

# Wybrane orzecznictwo w sprawie mobbingu

## **Z uzasadnienia Uchwały Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, z dnia 4 marca 1999 r. III ZP 3/99**

W ocenie Sądu Najwyższego przesłankami nabycia przez pracownika prawa do odszkodowania z tego tytułu są:

- rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę w określony sposób (w określonym „trybie”), a mianowicie bez zachowania okresu wypowiedzenia, oraz
- dopuszczenie się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Art. 94<sup>3</sup> w §§4 i 5 K.p. stanowi, iż „pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

## **Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 29 czerwca 2005 r. I PK 290/2004**

Zachowanie pracownika na stanowisku kierowniczym polegające na ubliżaniu współpracownikom może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 kp).

## **Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 8 grudnia 2005 r. I Pk 103/2005**

Wydawanie poleceń przez pracodawcę w godzinach nadliczbowych nie narusza żadnego dobra pracownika, jeśli wydawane jest we właściwej formie.

Nie jest więc ani dyskryminacją, ani mobbingiem.

## **Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 27 stycznia 2005 r. II PK 198/2004**

Wykonywanie czynności kontrolnych wobec pracownika może naturalnie łączyć się dla niego ze stresem, nie oznacza to zaraz szykanowania pracownika.

## **Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 17 maja 2007 r. III APa 50/2007 LexPolonica nr 1402185**

Korzystanie z przewidzianych w kodeksie pracy narzędzi, np. wypowiedzenia zmieniającego czy czasowego przesunięcia do innych zajęć, może stanowić mobbing, jeśli były pretekstem do szykanowania pracownika.

## **Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 17 kwietnia 2007 r. III APa 5/2007 Lex Polonica nr 1326631**

Zgodnie z art. 94[3] kodeksu pracy mobbing polega na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołującym u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodującym jego poniżenie, ośmieszenie lub izolowanie w zespole.

Pracodawca jest oczywiście obowiązany przeciwdziałać takim praktykom.

Pracownik może dochodzić od firmy zadośćuczynienia za doznaną krzywdę i odszkodowania.

Nie stanowią mobbingu konflikty z przełożonym i niektórymi kolegami, które wynikały raczej z przewrażliwienia na punkcie bezpieczeństwa i higieny pracy.

## **Postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 24 maja 2005 r. II PK 33/2005 LexPolonica nr 1418106**

Ciężar dowodu

Pracownik dochodzący swoich praw przed sądem musi przytoczyć fakty wskazujące na mobbing. Tym samym to na nim spoczywa ciężar ich udowodnienia. Natomiast pracodawca, chcąc uwolnić się od odpowiedzialności, powinien wykazać, że fakty te nie stanowią mobbingu.

## **Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z roku 2006 - I PK 176/2006 LexPolonica nr 1575279 Rzeczpospolita 2007/215 str. C5 Rzeczpospolita 2007/221 str. F2**

Wystarczy pół roku pracy i rzadkie spotkania z kierownikiem. Jeśli jednak skończyły się utratą zdrowia pracownika, ma on prawo do zadośćuczynienia za mobbing.

Definicja mobbingu nie wymaga, aby nękanie lub zastraszanie pracownika było zachowaniem wyjątkowym, odbiegającym znacząco od normalnych zachowań w danym miejscu pracy.

Nie jest możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu. Tym bardziej że długotrwałość oznacza długi, lecz bliżej nieokreślony czas.

## **Wyrok SN z dnia 22 stycznia 2015 r., sygn. III PK 65/14**

### **W sprawach o mobbing istotne są fakty – ważne orzeczenie Sądu Najwyższego**

W postępowaniu przed sądem w sprawach o mobbing pracownik zobowiązany jest opisać konkretne zachowania, które w jego rozumieniu są mobbingiem. Dochodząc swojego roszczenia z tytułu mobbingu, pracownik musi wykazać w procesie następujące fakty:

- zaistnienie mobbingu,
- brak zadośćuczynienia przez pracodawcę obowiązkowi przeciwdziałania mobbingowi,
- wystąpienie rozstroju zdrowia bądź rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika z powodu mobbingu,
- związek przyczynowo-skutkowy pomiędzy wskazanymi wyżej elementami

Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 22 stycznia 2015 r., wskazał, iż wszelkie ogólnikowe i niedoprecyzowane określenia nie stanowią podstaw do uznania mobbingu. Zwrócił również uwagę na postawy zarządzających, które mogą być kwalifikowane jako mobbing.

„Złośliwe, małostkowe zachowania przełożonego, który otwarcie zmierza do zwolnienia skonfliktowanej z nim osoby [...] mogą wyczerpywać znamiona mobbingu (art. 94.3 § 2 k.p.), zwłaszcza, gdy doprowadziły do udowodnionego rozstroju zdrowia poddanej mobbingowi osoby.

Zawinione nie przeciwdziałanie mobbingowi przez przełożonych mobbera, które wpływa lub „współprzyczynia się” do ujawnionego rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem, powinno być ocenione, jako zdarzenie zwiększające lub potęgujące poczucie krzywdy pracownika poddanego mobbingowi, która wymaga zrekompensowania przez zasądzenie jednego adekwatnego zadośćuczynienia pieniężnego (art. 94.3 § 3 k.p.)”

