

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 28 lutego 2014r., sygn. akt III Apa 2/14

Mobbing w miejscach pracy polega na wrogim i nieetycznym, systematycznie powtarzającym się zachowaniu skierowanym wobec jednej lub kilku osób, na skutek, którego ofiary stają się bezradne i tracą możliwość obrony. Trwa to tak długo, jak długo trwają działania mobbingowe. Zatem cechą charakterystyczną takich działań jest systematyczność oraz długotrwałość. Rezultatem procesu nękania pracownika są psychosomatyczne i społeczne urazy występujące u ofiary. Można wyróżnić kilka etapów mobbingu. Na początku są to negatywne sygnały ze strony otoczenia, szerzenie plotek i pomijanie pracownika w codziennym życiu firmy. Stopniowo działania mobbingowe zaczynają się nasilać i przyjmować coraz bardziej poważną formę. Pracownik zostaje często obwiniany o sprawy, za które nie jest odpowiedzialny, nie bierze się go pod uwagę przy realizacji systemów motywacyjnych. Ofiara żyje w ciągłym stresie, spada odporność organizmu. Mobbing może się wyrażać również w ciągłym przerywaniu wypowiedzi, reagowaniu krzykiem, ciągłym krytykowaniu i upominaniu, upokarzaniu, stosowaniu pogroźek, unikaniu rozmów, niedopuszczeniu do głosu, ośmieszaniu, ograniczeniu możliwości wyrażania własnego zdania, nieformalnym wprowadzeniem zakazu rozmów z nękanym pracownikiem, uniemożliwieniu komunikacji z innymi, a także powierzaniu prac poniżej kwalifikacji i uwłaczających, odsunięciu od odpowiedzialnych i złożonych zadań, zarzucaniu pracą lub niedawaniu żadnych zadań, lub ich odbieraniu itp. Jednak należy podkreślić, że normalne kulturalne egzekwowanie wykonania poleceń nie stanowi mobbingu, bo podległość służbowa wynika z natury stosunku pracy. Dodać przy tym wypada, że nawet niesprawiedliwa, lecz incydentalna krytyka pracownika, nie może być kwalifikowana, jako mobbing. Co istotne, nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności za mobbing badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby, która uważa, że znęca się nad nią jej przełożony bądź współpracownik. 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 poniżania, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, musi opierać się na obiektywnych kryteriach.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 5 lipca 2013r., sygn. akt III Apa 10/13

Osobami dopuszczającymi się mobbingu wobec pracownika mogą być przede wszystkim jego przełożeni lub inni pracownicy. Niemniej jednak, choć jest to sytuacja znacznie rzadsza, również przełożony może być podmiotem mobbingu ze strony pracowników. Kodeks pracy kładzie nacisk na uporczywość i długotrwałość działań polegających na nękanu lub zastraszaniu pracownika, jednak nie dookreśla precyzyjnie, jak długo zachowania takie muszą trwać, aby można je było nazwać mobbingiem, a nie tylko jednorazowym lub nawet kilkukrotnym niestosownym zachowaniem w stosunku do pracownika. Kwestię tę oceniać, zatem należy indywidualnie w każdej sprawie, mając jednak na względzie powiązanie tych przesłanek z pozostałymi, w tym zwłaszcza z przesłankami związanymi ze sferą psychiczną pracownika. Choć bowiem nawet jednorazowe naganne zachowanie w stosunku do pracownika może wywołać u niego złe samopoczucie, to jednak o skutkach w postaci długotrwałego wpływu na psychikę może być mowa dopiero przy zwielokrotnieniu tych działań. Działania mobbingowe muszą być przy tym na tyle intensywne i naganne, że przyczynią się do powstania u pracownika bardzo silnego odczucia zastraszania i beznadziejności sytuacji. Co do długotrwałości działań mobbingowych podkreślenia wymaga, iż poniżanie pracownika nawet przez jeden dzień może nosić znamiona mobbingu. Nie może to być jednak zachowanie jednorazowe, ale wielokrotne, mające miejsce jednego dnia zmierzające do wywołania skutków wskazanych w art. 94³§2 kp

