołał rozstrój zdrowia u pracownika, nie wyklucza dochodzenia zadośćuczynienia za stosowanie mobbingu, który nie wywołał rozstroju zdrowia u pracownika ani za naruszenie jego dóbr osobistych, o których mowa w art. 111 k.p. w związku z art. 23 i 24 k.c. i art. 300 k.p., które nie wyczerpywały ustawowych cech mobbingu lub nie doprowadziły do rozstroju zdrowia u pracownika.

Źródło: [Orzeczenia NSA](#)

Komentarz redakcji: Jako ciekawostkę należy zaznaczyć, że powołana sprawa dotyczyła pracownika inspekcji pracy. Po raz kolejny niestety sprawdza się powiedzenie, że najciemniej jest pod latarnią. Sąd w uzasadnieniu dał temu wyraz wskazując, że inspekcja pracy jako instytucja powołana do ochrony praw pracowników powinna szczególnie, w sytuacji gdy występuje w roli pracodawcy, winna spełniać znacznie ostrzejsze kryteria jeśli chodzi o zapewnienie swym pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz podejmowanie działań zmierzających do przeciwdziałania mobbingowi. Sąd rozpatrując sprawę te ostrzejsze kryteria zastosował.

Przedstawiony przykład pokazuje przede wszystkim jak trudno jest zarządzać konfliktem wewnątrz organizacji, jak trudno jest przeciwdziała ostracyzmowi pracownika w środowisku pracy czy wprowadzić rozwiązania mające na celu uzdrowienie sytuacji (np. mediacje) jeżeli instytucja powołana do propagowania „zdrowego” środowiska pracy również ma z tym problem.