

Dr Agnieszka Zwolińska

Uniwersytet Warszawski

ORCID: 0000-0002-8369-3089

e-mail: a.zwolinska@wpia.uw.edu.pl

Obowiązek przeciwdziałania a odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy za dyskryminację oraz mobbing pracownika

Duty to prevent vs. employer's liability for discrimination and bullying of an employee

Streszczenie

Celem artykułu jest odpowiedź na pytanie, czy przesłanką odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za dyskryminację, na podstawie Kodeksu pracy, jest niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązku przeciwdziałania dyskryminacji, i odpowiednio czy przesłanką odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za mobbing, na podstawie Kodeksu pracy, jest niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązku przeciwdziałania mobbingowi.

Słowa kluczowe

dyskryminacja, mobbing, odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy, obowiązek przeciwdziałania

JEL: K31

Abstract

The purpose of this article is to answer the question of whether the prerequisite of an employer's liability for damages for discrimination, under the Polish Labour Code, is the failure to perform or improperly perform the duty to prevent discrimination, respectively, whether the prerequisite of an employer's liability for damages for bullying, under the Polish Labour Code, is the failure to perform or improperly perform the duty to prevent bullying.

Keywords

discrimination, bullying, employer's liability for damages, duty to prevent

Uwagi wstępne

Analiza orzecznictwa oraz wypowiedzi przedstawicieli doktryny wskazuje, że nie ma zgodności co do tezy, że obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji stanowi przesłankę odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za dyskryminację pracownika (zob. uzasadnienie uchwały 7 sędziów SN z 28 września 2016 r., III PZP 3/16, OSNP 2017 r., Nr 3 poz. 27; wyrok SN z 7 listopada 2018 r., II PK 229/17, OSNP z 2019 r., Nr 4. poz. 45; a także Barzycka-Banaszczyk, 2017, s. 65–66; Korus, 2020). Podobnie, w orzecznictwie i doktrynie nie ma zgodności co do uznania obowiązku przeciwdziałania mobbingowi za przesłankę odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za mobbing pracownika. Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi traktuje się jako przesłankę odpowie-

dzialności pracodawcy za mobbing spowodowany działaniami innych osób (wyrok SN z 8 sierpnia 2017 r., I PK 206/16, LEX nr 2333062), albo jako przesłankę odpowiedzialności odszkodowawczej (kontraktowej) pracodawcy za mobbing niezależnie czy jest on bezpośrednim sprawcą mobbingu, czy też nie (wyroki SN z 3 sierpnia 2011 r., I PK 35/11, OSNP 2012 r., Nr 19–20, poz. 238 oraz z 6 października 2020 r., I PK 55/19, LEX nr 3276561; postanowienie SN z 6 maja 2020 r., II PK 66/19, LEX nr 317556; Raczkowski, 2011, s. 52 i n.), albo też przeciwdziałanie mobbingowi ujmuje się w kategoriach okoliczności, które mogą uzasadniać ograniczenie odpowiedzialności pracodawcy, ale nie uwolnienie od odpowiedzialności (Szewczyk, 2011, Szewczyk, 2012, s. 152). Prezentowane jest również stanowisko, zgodnie z którym roszczenia pracownika z tytułu mobbingu (art. 94³

§ 4 i 5 k.p.) są niezależne od tego czy pracodawca przeciwdziałal mobbingowi, czy nie (Sobczyk & Dörre-Nowak, 2006, s. 521 i n.), a także stanowisko zasadniczo odmienne, że art. 94³ § 4 k.p. nie można odczytywać w oderwaniu od § 1 tego artykułu, a w konsekwencji, że w art. 94³ § 4 i 5 k.p. uregulowano jedynie prawne konsekwencje braku przeciwdziałania mobbingowi, a nie odpowiedzialność za skutki samego mobbingu (Sobczyk, 2015, s. 174 i n.).

Uwzględniając przedmiot ochrony prawnej (dobra osobiste pracownika), a także podobieństwo konstrukcji oraz brzmienia przepisów stanowiących podstawę roszczeń odszkodowawczych pracownika wobec pracodawcy za dyskryminację oraz mobbing (art. 18^{3d} k.p., odpowiednio art. 94³ § 3 i 4 k.p.), uzasadnione jest rozważenie przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za dyskryminację oraz mobbing pracownika w ramach jednego artykułu naukowego. Zasadności i celowości takiej analizy nie przekreśla różnica co do miejsca uregulowania obowiązku przeciwdziałania w Kodeksie pracy – tj. wyszczególnienie obowiązku przeciwdziałania dyskryminacji w katalogu obowiązków pracodawcy (art. 94 pkt 2b k.p.), poza przepisami rozdziału IIa działu pierwszego Kodeksu pracy, gdzie uregulowano podstawę prawną roszczenia odszkodowawczego za dyskryminację (art. 18^{3d} k.p.), w sytuacji gdy obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi (art. 94³ § 1 k.p.) oraz podstawa prawna roszczeń pracownika z tytułu mobbingu (art. 94³ § 3, 4 k.p.) uregulowano w tym samym artykule. Różnica ta nie stanowi argumentu rozstrzygającego co od tego, że przesłanką odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za dyskryminację (art. 18^{3d} k.p.) nie jest niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązku przeciwdziałania dyskryminacji. Nie rozstrzyga również, że przesłanką odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za mobbing jest niewykonanie lub nienależyte wykonanie przez pracodawcę obowiązku przeciwdziałania mobbingowi (odmiennie Sobczyk, 2015, s. 174 i n.). Przeszkodą dla poszukiwania podobieństw konstrukcyjnych pomiędzy odpowiedzialnością odszkodowawczą pracodawcy za dyskryminację oraz mobbing nie jest też okoliczność, że przepisy rozdziału IIa działu pierwszego Kodeksu pracy stanowią implementację prawa unijnego, a art. 94³ k.p. nie. Prawo unijne nie zobowiązuje ustawodawcy krajowego do wprowadzenia obowiązku pracodawcy przeciwdziałania dyskryminacji. Przepis art. 26 dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja preredagowana), Dz. Urz. UE L z 2006 r., nr 204, s. 23, zobowiązuje państwa członkowskie jedynie do zachęcania pracodawców oraz osób odpowiedzialnym za dostęp do szkolenia zawodowego do podejmowania skutecznych środków służących zapobieganiu wszelkich form dyskryminacji ze względu na płeć. Oddziaływanie prawa unijnego na kształtowanie zakresu i podstaw odpowiedzialności odszkodowawczej za dyskryminację w prawie krajowym sprowadza się do