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 4 lipca 2013r., sygn. akt II Apa 12/13

Wszystkie przesłanki mobbingu, o których mowa w przepisie art. 94³ § 2 k.p. muszą wystąpić łącznie. Zgodnie z ogólnymi regułami rozkładu ciężaru dowodzenia (art.6 kc w zw. z art.300 k.p.) ciężar dowodu (*onus probandi*) w zakresie wykazania tych przesłanek spoczywa na pracowniku. Dopiero wykazanie przez pracownika takich okoliczności pozwala na przerzucenie na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia dowodu przeciwnego. Badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby mobbingowanej nie może stanowić podstawy do ustalenia odpowiedzialności mobbingowej. Uznanie określonego zachowania za mobbing w rozumieniu art. 94³§2 kp nie wymaga ani stwierdzenia po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu (zamiaru), ani wystąpienia skutku. Wystarczy, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94³§2 kp Tym samym 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 wyeliminowania z zespołu współpracowników, musi opierać się na obiektywnych kryteriach. Pojęcie mobbingu nie obejmuje zachowań pracodawcy dozwolonych prawem. W konsekwencji pracodawca ma prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania, w szczególności z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez współpracowników. Pracodawca w zakresie swoich dyrektywnych uprawnień powinien jednak powstrzymać się od zachowań, które mogą naruszać godność pracowniczą. Pracodawcy przysługuje prawo do oceny pracy wykonywanej przez pracownika. Nie można mówić o mobbingu w przypadku krytycznej jej oceny, jeżeli przełożony nie ma na celu poniżenia pracownika, a jedynie zapewnienie realizacji planu czy prawidłowej organizacji pracy.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 22 stycznia 2013r., sygn. akt III APa 23/12

W zakresie roszczenia o zadośćuczynienia za doznaną na skutek mobbingu krzywdę konieczne jest nie tylko spełnienie wszystkich przesłanek określonych w art. 94³§2 kp Aktualizuje się ono wyłącznie w razie udowodnienia przez poszkodowanego skutku mobbingu w postaci rozstroju zdrowia, kwalifikowanego w kategoriach medycznych. Nie jest w tym wypadku wystarczające wykazanie następstw w sferze psychicznej poszkodowanego, takich jak uczucie smutku, przygnębienia, żalu i innych negatywnych emocji, czy też naruszenia dobra osobistego. Można dochodzić zadośćuczynienia nie tylko za skutek mobbingu, ale za całokształt doznanej krzywdy, przy czym ciężar dowodu w zakresie związku przyczynowego pomiędzy mobbingiem i powstaniem rozstroju zdrowia oraz co do rozmiarów doznanej krzywdy spoczywa na pracowniku (art.6 kc w związku z art.300 kp). przy ustalaniu odpowiedzialności pracodawcy za mobbing istotne jest także, iż badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby, która uważa, że znęca się nad nią jej przełożony, nie może stanowić podstawy do ustalenia odpowiedzialności za mobbing. 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 wyeliminowania z zespołu współpracowników, musi opierać się na obiektywnych kryteriach.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 21 stycznia 2013r., sygn. akt III Apa 29/12

Przy ocenie zachowań pracodawcy noszących – według twierdzeń pracownika-powoda – znamiona mobbingu nie można wszak abstrahować od reakcji pracownika, będącego jakoby ofiarą tych działań. Innymi słowy, jeżeli pracownik twierdzi, że dany pracodawca poddał go mobbingowi lub iż naruszał jego dobra osobiste, a jednocześnie z materiału dowodowego

sprawy wynika, że u tego samego pracodawcy pracownik ów kontynuował zatrudnienie (tak, jak to miało miejsce w przedmiotowej sprawie), mając możliwość znalezienia na rynku pracy innego zatrudnienia, to taka sytuacja stawia pod dużym znakiem zapytania i poddaje w wątpliwość wiarygodność twierdzeń pracownika dotyczących tego, jak bardzo czuł się on zastraszony, poniżany, ośmieszony itp. Przyjmując wzorzec ofiary rozsądnej, należałoby, bowiem od takiego pracownika oczekiwać, iż rozwiąże stosunek pracy łączący go z mobberem – pracodawcą stosującym względem niego mobbing lub też naruszającym jego dobra osobiste. Dla uznania określonego zachowania za mobbing (art.94³§2 kp) wymagane jest stwierdzenie, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94³§2 kp. Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 7 listopada 2012r., sygn. akt III APa 11/12

Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz czy działania te miały na celu doprowadzenie i mogły doprowadzić lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach. Z definicji mobbingu wynika konieczność wykazania nie tylko bezprawności działania, ale także jego celu (poniżenie, ośmieszenie, izolowanie pracownika) i ewentualnych skutków działań pracodawcy (rozstrój zdrowia). Innymi słowy, zatem do uznania określonego zachowania za mobbing wymagane jest stwierdzenie, że pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może zostać uznane za wywołujące jeden ze skutków wymienionych w art. 94³§2 kp, przy czym ciężar wykazania wszystkich przesłanek mobbingu spoczywał na powódce.

Wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z 27 września 2012r., sygn. akt III Apa 28/12

Mobbing polega między innymi na wrogim i nieetycznym, systematycznie powtarzającym się zachowaniu, skierowanym wobec osoby, którego rezultatem jest psychiczne, psychosomatyczne i społeczne wyniszczenie pracownika, jest swoistym nękanem uzewnętrzniającym się w relacjach interpersonalnych występujących w ramach wykonywanych obowiązków zawodowych. Można go również określić, jako negatywne zachowania pracodawcy w sytuacjach pracy zawodowej, które wywołują wśród niektórych pracowników lęk, strach i długotrwałe obawy. Rozpowszechnianie plotek na temat pracownika, izolowanie go, blokowanie niezbędnych informacji związanych z wykonywaną pracą, przydzielanie zbyt łatwych lub zbyt trudnych zadań, ciągle krytykowanie rezultatów pracy, czynienie bezosobowych aluzji, publiczne poniżanie, obrażanie, kierowanie ustnych pogroźek i gróźb pod adresem pracownika stanowią zachowania charakteryzujące działania mobbingowe. Kolejną nie mniej istotną przesłanką jest uporczywość i długotrwałość zachowań pracodawcy, które przejawiają się w uporczywym przejawianiu złej woli ze strony pracodawcy, mającym na celu pognębienie pracownika i wywołanie w nim negatywnych odczuć, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Możliwość dochodzenia zadośćuczynienia z tytułu mobbingu otwiera się dla pracownika wówczas, gdy udowodni on rozstrój zdrowia będący skutkiem sprzecznych z prawem działań pracodawcy noszących znamiona mobbingu. Oznacza to, że warunkiem nabycia prawa do zadośćuczynienia jest, bowiem doznanie rozstroju zdrowia kwalifikowanego w kategoriach medycznych.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 4 września 2012r., sygn. akt III APa 20/12

Mobbing jest niewątpliwie patologią w procesie pracy, mającą swe różnorodne źródła i przejawy, która nie może być jednak utożsamiana ze wszystkimi konfliktami w miejscu pracy, generującymi napięcia i działającymi na pracowników stresująco. Powszechnie wiadomo, że nasilenie sytuacji konfliktowych występuje w okresach trudności ekonomicznych danego pracodawcy, skutkujących zmianami organizacyjnymi i personalnymi, zmianami w sposobie zarządzania, restrukturyzacją zatrudnienia itp. Takie działania nakierowane na ogół pracowników, jak też towarzysząca zwolnieniom z pracy atmosfera napięcia psychicznego pośród członków załogi nie są uznawane za mobbing. W przypadku osób o wysokich kwalifikacjach i wykształceniu nierzadko także odnotowuje się poczucie dyskomfortu w miejscu pracy przejawiające się w przekonaniu, że pracownik zasługuje na znacznie więcej swobody bądź bardziej kreatywne zadania. Nie można mówić wówczas o zjawisku mobbingu, ponieważ poczucie takiego dyskomfortu nie jest zdarzeniem prawnym prowadzącym do powstania skutków prawnych. Pracodawca nie jest w stanie zagwarantować każdemu pracownikowi stanu dobrego samopoczucia gdyż jest ono niewymierne i niedające się zobiektywizować. Dla jednego pracownika źródłem satysfakcji będzie samo posiadanie pracy, zwłaszcza na odpowiedzialnym stanowisku, a inny będzie wiecznym malkontentem, albowiem jest to kwestia cech charakteru, na które pracodawca nie ma wpływu.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 19 lipca 2012r., sygn. akt III APa 11/12

