

Roszczenia związane z mobbingiem – przedawnienie

TOMASZ JÓZEPIAK

ŻYWIECKA FUNDACJA ROZWOJU



Śląskie Forum
Doradztwa
Antymobbingowego ____

Roszczenia związane z mobbingiem – przedawnienie

W ustawodawstwie polskim pojęcie mobbingu zostało wprowadzonego do Kodeksu Pracy w 2003 roku. Z treści art. 94 3 §2 Kodeksu Pracy wynika, że mobbingiem są wszelkie działania i zaniechania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, polegające na systematycznym i długotrwałym nękanii i zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 11 lutego 2024 r., I PK 165/13 – wszystkie te przesłanki muszą wystąpić łącznie.

Pracownik, który stał się ofiarą mobbingu dysponuje prawnymi instrumentami dającymi mu możliwość dochodzenia roszczeń wobec pracodawcy. Należy pamiętać, że pomiędzy mobbingiem a np.: rozwiązaniem umowy o pracę musi zachodzić związek przyczynowy przy czym mobbing nie musi być jedyną przyczyną wskazaną przez pracownika w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego – Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 15 września 2021 r. I PSKP 20/21 „Pracownik, który rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę jego obowiązków, wśród których znalazło się naruszenie obowiązków przeciwdziałania mobbingowi, przysługują obydwa roszczenia odszkodowania ryczałtowe z art. 55 § 1 1 oraz z art. 94 3 § 4 KP. Dalej, zgodnie ze wskazanym wyrokiem – „Odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 94 3 § 4 KP ma skompensować każdą szkodę, która pozostaje w związku przyczynowym z mobbingiem. Odszkodowanie to nie ogranicza się zatem do naprawienia szkody powstałej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z powodu mobbingu (w postaci na przykład zarobków utraconych po rozwiązaniu umowy o pracę), lecz ma na celu kompensatę wszelkich negatywnych dla pracownika skutków majątkowych, jakie wywołał stosowany wobec niego mobbing, w tym wydatków na koszty leczenia związane z rozstrojem zdrowia będącym następstwem mobbingu.”

WAŻNE - Pracownik może domagać się od byłego pracodawcy – na podstawie art. 94 3 par. 4 kp – odszkodowania za stosowanie wobec niego mobbingu także wówczas, gdy stosunek pracy został rozwiązany w czasie zatrudnienia u nowego pracodawcy, po przejściu zakładu pracy na tego pracodawcę na podstawie art. 23 1 kp; wyrok SN z 6 lutego 2009 r. (sygn. akt I PK 147/08). Zgodnie z treścią art. 94 3 § 4 i 5 KP pracownik, który rozwiązał umowę o pracę na skutek mobbingu może dochodzić odszkodowania od pracodawcy w wysokości nie niższej

niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Pracownik chcąc dochodzić swoich praw powinien mieć na uwadze dwie kwestie: ciężar dowodu oraz terminy w których należy wnieść powództwo do sądu.

Zgodnie z Postanowieniem Sądu Najwyższego Izby Pracy, Ubezpieczeń Publicznych i Spraw Publicznych z dnia 24 maja 2005 r. II PK 33/2005, „Pracownik dochodzący swoich praw przed sądem musi przytoczyć fakty wskazujące na mobbing. Tym samym to na nim spoczywa ciężar ich udowodnienia”. Pracownik, który został poszkodowany wskutek stosowania wobec niego mobbingu, może dochodzić roszczeń odszkodowawczych, np. finansowego zadośćuczynienia za powstały rozstrój zdrowia. Musi mieć na uwadze instytucję przedawnienia roszczeń. Przedawnienie roszczenia oznacza, że sąd przyjmie złożony przez osobę mobbingowaną pozew, jednak w przypadku podniesienia przez pozwanego zarzutu przedawnienia, jego roszczenia mimo że dowody są zgromadzone zostanie przez sąd oddalone. Początkiem biegu tego terminu jest dzień, w którym roszczenie pracownika stało się wymagalne. O wymagalności roszczenia decyduje natomiast dzień, w którym uprawniony mógł zażądać spełnienia świadczenia. Przy zadośćuczynieniu bieg przedawnienia należy liczyć od dnia, gdy pracownik powziął wiadomość o powstaniu rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem na podstawie np.: opinii lekarskiej.

W wyroku z **16 kwietnia 1999 Sąd Najwyższy (I UKN 579/98)** stwierdził, że datę, od której rozpoczyna się bieg przedawnienia, stanowi ta, kiedy poszkodowany dzięki miarodajnemu i autorytatywnemu orzeczeniu kompetentnej placówki medycznej dowiedział się o swojej chorobie, jej zaawansowaniu, powiązaniu z warunkami pracy, a w konsekwencji o osobie zobowiązanej do naprawienia szkody. Sąd z urzędu nie uwzględni upływu terminu przedawnienia, a jedynie taki zarzut zgłoszony przez osobę, względem której dane roszczenie przysługuje, czyli np. przez pracodawcę pozwanego przez pracownika. Tak **uznał SN w uchwale z 10 maja 2000 (III ZP 13/00)**.

Sąd wyraźnie stwierdził, że w sprawach o roszczenia ze stosunku pracy sąd nie uwzględnia z urzędu upływu terminu przedawnienia. Jeśli więc np. pracodawca, nieświadomy, że dochodzone wobec niego roszczenie pracownika za mobbing już się przedawniło, nie podniesie w toku procesu tego zarzutu, sąd nie uwzględni tego faktu na jego korzyść.

Dyskryminowany pracownik może skutecznie dochodzić roszczenia o odszkodowanie za poddanie go dyskryminacji w terminie trzech lat od dnia, w którym dowiedział się o poniesieniu szkody na skutek poddania go dyskryminacji. Zgodnie z treścią Postanowienia Sądu Najwyższego z 20 maja 2014 r., sygn. I PZP 1/14, roszczenie odszkodowawcze dyskryminowanego pracownika przedawnia się z upływem 3 lat od dnia, w którym pracownik dowiedział się o poniesionej szkodzie. W orzeczeniu tym Sąd Najwyższy przyjął, że roszczenie dyskryminowanego pracownika, jako roszczenie ze stosunku pracy, przedawnia się na podstawie art. 291 par.1 Kodeksu pracy. Przepis ten stanowi, że roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne.



Zadanie „Śląskie Forum Doradztwa Antymobbingowego” sfinansowano ze środków Narodowego Instytutu Wolności - Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego w ramach rządowego programu wspierania rozwoju organizacji poradniczych na lata 2022-2033.

