
Wykładnia i praktyka

Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy za rozstrój zdrowia psychicznego pracownika

Employer's liability for damages for the mental health of an employee

dr hab. prof. UKSW Monika Gładoch

Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego,
Wydział Prawa i Administracji, Katedra Prawa Pracy
ORCID: 0000-0001-9814-5627
e-mail: gladoch_law@wp.pl

Streszczenie Bezprawne zachowania pracodawcy lub przełożonych w miejscu pracy mogą wywoływać reakcję chorobową u pracownika będącą następstwem długotrwałego stresu. W kodeksie pracy przewidziano szczególne regulacje mające na celu ograniczenie patologicznych zjawisk. Z tytułu mobbingu, dyskryminacji, w tym molestowania, przysługuje pracownikowi roszczenie o odszkodowanie. Ma on także prawo dochodzenia roszczeń na podstawie przepisów kodeksu cywilnego, co z wielu względów, przede wszystkim dowodowych, okazuje się skuteczniejszym rozwiązaniem. Nie wszystkie przypadki bezprawności w pracy można bowiem zakwalifikować jako mobbing lub dyskryminację. Ponadto dorobek orzecznictwa i teorii prawa cywilnego dotyczący zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia okazuje się niezwykle przydatny w procesie.

Słowa kluczowe: stres, rozstrój zdrowia, mobbing, wypalenie zawodowe, odszkodowanie, związek przyczynowy.

Summary Unlawful behavior of the employer or superiors at the workplace causes an employee's illness, this is a result of prolonged stress. The Labour Code provides for specific regulations aimed at limiting pathological situations in the work. The employee has a claim for compensation for mobbing, discrimination, including harassment. He also has the right to pursue claims under the provisions of the Civil Code. Perhaps is this the better way of redress, mainly because of evidence problems. Not all unlawful behavior at work is mobbing or discrimination. In addition, experience of theory and practice of civil law of the compensation for health problems, are extremely helpful in the process.

Keywords: stress, health disorder, mobbing, staff burn-out, compensation, causation.

JEL: J70, J71, J83, K15, K31

Uwagi wstępne

Obowiązek poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika (art. 11¹ k.p.) jest jedną z podstawowych zasad prawa pracy. Do katalogu dóbr osobistych zalicza się m.in. zdrowie, które w art. 23 k.c. zostało wymienione na pierwszym miejscu. Pomimo to Sąd Najwyższy za najważniejsze uznaje cześć i godność jako wartości właściwe każdemu człowiekowi, o czym przesądził m.in. w wyroku z 29 października 1971 r. (II CR 455/71, LexisNexis nr 314375, OSNCP 1972/4/77, z glosą E. Radomskiej, „Pań-

stwo i Prawo” 1973, nr 6, s. 167, oraz z omówieniem A. Szpunara i W. Wanatowskiej, „Nowe Prawo” 1972, nr 12, s. 1798 i 1974, nr 1, s. 56). W ocenie Sądu Najwyższego cześć, dobre imię i dobra sława człowieka są pojęciami obejmującymi wszystkie dziedziny życia osobistego, zawodowego i społecznego (por. Dmowski, Trzaskowski, 2014).

Okazuje się, że nierzadko naruszenie godności skutkuje rozstrojem zdrowia psychicznego, co prowadzi do wniosku, że oba dobra są ze sobą związane. Bezprawność pracodawcy odnosząca się do czci pracownika wywołuje u niego negatywną reakcję zdrowotną, polegającą na dolegliwościach

psychosomatycznych, prowadzących jednocześnie do rozstroju zdrowia psychicznego pracownika. Innymi słowy, można dostrzec pewną zależność między bezprawnym naruszeniem godności a chorobami odnoszącymi się do psychiki. Zachowanie pracodawcy lub przełożonych polegające na ośmieszeniu pracownika, deprecjonowaniu jego umiejętności i zdolności zawodowych, przeczuciu na niego odpowiedzialności za błędy w organizacji pracy lub decyzjach poszczególnych organów powodują u pracownika naturalną potrzebę obrony, udowodnienia swoich racji i posiadanych kompetencji, które w połączeniu z innymi czynnikami (takimi jak przeciążenie pracą i brak reakcji przełożonych) rodzi stres. Duży stopień nasilenia i długotrwałość stresu niechybnie prowadzi do zaburzeń psychosomatycznych, do których zalicza się: astmę oskrzelową, chorobę niedokrwienną serca, chorobę wrzodową żołądka lub dwunastnicy, cukrzycę, nadciśnienie tętnicze, nadczynność tarczycy, niektóre choroby skóry (tzw. psychodermatozy), czyli świąd samoistny, pokrzywkę, nadmierne pocenie, łysienie plackowate i łuszczycę, oraz niektóre postaci otyłości i zapalenie jelita grubego (Mastalerz-Migas, Pokorna-Kalwak, Steciwko, 2017, s. 9). Tymczasem przegląd orzecznictwa sądowego i piśmiennictwa prowadzi do wniosku, że zarówno sądy jak i przedstawiciele doktryny nie do końca zdają sobie sprawę z zaburzeń psychosomatycznych wynikających ze stresu. Za nietrafne z medycznego punktu widzenia trzeba uznać stwierdzenie Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z 22 kwietnia 2015 r. (II PK 166/14, LEX nr 1712815), zgodnie z którym „pogląd zaskarżonego wyroku, iż ból kręgosłupa był skutkiem mobbingu, nie jest przekonywający; bardziej prawdopodobne jest jego powstanie od wysiłku fizycznego w niewłaściwej pozycji lub od długotrwałego siedzenia przed komputerem”. Ten błędny osąd został wyrażony także w literaturze (Jędrejek, 2017, s. 224).