Mobbing powtarza się systematycznie miesiącami czy latami, a jego cechą jest bezbronność ofiary wobec mobbera. Z kolei konflikt w miejscu pracy – w przeciwieństwie do mobbingu – przejawia się w istnieniu równorzędnych, aktywnych stron, które prezentują sprzeczne poglądy i zachowania, przy czym żadnej ze stron konfliktu nie można przypisać cech bezbronnej ofiary. W miejscu pracy często dochodzi do konfliktów między pracownikami, jak i z przełożonymi, a konflikty te mogą mieć różny charakter i przyczyny. Oczywiście jest, że skutkiem konfliktu może być odczuwanie przez jego strony dyskomfortu w miejscu pracy, czy nawet odczucia izolacji w określonej grupie pracowników. Jednakże izolacja pracownika w grupie współpracowników nie stanowi autonomicznej cechy mobbingu. Tylko izolacja w grupie pracowniczej będąca następstwem działań polegających na negatywnych zachowaniach objętych dyspozycją normy art.94³§2 kp (nękanie, zastraszanie, poniżanie, ośmieszanie) uzasadnia przyjęcie zaistnienia mobbingu. Jeśli natomiast jest ona reakcją na naganne zachowania pracownika w stosunku do swoich współpracowników, to nie ma podstaw, aby działaniom polegającym na unikaniu kontaktów z takim pracownikiem przypisywać znamiona mobbingu.

Wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z 8 marca 2012r., sygn. akt III APa 33/11

Określone działania lub zachowania „mobbera”, aby mogły być zakwalifikowane, jako mobbing, muszą powodować u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej albo mają na celu jego poniżenie czy też ośmieszenie. Działania i zachowania cechujące mobbing z natury rzeczy mogą być bardzo różnorodne. Jednocześnie jednak o mobbingu można mówić dopiero wówczas, gdy podobne sytuacje powtarzają się wielokrotnie, systematycznie, przez długi czas. Dodać przy tym wypada, że nawet niesprawiedliwa, lecz incydentalna krytyka pracownika nie może być kwalifikowana, jako mobbing. Nadto ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, które zgodnie z ogólnymi regułami dowodowymi z art.6 kc, winny zostać wykazane przez pracownika, który z tego faktu wywodzi skutki prawne. Oznacza to konieczność wykazania przez powódkę wystąpienia łącznie wszystkich przesłanek mobbingu.

Postanowienie Sądu Najwyższego z 21 stycznia 2013r., sygn. akt II PK 228/12

Nie ma przeszkód, aby przy zasądzeniu odpowiednich kwot tytułem zadośćuczynienia za krzywdę spowodowaną mobbingiem sądy pracy uwzględniały odpowiednio zasady i kryteria wypracowane w judykaturze z zakresu orzekania o zadośćuczynieniu za doznaną krzywdę (art.445§1 i art.448kc), jak i kompensaty szkody wywołanej rozstrojem. Przy ustaleniu rozmiaru zadośćuczynienia nie tylko za ten skutek mobbingu, ale za całokształt doznanej krzywdy.

Postanowienie Sądu Najwyższego z 19 marca 2012r., sygn. akt II PK 303/11

Przyjmuje się, że badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby mobbingowanej nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności za mobbing. Badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby, która uważa, że znęca się nad nią jej przełożony, nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności za mobbing. 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 wyeliminowania z zespołu współpracowników, musi opierać się na obiektywnych kryteriach. W orzecznictwie można znaleźć także wskazówki, co do pojęcia uporczywości w rozumieniu art. 94³§2 kp. Ocena uporczywości i długotrwałości oddziaływania na pracownika w rozumieniu art. 94³§2 kp ma charakter zindywidualizowany i musi być odnoszona do każdego, konkretnego przypadku.

