

Wybrane orzecznictwo dot. dyskryminacji i mobbingu

Cechy prawnie chronione (zwane również kryteriami lub przesłankami dyskryminacji)

Wyrok SN z dnia 2 października 2012 r. Sygn. akt II PK 82/12

Dyskryminacją nie jest każde różnicowanie warunków pracy zatrudnionych bez względu na stosowane przez pracodawcę kryterium. To, że zawarty w Kodeksie pracy katalog przyczyn nierównego traktowania ma charakter otwarty i wskazuje jedynie przykładowe kryteria (np. płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię czy narodowość), nie oznacza, że różnicowanie sytuacji pracowników ze względu na jakąkolwiek cechę prowadzi do dyskryminacji. Ze względu na wagę wymienionych w przepisie kryteriów cecha taka musi być istotna. Jako przykłady przyczyn, które nie zostały wskazane w K.p., a ze względu na swoją doniosłość mogą stanowić przyczynę dyskryminacji, SN wskazuje np. stan cywilny, nosicielstwo wirusa HIV, a w niektórych przypadkach także wygląd zatrudnionego. Sąd jednoznacznie podkreślił, że jeśli różnicowanie warunków pracy poszczególnych osób następuje ze względu na mało istotną cechę, nie dochodzi do dyskryminacji.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 18 kwietnia 2013 r., Sygn. akt III APa 21/12

Dyskryminacja (art. 11³ K.p.), w odróżnieniu od "zwykłego" nierównego traktowania (art. 11² K.p.), oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na jakąś jego cechę lub właściwość. Ścisły związek pomiędzy zasadami wyrażonymi w art. 11² i art. 11³ K.p. polega na tym, że jeśli pracownicy, mimo że wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 11³ i 18^{3a} § 1 K.p., wówczas mamy do czynienia z dyskryminacją. Jeżeli jednak nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami, wówczas można mówić tylko o naruszeniu zasady równych praw (równego traktowania) pracowników, o której stanowi art. 11² K.p., co nie skutkuje odpowiedzialnością odszkodowawczą pracodawcy na podstawie art. 18^{3d} K.p. Przepis ten (art. 18^{3d} k.p.) odwołuje się bowiem do zakazu niedyskryminowania w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych art. 18^{3a} § 1 k.p.

Wyrok SN z 3 września 2010 r., sygn. akt I PK 72/10 (LEX nr 653657)

Sąd Najwyższy przyjął, że dyskryminowaniem w rozumieniu art. 18^{3a} § 1 k.p. jest nierówne traktowanie w zatrudnieniu z przyczyn określonych w tym przepisie i nie jest wystarczające powołanie się przez pracownika na działanie pracodawcy o „podłożu dyskryminacyjnym”, bez podawania konkretnej cechy, ze względu na którą doszło do gorszego traktowania (tj. płeć, niepełnosprawność etc.). Należy doprecyzować, o jakie podłoże dyskryminacyjne chodzi, odwołując się bądź do cech wprost wymienionych w powołanym artykule, bądź innych, gdyż katalog zawiera jedynie przykładową listę.

Wyrok SN z 2 października 2012 r., sygn. akt II PK 82/12 (LEX nr 1243029)

Sąd Najwyższy stwierdził, iż przykładowe wyliczenie objętych (dyskryminacją) kryteriów wskazuje, że niewątpliwie chodzi tu o cechy i właściwości osobiste człowieka niezwiązane z wykonywaną pracą i to o tak doniosłym znaczeniu społecznym, że zostały przez ustawodawcę uznane za zakazane kryteria różnicowania w dziedzinie zatrudnienia. Otwarty katalog tych przyczyn pozwala zatem na jego uzupełnienie wyłącznie o inne cechy (właściwości, przymioty) osobiste o społecznie doniosłym znaczeniu, takie jak np. światopogląd, nosicielstwo wirusa HIV, a nawet wygląd, jeżeli w określonych okolicznościach może być uznany za przyczynę różnicowania pracowników stanowiącego przejaw dyskryminacji.