obowiązku państw członkowskich zapewnienia skutecznych, proporcjonalnych i dolegliwych sankcji, które mogą polegać na obowiązku wypłacenia odszkodowania ofierze dyskryminacji (zob. art. 17 dyrektywy Rady 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz. Urz. WE L z 2000 r., nr 303, s. 16, Polskie wydanie specjalne rozdz. 5 tom 4, s. 79), do zapewnienia sankcji skutecznych, proporcjonalnych i odstraszających w przypadku dyskryminacji ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (art. 15 dyrektywy Rady 2000/43/WE z 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, Dz. Urz. WE L z 2000, nr 180, s. 22, polskie wydanie specjalne, rozdz. 20 tom. 1, s. 23), w przypadku dyskryminacji ze względu na płeć – do zapewnienia, aby zadośćuczynienie lub odszkodowanie z tytułu krzywdy lub szkody doznanej przez osobę w wyniku dyskryminacji płciowej było odstraszające i proporcjonalne do poniesionej szkody oraz skuteczne (art. 18 oraz art. 25 dyrektywa 2006/54/WE). Warto zauważyć, że w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej wskazuje się, że jeżeli państwo członkowskie wybrało jako sankcję za naruszenie przepisów krajowych zakazujących dyskryminacji ze względu na płeć odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy, to warunkiem tej odpowiedzialności nie jest udowodnienie winy po stronie pracodawcy (wyrok ETS z 8 listopada 1990 r., w sprawie C-177/88, Dekker, ECR I-3941, para. 22 i 25, oraz wyrok ETS z 22 kwietnia 1997 r., w sprawie C-180/95, Nils Draehmpaehl przeciwko Urania Immobilienservice OHG, para. 22 – w obydwu sprawach chodziło o dyskryminację w procesie rekrutacji). W sprawie Dekker Trybunał stwierdził, że jeżeli decyzja państwa członkowskiego sankcja za naruszenie zakazu dyskryminacji jest realizowana w ramach odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy, to każde naruszenie zakazu dyskryminacji, samo w sobie, jest wystarczające do pociągnięcia pracodawcy do odpowiedzialności, bez możliwości powoływania się na okoliczności uwalniające od tej odpowiedzialności przewidziane w prawie krajowym (para. 25).

Reżim i przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy

Rozważania na temat przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za dyskryminację pracownika, odpowiednio mobbing pracownika, na podstawie przepisów Kodeksu pracy, należy rozpocząć od pytania o reżim tej odpowiedzialności.

Na wstępie warto wskazać, że obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji danego pracownika, odpowiednio obowiązek przeciwdziałania mobbingowi danego pracownika są obowiązkami pracodawcy – strony stosunku pracy. Obowiązki te aktualizują się w momencie nawiązania stosunku pracy. Są to zatem obowiązki składające się na treść stosunku pracy (obowiązki o charakterze względnym). Analiza przepisów Kodeksu pracy nie

dostarcza podstaw do twierdzenia, że obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji pracownika, odpowiednio obowiązek przeciwdziałania mobbingowi pracownika nie jest objęty treścią stosunku pracy. A. Sobczyk twierdzi, że obowiązek przeciwdziałania mobbingowi jest obowiązkiem ustawowym, a nie pochodną umowy o pracę; obowiązkiem nie wobec jednostki, ale wobec określonej zbiorowości (2015, s. 174 i n.). Oznacza to, z jednej strony, że jeżeli niewykonanie lub nienależyte wykonanie któregoś z tych obowiązków ma stanowić przesłankę odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika, to odpowiedzialność ta będzie odpowiedzialnością kontraktową (tak, w odniesieniu do niewykonywania obowiązku przeciwdziałania dyskryminacji, Iwulski, 2011, s. 658). Z drugiej strony, jeżeli odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy za dyskryminację pracownika (art. 18^{3d} k.p.), odpowiednio odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy za mobbing pracownika (art. 94³ § 3 i 4 k.p.) zakwalifikować jako odpowiedzialność deliktową (za deliktowym charakterem odpowiedzialności pracodawcy za dyskryminację opowiedział się Sąd Najwyższy m. in. w wyroku z 6 marca 2003 r., I PK 171/02, OSNP 2004 r., Nr 15, poz. 258; z kolei w odniesieniu do mobbingu – w wyrokach z 29 marca 2007 r., II PK 228/06, OSNP 2008 r., Nr 9–10, poz. 126 i z 2 października 2009 r., II PK 105/09, OSNP 2011 r., Nr 9–10, poz. 125), to sprzeczne z takim założeniem jest twierdzenie, że przesłanką tej odpowiedzialności jest niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązku pracodawcy przeciwdziałania dyskryminacji lub mobbingowi.