Postanowienie Sądu Najwyższego z 24 lutego 2012r., sygn. akt II PK 276/11

Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika, lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Co do zasady, wszystkie elementy tej skomplikowanej normatywnej definicji mobbingu muszą być spełnione łącznie. W przypadku dochodzenia zadośćuczynienia na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania (mobbingu) był rozstrój zdrowia. Wykazaniu przez pracownika podlega także uporczywość i długotrwałość stosowania wobec niego mobbingu.

Postanowienie Sądu Najwyższego z 9 czerwca 2010r., sygn. akt II PZ 17/10

Osoba, której dobra osobiste zostały zagrożone lub naruszone cudzym działaniem (w tym mobbingiem) może dochodzić ochrony prawnej zarówno za pomocą roszczenia niemajątkowego, a więc roszczenia o zaniechanie działania zagrażającego dobru osobistemu lub roszczenia o dopełnienie czynności potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia dobra osobistego, w szczególności złożenia stosownego oświadczenia (art. 24§1 zdanie drugie kc), jak i roszczeń majątkowych (art.24§1 zdanie trzecie kc) w postaci żądania zasądzenia zadośćuczynienia pieniężnego lub odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny – art.445§1 kc i art.448 kc, w przypadku zaś mobbingu – art. 94³§3 kp . Wybór sposobu ochrony należy do poszkodowanego.

Uchwała Sądu Najwyższego z 5 października 2006r., sygn. akt I PZP 3/06

Właściwość rzeczową sądu okręgowego w sprawie z powództwa pracownika, której przedmiotem jest wyłącznie roszczenie o zasądzenie zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę (na podstawie art. 94³§3 kp. albo art. 24§1 zdanie trzecie kc w związku z art.445 kc lub art.448 kc w związku z art. 300 kp), określa się na podstawie art. 17 pkt 4 kpc

Wyrok Sądu Najwyższego z 11 lutego 2014r., sygn. akt I PK 165/13

Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Z ustawowej definicji wynika, zatem, że mobbing polega na wrogim i nieetycznym zachowaniu, które jest kierowane w sposób systematyczny przez jedną lub więcej osób, głównie przeciwko jednej osobie, która na skutek mobbingu staje się bezradna i bezbronna, pozostając w tej pozycji poprzez działania mobbingowe o charakterze ciągłym. Zachowania mobbera muszą być, więc naganne, niemające usprawiedliwienia w normach moralnych czy zasadach współżycia społecznego, a taki charakter mogą mieć również niebędące bezprawnymi w rozumieniu innych przepisów zachowania polegające na realizacji uprawnień względem podwładnych czy współpracowników, np. przez zastosowanie kary porządkowej, czy wydawanie poleceń. Wydawanie przez pracodawcę zgodnych z prawem poleceń dotyczących pracy, co do zasady nie stanowi naruszenia godności (dóbr osobistych) pracownika, lecz stosowanie przez pracodawcę mobbingu może polegać także na podejmowaniu działań w granicach jego ustawowych uprawnień (wydawanie poleceń). Samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje.

Wyrok Sądu Najwyższego z 10 grudnia 2012r., sygn. akt I PK 147/12

Przyjmuje się, iż długotrwały terror psychiczny w miejscu pracy to, co najmniej 6 miesięcy. Nie jest to jednak żadna sztywna granica. Czas trwania terroru psychicznego musi być oceniany indywidualnie. Druga ważna przesłanka to „uporczywość” zachowania pracodawcy. Chodzi tutaj o duże nasilenie złej woli ze strony pracodawcy. Zmierza on do zaniżenia samooceny ofiary i wyizolowania z zespołu. W świetle przedstawionej definicji nie są mobbingiem w sensie prawnym jednorazowe akty przemocy, wewnętrzne poczucie dyskomfortu w miejscu pracy, niezależnie od zachowań zewnętrznych, uzasadniona krytyka przez pracodawcę, konflikty w miejscu pracy, które są otwarte i występuje w nich równorzędność podmiotów – nie ma ofiary, niegrzeczne zachowanie pracodawcy, wykorzystywanie fachowości pracownika, zła organizacja pracy, która powoduje duże natężenie pracy w pewnych okresach, brak zastępcy na stanowisku. Sam konflikt między współpracownikami czy przełożonym a podwładnym nie oznacza jeszcze mobbingu. Konieczne są działania mające cechę uporczywości i długotrwałości, a zatem przejawianie przez pracodawcę lub współpracowników względem ofiary mobbingu z określonym nasileniem, występujące przez dłuższy czas.