Opisane objawy wywołane stresem na ogół towarzyszą lub poprzedzają inne choroby dotyczące zdrowia psychicznego, takie jak depresje, stany lękowe i nerwice. Wymagają one długotrwałego leczenia, którego okres jest trudny do zdiagnozowania, ponieważ na ogół zależy od cech osobniczych pacjenta. W przypadku rażącej bezprawności może dojść nawet do skrajnej postaci depresji, kiedy u pracownika pojawiają się myśli samobójcze. Problem ten dostrzeżono w judykaturze. W ocenie Sądu Najwyższego „zagadnienie związku przyczynowego nie może być ograniczone tylko do reakcji między zdarzeniami w świecie fizycznym. Obiektywnie dające się stwierdzić fakty, zachodzące w sferze psychiki, wywołane przez bezprawne zachowanie się innej osoby, mogą także u normalnej pod względem psychicznym osoby doprowadzić do reakcji wyrażającej się w targnięciu się na swoje życie” (wyrok SN z 21 czerwca 1976 r., IV CR 193/76, OSP 1977/6/106, z glosą A. Kocha, OSP 1977/6/106).

W kontekście cytowanego wyroku warto zwrócić uwagę na niezwykle wymowną wypowiedź prof. Antoniego Kępińskiego, który wyjaśnił: „w etiologii chorób psychosomatycznych — zawału serca, choroby wrzodowej, nadciśnieniowej, by wymienić ważniejsze z nich — urazy psychiczne odgrywają niepoślednią rolę. W konsekwencji uraz psychiczny może spowodować większe spustoszenie w ustroju niż uraz fizyczny. Między jednym a drugim istnieją zresztą

pewne podobieństwa. Zarówno uraz fizyczny, jak i psychiczny wywołują ból. Charakter bólu jest wprawdzie inny (...). Oba jednak rodzajom bólu towarzyszy analogiczne złe samopoczucie wahające się od rozdrażnienia do skrajnego, niedającego się już znieść cierpienia, w którym śmierć idące skutki powstają w przypadku stresu chronicznego, kiedy następuje adaptacja patologiczna do stresu, która w skrajnej sytuacji może prowadzić do śmierci. Nasilenie lub długotrwałe działanie stresu zmniejsza aktywność radzenia sobie ze stresem i następuje wówczas prowadzące do choroby załamanie »normalnego funkcjonowania«”. Obejmuje ono poziom somatyczny (np. choroby psychosomatyczne), jak i społeczny (tzw. dewiacje społeczne — alkoholizm, narkomania, przestępczość, samobójstwa itp.) (Mańkowska, 2016, s. 135).

Zdarzenia mogące wywoływać rozstrój zdrowia psychicznego w miejscu pracy: mobbing, molestowanie i wypalenie zawodowe

Najczęstszą reakcją pracownika na molestowanie lub mobbing jest stres, a przy znacznym jego nasileniu także rozstrój zdrowia psychicznego. Skutek ten można zresztą pośrednio odczytać z definicji obu pojęć. Na podstawie art. 18^{3a} § 5 k.p. przejawem dyskryminowania jest także niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie). Zasady doświadczenia życiowego prowadzą do wniosku, że w przypadku molestowania musi nastąpić negatywna reakcja pracownika albo w postaci stresu, albo nawet choroby, które stanowią właściwą człowiekowi reakcję na tego rodzaju bezprawie. Przy mobbingu doprowadzenie do rozstroju zdrowia daje podstawę do dochodzenia przez pracownika zadośćuczynienia pieniężnego za doznana krzywdę (art. 94³ § 3 k.p.). Jak słusznie dostrzeżono w literaturze, „pod względem konstrukcji molestowanie i mobbing są bardzo zbliżone do siebie: opierają się na terrorze psychicznym” (Tomaszewska, 2014, s. 138).

W miejscu pracy mogą jednak zachodzić inne negatywne zjawiska, które choć zostały już opisane w psychologii pracy, nie znajdują wprost odzwierciedlenia w przepisach. Problem z ich prawnym uregulowaniem wynika zasadniczo z faktu, że nie zawsze można udowodnić pracodawcy bezprawność, a kwestia odpowiedzialności i związku przyczynowego również nie jest jednoznaczna. Chodzi tu przede wszystkim o tzw. wypalenie zawodowe. Zjawisko to było przedmiotem badań już w latach 70. ubiegłego wieku. Przez długi okres ograniczano je jednak do wybranych zawodów związanych ze służbą zdrowia, opieką społeczną, edukacją i więziennictwem. Dopiero niedawno badacze rozszerzyli listę profesji zagrożonych wypaleniem zawodowym i objęli nimi również sferę biznesu, czyli przede wszystkim menedżerów (Rubin, 2012, s. 7). W 1974 r. Herbert J. Freudenberger wprowadził do literatury przedmiotu określenie wypalenie zawodowe (*staff burn-out*), opisując je jako stan wyczerpania psychicznego lub fizycznego jednostki spowodo-

wany nadmiernym obciążeniem zadaniami związanym ze środowiskiem pracy. Z kolei Ch. Maslach opisała trójwymiarową teorię wypalenia zawodowego, zgodnie z którą wypalenie zawodowe to syndrom obejmujący wyczerpanie fizyczne i psychiczne, depersonalizację oraz brak skuteczności (Rubin, 2012, s. 8). Wypalenie zawodowe na ogół wiąże się z niepowodzeniem w realizacji oczekiwanego i pożądanego rezultatu, a główną cechą początkową jest zbyt duże oddanie się sprawie. W literaturze tłumaczy się, że „wypalenie jest procesem utraty, rozczarowania, które zazwyczaj występuje u ludzi silnie zmotywowanych” (Makowski, Michalska-Rechowicz, Tomczyk, 2014, s. 15). Nie w każdym przypadku wypalenia zawodowego można zarzucić pracodawcy bezprawność. W piśmiennictwie zaczęto już jednak zwracać uwagę na problemy związane z organizacją pracy, przede wszystkim w odniesieniu do czasu pracy i urlopu wypoczynkowego, co może przyczyniać się do rozwoju zjawiska, a w jego konsekwencji do rozstroju zdrowia (Nowak, 2019, s. 15). Jednakże w psychologii sugeruje się na ogół, że wypalenie zawodowe jest raczej przewlekłą, wielowymiarową reakcją na stres. Nie sposób go traktować jako psychopatologii, choć może doprowadzić do wielu zaburzeń psychicznych, w tym do uzależnienia, zaburzeń lękowych, a nawet głębokiej depresji (Makowski, Michalska-Rechowicz, Tomczyk, 2014, s. 32).