Wyjaśniając powyższy tok rozumowania, ze względu na charakter prawny stosunku pracy (zobowiązanie oparte na prawie pracy), warto sięgnąć do systematyki odpowiedzialności odszkodowawczej w prawie zobowiązań. Tradycyjnie w prawie zobowiązań wyróżnia się reżimy odpowiedzialności z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania przez dłużnika (*ex contractu*) oraz z tytułu czynów niedozwolonych (*ex delicto*), choć nie jest to podział wyczerpujący (Kaliński, 2021). Jeżeli chodzi o reżim odpowiedzialności *ex contractu*, to okolicznością charakteryzującą ten reżim jest wtórny charakter świadczenia odszkodowawczego (Banaszczyk, 2020; Popiołek, 2020, Kaliński, 2021). Cechą charakterystyczną odpowiedzialności odszkodowawczej *ex contractu* jest obciążenie dłużnika dowodem co do tego, że szkoda stanowi następstwo okoliczności, za które nie ponosi odpowiedzialności, a także nieponoszenie przez dłużnika odpowiedzialności za krzywdy doznane przez wierzyciela wskutek niewykonania zobowiązania (Safjan, 2020; Kaliński, 2021). Warto jednak odnotować poglądy, zgodnie z którymi w ramach odpowiedzialności kontraktowej naprawieniu może podlegać szkoda niemajątkowa (krzywda) (zob. wyrok SN z 9 sierpnia 2005 r., IV CK 69/05, LEX nr 371781; uchwała SN z 19 listopada 2010 r., III CZP 79/10, OSNC 2011 r., Nr 4 poz. 41; Safjan, 2004, s. 255 i n.; Nestorowicz, 2007, s. 20 i n.; Raczkowski, 2011, s. 52 i n.). Z kolei, jeżeli chodzi o reżim odpowiedzialności *ex delicto*, to naprawienie szkody jest głównym świadczeniem dłużnika od początku istnie-

nia zobowiązania, ponieważ przed wyrządzeniem szkody, co do zasady, wierzyciela nie łączył z dłużnikiem stosunek zobowiązaniowy, którego niewykonanie albo nienależyte wykonanie rodziłoby dług odszkodowawczy (Banaszczyk, 2020; Kaliński, 2021). Jeżeli zatem odpowiedź na pytanie o reżim odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za dyskryminację pracownika, odpowiednio mobbing pracownika, na podstawie przepisów Kodeksu pracy, sprowadzić do wyboru pomiędzy reżimem odpowiedzialności *ex contractu* oraz *ex delicto*, to wymienione wyżej kryteria stanowią punkt odniesienia przy udzieleniu odpowiedzi na to pytanie.

Przenosząc rozważania na grunt norm prawa pracy, można sformułować następujące wnioski.

Po pierwsze, art. 1 k.p. wskazuje, że Kodeks pracy reguluje prawa i obowiązki pracownika i pracodawcy – stron stosunku pracy. Umieszczenie przepisów o odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za dyskryminację oraz mobbing pracownika w Kodeksie pracy (art. 18^{3d} i odpowiednio art. 94³ § 3, 4) stanowi argument za twierdzeniem, że przed doświadczeniem dyskryminacji czy mobbingu pracownika łączył z podmiotem odpowiedzialnym (pracodawcą) stosunek o charakterze obligacyjnym (por. Nestorowicz, 2007, s. 20 i n.), który kontraktowy charakter roszczenia o zadośćuczynienie za naruszenie równego traktowania i mobbing z Kodeksu pracy wyprowadza z faktu, że warunkiem jego powstania jest istnienie stosunku pracy). W tym miejscu należy jednak zauważyć, że ustawodawca zdecydował o uregulowaniu w Kodeksie pracy również odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec osoby ubiegającej się o zatrudnienie pracownicze, która nie jest stroną stosunku pracy (art. 18^{3a} k.p. obejmujący nakaz równego traktowania (niedyskryminacji) w zakresie nawiązania stosunku pracy oraz 18^{3d} k.p. i użyty tam zwrot „osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu”). W tym przypadku pomiędzy osobą doświadczającą dyskryminacji (osobą ubiegającą się o zatrudnienie) a podmiotem odpowiedzialnym nie istnieje stosunek pracy. Świadczenie odszkodowawcze ma, zatem charakter pierwotny i stanowi konsekwencję naruszenia obowiązku o charakterze bezwzględny, tj. obowiązku równego traktowania (niedyskryminowania) kandydatów do zatrudnienia pracowniczego. Z czego wynika, że art. 18^{3d} k.p. w zakresie, w jakim przewiduje prawo osoby ubiegającej się o zatrudnienie pracownicze do odszkodowania, określa sankcję za naruszenie zakazu nierównego traktowania w ramach odpowiedzialności deliktowej. Zasadność takiego podejścia wynika z przedmiotu ochrony – prawa człowieka do pracy wolnej od dyskryminacji. Przyczyną uregulowania tego zagadnienia w Kodeksie pracy, pomimo jednoznacznego brzmienia art. 1 k.p., można doszukiwać się w związku funkcjonalnym procesu ubiegania się o zatrudnienie pracownicze z nawiązaniem stosunku pracy, a także w zagrożeniach dla równego dostępu do zatrudnienia wynikających, co do zasady, z nierównej pozycji negocjacyjnej pracodawcy i osoby ubiegającej się o zatrudnienie pracownicze.

Po drugie, analiza art. 18^{3d} w zw. z art. 113, art. 18^{3a}k.p. oraz art. 94³ § 3 i 4 k.p. wskazuje, że odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy za dyskryminację pracownika, odpowiednio mobbing pracownika, została **powiązana ze zdarzeniem w postaci doznania/doświadczenia przez pracownika dyskryminacji lub mobbingu, a nie z zachowaniem pracodawcy stanowiącym dyskryminację czy mobbing.**