Wyrok Sądu Najwyższego z 10 października 2012r., sygn. akt II PK 68/12

Nękanie, zgodnie z naturalnym znaczeniem tego słowa, do którego nawiązuje rozważany przepis, oznacza ustawiczne dręczenie, niepokojenie czy też dokuczanie komuś. Trudno też za nękanie (dokuczanie, dręczenie) uznać trwające sześć godzin negocjowanie z powódką rozwiązania z nią umowy o pracę, z umożliwieniem jej korzystania z pomocy zaufanej

specjalistki od prawa pracy, zakończone rozwiązaniem umowy za porozumieniem stron i z uzgodnieniem pozaustawowej odprawy. Z art. 94³ § 3 kp wynika, bowiem, że określone w tym przepisie zadośćuczynienie przysługuje pracownikom z tytułu rozstroju zdrowia wywołanego przez mobbing, a nie z tytułu rozstroju zdrowia jedynie związanego z pracą.

Wyrok Sądu Najwyższego z 3 sierpnia 2011r., sygn. akt I PK 40/11

Nie stanowi mobbingu wykorzystywanie umiejętności zawodowych pracownika, nawet w czasie wolnym dla niego od pracy, szczególnie wówczas, gdy pracownik ten zajmuje jedyne tego rodzaju stanowisko kierownicze i dysponuje szczególnymi wiadomościami i informacjami, do których nie mają dostępu inni zatrudnieni (główny księgowy), chyba, że zamierzało to do poniżenia i szkany ofiary. Istnieją, bowiem stanowiska pracy, które wymagają większego zaangażowania w pracę i uniemożliwiają zupełne oderwanie się od niej z uwagi na zakres informacji, którą pracownik posiada, i odpowiedzialność, na jaką jest narażony. Przy wykonywaniu pracy na takich stanowiskach, która zawsze jest bardziej stresująca, reguły „pracy fabrycznej” (pracy od... do...) muszą ulec modyfikacji na rzecz technik nowoczesnego zarządzania, przy których ważne jest zadanie i jego terminowe wykonanie.

Wyrok Sądu Najwyższego z 3 sierpnia 2011r., sygn. akt I PK 35/11

Jeśli w postępowaniu mającym za przedmiot odpowiedzialność pracodawcy z tytułu mobbingu wykaże on, że podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi, oceniając je z obiektywnego punktu widzenia, da się potwierdzić ich potencjalną pełną skuteczność, to pracodawca może uwolnić się od odpowiedzialności. Jeśli bowiem mimo rzeczywistego wprowadzenia właściwych środków zaradczych doszło do mobbowania, to albo sam mobbowany nie korzystał z możliwości przeciwdziałania zjawisku, uruchamiając procedury antymobbingowe, albo mobberzy naruszali swoje obowiązki pracownicze, świadomie działając wbrew przyjętym regułom, albo zbiegły się – co najbardziej prawdopodobne – oba te elementy. Za tego rodzaju działania pracodawca nie może ponosić odpowiedzialności w ramach regulacji art. 94³ § 1 kp. Trudno, bowiem obowiązek przeciwdziałania mobbingowi uważać za obowiązek rezultatu. Oznacza to tyle, że gdy pracodawca wykaże się dostateczną ilością działań z zakresu prewencji antymobbingowej, to odpowiedzialność za to zjawisko, (jako w istocie naruszenie dóbr osobistych) pociągnięty być może jedynie jego sprawca.