Biorąc pod uwagę powyższe stwierdzenia można by dojść do wniosku, że w odróżnieniu od molestowania i mobbingu dochodzenie zadośćuczynienia w razie zaistnienia rozstroju zdrowia będącego następstwem wypalenia zawodowego będzie dużo trudniejsze, przede wszystkim z uwagi na problemy dowodowe. W praktyce okazuje się jednak, że również udowodnienie mobbingu, nawet w przypadku oczywistej bezprawności pracodawcy, jest niezwykle skomplikowane, co wynika z niejasnej, a jednocześnie bardzo rozbudowanej definicji legalnej zjawiska. W orzecznictwie dominuje pogląd, zgodnie z którym „z legalnej definicji zawartej w art. 94³ § 2 k.p. wynika, że mobbing to zachowania: (1) dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, (2) polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii 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” (wyrok SN z 11 lutego 2014 r., I PK 165/13, LEX nr 1444594).

Obecnie nie ma jednak żadnych przeszkód prawnych, aby zadośćuczynienia dochodzić na podstawie przepisów kodeksu cywilnego. W wyroku z 9 marca 2011 r. (II PK 226/10, LEX nr 817522) Sąd Najwyższy wyraził następujący pogląd: „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 wyczer-

pywały ustawowych cech mobbingu lub nie doprowadziły do rozstroju zdrowia u pracownika”. Również w uzasadnieniu wyroku z 1 marca 2018 r. (III PK 18/17, LEX nr 249684) Sąd Najwyższy podkreślił, że „Naganne zachowanie pracodawcy może jednak nie ograniczać się do nienależytego wykonania umowy o pracę (właśnie w zakresie jej rozwiązania), ale może przybrać postać czynu niedozwolonego”. Sąd ten zwrócił uwagę, że „działanie w celu wyrządzenia innej osobie szkody — choćby podejmowane w ramach stosunku zobowiązaniowego — zawsze jest kwalifikowane jako delikt (uzasadnienie uchwały SN z 7 października 2009 r., III CZP 68/09, OSNC 2010/4/52)”. Warto zwrócić uwagę, że podobne poglądy były wyrażane już w poprzednim ustroju pracy. W uchwale składu 7 sędziów z 4 grudnia 1987 r. (III PZP 85/86, LexPolonica nr 302103, OSNCP 1988/9/109) Sąd Najwyższy rozstrzygnął, że „Pracownik, który doznał uszczerbku na zdrowiu wskutek spowodowanej warunkami pracy choroby, niebędącej chorobą zawodową, może z mocy art. 300 k.p. dochodzić od zakładu pracy roszczeń odszkodowawczych na podstawie przepisów prawa cywilnego w granicach przewidzianych w ustawie z 12 czerwca 1975 r. o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (tekst jedn. DzU z 1983 r. nr 30, poz. 144 ze zm.)”.

Bezprawność zachowania pracodawcy

Procesy sądowe wszczynane w związku z rozstrojem zdrowia, stanowiącego następstwo choroby zawodowej lub wypadku przy pracy, z uwagi na szeroką i wyczerpującą regulację prawną oraz bogate orzecznictwo sądowe są — co do zasady — traktowane jako typowe. Dzięki temu pracownik może liczyć na świadczenia stanowiące rodzaj zabezpieczenia na przyszłość. Do zaburzeń psychicznych wywołanych pracą, które nie kwalifikują się jako wypadek przy pracy lub choroba zawodowa, podchodzi się w odmienny sposób, na ogół bardziej sceptycznie, co wiąże się z trudnościami dowodowymi w trakcie procesu. Problemy te wynikają na ogół z dwóch powodów. Po pierwsze, z trudności w udowodnieniu związku przyczynowego pomiędzy rozstrojem zdrowia a pracą, ponieważ zaburzenie psychiczne może być wypadkową różnych czynników (również pozazawodowych). Po drugie, reakcje psychiczne zależą od indywidualnych predyspozycji (cech) człowieka, a to oznacza, że nie zawsze można mówić o „typowych” następstwach zdarzeń. Innymi słowy, wrażliwość ludzka jest na tyle zróżnicowana, że każdy odbiera stres w inny sposób. Tymczasem judykatura w przypadku reakcji na stres sugeruje poszukiwanie pewnego obiektywnego (inaczej typowego czy też powszechnego) sposobu reagowania. W ocenie Sądu Apelacyjnego w Gdańsku „działania mobbingowe muszą być przy tym na tyle intensywne i naganne, że przyczynią się do powstania u pracownika bardzo silnego odczucia zastraszania i bezradności sytuacji” (wyrok z 16 czerwca 2016 r., III APa 13/16, LEX nr 2356487). Jeszcze bardziej zasadniczy pogląd wyraziły Sądy Apelacyjne w Szczecinie i Gdańsku, tłumacząc: „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 wyeliminowa-

nia z zespołu współpracowników, musi opierać się na obiektywnych kryteriach. Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika” (wyrok z 24 maja 2018 r., III APa 15/17, LEX nr 2584010, wyrok z 9 września 2015 r., III APa 19/15, LEX nr 1842315). Sąd Najwyższy zwrócił uwagę na fakt, że „wykonywanie pracy zawsze związane jest z pewnym stresem i podobnie jak inne czynności życiowe z pewnym stresem” (wyrok SN z 20 sierpnia 2002 r., II UKN 572/2001, niepubl.). W innym wyroku Sąd Najwyższy wskazuje na różnorodność postaw i oczekiwań pracowników w miejscu pracy, wyjaśniając, że „także stres jest właściwością osobniczą i niewymierną, przeto nie można uznać, że wystosowanie przez pracodawcę do powoda pism w okresie zwolnienia lekarskiego naruszało jego dobra osobiste” (wyrok SN z 25 sierpnia 2003 r., I PKN 330/02, niepubl.).

