



**OBOWIĄZKI PRACODAWCY I SKUTKI PRAWNE ICH  
NIEWYKONANIA**



## DEFINICJA OBOWIĄZKÓW PRACODAWCY



- składają się na treść stosunku pracy
- są określone w przepisach normujących podstawowe zasady prawa pracy, w przepisach 94 k.p. i n. oraz innych działach k.p. (np. dotyczących zasad BHP)

# Wydział Prawa, Administracji i Ekonomii

- **1. OBOWIĄZKI DOTYCZĄCE FAZY ZAWARCIA STOSUNKU PRACY**
- **2. OBOWIĄZKI DOTYCZĄCE TRWANIA STOSUNKU PRACY**
- **3. OBOWIĄZKI DOTYCZĄCE FAZY USTANIA STOSUNKU PRACY**



## **OBOWIĄZKI DOTYCZĄCE FAZY ZAWARCIA STOSUNKU PRACY**

- informacyjne (29 par. 3 k.p.),
- szkoleniowe



## **OBOWIĄZKI DOTYCZĄCE TRWANIA STOSUNKU PRACY**

- organizowania pracy
- zapewnienie BHP
- prawidłowa i terminowa wypłata wynagrodzenia
- ułatwianie pracownikom podnoszenia kwalifikacji (np. 17 k.p.)
- zaspokajanie socjalnych potrzeb pracowników
- stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracownika
- obowiązek prowadzenia i przechowywania dokumentacji pracowniczej
- obowiązek poszanowania dóbr osobistych i przeciwdziałania i zwalczania dyskryminacji
- Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi
- Obowiązek wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego



