



# STRESUJĄCY PRACODAWCA



**S**tres w miejscu pracy może mieć poważne konsekwencje w życiu codziennym. W pracy bowiem spędza się znaczną część swojego czasu. Negatywne, ciągle impulsy nie są więc obojętne, i należy im przeciwdziałać. A trzeba mieć na uwadze fakt, iż na pracodawcy ciąży obowiązek zapewnienia pracownikowi odpowiedniego, to jest nieszkodliwego środowiska pracy, i ponosi w tym względzie odpowiedzialność prawną. Stres wpływa również na jakość pracy, której obniżenie może rodzić kwestie natury dyscyplinarnej. Jak widać, w interesie obu stron jest dbanie o to, by miejsce pracy sprzyjało szeroko rozumianemu rozwojowi, a nie stanowiło przeszkodę i źródło problemów.

Pracodawca ma obowiązek prawny dbać o bezpieczeństwo swoich pracowników. Wiąże się z tym stworzenie takich warunków, w których owo bezpieczeństwo będzie zagwarantowane. W omawianym kontekście dotyczy to również sfery emocjonalno-zdrowotnej. Z punktu widzenia pracodawcy, ważne jest efektywne podejmowanie takich działań, w tym o charakterze prewencyjnym, które wykażą dobrą praktykę radzenia sobie z problemem stresu w miejscu pracy lub w jej związku. To niewątpliwie wymaga od pracodawcy zaangażowania i zainwestowania czasu i środków celem poznania źródeł stresu i czynników go wzmagających. Na tej podstawie możliwa jest ocena ryzyka oraz podjęcie odpowiednich działań zapobiegawczych i / lub minimalizujących szanse wystąpienia niepożądanych zjawisk w miejscu pracy. Wczesne podjęcie działań, zwłaszcza w zakresie wstępnego rozeznania potencjalnych sfer stresotwórczych, ma znaczenie z punktu widzenia ogólnego interesu obu stron.

Zaniedbania pracodawcy w tej materii wiążą się z ryzykiem roszczeń pracowniczych w związku ze szkodą powstałą w wyniku stresu w miejscu pracy. Najczęściej będą to roszczenia deliktowe z uwagi na uszczerbek na zdrowiu i / lub roszczenia

oparte na zarzucie naruszenia umowy. Często z uwagi na okoliczności sprawy, zarzuty mogą również dotyczyć niesłusznego zwolnienia (np. z powodu lub w związku z nieobecnością w pracy z powodu choroby spowodowanej stresem) czy dyskryminacji z powodu niepełnosprawności (np. depresji).

W każdej umowie o pracę, jednym z jej dorozumianych istotnych warunków jest obowiązek pracodawcy podjęcia odpowiednich kroków celem zapewnienia bezpieczeństwa pracy. Innymi słowy, pracodawca nie może dopuścić do sytuacji, w której szeroko rozumiane bezpieczeństwo pracownika zostanie naruszone lub narażone. Obowiązek ten dotyczy również zabezpieczenia przed szkodą psychiczną lub psychiatryczną. W przeciwnym razie pracodawca może spotkać się z zarzutem poważnego naruszenia umowy, którego zadośćuczynienia może dochodzić na drodze postępowania sądowego. Tryb takiego postępowania będzie zależeć od indywidualnych okoliczności sprawy, w tym od typu stawianego zarzutu i podstaw prawnych jego wniesienia.

W praktyce coraz częściej obserwuje się skomplikowane z natury sprawy o niesłuszne zwolnienie w trybie rezygnacji pracownika z powodu naruszenia przez pracodawcę w sposób fundamentalny dorozumianego warunku umowy w przedmiocie wzajemnego zaufania skutkującego uszczerbkiem psychiatrycznym pracownika. By wykaazać podstawę prawną takiego roszczenia, zarzut musi odnosić się do na tyle poważnego naruszenia umowy, by uzasadniał on w sposób obiektywny rezygnację pracownika. Przy czym zakończenie umowy o pracę w omawianym trybie musi nastąpić w wyniku naruszenia umowy przez pracodawcę, to jest musi istnieć związek przyczynowy pomiędzy zdarzeniem a jego skutkiem. To z kolei wiąże się z elementem czasu, w którym powinno dojść do rozwiązania umo-

wy, a mianowicie bez zbędnej zwłoki. Pracownik bowiem może albo zrezygnować z pracy i dochodzić swych roszczeń w związku z faktem i przyczyną jego zwolnienia przed trybunałem pracy, lub też może kontynuować pracę, co nie wyklucza roszczeń odszkodowawczych, np. za uraz czy uszczerbek psychiatryczny w postępowaniu przed sądem cywilnym.

Sprawy, w których podstawy roszczeń są ze sobą powiązane splotem okoliczności, mogą być dochodzone w różnych postępowaniach, właściwych dla danego typu sprawy oraz charakteru roszczeń odszkodowawczych (np. z tytułu niesłusznego lub dyskryminacyjnego zwolnienia z pracy oraz z tytułu uszczerbku na zdrowiu z powodu działań lub zaniedbań pracodawcy poprzedzających zwolnienie lub prowadzących do niego).

Z uwagi na poważne konsekwencje nie należy lekceważyć źródeł i przyczyn stresu w miejscu pracy. Podjęcie działań, w tym skargowych, może wiele zmienić. Pracownicy często argumentują, iż składając skargę obawiają się ryzyka utraty pracy lub innych nieprzyjemności. Powstaje jednak pytanie – czym ryzykują tkwiąc w stresie? Czy ryzyko utraty zdrowia nie warte jest podjęcia obrony? Odpowiedź może być tylko jedna.

**Artukół opracowany przez Katarzynę Woźniak**  
Partner Zarządzający/ Prawnik Euro Lex Partners LLP (City London)  
Master of Law (Poland) LLM in Business International Law (UK)  
LLB (Hons) (UK)

**Twój kontakt do kancelarii:**

Euro Lex Partners LLP, Tower 42, 25 Old Broad Street,  
London, EC2N 1HN, (przy stacji metra Liverpool Street)  
**Otwarte w godz 9-21- Pracujemy dla klientów również w Sobotę**  
Tel. 020 8144 8363, Mob 07837214987, Mob 077 7226 0251,  
E: [office@eurolexpartners.co.uk](mailto:office@eurolexpartners.co.uk), [www.eurolexpartners.eu](http://www.eurolexpartners.eu)  
skype: eurolexpartners