Podejście sądów nie wydaje się trafne. Niektóre stwierdzenia zawarte w powołanych wcześniej uzasadnieniach wyroków sądowych zostały wyrażone w niedopuszczalny, a wręcz oburzający sposób, jak „wzorec ofiary rozsądnej”. W przypadku procesu o zadośćuczynienie obowiązkiem pracownika jest bowiem udowodnienie bezprawnego zachowania pracodawcy, a zatem wykazanie, że czyn sprawcy był niezgodny z obowiązującymi zasadami porządku prawnego. Źródła tych zasad mogą wynikać z: 1) norm powszechnie obowiązujących jako reguł postępowania wyznaczonych przez nakazy i zakazy wynikające z norm prawa pozytywnego, w szczególności prawa cywilnego, karnego, administracyjnego, pracy, finansowego itp.; 2) nakazów i zakazów wynikających z zasad współżycia społecznego (dobre obyczaje) (Bieniek, 2013). Bezprawność musi być zatem obiektywna, w odróżnieniu od reakcji na nią, która zawsze ma charakter indywidualny. Nie ma zatem powodów, aby w procesie odwoływać się do „typowych” wzorców reagowania pracowników na stres, tym bardziej że celem zadośćuczynienia jest wyrównanie krzywdy poszkodowanego, czyli cierpienia. Cierpienie jest realne, a zarazem niezwykle subiektywne, gdyż nikt poza osobą, która go doznaje, nie jest w stanie zrozumieć i poczuć jego skali. Nietypową reakcję na stres można rozważać jedynie w kategorii związku przyczynowego. W wyroku z 6 kwietnia 2011 r. (I CSK 475/10, LEX nr 846539) Sąd Najwyższy podkreślił, że „Anormalne jest następstwo, gdy do niego doszło tylko wskutek nadzwyczajnego zbiegu okoliczności, którego przeciętnie nikt nie bierze pod uwagę” (zob. wyrok SN z 11 lutego 2003 r., V CKN 1640/00, niepubl.), np. ustrojowej predyspozycji do nienormalnej reakcji na bodźce zewnętrzne (zob. wyrok SN z 22 czerwca 1972 r., I Pr 186/72, OSN 1973/46). Rozstrój zdrowia psychicznego pracownika nie jest normalnym następstwem niesłusznego zwolnienia z pracy lub wydania krzywdzącej go opinii”.

Kiedy dochodzi do rozstroju zdrowia psychicznego, mamy do czynienia z krzywdą, jako skutkiem bezprawnego zachowania sprawcy. W potocznym rozumieniu krzywda oznacza „szkodę moralną, fizyczną lub materialną wyrządzoną komuś niezaskuszenie, bezprawnie” (Szymczak, 1998, s. 1002). Pojęcie krzywdy starano się wyjaśnić w orzecnic-

twie. W ujęciu Sądu Apelacyjnego w Lublinie „Najogólniej rzecz ujmując krzywdą jest zło wyrządzone przez człowieka drugiemu człowiekowi. Nie można ograniczać pojęcia krzywdy jedynie do »bólu i cierpień fizycznych i psychicznych«, albowiem krzywda nie jest wewnętrzną cechą pokrzywdzonego, gdyż jako relacja pokrzywdzonego ze sprawcą istnieje niezależnie od fizycznych czy psychicznych przeżyć pokrzywdzonego, a wielość jej elementów o cechach materialnych, fizycznych, psychicznych i moralnych współwystępuje i dookreśla się wzajemnie” (wyrok z 14 lutego 2019 r., I ACa 210/18, LEX nr 2630375).

Przedstawiciele doktryny nie mają wątpliwości, że zadośćuczynienie powinno być zasądzone również w przypadku krzywdy psychicznej, nie traktując jej jako mniej „wymiernej” od rozstroju zdrowia fizycznego. W ocenie Sądu Najwyższego rozstrój zdrowia „polega na wywołaniu dysfunkcji organizmu człowieka przez doprowadzenie do zakłócenia funkcjonowania jego poszczególnych układów i systemów (np. układu pokarmowego, systemu nerwowego)” (postanowienie SN z 22 marca 2012 r., I PK 202/11, niepubl.). Nie ulega wątpliwości, że rozstrój zdrowia może dotyczyć także sfery psychiki. G. Bieniek wyjaśnia, że „zadośćuczynienie pieniężne ma na celu przede wszystkim złagodzenie cierpień. Obejmuje ono wszystkie cierpienia fizyczne i psychiczne, zarówno już doznane, jak i te, które wystąpią w przyszłości. Ma więc ono charakter całościowy i powinno stanowić rekompensatę pieniężną za całą krzywdę doznaną przez poszkodowanego, mowa jest bowiem o »odpowiedniej sumie tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę«, przyznawaną jednorazowo” (Bieniek, 2013, s. 754). W podobnym duchu wypowiedział się także Sąd Najwyższy w wyroku z 11 lipca 2000 r., II CKN 1119/98, tłumacząc, że „zadośćuczynienie pieniężne obejmuje zarówno cierpienia fizyczne, jak i cierpienia psychiczne”.