Wyrok SA w Poznaniu z dnia 18 kwietnia 2013 r., Sygn. akt III APa 21/12

Dyskryminacja (art. 11³ Kp), w odróżnieniu od "zwykłego" nierównego traktowania (art. 11² Kp wskazuje obowiązek równego traktowania pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków), oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na jakąś jego cechę lub właściwość. Jeżeli nierówność nie jest podyktowana zakazanymi kryteriami (jak np. płeć, niepełnosprawność, religia), wówczas można mówić tylko o naruszeniu zasady równych praw (równego traktowania) pracowników, a nie o naruszeniu zakazu dyskryminacji. Naruszenie zasady równych praw wyrażonej w art. 11² Kp (a zatem nierówności niespowodowanej przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji) nie skutkuje odpowiedzialnością odszkodowawczą pracodawcy na podstawie art. 18^{3d} Kp. Przepis ten odwołuje się bowiem do zakazu niedyskryminowania w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych art. 18^{3a} § 1 Kp.

Nawiązywanie stosunku pracy

Wyrok NSA z dnia 12 maja 2015 r., Sygn. akt I OSK 2429/13

Przy określaniu kryteriów, jakie musi spełniać kandydat na dyrektora samorządowej jednostki organizacyjnej należy mieć na względzie to, że dokumentowanie stażu zawodowego i związanych z nim kwalifikacji nie może być opierane wyłącznie na świadectwach pracy i zaświadczeniach z aktualnego miejsca pracy. Rzeczą powszechnie znaną jest to, że - zwłaszcza w ostatnich kilkunastu latach - nastąpiło

znaczące zwiększenie liczby osób zatrudnionych na podstawie umów (nazwanych i nienazwanych) prawa cywilnego. Nadmienić również trzeba, że zgodnie z treścią art. 32 ust. 1 Konstytucji RP, wyrażającego zasadę równości, wszyscy są wobec prawa równi oraz wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Oznacza to nakaz jednakowego traktowania równych i podobnego traktowania podobnych, dopuszczając jedynie uzasadnione różnicowania, co wiązać również należy z zasadą sprawiedliwości.

Rozwiązywanie stosunku pracy

Uchwała SN z dnia 21 stycznia 2009 r., sygn. akt II PZP 13/2008

Wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony wyłącznie z powodu osiągnięcia przez niego wieku emerytalnego stanowi bezpośrednią dyskryminację ze względu na wiek (art. 11³ Kp).

Wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony wyłącznie z powodu osiągnięcia przez niego wieku emerytalnego i nabycia prawa do emerytury jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 kp.

Wyrok SN z dnia 22 maja 2012 r., Sygn. akt II PK 245/11, LEX nr 1297783

Sąd pracy może oceniać wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na okres próbny i na czas określony co do jego zgodności z zasadami współżycia społecznego lub społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 Kp).

Brak jest podstaw, by odmówić sądowi pracy uprawnienia do badania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony w sytuacji, gdy chodzi o stwierdzenie, czy ta przyczyna nie miała charakteru dyskryminacyjnego. Z art. 18^{3b} § 1 pkt 1 Kodeksu pracy wynika bowiem, że naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu jest różnicowanie sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 Kp (między innymi ze względu na płeć), którego skutkiem jest rozwiązanie stosunku pracy, bez względu na to, czy został on nawiązany na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, czy też umowy terminowej.

Stosowanie kar porządkowych a dyskryminacja

Wyrok SN z dnia 10 grudnia 2012 r., Sygn. akt I PK 147/12

Stosowanie kar porządkowych nie może stanowić dyskryminacji pracownika, tym bardziej w sytuacji, w której prawidłowość nałożenia kar została zweryfikowana w toczącym się wskutek odwołania od tych kar postępowaniu.

Dyskryminacja bezpośrednia

Wyrok SN z dnia 14.01.2013r., Sygn. akt I PK 164/12

Odbywanie aplikacji radcowskiej może stanowić cechę prawnie chronioną przed nierównym traktowaniem, w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy, jako cecha osobista pracownika, gdy nie jest związane ze stosunkiem pracy. Dla stwierdzenia dyskryminacji nie ma konieczności zatrudnienia przez pracodawcę innej osoby o takiej samej charakterystyce jak powódka. Sposobem ustalenia, czy w konkretnej sprawie istnieje uzasadnione podejrzenie (domniemanie) dyskryminacji bezpośredniej, jest przeprowadzenie swoistego testu, który polega na dokonaniu analizy, czy gdyby nie posiadanie wskazanej przez powoda cechy (odbywanie aplikacji radcowskiej), traktowanej przez niego jako przyczyna nierównego traktowania, doszłoby do dyskryminacji.