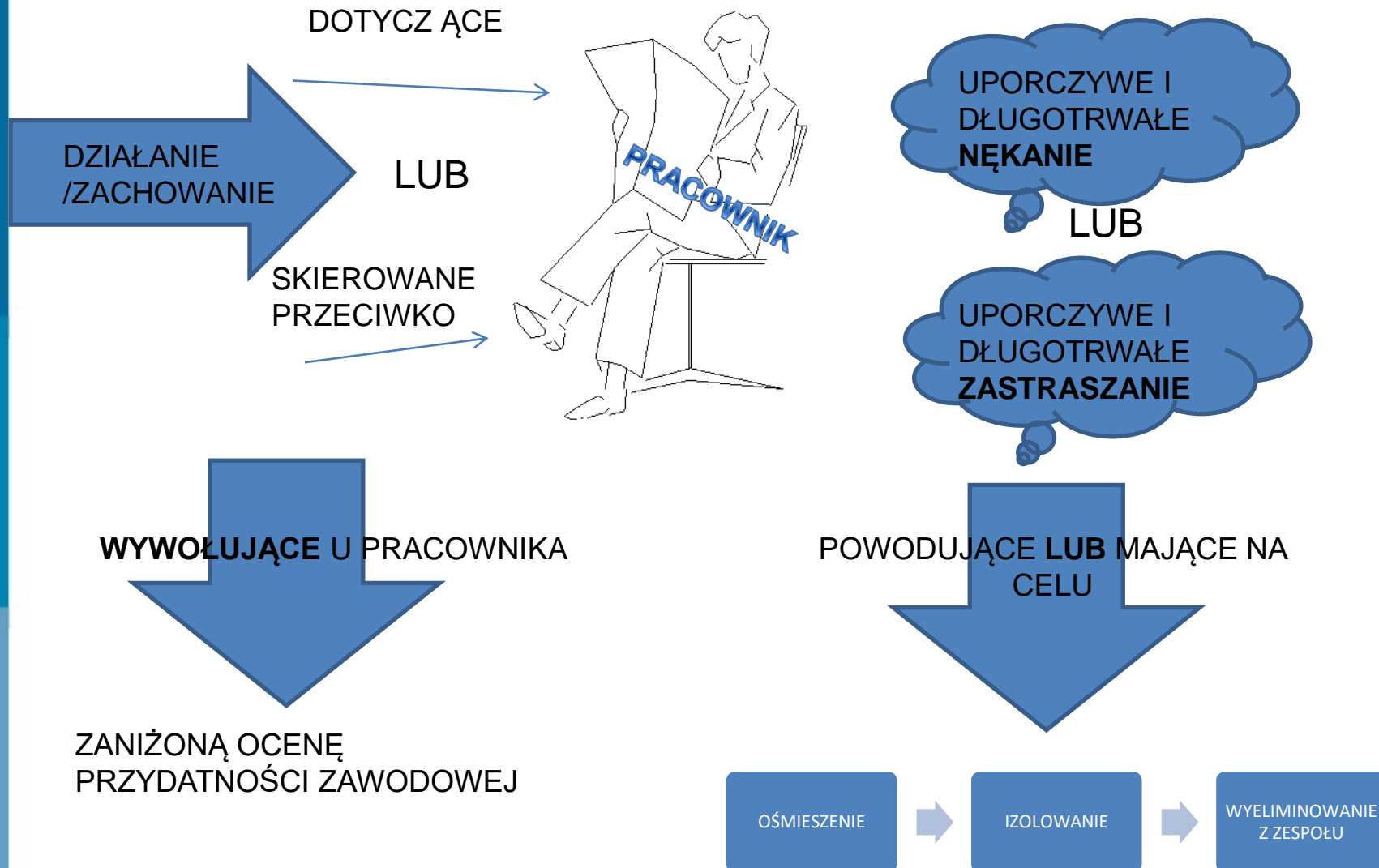
# MOBBING

## **Art. 94<sup>3</sup>**

§ 1. Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.

§ 2. Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub 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.







Z legalnej definicji zawartej w art. 94 (3) § 2 k.p. wynika, że mobbing to zachowania: (1) dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, (2) polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, (3) wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, (4) powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, (5) powodujące izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

**Treść tej definicji wskazuje, że określone w niej ustawowe cechy mobbingu muszą być spełnione łącznie**

(por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 321).



## **Wyrok z dnia 5 grudnia 2006 r.**

### **II PK 112/06**

Ustawowe przesłanki mobbingu określone w art. 943 § 2 k.p. muszą być spełnione łącznie i powinny być wykazane przez pracownika (art. 6 k.c.). Na pracowniku spoczywa też ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania był rozstrój zdrowia.

## **Wyrok z dnia 5 października 2007 r.**

### **II PK 31/07**

W postępowaniu dotyczącym stosowania przez pracodawcę mobbingu oraz przyznania świadczeń z tego tytułu nie jest wystarczające stwierdzenie bezprawności działań podjętych wobec pracownika, lecz **konieczne jest wykazanie celu** tych działań i ich **skutków** (art. 94 (3) § 2 k.p.).



**Wyrok z dnia 7 maja 2009 r.**  
**III PK 2/09**

Roszczenie ofiary mobbingu tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę (art. 94 (3) § 3 k.p.) przysługuje wymaga udowodnienia przez poszkodowanego skutku mobbingu w postaci rozstroju zdrowia.

## Wyrok z dnia 14 listopada 2008 r.

### II PK 88/08

1. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na **obiektywnych kryteriach**.
2. Izolacja pracownika w grupie współpracowników nie stanowi autonomicznej cechy mobbingu. **Tylko izolacja** w grupie pracowniczej będąca **następstwem działań polegających na negatywnych zachowaniach objętych dyspozycją tej normy (nękanie, zastraszanie, poniżanie, ośmieszanie)** uzasadnia przyjęcie zaistnienia mobbingu. Jeśli natomiast jest ona reakcją na naganne zachowania pracownika w stosunku do swoich współpracowników, to nie ma podstaw, aby działaniom polegającym na unikaniu kontaktów z takim pracownikiem przypisywać znamiona mobbingu.



## Wyrok z dnia 20 marca 2007 r.

### II PK 221/06

Towarzysząca zapowiedzianym zwolnieniom z pracy atmosfera napięcia psychicznego wśród załogi zakładu pracy nie oznacza stosowania przez pracodawcę mobbingu. Dla oceny, czy doszło do uporczywego i długotrwałego nękania lub zastraszania pracownika w celu wyeliminowania go z zespołu pracowników (art. 94 (3) § 2 k.p.) mają znaczenie takie **okoliczności, jak akcja informująca pracodawcy o zamierzonych zwolnieniach**, o możliwościach przejścia na wcześniejszą emeryturę lub uzyskania świadczenia przedemerytalnego i wprowadzenie specjalnych świadczeń dla pracowników, którzy w określonym terminie zdecydują się na odejście z pracy.

## **DŁUGOTRWAŁY I UPORCZYWY**

wyrok SN sygn. akt: II PK 166/14

Przyjmuje się (szczególnie w pracach psychologicznych), iż długotrwały terror psychiczny w miejscu pracy obejmuje okres **co najmniej 6 miesięcy**. W judykaturze Sądu Najwyższego przyjęto jednak, że czas trwania terroru psychicznego musi być oceniany indywidualnie (por. wyrok Sądu Najwyższego z 17 stycznia 2007 r. 58). Przy dużej intensywności nękania lub zastraszania pracownika, nie można więc w ocenie obecnego składu Sądu Najwyższego wykluczyć, że wystarczający może być okres 5 tygodni; zwłaszcza, gdy dotyczy osoby o subtelnej psychice.