Z art. 18^{3d} k.p. wynika odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy, który naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. Przez zasadę równego traktowania rozumie się, na potrzeby rozdziału IIa zatytułowanego „Równe traktowane w zatrudnieniu” działu pierwszego Kodeksu pracy, powinność równego traktowania pracowników w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania, dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych bez względu na okoliczności uznane za niedozwolone kryteria różnicowania sytuacji pracowników (art. 18^{3a} § 1 k.p.). Co istotne, przepis nie wskazuje, kto ma być sprawcą nierównego traktowania. Podobnie wygląda konstrukcja art. 11³ k.p. oraz legalnych definicji form dyskryminacji (art. 18^{3a} § 3–6 k.p.). Za naruszenie zasady równego traktowania, kierując się brzmieniem art. 11³ oraz 18^{3a} k.p., należy uznać przypadek nierównego traktowania pracownika w zakresie nawiązania, rozwiązania, warunków zatrudnienia, awansowania, dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, niezależnie od tego czy pracodawca jest sprawcą zachowań dyskryminacyjnych czy nie. Uwzględniając zakres zakazu nierównego traktowania, brak wskazania sprawcy w art. 11³ oraz art. 18^{3a} k.p. oraz obowiązek państwa członkowskiego zapewnienia skutecznych, proporcjonalnych i dolegliwych sankcji za naruszenie tego zakazu, wykładnia literalna art. 18^{3d} k.p., w myśl której przepis ten stanowi podstawę odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wyłącznie za jego własne zachowanie stanowiące dyskryminację pracownika jest trudna do obrony. Przepis art. 18^{3d} k.p., ze względu na wskazane powyżej okoliczności, należy traktować jako podstawę prawną roszczenia pracownika za doznanie dyskryminacji również wówczas, gdy pracodawca nie jest sprawcą zachowań dyskryminacyjnych. **Struktura stosunku pracy, w tym rozłożenie ryzyka kontraktowego między stronami stosunku pracy, oraz funkcja pracodawcy jako organizatora pracy, przemawiają za powiązaniem odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za dyskryminację pracownika z niewykonaniem przez pracodawcę zobowiązania zapewnienia pracownikowi zatrudnienia wolnego od dyskryminacji.** Zobowiązanie to wynika z ustanowienia przez ustawodawcę zakazu nierównego traktowania pracownika, objęcia tego zakazu treścią stosunku pracy oraz nawiązania stosunku pracy z danym pracownikiem. Konstrukcja ta różni się od reżimu odpowiedzialności *ex delicto* tym, że świadczenie odszkodowawcze pracodawcy za doświadczenie dyskryminacji przez pracownika nie jest świadczeniem pierwotnym, ale skutkiem naruszenia obowiązku pracodawcy zapewnienia

pracy wolnej od dyskryminacji. Obowiązek ten w relacji do pracownika (odmiennie w przypadku osoby ubiegającej się o zatrudnienie) jest objęty treścią stosunku pracy. Z tej perspektywy teoretycznie wątpliwym jest posługiwanie się w odniesieniu do odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za dyskryminację pracownika, opartej na przepisach Kodeksu pracy, terminem delikt prawa pracy, przy założeniu, że użycie słowa „delikt” ma wskazywać na deliktowy charakter tej odpowiedzialności. Kontraktowa odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy za dyskryminację na podstawie Kodeksu pracy wzmacnia ochronę pracownika przez możliwość dochodzenia odszkodowania w ramach odpowiedzialności *ex contractu*, obok możliwości dochodzenia roszczeń odszkodowawczych w ramach odpowiedzialności deliktowej na podstawie Kodeksu cywilnego. Brzmienie art. 18^{3a} oraz 18^{3d} k.p. nie uzasadnia twierdzenia, że obowiązek pracodawcy zapewnienia zatrudnienia wolnego od dyskryminacji ma charakter obowiązku starannego działania, a w konsekwencji, że pracodawca mógłby uwolnić się od odpowiedzialności odszkodowawczej wykazując, że dołożył należytej staranności w dążeniu do zapewnienia zatrudnienia wolnego od dyskryminacji, np. przez przeciwdziałanie dyskryminacji. Przepis art. 18^{3d} k.p. nie uzależnia odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcę od winy (taki warunek kolidowałby z prawem unijnym, o czym była mowa wcześniej). Ponadto, za takim kierunkiem wykładni przemawia zasada prawa pracy jaką jest zasada ryzyka pracodawcy.

Do takich samych wniosków co powyżej prowadzi analiza odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za mobbing na podstawie art. 94³ k.p. Zgodnie z art. 94³ § 3 k.p. pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia za doznany krzywdę. Z kolei zgodnie z art. 94³ § 4 k.p. pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenia za pracę. W obydwu przepisach **odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy nie jest związana ze spowodowaniem mobbingu przez pracodawcę, ale z doświadczeniem mobbingu przez pracownika.** Ustalenie sprawy, sprawców mobbingu jest bez znaczenia dla powstania odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy. Użycie w obydwu przepisach terminów określających strony stosunku pracy – tj. pracownik oraz pracodawca, uzasadnia z kolei powiązanie tej odpowiedzialności z istnieniem stosunku pracy pomiędzy osobą, która doświadczyła mobbingu i osobą odpowiedzialną. Okoliczność ta przemawia za odrzuceniem tezy, że świadczenie odszkodowawcze pracodawcy ma charakter pierwotny, a odpowiedzialność pracodawcy za mobbing pracownika jest odpowiedzialnością deliktową. Odpowiednio, prowokuje pytanie o treść obowiązku pracodawcy, którego niewykonanie skutkuje powstaniem kontraktowej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy. Odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy ustawodawca powiązał z doświadczeniem

przez pracownika mobbingu, a mobbing jako zdarzenie prawne został zdefiniowany w art. 94³ § 2 k.p. Skoro pracodawca odpowiada odszkodowawczo za doświadczenie przez pracownika mobbingu, a nie wyłącznie za jego wyrządzenie, to uzasadnionym jest wniosek, że **treść stosunku pracy obejmuje obowiązek pracodawcy zapewnienia pracownikowi zatrudnienia wolnego od mobbingu**. Taki kierunek wykładni wzmacnia okoliczność objęcia treścią stosunku pracy obowiązku pracodawcy szanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika (art. 11¹ k.p.) oraz obowiązku ochrony zdrowia i życia pracowników przez **zapewnienie** bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 94 pkt 4 k.p. oraz art. 207 § 1 i 2 k.p.). Obowiązek zapewnienia zatrudnienia wolnego od mobbingu nie jest obowiązkiem starannego działania. Wniosek taki wynika z brzmienia przepisów kształtujących przesłanki roszczeń pracownika za mobbing. Z art. 94³ § 3 i 4 k.p. nie wynika, aby pracodawca mógł uwolnić się od odpowiedzialności odszkodowawczej wobec pracownika, który doznał mobbingu, wykazując należytą staranność w dążeniu do zapewnienia zatrudnienia wolnego od mobbingu np. przez przeciwdziałanie mobbingowi. Takie ukształtowanie odpowiedzialności pracodawcy za mobbing uzasadnia również specyfika stosunku pracy i zasada ryzyka pracodawcy (por. Pisarczyk, 2008, s. 347–348, który stwierdza, że w przypadku szkód poniesionych przez pracownika będącego ofiarą mobbingu, pracodawca jest obciążony obowiązkiem naprawienia szkody, niezależnie od okoliczności konkretnego przypadku – konstrukcja odpowiedzialności obiektywnej; odmiennie Sobczyk, 2015, który stwierdza, że skoro art. 94³ k.p. nie wskazuje na żadne przesłanki sugerujące obowiązywanie zasady ryzyka, to pracodawca odpowiada na zasadzie winy). Pracownik w ramach realizacji stosunku pracy wchodzi w relacje z innymi osobami na warunkach określonych przez pracodawcę, z kolei pracodawca ma środki prawne, aby na te relacje wpływać – uprawnienia kierownicze pracodawcy. Więcej, ma obowiązek korzystać z tych uprawnień w określony sposób (obowiązek pracodawcy zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego, przeciwdziałania mobbingowi).