Postanowienie SN z dnia 9 stycznia 2014 r., Sygn. akt I PK 186/13

Nieetyczne, niemoralne, sprzeczne z dobrymi obyczajami czy zasadami współżycia społecznego zachowania pracodawcy wobec pracownika nie stanowi samo w sobie przejawu dyskryminacji bezpośredniej.

Dyskryminacja pośrednia

Wyrok SN z dnia 12 maja 2011 r., Sygn. akt II PK 276/10

O ile dyskryminacja bezpośrednia polega na stosowaniu różnych zasad do porównywalnych sytuacji, to dyskryminacja pośrednia wynika z zastosowania tej samej zasady do różnych sytuacji. Dlatego dla ustalenia istnienia dyskryminacji pośredniej stosowane są dwa kryteria: kryterium zbiorowości oraz kryterium skutku regulacji. To pierwsze rozstrzyga, jakiej grupy wyróżnionej z uwagi na zakazane kryterium dotyczy regulacja mogąca być uznana za dyskryminującą, drugie natomiast pozwala na określenie, jaki wpływ wywiera dany przepis na tę grupę.

Molestowanie (szykanowanie)

Wyrok Sądu Okręgowego w Gorzowie Wielkopolskim z dnia 27 listopada 2012 r., Sygn. akt VI Pa 56/12

Powód jest osobą homoseksualną i fakt ten był znany kierownikom oraz pozostałym współpracownikom, co nie było przedmiotem jego sprzeciwu. Współpracownicy zatrudnieni jako sprzedawcy nie komentowali jego orientacji seksualnej, utrzymywali z nim kontakty towarzyskie. Zarówno w obecności innych współpracowników, jak i w obecności klientów, otwarcie negatywny stosunek do powoda okazywał natomiast wielokrotnie kierownik sklepu. Wielokrotnie zwracał się do powoda, wulgarnie komentując jego orientację seksualną („pedale”, „ty szwulu”), również w kontekście wykonywania obowiązków pracowniczych („bo ty gej jesteś”, „nie wiem, kto takiego pedała przyjął do pracy”), oraz wygląd („ty gruba świnio”). Powód wyrażał sprzeciw wobec takiego zachowania, mimo to zachowanie przełożonego nie ulegało zmianie.

Sąd II instancji stwierdził, że zaistniała w sprawie dyskryminacja przybrała postać bezpośrednią i miała na celu naruszenie godności powoda i stworzenie wobec niego poniżającej, upokarzającej i uwłaczającej atmosfery. Miało zatem miejsce molestowanie, w wyniku którego naruszona została godność osobista powoda, czyli najwyższe dobro osobiste podlegające podwyższonej ochronie, przez co powód poniósł szkodę niematerialną wymagającą naprawienia przez pracodawcę, który nie zapobiegł aktom dyskryminacji.

Wynagradzanie

Wyrok SN z dnia 22 lutego 2007 r., Sygn. akt I PK 242/06

Rozstrzygnięcie sądu pracy zastępujące postanowienia umowy o pracę odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminującego (art. 18 § 3 *in fine* K.p.) może dotyczyć ukształtowania na przyszłość treści trwającego stosunku pracy. W przypadku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wysokości wynagrodzenia w przeszłości (zwłaszcza po rozwiązaniu stosunku pracy) pracownik może dochodzić odszkodowania w wysokości różnicy między wynagrodzeniem, jakie powinien otrzymywać bez naruszenia zasady równego traktowania a wynagrodzeniem rzeczywiście otrzymanym (art. 18^{3d} K.p.).

W razie zróżnicowania wynagrodzenia pracowników wykonujących jednakową pracę (art. 18^{3c} § 1 K.p.) pracodawca powinien udowodnić, że kierował się obiektywnymi powodami. Przy powołaniu się pracodawcy na różne kwalifikacje zawodowe i staż pracy, oznacza to konieczność wykazania, że miały one znaczenie przy wykonywaniu zadań powierzonych pracownikom.