**Wyrok z dnia 7 maja 2009 r.  
III PK 2/09**

Roszczenie ofiary mobbingu tytułem zadośćuczynienia  
pieniężnego za doznaną krzywdę (art. 94 (3) § 3 k.p.) przysługuje  
wymaga udowodnienia przez poszkodowanego **skutku mobbingu  
w postaci rozstroju zdrowia**





## 3 FAZY MOBBINGU

### FAZA I

WCZESNA – źle rozwiązywane konflikty; u pracownika: złe samopoczucie

### FAZA II

ŚRODKOWA – dochodzą zaostrzone objawy psychosomatyczne ofiary, np. pocenie rąk

### FAZA III

FAZA TRZECIA – dramatyczne zaostrzenie sytuacji; pracownik obawia się utraty pracy, sam jest przeświadczony o swojej niezdolności do pracy, pracownik może stawać się agresywny, mogą pojawiać się myśli samobójcze

## PRZYCZYNY MOBBINGU

1. POWODY SPOŁECZNE
2. CECHY ZARZĄDZAJĄCEGO ORGANIZACJĄ
3. SZCZEGÓLNA POZYCJA SPOŁECZNA OFIARY (np. niepełnosprawność, płeć, poglądy...)



## MOBBER

### **OSOBA Z ZAKŁADU PRACY**

- pracodawca,
- przełożony,
- współpracownik,
- podwładny

### **OSOBA SPOZA ZAKŁADU PRACY**

- małżonek pracodawcy,
- krewny pracodawcy,
- kontrahent pracodawcy

## **OBOWIĄZKI PRACODAWCY**

1. ZAKAZ MOBBINGU
2. OBOWIĄZEK ELIMINACJI PRZEJAWÓW MOBBINGU ZE STRONY OSÓB TRZECICH
3. OBOWIĄZEK PREWENCJI ANTYMOBBINGOWEJ

## PRZECIWDZIAŁANIE MOBBINGOWI JAKO OBOWIĄZEK KONTRAKTOWY PRACODAWCY

I PK 35/11

(...) przeciwdziałanie mobbingowi **stanowi kontraktowy obowiązek pracodawcy**. Stanowi to jedną ze szczególnych cech stosunku pracy, odmiennych w stosunku do zobowiązań prawa cywilnego, a mianowicie nakierowanie nie tylko na ochronę majątkowego interesu drugiej strony, ale także ochronę dóbr osobistych. Niczemu innemu nie służy przecież regulacja Działu X Kodeksu pracy tj. obowiązków dbałości o bezpieczne i higieniczne warunki pracy, jak tylko ochronie zdrowia i życia pracownika. W ten ciąg obowiązków wpisuje się także obowiązek przeciwdziałania mobbingowi. Jeśli zatem pracownik domaga się odpowiedzialności pracodawcy za nieprzeciwdziałanie mobbingowi i, to zarzuca mu nienależyte wykonanie zobowiązania.



## ROSZCZENIA Z TYTUŁU MOBBINGU

### 1. ZADOŚĆUCZYNIENIE ZA DOZNANĄ KRZYWDĘ

Podstawą prawną dochodzonych roszczeń są przepisy Kodeksu pracy, jednak wskazane jest by wykorzystywać orzecznictwo sądów cywilnych (444 i 445 k.c.)

**Wyrok z dnia 29 marca 2007 r.  
II PK 228/06**

Mobbing jest kwalifikowanym deliktem prawa pracy, a sankcje za jego stosowanie są zdarzeniami prawa pracy, które sądy pracy osądzają przede wszystkim na podstawie art. 94 (3) k.p., chociaż z **uwzględnieniem dorobku judykatury z zakresu orzekania o zadośćuczynieniu za doznaną krzywdę** (art. 445 § 1 i art. 448 k.c.), jak i kompensaty szkody wywołanej rozstrojem zdrowia (art. 444 § 1 k.c.).



## 2. ODSZKODOWANIE

§ 4. Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania **w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę**, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

§ 5. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić **na piśmie z podaniem przyczyny**, o której mowa w § 2, uzasadniającej rozwiązanie umowy.



**Wyrok z dnia 2 października 2009, II PK 105/09**

Nierozwiązanie przez pracownika umowy o pracę na podstawie art. 94[3] § 4 i 5 KP nie stanowi przeszkody do dochodzenia roszczeń o odszkodowanie z tytułu mobbingu na podstawie art. 415 KC.





## CIĘŻAR DOWODU

**Wyrok z dnia 5 grudnia 2006 r.  
II PK 112/06**

Ustawowe przesłanki mobbingu określone w art. 943 § 2 k.p. muszą być spełnione łącznie i powinny być wykazane przez pracownika (art. 6 k.c.). Na pracowniku spoczywa też ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania był rozstrój zdrowia.