Wyrok Sądu Najwyższego z 9 marca 2011r., sygn. akt II PK 226/10

Nie każdy przypadek lub przypadki ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika – z osobna lub razem uwzględniane – mogą być uznane za stosowanie mobbingu. I tak nawet nieprawidłowe relacje interpersonalne, polegające – tak jak w rozpoznanej sprawie – na niekulturalnym nieodpowiadaniu przez przełożonego na powitania skarżącego lub prezentowaniu wobec niego postawy „aroganckiej” obojętności czy niedostrzegania obecności powoda w miejscu pracy, którego przełożony miał traktować „jak powietrze” lub „ignorował” jego aktywność pracowniczą, nie zawsze mogą być kwalifikowane, jako zachowania wyczerpujące cechy kwalifikowanego deliktu prawa pracy, jakim jest mobbing pracodawcy, wymagający wykazania długotrwałego i uporczywego nękania lub zastraszania pracownika, wywołującego u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodującego lub mającego na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników (art. 94³ § 1 kp).

Wyrok Sądu Najwyższego z 16 marca 2010r., sygn. akt I PK 203/09

Do stwierdzenia mobbingu w rozumieniu art.94³§2 kp nie jest wymagane wykazanie umyślnego zamiaru wywołania rozstroju zdrowia u pracownika poddanego temu zakazanemu zachowaniu się mobbera, co oznacza, że za mobbing mogą być uznane wszelkie bezprawne, także nieumyślne, działania lub zachowania mobbera dotyczące lub skierowane przeciwko pracownikowi, które wyczerpują ustawowe znamiona mobbingu, a w szczególności wywołały rozstrój zdrowia u pracownika (art. 94³§1-5 kp.).

Wyrok Sądu Najwyższego z 2 października 2009r., sygn. akt II PK 105/09

Nie złożenie przez pracownika oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z powodu mobbingu (art.94³§5 kp) stanowi, co prawda, przeszkodę formalną domagania się odszkodowania, o jakim mowa w art. 94³§4 kp, nie wyklucza jednak dochodzenia roszczeń odszkodowawczych z tytułu mobbingu na zasadach ogólnych, czyli na podstawie art.415 i następnycy kc, regulujących odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną czynem niedozwolonym. Decydując się na dochodzenie odszkodowania na zasadach ogólnych, pracownik musi jednak zdawać sobie sprawę z tego, że zgodnie z art.6 kc spoczywa na nim ciężar udowodnienia wszystkich przesłanek odpowiedzialności deliktowej – a zatem winy i bezprawności działań pozwanego pracodawcy, wyrządzenia tymi działaniami szkody (samego faktu jej powstania, a także wysokości), a przede wszystkim normalnego (adekwatnego) związku przyczynowego pomiędzy bezprawnymi i zawinionymi działaniami pracodawcy a powstaniem szkody. Powoda obciąża także udowodnienie wszystkich okoliczności dotyczących stosowania wobec niego mobbingu. Pracownik jest, bowiem obowiązany do przytoczenia faktów wskazujących na mobbing i obciąża go przy tym ciężar ich udowodnienia.