Wyrok SN z dnia 21 stycznia 2011 r., Sygn. akt II PK 169/10

Nagroda (art. 105 K.p.) jest wynagrodzeniem w rozumieniu art. 18^{3a} K.p., co oznacza, że także do nagrody jako świadczenia przyznanego pracownikowi na podstawie uznania pracodawcy mają zastosowanie reguły jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości (art. 18^{3c} § 1 K.p.).

Pracownik, któremu nagrody nie przyznano, może jej skutecznie dochodzić, jeżeli wykaze naruszenie przez pracodawcę zasad równego traktowania w zatrudnieniu, czyli naruszenie przez pracodawcę art. 94 pkt 9, art. 11² i art. 11³ oraz art. 18^{3a}-18^{3c} K.p.

Wyrok SN z dnia 26 maja 2011 r., Sygn. akt II PK 304/10

Przekazanie przez pracownika innym pracownikom danych objętych tzw. klauzulą poufności wynagrodzeń w celu przeciwdziałania nierównemu traktowaniu i przejawom dyskryminacji płacowej nie może stanowić podstawy rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 K.p.

Oznacza to zakaz nadużywania przez pracodawców tzw. klauzul poufności czy "tajności" wynagrodzeń pracowniczych do innych celów niż ochrona tajemnicy

przedsiębiorstwa, której ujawnienie może zagrozić istotnych interesom firmy, np. jej konkurencyjności.

Wyrok SN z dnia 18 kwietnia 2012 r., Sygn. akt II PK 196/11

Na pracowniku wywodzącym swe roszczenia z przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu ciąży obowiązek przytoczenia w pozwie (art. 187 § 1 pkt 2 K.p.c.) okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest wynagradzany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w związku z art. 18^{3c} § 1 K.p.), ale i to, że zróżnicowanie spowodowane jest niedozwoloną przyczyną (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w związku z art. 18^{3a} § 1 K.p.).

Wyrok SN z dnia 22 listopada 2012 r., Sygn. akt I PK 100/12

Przy ustalaniu, czy w firmie dochodzi do przypadków dyskryminacji płacowej, należy uwzględnić także niepieniężne korzyści, czyli np. to, czy dane osoby korzystają ze służbowego samochodu, mieszkania, telefonu, indywidualnej opieki medycznej, czy całodziennego wyżywienia.

Wyrok SN z dnia 9 maja 2014 r., Sygn. akt I PK 276/13

Nieznaczone różnice w wynagrodzeniu pracowników, będące wynikiem oceny jakości ich pracy przez przełożonego, nie powinny być, co do zasady, traktowane jako naruszające zasadę równego traktowania, określoną w art. 18^{3a} § 1 K.p. i art. 18^{3c} K.p.

Wyrok SN z dnia 22 lutego 2007 r., Sygn. akt I PK 242/06

Sąd zakwestionował rozumienie „stażu pracy” pracownika, które pracodawca, uzasadniając zróżnicowanie wynagrodzeń pracowników, powiązał z dotychczasowym zatrudnieniem pracownika wyżej wynagradzanego u większej liczby pracodawców. Sąd uznał, że stary i nowy pracownik powinni zarabiać tyle samo, jeżeli mają te same kwalifikacje, a pracodawcy, którzy chcą pozyskać nowych pracowników, oferują im wyższą pensję, nie mogą zapominać o zasadzie równego traktowania zatrudnionych.

Zakaz działań odwetowych

Wyrok SN z dnia 26 maja 2011 r., Sygn. akt II PK 304/10

Zgodnie z art. 18^{3e} Kodeksu pracy skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w tym dążenie do wyjaśnienia lub udzielenie w jakiegokolwiek formie wsparcia innym pracownikom zmierzające do przeciwdziałania stosowaniu przez pracodawcę potencjalnej dyskryminacji płacowej, nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę lub jego rozwiązanie bez

wypowiedzenia, bez względu na sposób uzyskania przez pracownika dostępu do informacji, które mogły świadczyć o naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub stosowaniu dyskryminacji płacowej.