## **Sąd Apelacyjny w Poznaniu:**

### **wyrok III APa 60/05**

[...]Dla uznania określonego zachowania za mobbing, wymagane jest stwierdzenie, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94[3] § 2 k.p. Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika (...)]



## **II PK 33/05 Postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 24 maja 2005 r.**

(...) **na zainteresowanym pracowniku spoczywa obowiązek** wskazania odmiennego ukształtowania jego statusu, tak aby pracodawca mógł następnie dowodzić, że owo zróżnicowanie nie miało dyskryminacyjnego charakteru. Nie sposób bowiem na serio wymagać od pracodawcy, aby potykał się z subiektywnym poczuciem jakiejś, choćby całkowicie wyimaginowanej, dyskryminacji i próbował każdemu pracownikowi, w tym także trapiionym zawyżoną samooceną własnej wartości na rynku pracy, wykazywać z góry, że nie dopuścił się wobec nich jakiegokolwiek aktu dyskryminacyjnego. Tymczasem powód, mimo dwukrotnego wzywania przez Sąd, nie wskazał na czym miałyby wobec niego polegać dyskryminacyjne działania pracodawcy. To samo dotyczy zresztą sprawy działań mobbingowych.



Sąd Apelacyjny w Gdańsku z 2014-02-28

III APa 2/14

Pojęcie mobbingu nie obejmuje uzasadnionej krytyki w sytuacji, gdy pracownik nienależycie wykonuje swoje obowiązki pracownicze, a pracodawca egzekwuje ich prawidłowe wykonanie, gdyż podległość służbowa wynika z natury stosunku pracy.



Zadośćuczynienie i odszkodowanie może być dochodzone wyłącznie od  
**PRACODAWCY!**  
(ewentualny regres)

## **DOPUSZCZALNOŚĆ SKARGI KASACYJNEJ**

**Postanowienie z dnia 9 czerwca 2010 r.  
II PZ 17/10**

Roszczenie pracownika o zasądzenie zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę wyrządzoną mobbingiem, nierównym traktowaniem lub naruszeniem godności pracowniczej (art. 94 (3) § 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, stąd też o dopuszczalności skargi kasacyjnej decyduje wartość przedmiotu zaskarżenia.

## **OBOWIAZKI ZWIĄZANE Z FAZĄ USTANIA STOSUNKU PRACY**

Obowiązek wydania świadectwa pracy

- nakaz niezwłocznego wydania świadectwa pracy
- nakaz zachowania wymogów dotyczących zawieranych w nim informacji (art. 97 par. 2 k.p.)
- nakaz stosowania określonej procedury prostowania świadectwa pracy (art. 97 par. 2 (1) k.p.)
- nakaz wskazywania określonych informacji w przypadku orzeczenia sądu (art. 97 par. 3 k.p.)



# **SKUTKI PRAWNE NIEWYKONANIA OBOWIĄZKÓW PRACODAWCY**





## ODPOWIEDZIALNOŚĆ ODSZKODOWAWCZA

### 1. WEDŁUG KODEKSU PRACY

- naruszenie obowiązku równego traktowani (art. 18 (3d) k.p.)
- wadliwe rozwiązanie umowy o pracę
- ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków skutkujące natychmiastowym rozwiązaniem stosunku pracy
- stosowanie mobbingu
- naruszenie obowiązku wydania świadectwa pracy

WARUNKI: bezprawność, szkoda (majątkowa/niemajątkowa), związek przyczynowy pomiędzy bezprawnością a szkodą



## 2. WEDŁUG KODEKSU CYWILNEGO

- 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. (np. niezwrócenia pracownikowi świadectwa szkolenia)
- 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p. (np. naruszenie dóbr osobistych pracownika, niedostarczenie mu bezpiecznych warunków)
- 435 k.c. w zw. z art. 300 k.p. (przedsiębiorstwo wprowadzane w ruch za pomocą sił przyrody)



### **3. ODPOWIEDZIALNOŚĆ ODSZKODOWAWCZA Z TYTUŁU WYPADKU PRZY PRACY LUB CHOROBY ZAWODOWEJ**

- ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych
- jednorazowe odszkodowanie z tytułu wypadku przy pracy/choroby zawodowej ma charakter świadczenia z ubezpieczenia społecznego
- odpowiedzialność pracodawcy ma tu charakter 1) marginalny- dot. np. uszkodzenia określonych przedmiotów w związku z wypadkiem- art. 237 (1) par. 2 k.p.; 2) uzupełniający



## **ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA PRZESTĘPSTWA I WYKROCZENIA**

- z reguły dot. pracowników zobowiązanych do wykonywania obowiązków pracodawcy- ponoszą oni osobistą odpowiedzialność
- pracodawców dotyczy wówczas, gdy są oni osobami fizycznymi i we własnym imieniu podejmują/nie podejmują określonych czynności