Przyjęcie tezy, że świadczenie odszkodowawcze pracodawcy za dyskryminację w zatrudnieniu (art. 18^{3d} k.p.) ma charakter wtórny i stanowi konsekwencję niewykonania przez pracodawcę obowiązku zapewnienia zatrudnienia wolnego od dyskryminacji, odpowiednio, że świadczenia odszkodowawcze pracodawcy za mobbing (art. 94³ § 4 i 5 k.p.) mają charakter wtórny i stanowią konsekwencje niewykonania przez pracodawcę obowiązku zapewnienia zatrudnienia wolnego od mobbingu, wymaga odniesienia się do okoliczności określenia w Kodeksie pracy minimalnej wysokości odszkodowania, której zasądzenie nie jest uzależnione od wykazania szkody (art. 18^{3d}, art. 94³ § 5 k.p.). Należy w tym miejscu podzielić pogląd, że regulacja prawna przewidująca mi-

nimalne odszkodowanie nie jest argumentem za odrzuceniem odszkodowawczego charakteru odpowiedzialności pracodawcy za dyskryminację czy mobbing. Uniezależnienie zasądzenia odszkodowania w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę od wykazania przez pracownika szkody można wyjaśnić konstrukcją domniemania faktycznego niewzruszalnego, opierającego się na założeniu, że każdy przypadek dyskryminacji, czy mobbingu w zatrudnieniu skutkuje szkodą w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę (Barzycka-Banaszczyk, 2017, s. 65–66). Niezaprzeczalnie istnienie takiego domniemania połączone z odpowiedzialnością odszkodowawczą pracodawcy na zasadzie bezprawności względnej zwiększa po stronie pracodawcy ryzyko odpowiedzialności odszkodowawczej za doznanie dyskryminacji czy mobbingu przez pracownika, ponieważ upraszcza proces dochodzenia roszczeń odszkodowawczych. Tak ukształtowane ryzyko pracodawcy można jednak postrzegać jako instrument motywowania pracodawcy przez ustawodawcę do podjęcia efektywnych działań mających na celu minimalizowanie tego ryzyka (przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi).

Teza o odpowiedzialności kontraktowej pracodawcy za dyskryminację oraz mobbing nie stoi też w kolizji z możliwością dochodzenia, na podstawie przepisów Kodeksu pracy, rekompensaty szkody niemajątkowej wynikającej z doświadczenia dyskryminacji lub mobbingu przez pracownika. Rozważań w tym zakresie nie można pominąć, choćby z tej przyczyny, że w art. 94³ § 3 k.p. wprost przewidziano roszczenie pracownika do pracodawcy o zadośćuczynienie za rozstrój zdrowia spowodowany mobbingiem. Objęcie odpowiedzialnością odszkodowawczą pracodawcy na podstawie art. 94³ § 3 k.p. szkody niemajątkowej w postaci rozstroju zdrowia uzasadnia treść stosunku pracy, a mianowicie objęcie treścią tego stosunku obowiązku pracodawcy poszanowania dóbr osobistych pracownika (art. 11³ k.p.). Argument ten w równym stopniu uzasadnia objęcie zakresem odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za dyskryminację pracownika szkody niemajątkowej (tak też wyroki SN: z 3 kwietnia 2008 r., II PK 286/07, OSNP z 2009 r., Nr 15–16, poz. 202; z 7 stycznia 2009 r., III PK 43/08, OSNP 2010 r., Nr 13–14, poz. 160, także wyrok SN z 9 maja 2019 r., III PK 50/18, OSNP 2020 r., Nr 5 poz. 42), pomimo, że w art. 18^{3d} k.p. użyto terminu odszkodowanie, a nie zadośćuczynienie. Przy czym, z racji braku ograniczenia odpowiedzialności odszkodowawczej za szkodę niemajątkową spowodowaną niewykonaniem obowiązku zapewnienia zatrudnienia wolnego od dyskryminacji do krzywdy w postaci rozstroju zdrowia, odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy na podstawie art. 18^{3d} k.p. może obejmować inne postacie szkody niemajątkowej niż rozstrój zdrowia.

Teza o odpowiedzialności kontraktowej pracodawcy za dyskryminację oraz mobbing pracownika wymaga na koniec odniesienia się do sposobu określenia terminów przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy. Zgodnie z art. 291 § 1 k.p. roszczenia ze stosunku pracy (a takimi