Przeniesienie ciężaru dowodu na pracodawcę

Wyrok SN z dnia 9 czerwca 2006 r., Sygn. akt III PK 30/06

Pracownik powinien wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 18^{3b} § 1 k.p. i art. 10 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy).

Niezbędne racjonalne usprawnienia

Wyrok SN z dnia 12 listopada 2014 r., Sygn. akt I PK 74/14

Pracodawca ma obowiązek wprowadzenia racjonalnych usprawnień dla niepełnosprawnego pracownika, o ile nie będą one stanowiły nieproporcjonalnie wysokiego obciążenia. Ocena tych okoliczności należy do sądu i musi ona uwzględniać całokształt okoliczności danego przypadku. W każdym razie pojęcie usprawnień powinno być interpretowane szeroko i uwzględniać zarówno środki materialne, jak i organizacyjne.

Art. 23a Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych należy interpretować w ten sposób, że przez przyjęcie właściwych to znaczy skutecznych i praktycznych środków w celu przystosowania miejsca pracy z uwzględnieniem niepełnosprawności należy rozumieć nie tylko przystosowanie pomieszczeń lub wyposażenia, ale również czasu pracy i podziału obowiązków. Konieczne jest rozważenie wszelkich możliwych zmian z uwzględnieniem racjonalności ich wprowadzenia w aspekcie obciążenia pracodawcy. Niepodjęcie przez pracodawcę żadnych działań i ograniczenie się wyłącznie do stwierdzenia, że stanowią one nadmierne obciążenie trudno uznać za wypełnienie obowiązku wynikającego z art. 23a Ustawy. Należy także pamiętać, że istnieje możliwość uzyskania przez pracodawcę środków publicznych na wprowadzenie zmian umożliwiających dalsze zatrudnianie niepełnosprawnego pracownika.

Wyrok SN z dnia 12 maja 2011 r., Sygn. Akt II PK 276/10

Przepis art. 5 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r., ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, który odnosi się do obowiązku zapewnienia osobie z niepełnosprawnością racjonalnych usprawnień, nie ustanawia szczególnej ochrony osób niepełnosprawnych przed rozwiązaniem stosunku pracy.

Art. 5 dyrektywy, który znalazł swój odpowiednik w prawie krajowym - art. 23a Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych - nie gwarantuje szczególnej ochrony stosunku pracy osób niepełnosprawnych, ale przewiduje wprowadzenie racjonalnych uprawnień uwzględniających potrzeby takich osób w miejscu pracy w celu wyrównania występujących na ich niekorzyść dysproporcji w zakresie dostępu do pracy i jej wykonywania, nie nakładając jednocześnie wymagania, aby - przy nienaruszeniu wskazanego wyżej obowiązku - osoba, która nie jest kompetentna ani zdolna bądź dyspozycyjna do wykonywania najważniejszych czynności na danym stanowisku była przyjmowana do pracy, awansowana lub dalej zatrudniana.

Odszkodowanie za dyskryminację

Wyrok SN z dnia 6 czerwca 2012 r., Sygn. akt III PK 81/11

Sankcją za naruszenie przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu jest prawo pracownika do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (art. 18^{3d} K.p.). Z uwagi na funkcje tego odszkodowania przyjęcie do ustalenia jego wysokości kwoty najwyższego wynagrodzenia przyznanego pracownikom wykonującym pracę taką samą lub takiej samej wartości może być dopuszczalne, jeżeli jest to niezbędne do tego, aby odszkodowanie było skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające. Trzeba jednak mieć na uwadze, że także w tym przypadku, czyli przy porównywaniu wynagrodzenia pracownika dochodzącego odszkodowania z wynagrodzeniem najwyżej wynagradzanych pracowników przyjętym jako punkty odniesienia do ustalenia wysokości odszkodowania, należy uwzględnić sumy wszystkich składników ich wynagrodzeń (pieniężnych i niepieniężnych): szkodę stanowi wówczas różnica między całym wynagrodzeniem pracownika dochodzącego odszkodowanie a całym wynagrodzeniem pracownika najwyżej wynagradzanego lub średnim wynagrodzeniem obliczonym na podstawie całych wynagrodzeń wszystkich członków grupy pracowników o najwyższych wynagrodzeniach.