Związek z pracą a rozstrój zdrowia

W przypadku procesu o zadośćuczynienie w związku z rozstrojem zdrowia na powódzie (pracowniku) spoczywa obowiązek udowodnienia przesłanek odpowiedzialności, zgodnie z regułą z art. 6 k.c. Aprobując zasadę kontradyktoryjności, Sąd Najwyższy dopuszcza wprawdzie możliwość powoływania dowodów z urzędu, jednak, co do zasady, nie stosuje jej w sytuacji, gdy pracownik jest reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika (wyrok SN z 12 stycznia 2001 r., III CKN 981/98, LEX nr 1167362).

Jak wcześniej wspomniano, najtrudniejszym elementem zdaje się być kwestia dowodzenia związku przyczynowego pomiędzy rozstrojem zdrowia a bezprawnością zaistniałą w miejscu pracy. Nie ulega wątpliwości, że jedynie adekwatny związek przyczynowy jest przesłanką odpowiedzialności deliktowej (wyrok SN z 24 maja 2013 r., V CSK 337/12, LEX nr 1381042). Zgodnie ze stanowiskiem wyrażonym w judykaturze: „Dla stwierdzenia adekwatnego związku przyczynowego w danym indywidualnym stanie faktycznym każdorazowo należy ustalić, czy zdarzenie stanowi warunek konieczny wystąpienia szkody (test *conditio sine qua non*), następnie ocenić, czy szkoda jest normalnym następstwem tego zdarzenia (selekcja następstw). Pierwszy test umożli-

wia stwierdzenie, czy między zdarzeniem a szkodą zachodzi obiektywna zależność, i wymaga badania, czy niewystąpienie zdarzenia w danej konkretnej sytuacji powodowałoby, że oznaczona szkoda także nie wystąpiłaby. Dla jego wyniku nie mają znaczenia możliwe inne zdarzenia, które mogą mieć wpływ na istnienie i wysokość szkody. Natomiast przy selekcji następstw konieczne jest ustalenie w sposób obiektywny, czy prawdopodobieństwo skutku zwiększa się każdorazowo wraz z wystąpieniem przyczyny danego rodzaju” (wyrok SN z 25 stycznia 2018 r., IV CSK 215/17, LEX nr 2510947).

Warto podkreślić, że zarówno judykatura jak i doktryna uważają wymóg wykazania przesłanki związku przyczynowego za spełniony, jeżeli poszkodowany udowodnił bardzo wysoki stopień prawdopodobieństwa, że zdarzenie i szkoda pozostają w adekwatnym związku przyczynowym. Pogląd ten stosuje się najczęściej do tzw. procesów lekarskich, zainicjowanych na skutek zaniedbań lub błędów medycznych. Trend ten uzasadnia się potrzebą ochrony uzasadnionych interesów poszkodowanych, przy występujących trudnościach dowodowych (por. wyrok SN z 4 listopada 2005 r., V CK 182/05, LEX nr 180901; wyrok SA w Poznaniu z 17 stycznia 2006 r., I ACa 1983/04, LEX nr 186503; wyrok SA w Poznaniu z 23 listopada 2006 r., I ACa 503/06, LEX nr 298565; wyrok SN z 17 czerwca 1969 r., II CR 165/69, OSPiKA 1970/7/155). Ułatwienia dowodowe wynikają w szczególności z niedoskonałości poziomu nauki i wiedzy medycznej, a także nieuchwytności i niemożności poddania obserwacji procesów biologicznych zachodzących w człowieku. Widać tu oczywistą analogię do sytuacji procesowej pracownika, który doznał rozstroju zdrowia na skutek bezprawności w miejscu pracy. Warto zatem rozważyć, czy tego rodzaju ułatwienia dowodowe nie powinny być uwzględniane w postępowaniach pracowniczych.

Należy zwrócić uwagę na jeszcze jeden problem występujący w omawianych postępowaniach. W razie wystąpienia wielości przyczyn może pojawić się problem ustalenia związku przyczynowego. Sędzia będzie zobowiązany rozstrzygnąć, na ile negatywny skutek wywołały faktycznie okoliczności związane z pracą w sytuacji, gdy epizody depresyjne przydarzały się pracownikowi już wcześniej (przed zatrudnieniem) lub też gdy doznawał on jednocześnie krzywdy w życiu osobistym. Innymi słowy chodzi o to, jak ustalić związek przyczynowy, kiedy równolegle występuje wielość przyczyn, które mają wpływ na zdrowie pracownika. Podpowiedź na rozwiązanie prezentowanego problemu może stanowić rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego, który w wyroku z 9 września 2011 r. (III PK 4/11, LEX nr 1119709) wyjaśnił: „Choroba samoistna pracownika nie wyłącza ani nie ogranicza odpowiedzialności pracodawcy za wywołanie u tego pracownika, wskutek warunków pracy niezgodnych z przepisami BHP, rozstroju zdrowia, jeżeli ponad wszelką wątpliwość nie zostanie udowodnione, że szkoda powstałaby i bez zdarzenia uzasadniającego taką odpowiedzialność”.

Również w piśmiennictwie starano się wyjaśnić problem zbiegu przyczyn. Kiedy mamy do czynienia z sytuacją, w której działają równocześnie dwie przyczyny, z których każda samodzielnie wywołała szkodę lub szkoda jest wynikiem współdziałania dwóch lub więcej przyczyn, z których

każda oddzielnie by jej nie wywołała, a zarazem każda z tych przyczyn jest niesamodzielna i dopiero szkodliwy skutek następuje poprzez ich wspólne współdziałanie, to odpowiadają wszyscy sprawcy skutku — jednocześnie każdy z nich odpowiada za całą szkodę. Wyjątkiem będzie sytuacja, gdy odpowiedzialność któregoś ze współsprawców nie zaistnieje z uwagi na brak pozostałych przesłanek odpowiedzialności. Wówczas odpowiadali będą tylko pozostali sprawcy (por. Rzetecka-Gil, 2011).