Wyrok Sądu Najwyższego z 7 maja 2009r., sygn. akt III PK 2/09

Pracodawca odpowiada [...] zarówno za czynne znęcanie się nad pracownikami, jak i za niewywiązanie się z obowiązku przeciwdziałania występowaniu zachowań mobbingowych innych osób. Jednakże odpowiedzialność ta w myśl art. 94³§3 kp powstaje jedynie w sytuacji, gdy pracownik wskutek mobbingu doznał rozstroju zdrowia. Innymi słowy, prawo do zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę służy pracownikowi od pracodawcy pod warunkiem doznania rozstroju zdrowia kwalifikowanego w kategoriach medycznych. Nie jest w tym przypadku wystarczające wykazanie następstw w sferze psychicznej poszkodowanego, takich jak uczucie smutku, przygnębienia, żalu i innych negatywnych emocji, czy też jak stanowi art. 448 kc – naruszenia dobra osobistego. Dlatego roszczenie ofiary mobbingu o zadośćuczynieniu krzywdzie na podstawie art.94³§3 kp aktualizuje się wyłącznie w sytuacji, gdy zostanie udowodniony skutek w postaci rozstroju zdrowia. Przepis tworzy, zatem znany na gruncie kodeksu cywilnego (art.445) mechanizm majątkowej ochrony prawnej zdrowia pracownika w środowisku pracy. Dopiero przy ustaleniu rozmiaru zadośćuczynienia po spełnieniu przesłanki dotyczącej rozstroju zdrowia z art.94³§3 kp można dochodzić zadośćuczynienia nie tylko za skutek mobbingu, ale za całokształt doznanej krzywdy. Uznać należy, zatem, że podstawą prawną do przyznania zadośćuczynienia za mobbing jest art. 94³§1-3 kp, a nie bezpośrednio przepisy kodeksu cywilnego. Nie ma jednak przeszkód, by sądy pracy uwzględniały przy tym odpowiednio – zgodnie z art. 300 kp – zasady przyznawania zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę (na podstawie art. 445§1 kc i art. 448 kc) oraz kompensaty szkody wywołanej rozstrojem zdrowia pracownika (zgodnie z art. 444§1 kc).

Wyrok Sądu Najwyższego z 6 lutego 2009r., sygn. akt I PK 147/08

Podstawą rozwiązania umowy o pracę może być mobbing stosowany przez pracodawcę lub naruszenie przez niego obowiązku zapobiegania mobbingowi. Rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika może nastąpić za wypowiedzeniem (art.30§1pkt2 kp) lub bez wypowiedzenia, jeżeli zachowanie pracodawcy może być zakwalifikowane, jako ciężkie naruszenie obowiązków wobec pracownika. W obydwu przypadkach oświadczenie pracownika powinno być złożone na piśmie i wskazywać mobbing jako przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy, a przy rozwiązaniu bez wypowiedzenia przewidzianym w art. 55§1¹ kp. – powinno ono nastąpić także w terminie miesiąca od zaistnienia mobbingu (w związku z art. 52§2kp). Ponieważ mobbing ma charakter ciągły, termin ten należy liczyć od ostatniego ze zdarzeń składających się na to zachowanie. Pracownikowi przysługuje odszkodowanie na podstawie art. 94³§4 kp, gdy na piśmie powołał się na stosowanie wobec niego mobbingu i z tego powodu rozwiązał umowę o pracę, a jednocześnie, gdy mobbing rzeczywiście miał miejsce.

Wyrok Sądu Najwyższego z 17 stycznia 2007r, sygn. akt I PK 176/06

Uporczywość, oznacza rozciągnięte w czasie, stałe powtarzanie i nieuchronnie (z punktu widzenia ofiary) następujące działania. Należy, bowiem stwierdzić, że długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94³§2kp musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Nie jest, zatem możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu, tym bardziej, że także w języku naturalnym długotrwałość oznacza długi, lecz bliżej nieokreślony czas. Z treści art. 94³§2 i 3 kp wynika jednak, że dla oceny długotrwałości istotny jest moment wystąpienia wskazanych w tych przepisach skutków nękania lub zastraszania pracownika oraz uporczywość i stopień nasilenia tego rodzaju działań. W szczególności sąd, oceniając, czy okres nękania lub zastraszania jest długotrwały, powinien rozważyć, czy okres ten był na tyle długi, aby mógł spowodować u pracownika skutki w postaci zaniżonej oceny przydatności zawodowej, poniżenia lub ośmieszenia pracownika, izolacji lub wyeliminowania go z zespołu współpracowników. Za uznaniem długotrwałości takiego oddziaływania na pracownika przemawia także ustalenie, że spowodowało ono rozstrój zdrowia, o którym stanowi art. 94³§3 kp Istotne znaczenie dla oceny długotrwałości może również mieć nasilenie i stopień uporczywości nękania lub zastraszania pracownika. Duża intensywność i uporczywość tych zachowań może, bowiem skłaniać do uznania za długotrwały okresu krótszego niż w przypadku mniejszego ich nasilenia.