są roszczenia o odszkodowanie z tytułu naruszenia przez pracodawcę obowiązku zapewnienia zatrudnienia wolnego od dyskryminacji, odpowiednio obowiązku zapewnienia zatrudnienia wolnego od mobbingu) przedawniają się z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Kluczowe zatem jest określenie momentu wymagalności roszczenia odszkodowawczego. Problem ten doczekał się wypowiedzi Sądu Najwyższego, którą warto w tym miejscu przytoczyć. Sąd Najwyższy w sprawie I PZP 1/14 (postanowienie z 20 maja 2014 r., OSNP 2015 r. Nr 11, poz. 150), stwierdził, że, „Kodeks pracy nie reguluje wprost kwestii wymagalności roszczenia [...] Wymagalność roszczenia pracownika o odszkodowanie za szkodę wyrządzoną przez pracodawcę w następstwie naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu może być ustalana według wzorca właściwego dla odpowiedzialności deliktowej. Szczególny charakter stosunku pracy pozwala na subiektywizację określenia chwili wymagalności roszczenia. Decydujące znaczenie ma w tym przypadku chwila, w której pracownik dowiedział się o szkodzie.” Wypowiedź ta jest interesująca z uwagi na stwierdzenie, że to szczególny charakter stosunku pracy pozwala na subiektywizację określenia chwili wymagalności roszczenia odszkodowawczego, a nie deliktowy charakter odpowiedzialności pracodawcy za dyskryminację. Pogląd o możliwości zastosowania norm o naprawieniu szkody niemajątkowej z reżimu deliktowego i wykorzystania ich na zasadzie art. 300 k.p. do budowy normy o odpowiedzialności pracodawcy w reżimie kontraktowym prawa pracy jest prezentowany w doktrynie prawa pracy (Raczkowski, 2011, s. 52 i n.).

Reasumując dotychczasowe rozważania. Po pierwsze, odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy za dyskryminację pracownika, odpowiednio mobbing pracownika, na podstawie Kodeksu pracy, ma charakter odpowiedzialności kontraktowej. Roszczenie odszkodowawcze ma charakter wtórny wobec niewykonania przez pracodawcę obowiązku objętego treścią stosunku pracy – obowiązku zapewnienia zatrudnienia wolnego od dyskryminacji, odpowiednio obowiązku zapewnienia zatrudnienia wolnego od mobbingu. Przedmiotem ochrony tych obowiązków są dobra osobiste pracownika. Co oznacza, że nie jest wykluczony zbieg roszczeń z tytułu szkody doznanej na skutek niewykonania tego zobowiązania przez pracodawcę oraz z tytułu szkody wyrządzonej czynnym niedozwolonym na podstawie Kodeksu cywilnego, w przypadku, gdy zdarzeniem skutkującym powstaniem szkody jest zachowanie wypełniające przesłanki definicyjne dyskryminacji lub mobbingu oraz, jednocześnie, czynu niedozwolonego. Po drugie, odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy za doświadczenie dyskryminacji przez pracownika nie jest skutkiem niewykonania czy nienależytego wykonania przez pracodawcę obowiązku przeciwdziałania dyskryminacji (art. 94 pkt 2b k.p.), odpowiednio odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy za doświadczenie mobbingu przez pracownika (art. 94³ § 3 i 4 k.p.) nie jest skutkiem niewykonania lub niena-

leżytego wykonania przez pracodawcę obowiązku przeciwdziałania mobbingowi (art. 94³ § 1 k.p.). Sformułowane wnioski wynikają z poszukiwania logiki, spójności i efektywności systemu środków ochrony prawnej przed dyskryminacją i mobbingiem w zatrudnieniu pracowniczym.

Cel i treści obowiązku pracodawcy przeciwdziałania

Zarówno dyskryminacja jak i mobbing mogą być skutkiem świadomego, w tym celowego zachowania pracodawcy, osób działających w jego imieniu lub innych osób, które wchodzi w relacje z pracownikiem w związku z jego zatrudnieniem przez pracodawcę. Zdarzenia te mogą też być skutkiem zachowań ludzkich, których celem nie jest dyskryminacja czy mobbing pracownika (tak w odniesieniu do odpowiedzialności za mobbing wyroki SN: z 7 maja 2009 r., III PK 2/09, OSNP 2011 r., Nr 1–2 poz. 5; z 18 marca 2010 r., I PK 203/09, LEX nr 1615182; z 21 kwietnia 2015 r. II PK 149/14, LEX nr 1807407; z 20 października 2016 r. I PK 243/15, LEX nr 2186566; z 23 stycznia 2018 r. III PK 13/17, LEX nr 2449668). Zdarzenia te mogą również być skutkiem ukształtowania systemu organizacji pracy, który warunkuje zachowania osób funkcjonujących w tym systemie, a przez to współtworzy relacje międzyludzkie w organizacji.

Skoro pracodawca ma obowiązek zapewnienia zatrudnienia wolnego od dyskryminacji oraz mobbingu i odpowiada odszkodowawczo za naruszenie tych obowiązków na zasadzie bezprawności względnej, to logicznym i racjonalnym działaniem pracodawcy jest dążenie do zminimalizowania ryzyka doświadczenia dyskryminacji lub mobbingu przez pracownika. Obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji oraz mobbingowi jest, zatem funkcjonalnie związany z obowiązkiem pracodawcy zapewnienia zatrudnienia wolnego od dyskryminacji oraz mobbingu, niemniej stanowi obowiązek samodzielny. W tym znaczeniu samodzielny, że *de lege lata* nie stanowi on przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za dyskryminację oraz mobbing pracownika. Koncepcyjnie za rozdzieleniem obowiązku przeciwdziałania dyskryminacji od odpowiedzialności odszkodowawczej za dyskryminację przemawiają cytowane wcześniej przepisy dyrektywy 2006/54/WE (tj. uregulowanie obowiązku zapewnienia sankcji za naruszenie zakazu dyskryminacji (art. 18) odrębnie od obowiązku państw członkowskich zachęcania pracodawców do podejmowania skutecznych środków służących zapobieganiu wszelkim formom dyskryminacji ze względu na płeć – art. 26). Taka perspektywa została również przyjęta w nieratyfikowanej jeszcze przez Polskę Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 190 o przemocy i molestowaniu z 2019 r. Konwencja z jednej strony wskazuje na obowiązki państwa zapewnienia prawa każdego do pracy wolnej od przemocy i molestowania, z drugiej jako odrębny obowiązek wymienia obowiązek

przeciwdziałania przemocy i molestowaniu – zob. w szczególności art. 4 i 9 Konwencji.

Obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji oraz mobbingowi sprowadza się do nakazu aktywnej postawy pracodawcy w eliminowaniu uwarunkowań dyskryminacji i mobbingu – zarówno tych wynikających z czynników ludzkich jak i strukturalnych. Obowiązek ten istnieje również w okresie, w którym nie zidentyfikowano osoby poszkodowanej i także w tym okresie może być niewykonywany. Tym samym nieprawdziwym jest twierdzenie, że niestwierdzenie dyskryminacji czy mobbingu w danym środowisku pracy dowodzi o należyтым wykonywaniu przez pracodawcę obowiązku przeciwdziałania dyskryminacji lub mobbingowi.

Przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi leży w interesie pracodawcy, który w tym zakresie jest zbieżny z interesem pracowników oraz interesem społecznym. Przeciwdziałanie dyskryminacji oraz mobbingowi leży w interesie pracodawcy, mimo to ustawodawca zachowanie to uczynił przedmiotem obowiązku prawnego pracodawcy. Skłania to do pytania o przyczyny takiej decyzji ustawodawcy. Może to wynikać z dążenia ustawodawcy do zaakcentowania społecznego znaczenia przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi. Co z kolei ma swoje uzasadnienie w tym, że skutki tego rodzaju zdarzeń mogą być nieodwracalne i nie zawsze możliwe do zrekompensowania przez zapłatę odpowiedniej sumy pieniężnej na rzecz osoby poszkodowanej. Nie chodzi tym samym o postrzeganie przeciwdziałania jako sposobu na uwolnienie się od odpowiedzialności odszkodowawczej przez pracodawcę, ale o dążenie do ograniczenia ryzyka doświadczenia dyskryminacji lub mobbingu przez pracownika – pracownika, który podejmując zatrudnienie, realizuje swoje prawo do pracy w celu zdobycia środków utrzymania. Ustawowa regulacja obowiązku pracodawcy przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi może również wynikać z dążenia ustawodawcy do wyeliminowania możliwości umownego wyłączenia tego obowiązku z treści stosunku pracy (wniosek z art. 18 § 1–2 k.p.).

W ramach rozważań o celu i treści obowiązku pracodawcy przeciwdziałania, warto krytycznie odnieść się do przedstawionej w orzecznictwie jak i doktrynie koncepcji powiązania odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za mobbing z niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem obowiązku przeciwdziałania mobbingowi (zob. w szczególności wyrok SN z 3 sierpnia 2011 r., I PK 35/11, OSNP 2012 r. Nr 19–20, poz. 238; Raczkowski, 2011, s. 52 i n.). Przyjęcie tej koncepcji oznacza tolerowanie przez system prawnym sytuacji, w której nie każdy przypadek mobbingu będzie skutkował pociągnięciem pracodawcy do odpowiedzialności odszkodowawczej na podstawie Kodeksu pracy. Generuje to ryzyko, że pracodawca zamiast identyfikować i eliminować rzeczywiste przyczyny zachowań prowadzących do mobbingu, skoncentruje się na podjęciu działań o charakterze formalnych, które będą wystarczające – uwzględniając dorobek orzecznictwa w sprawach o mobbing – do wykazania należytej staranności w przeciwdziałaniu mobbin-

gowi. Ponadto, praktycznym problemem w zastosowaniu tej koncepcji jest wyznaczenie poziomu należytej staranności pracodawcy w przeciwdziałaniu mobbingowi danego pracownika, a to ze względu na cel i treść tego obowiązku. Prewencja wymaga podjęcia działań wyprzedzających doświadczenie mobbingu przez danego pracownika (por. wyrok SN z 21 kwietnia 2015 r., II PK 149/14, LEX nr 1807407), w którym podkreślono, że obowiązek przeciwdziałania mobbingowi nie może ograniczać się jedynie do przypadków stwierdzonych zachowań mobbingowych). Tym samym powstaje pytanie o zakres powinnych działań prewencyjnych, w tym o moment, według którego działania te należy ocenić z perspektywy wzorca należytej staranności w przeciwdziałaniu mobbingowi danego pracownika. Samo skonstruowanie wzorca należytej staranności nie jest zadaniem łatwym. Skuteczność prewencji mobbingowej zależy od responsywności pracodawcy na dynamikę relacji międzyludzkich w środowisku pracy. Responsywność pracodawcy, z kolei, jest ściśle powiązana z procesem monitorowania i analizowania relacji międzyludzkich w środowisku pracy. Co istotne, szczególnie cennym, a niekiedy jedynym źródłem wiedzy o tych relacjach są sami pracownicy. Z czego wynika, że skuteczność prewencji zależy od zbudowania zaufania pracownika do narzędzi przeciwdziałania mobbingowi stosowanych przez pracodawcę oraz postawy pracodawcy (tj. nastawienie pracodawcy na poszukiwanie, z gwarancją poufności informacji przekazanych przez pracownika, przyczyn mobbingu, a nie wyłącznie na identyfikację i karanie sprawców). Istnienie tego zaufania wpływa pozytywnie na gotowość pracowników do zgłaszania nieprawidłowości, w konsekwencji na możliwość podjęcia, w odpowiednim czasie, adekwatnych działań prewencyjnych przez pracodawcę. Z tej perspektywy nieuzasadnionym jest twierdzenie, że w każdym przypadku gdy pracodawca wprowadził procedury anymobbingowe, a pracownik z nich nie skorzystał, pracodawca nie odpowiada za mobbing, ponieważ dołożył należytej staranności w przeciwdziałaniu mobbingowi. W takim przypadku kluczową kwestią z perspektywy prewencji mobbingowej powinno być pytanie o przyczyny nieskorzystania przez pracownika z narzędzi przeciwdziałania mobbingowi. Wskazując, zatem na dynamizm relacji międzyludzkich w środowisku pracy oraz ich zależność od wielu czynników właściwych danemu środowisku pracy, stworzenie obiektywnego wzorca należytej staranności w przeciwdziałaniu mobbingowi jest zadaniem niezwykle trudnym. Podważa to z kolei praktyczną użyteczność komentowanej tu koncepcji uzależniającej odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy za mobbing pracownika od braku należytej staranności pracodawcy w przeciwdziałaniu mobbingowi tego pracownika.