Na podstawie powyższej tezy należy dojść do wniosku, że w razie udowodnienia pracodawcy bezprawności może on ponosić odpowiedzialność deliktową nawet wówczas, gdy równolegle wystąpiły inne przyczyny mające wpływ na pogorszenie się stanu zdrowia pracownika. Będą one miały oczywiście znaczenie przy ustaleniu wysokości zadośćuczynienia.

Wysokość zadośćuczynienia

Ustalenie wysokości zadośćuczynienia stanowi jedno z najciekawszych, a zarazem najtrudniejszych zagadnień procesowych. Najwięcej komentarzy wywołują oczywiście wyroki, w których zasądzono znaczne kwoty. *De lege lata* ani kodeks pracy, ani kodeks cywilny nie dają żadnych wskazówek dotyczących miarkowania kwot zadośćuczynienia, czy szerzej — odszkodowania. Jedynie w art. 18^{3d} k.p. stwierdza się, że osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Warto przypomnieć, iż podstawę dochodzenia zadośćuczynienia w związku z rozstrojem zdrowia stanowi art. 445 k.c. w związku z art. 300 k.p. Pracownik nie ma prawa do podwójnego zadośćuczynienia. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 15 listopada 2001 r. (II UKN 620/00, OSNP 2003/15/367) „czyn niedozwolony pracodawcy, powodujący rozstrój zdrowia pracownika, narusza także jego dobra osobiste (art. 23), ale nie rodzi roszczenia o zasądzenie zadośćuczynienia na podstawie art. 445 i w związku z art. 444 k.c. oraz równocześnie na podstawie art. 448 k.c.” (por. szerzej Sadlik, 2008).

Zarówno w doktrynie, jak i judykaturze można odszukać wypowiedzi dotyczące sposobu ustalania wielkości zadośćuczynienia. W piśmiennictwie podkreśla się, że „szkoda niemajątkowa wynika wskutek uszkodzenia ciała lub rozstroju zdrowia stanowi naruszenie dóbr osobistych (...). Dlatego podstawowe znaczenie musi mieć rozmiar szkody niemajątkowej. O wysokości decydują takie czynniki, jak stopień cierpień fizycznych i psychicznych, ich intensywność i długotrwałość”. (Szpunar, 1999, s. 182). Sąd Najwyższy dostrzega wartość zdrowia jako dobra „szczególnie cennego”, tym samym uważa, iż zasądzenie zbyt niskich kwot zadośćuczynienia w przypadku doznawania przez osobę zatrudnioną ciężkiego uszczerbku na zdrowiu prowadzi do niepożądanego deprecjacji tego dobra (wyrok SN z 16 lipca 1997 r., II CKN 273/97, niepubl.).

Judykatura zwraca uwagę na potrzebę indywidualizacji szkody. Sąd Najwyższy w wyroku z 3 lipca 2013 r. (V KK 464/12) orzekł: „Kryteria oceny wysokości zadośćuczynie-

nia (art. 445 § 1 k.c.) winny być rozważane w związku z konkretną osobą pokrzywdzonego, zaś przydatność kierowania się przy ustalaniu wysokości zadośćuczynienia sumami zasądzonymi z tego tytułu w innych przypadkach jest ograniczona, albowiem porównanie takie może stanowić orientacyjną wskazówkę i nie może naruszać zasady indywidualizacji okoliczności wyznaczających rozmiar krzywdy doznanej przez konkretnego poszkodowanego. Przy określeniu wysokości zadośćuczynienia winno uwzględniać się np. stopień i rodzaj cierpień fizycznych i psychicznych, ich intensywność i czas ich trwania, wiek pokrzywdzonego, rodzaj i rozmiar doznanych obrażeń, nieodwracalność następstw uszkodzenia ciała lub wywołania rozstroju zdrowia. Nie budzi także wątpliwości, że z uwagi na kompensacyjny charakter zadośćuczynienia jego wysokość musi przedstawiać wartość ekonomiczną, adekwatną do warunków gospodarki rynkowej”. Podobne stanowisko zostało wyrażone także w wyroku Sądu Najwyższego z 26 marca 2015 r. (V CSK 317/14). Sąd Najwyższy wyjaśnił w nim: „W przypadku uszkodzenia ciała lub rozstroju zdrowia należy wziąć pod uwagę między innymi rodzaj i stopień intensywności cierpień fizycznych lub psychicznych, czas ich trwania, nieodwracalność skutków urazu, wpływ skutków wypadku na dotychczasowy styl życia pokrzywdzonego, rodzaj dotychczas wykonywanej przez niego pracy zarobkowej, szanse na przyszłość, a także poczucie nieprzydatności społecznej czy wywołaną następstwem deliktu bezradność życiową pokrzywdzonego”. W podobnym duchu wypowiedział się Sąd Apelacyjny w Lublinie w wyroku z 14 lutego 2019 r. (I ACa 210/18, LEX nr 2630375). Zdaniem tego sądu „Na wysokość zadośćuczynienia ma wpływ wiele czynników natury subiektywnej (związanej z osobą poszkodowanego) jak również i natury obiektywnej (do których może się odnieść i dokonanie ich oceny również osoba trzecia), a w tym przede wszystkim rodzaj zła wyrządzonego i zakres jego ingerencji w dotychczasowe życie i funkcjonowanie pokrzywdzonego. Znaczenie ma oczywiście również czas trwania krzywdy, tj. okres od momentu jej wyrządzenia do jej zakończenia, w tym również zakończenia trwania krzywdy przez śmierć pokrzywdzonego”.

Wątpliwości sądów budzi praktyka powoływania się w procesie na inne wyroki sądowe. Zdaniem Sądu Apelacyjnego w Szczecinie „Posługiwanie się przez pozwanego orzeczeniami innych sądów w zakresie związanym z wysokością zasądzanych kwot zadośćuczynienia nie może być uznane za zabieg trafny, zwłaszcza w sytuacji braku argumentacji dotyczącej podobieństwa sytuacji życiowej pokrzywdzonych w analizowanych postępowaniach do sytuacji powódki w jakiej się ona znalazła w wyniku wypadku komunikacyjnego” (wyrok z 16 stycznia 2019 r., I ACa 619/18, LEX nr 2668034).

Warto zwrócić uwagę na kwestię ustalenia zakresu odszkodowania. Zdaniem doktryny „zadośćuczynienie powinno uwzględniać nie tylko krzywdę istniejącą w dacie orzekania, lecz i tę, którą poszkodowany będzie w przyszłości na pewno odczuwać, oraz krzywdę, którą można przewidzieć w dacie wyrokowania z dużym prawdopodobieństwem” (Wałachowska, 2007, s. 120). Podobny pogląd jest obecny w orzecnictwie. Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku

z 24 kwietnia 2019 r. (V ACa 287/18, LEX nr 2679660) uznał, że „Zadośćuczynienie winno mieć charakter całociowy i obejmować wszystkie cierpienia fizyczne i psychiczne, zarówno już doznane, jak i te, które zapewne wystąpią w przyszłości”.

Dla ustalenia wysokości kwoty zadośćuczynienia istotne znaczenie może mieć postawa pracodawcy (sprawcy), który wyrządził szkodę. W tym miejscu warto zacytować tezę wyroku Sądu Najwyższego z 9 stycznia 1978 r. (IV CR 510/77, OSCP 1978/210) w następującym brzmieniu: „Nie bez znaczenia dla rozmiaru poczucia krzywdy jest w świetle art. 445 § 1 k.c. zachowanie się i postawa osoby odpowiedzialnej za szkodę wyrządzoną czynem niedozwolonym. Obojętne zachowanie się tej osoby wobec wyrządzonej szkody może pogłębić u pokrzywdzonego poczucie krzywdy (...)”.

W przypadku rozstroju zdrowia wywołanego na skutek mobbingu lub molestowania w orzecnictwie zwraca się uwagę na konieczność uwzględnienia aspektu prewencyjnego. Tym samym zadośćuczynienie ma stanowić nie tylko rekompensatę za krzywdę, której doznał pracownik, lecz także zapobiegać negatywnym zjawiskom w przyszłości. W doktrynie wskazano, że ochrona dóbr osobistych pracownika, obok zabezpieczenia interesów materialnych pracownika, jest podstawowym zadaniem prawa pracy (Szewczyk, 2007, s. 39).

W wyroku z 8 sierpnia 2017 r. (I PK 206/16, LEX nr 233306) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że „Pojęcie »odpowiednia suma« użyte w art. 94³ § 3 k.p., której może domagać się pracownik w przypadku rozstroju zdrowia, jest pojęciem niedookreślonym. W orzecnictwie przyjmuje się, że zadośćuczynienie ma mieć przede wszystkim charakter kompensacyjny, wobec czego jego wysokość nie może stanowić zapłaty symbolicznej, lecz musi przedstawiać ekonomicznie odczuwalną wartość”.

W tym miejscu rodzi się pytanie, czy zasada, o której mowa w zacytowanym wyroku, może mieć zastosowanie również do innych przejawów bezprawności po stronie pracodawcy, które nie zostały jednak udowodnione jako mobbing. Chodzi zatem o sytuację, kiedy pracownik dochodzi roszczenia o zadośćuczynienia jedynie na podstawie przepisów kodeksu cywilnego, nie powołując się na regulacje dotyczące mobbingu. W mojej ocenie sytuacja ofiary bezprawności pracodawcy, bez względu na to, czy pracownik udowodnił mobbing, czy też nie, w obu przypadkach jest taka sama. Jedyna różnica sprowadza się do tego, że pracownik wybrał inną podstawę prawną dochodzenia roszczeń. Skoro jednak rozstrój zdrowia nastąpił w miejscu pracy i jest on skutkiem występujących tam patologicznych zjawisk, regułę zasądzania kwoty w wymiarze prewencyjnym należy stosować w obu przypadkach. W praktyce pracownik rezygnuje z udowadniania mobbingu z obawy o wynik procesu, mimo że krzywda i bezprawność są niezaprzeczalne. Jak wcześniej wyjaśniono, definicja mobbingu jest na tyle skomplikowana i niejasna, że utrudnia dochodzenie praw przed sądem. Dodatkowym argumentem przemawiającym za prezentowanym poglądem jest stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z 7 kwietnia 2010 r. (II PK 291/09, OSNP 2011/19-20/246). W ocenie Sądu Najwyższego, skoro mobbing jest kwalifikowany jako delikt (wykroczenie przeciw

prawu), a jego istota zawsze polega na naruszaniu dóbr osobistych pracownika (takich jak godność, dobre imię, zdrowie), to należy przyjąć, że pracownik może skorzystać z cywilnoprawnych roszczeń służących ochronie tych dóbr (art. 24 § 1 i 2 k.c.). Podstawę dochodzenia od pracodawcy roszczeń majątkowych (zadośćuczynienia i odszkodowania z tytułu mobbingu) stanowi w pierwszej kolejności art. 94³ § 3 i 4 k.p. Przed sądem pracy pracownik może dochodzić od pracodawcy naprawienia tej części szkody majątkowej i niemajątkowej z tytułu mobbingu, która nie może być zaspokojona na podstawie art. 94³ § 3 i 4 k.p. Chodzi tutaj w szczególności o roszczenie przewidziane w art. 444 k.c., do którego odpowiednio odsyła art. 300 k.p., czyli o naprawienie szkody majątkowej spowodowanej uszkodzeniem ciała lub wywołaniem rozstroju zdrowia (w tym także rentę). Nie ulega wątpliwości, że pracownik może dochodzić innych roszczeń niż bezpośrednio wymienione w przepisach prawa pracy, co prowadzi do wniosku, że w każdym przypadku rozstroju zdrowia pracownika w miejscu pracy sąd powinien przyjąć identyczne zasady miarkowania zadośćuczynienia.