Wnioski

Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy za dyskryminację oraz mobbing pracownika, na podstawie Kodeksu pracy, ma charakter odpowiedzialności kontrak-

towej. Roszczenia odszkodowawcze pracownika mają charakter wtórny wobec naruszenia przez pracodawcę obowiązku objętego treścią stosunku pracy – tj. obowiązku zapewnienia zatrudnienia wolnego od dyskryminacji, odpowiednio obowiązku zapewnienia zatrudnienia wolnego od mobbingu. Nie jest wykluczony zbieg roszczeń pracownika z tytułu szkody doznanej na skutek niewykonania któregoś z tych obowiązków na podstawie Kodeksu pracy oraz z tytułu szkody wyrządzonej czynem niedozwolonym na podstawie Kodeksu cywilnego, w przypadku, gdy zachowanie wypełniające przesłanki definicyjne dyskryminacji lub mobbingu będzie jednocześnie czynem niedozwolonym.

Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy za doświadczenie dyskryminacji przez pracownika nie jest skutkiem niewykonania lub nienależytego wykonania przez pracodawcę obowiązku przeciwdziałania dyskryminacji (art. 94 pkt 2b k.p.), odpowiednio odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy za doświadczenie

mobbingu przez pracownika (art. 94³ § 3 i 4 k.p.) nie jest skutkiem niewykonania lub nienależytego wykonania przez pracodawcę obowiązku przeciwdziałania mobbingu (art. 94³ § 1 k.p.).

Obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji oraz mobbingowi sprowadza się do nakazu aktywnej postawy pracodawcy w eliminowaniu uwarunkowań dyskryminacji i mobbingu – zarówno tych wynikających z czynników ludzkich jak i strukturalnych. Obowiązek ten istnieje również w okresie, w którym nie zidentyfikowano osoby poszkodowanej na skutek dyskryminacji czy mobbingu, i również w tym okresie może być niewykonany.

Efektywność prewencji zależy od zbudowania zaufania pracownika do narzędzi przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi stosowanych przez pracodawcę. Istnieje tego zaufania wpływa pozytywnie na gotowość pracowników do zgłaszania nieprawidłowości, w konsekwencji na możliwość podjęcia, w odpowiednim czasie, adekwatnych działań prewencyjnych przez pracodawcę.

Bibliografia/References

- Banaszczyk, Z. (2020). Komentarz do art. 415. W: K. Pietrzykowski (Red.), *Kodeks cywilny, Tom I. Komentarz do art. 1–449* (10), Legalis/el, wyd. 10, pkt. 2.
- Barzycka-Banaszczyk, M. (2017). *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy*. C.H.Beck.
- Iwulski, J. (2011). Komentarz do art. 94. W: J. Iwulski, W. Sanetra (Red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Wydawnictwo Lexis Nexis.
- Kaliński, M. (2009). *System Prawa Prywatnego, Prawo zobowiązań – część ogólna*, t. 6, A. Olejniczak (Red. tomu). C.H.Beck.
- Kaliński, M. (2021). *Szkoda na mieniu i jej naprawienie*. Rozdział I, § 5, pkt II, II i IV, Legalis/el.
- Korus, P. (2020). Komentarz do art. 18^{3d} k.p. W: A. Sobczyk (Red.) *Kodeks pracy. Komentarz, pkt 3*, C.H.Beck.
- Nestorowicz, M. (2007). Zadośćuczynienie pieniężne *ex contractu* i przy zbiegu z odpowiedzialnością *ex delicto*, *Państwo i Prawo* (1).
- Pisarczyk, Ł. (2008). *Ryzyko pracodawcy*. Wolters Kluwer.
- Popiołek, W. (2020). Komentarz do art. 471, W: K. Pietrzykowski (Red.), *Kodeks cywilny, Tom II, Komentarz art. 450–1088*. Legalis/el, wyd. 10, pkt. 3.
- Raczkowski, M. (2011). Zadośćuczynienie jako sankcja w odpowiedzialności kontraktowej z perspektywy prawa pracy, *Przegląd Prawa Handlowego* (12).
- Safjan, M. (2004). Naprawienie krzywdy niemajątkowej w ramach odpowiedzialności *ex contractu*. W: M. Pyziak-Szafnicka (Red.), *Odpowiedzialność cywilnoprawna. Księga pamiątkowa ku czci Profesora Adama Szpunara*, Wolters Kluwer.
- Safjan, M. (2020). Komentarz do art. 443. W: K. Pietrzykowski (Red.), *Kodeks cywilny, Tom I. Komentarz do art. 1–449* (10). Legalis/el, wyd. 10, pkt. III. 4
- Sobczyk, A. & Dörre-Nowak, D. (2006). Przeciwdziałanie mobbingowi, *Monitor Prawa Pracy* (10).
- Sobczyk, A. (2015). Mobbing a przeciwdziałanie mobbingowi. Dyskryminacja a przeciwdziałanie dyskryminacji, *Monitor Prawa Pracy* (4).
- Szewczyk, H. (2011) Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 16 marca 2010 r., I PK 203/09, *Gdańskie Studia Prawnicze – Przegląd Orzecznictwa* (2), poz. 18.
- Szewczyk, H. (2012). *Mobbing w stosunkach pracy. Zagadnienia prawne*, Warszawa 2012.

Dr Agnieszka Zwolińska, adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego, radca prawny, obecnie asystent specjalista ds. orzecznictwa w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego, szkoleniowiec, trener zwycięskich drużyn studenckich w międzynarodowych konkursach *moot court*.

Dr Agnieszka Zwolińska, assistant professor at the Department of Labour Law and Social Policy Faculty of Law and Administration, University of Warsaw; attorney-at-law, currently assistant specialist for jurisprudence at the Labour and Social Security Chamber, the Supreme Court of the Republic of Poland; coach of students teams participating in international moot court competitions.

Księgarnia internetowa Polskiego Wydawnictwa Ekonomicznego
zaprasza na zakupy **z rabatem 15%**

www.pwe.com.pl