Z uwagi na zakres zadośćuczynienia zasadne jest wyjaśnienie również kwestii rekompensaty kosztów leczenia przez pracodawcę. Przez pewien okres w judykaturze dominowało stanowisko o potrzebie wyboru publicznej placówki medycznej. Uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 19 maja 2016 r. (III CZP 63/15) dowodzi zmiany poglądu w tym zakresie. Zgodnie ze wspomnianą uchwałą „Świadczenie ubezpieczyciela w ramach umowy obowiązkowego ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej posiadaczy pojazdów mechanicznych obejmuje także uzasadnione i celowe koszty leczenia oraz rehabilitacji poszkodowanego niefinansowane ze środków publicznych (art. 444 § 1 k.c.)”. W uzasadnieniu cytowanego rozstrzygnięcia Sąd Najwyższy zwrócił uwagę na dorobek orzecznictwa, wyjaśniając: „W zasadzie nie neguje się objęcia tymi pojęciami także kosztów leczenia prywatnego, ponieważ poszkodowany nie ma obowiązku korzystania w ogóle lub przede wszystkim ze świadczeń w ramach powszechnego ubezpieczenia zdrowotnego w Narodowym Funduszu Zdrowia. (...) Jako koszty konieczne i celowe wskazuje się przede wszystkim koszty leczenia i rehabilitacji w placówce prywatnej, gdy świadczenia te wykraczają poza zakres dostępnych świadczeń w ramach powszechnej opieki zdrowotnej lub poszkodowanemu oferowane są takie świadczenia w czasie nieracjonalnym z medycznego punktu widzenia. Niekiedy wskazuje się także na jeszcze inne sytuacje, a więc na większe szanse powrotu do zdrowia, jakie stwarza leczenie prywatne (większa szansa efektywności leczenia, wyższa jakość usługi medycznej) i na poważny charakter uszkodzenia ciała lub rozstroju zdrowia poszkodowanego (ryzyko śmierci poszkodowanego lub nieodwracalnego kalectwa)”.

Wnioski

Pracownik, który na skutek bezprawności w miejscu pracy doznał rozstroju zdrowia psychicznego, może wystąpić o zadośćuczynienie od pracodawcy. Obowiązkiem strony inicjującej proces będzie udowodnienie bezprawności, winy oraz

związku przyczynowego pomiędzy bezprawnością a rozstrojem zdrowia. W przypadku tego rodzaju procesów niezwykle trudne jest udowodnienie związku przyczynowego pomiędzy sytuacją w pracy a zaistniałym rozstrojem zdrowia, co wynika z problemu w zakresie jednoznacznego stwierdzenia przyczyn choroby pracownika (np. etiologii depresji). Wydaje się zatem uzasadnione skorzystanie z teorii występującej w procesach lekarskich, która zakłada, że dla przyznania zadośćuczynienia poszkodowanemu wystarczy już samo udowodnienie wysokiego stopnia prawdopodobieństwa powstania choroby w związku z doznaną krzywdą (bezprawnością).

W procesach o zadośćuczynienie istotną rolę odgrywa wysokość przyznanego roszczenia. Nie ulega wątpliwości, że musi być to kwota na tyle istotna, aby stanowiła wynagrodzenie za cierpienie pracownika. Powinna być to zarazem suma na tyle dolegliwa, aby stanowić przestrożę przed ponownym naruszeniem prawa w miejscu pracy. Z uwagi na szczególny charakter norm prawa pracy, jak i dorobek orzecznictwa unijnego w zakresie dyskryminacji warto się zastanowić nad zmianą przepisów, po to aby prawo w sposób jednoznaczny stanowiło o prewencyjnym charakterze zadośćuczynienia. Chodzi zatem o otwartość sędziów na zasądzanie wyższych kwot na rzecz poszkodowanego pracownika.

Bibliografia

- Dmowski, S., Trzaskowski, R. (2014). W: J. Gudowski (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz. Księga pierwsza. Część ogólna. Komentarz*. LEX.
- Bieniek, G. (2013). W: J. Gudowski (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz, cz. III: Zobowiązania*. Warszawa.
- Jędrejek, G. (2017). *Dochodzenie roszczeń związanych z mobbingiem, dyskryminacją i molestowaniem*. Warszawa.
- Kępiński, A. (2008). *Rytm życia*. Kraków.
- Mańkowska, B. (2016). *Wypalenie zawodowe. Źródła, mechanizmy, zapobieganie*. Gdańsk.
- Mastalerz-Migas, A., Pokorna-Kalwak, D., Steciwko, A. (2017). W: A. Steciwko, A. Mastalerz-Migas (red.), *Stres oraz wypalenie zawodowe. Jak rozpoznać, zapobiegać i leczyć*. Wrocław.
- Nowak, M. (2019). Wypalenie zawodowe a prawo do odpoczynku — wybrane zagadnienia. *Monitor Prawa Pracy*, (1).
- Rubin, J. (2012). *Wypalenie zawodowe. Kontekst organizacyjny*. Wrocław.
- Rzetecka-Gil, A. (2011). *Kodeks cywilny. Komentarz. Zobowiązania — część ogólna*. LEX.
- Sadlik, R. (2008). Kiedy pracodawca narusza dobra osobiste pracownika. *Służba Pracownicza*, (6).
- M. Szymczak (red.). (1998). *Słownik języka polskiego. Tom I*. Warszawa.
- Szewczyk, H. (2007). *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*. Warszawa.
- Szpunar, A. (1999). *Zadośćuczynienie za szkodę niemajątkową*. Bydgoszcz.
- Tomaszewska, M. (2014). W: K. W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa.
- Wałachowska, M. (2007). *Zadośćuczynienie pieniężne za doznana krzywdę*. Toruń.