Wyrok SN z dnia 2 lipca 2012 r., Sygn. akt I PK 48/12

Roszczenia z tytułu nierównego traktowania nie można się zrzec, mimo że nie jest ono elementem wynagrodzenia.

Wyrok SN z dnia 7 stycznia 2009 r., Sygn. akt III PK 43/08

Odszkodowanie, o którym mowa w art. 18^{3d} K.p., obejmuje wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika i powinno być skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające. Odszkodowanie powinno zatem wyrównywać uszczerbek poniesiony przez pracownika, powinna być zachowana odpowiednia proporcja między odszkodowaniem a naruszeniem przez pracodawcę obowiązku równego traktowania pracowników, a także odszkodowanie powinno działać prewencyjnie. Ustalając jego wysokość należy więc brać pod uwagę okoliczności dotyczące obu stron stosunku pracy, zwłaszcza do odszkodowania mającego

wyrównać szkodę niemajątkową pracownika, będącego - według przyjętej w Polsce nomenklatury - zadośćuczynieniem za krzywdę.

Wyrok SN z 3 kwietnia 2008 r., Sygn. akt II PK 286/07

Odszkodowanie z art. 18^{3d} K.p. widziane jest jako sankcja za samo naruszenie zasady równego traktowania, zaś na jego wysokość mają wpływ, rodzaj i intensywność działań dyskryminacyjnych, nie zaś samo wystąpienie szkody i jej wysokość.

Mobbing

Wyrok SN z dnia 3 sierpnia 2011 r., I PK 35/2011

Jeżeli w postępowaniu sądowym pracodawca wykaże, że podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi, to do odpowiedzialności za to zjawisko może być pociągnięty jedynie sprawca. Pracodawca nie może odpowiadać za zdarzenia, które nastąpiły niezależnie od podejmowanych przez niego starań i pomimo zapewnienia należytej ochrony dóbr osobistych w zakładzie pracy.

Wyrok SN z dnia 20 marca 2007 r. II PK 221/2006

Towarzysząca zapowiedzianym zwolnieniom z pracy atmosfera napięcia psychicznego wśród załogi zakładu pracy nie oznacza stosowania przez pracodawcę mobbingu. Dla oceny, czy doszło do uporczywego i długotrwałego nękania lub zastraszania pracownika w celu wyeliminowania go z zespołu pracowników mają znaczenie takie okoliczności, jak akcja informująca pracodawcy o zamierzonych zwolnieniach, o możliwościach przejścia na wcześniejszą emeryturę lub uzyskania świadczenia przedemerytalnego i wprowadzenie specjalnych świadczeń dla pracowników, którzy w określonym terminie zdecydują się na odejście z pracy.

Wyrok SN z dnia 14 listopada 2008 r. II PK 88/2008

Przejawy zachowań mobbingowych muszą być oceniane obiektywnie. Oznacza to, że nie zawsze subiektywne odczucia pracownika będą uznane za mobbing.

Wyrok SN z dnia 8 grudnia 2005 r. I PK 103/2005

Wydawanie przez pracodawcę zgodnych z prawem poleceń dotyczących pracy co do zasady nie stanowi naruszenia godności (dóbr osobistych) pracownika, nierównego traktowania lub dyskryminacji, czy mobbingu.

Według art. 22 § 1 kp, przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Konstrukcyjną cechą stosunku pracy jest więc wykonywanie pracy podporządkowanej (pod kierownictwem pracodawcy). Dlatego też pracownik obowiązany jest stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub

umową o pracę. Wydawanie przez pracodawcę pracownikowi poleceń dotyczących pracy jest zwykłym sposobem realizacji stosunku pracy, a nawet jedną z jego istotnych cech. Dotyczy to także wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych jest zawsze pracą wykonywaną ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, na polecenie lub przynajmniej za zgodą pracodawcy. Dlatego nieporozumieniem jest twierdzenie, że występowało „wymuszenie na powodach pracy w godzinach nadliczbowych w wymiarze przekraczającym ustawowe normy czasu pracy”. Dlatego też co do zasady wydawanie przez pracodawcę poleceń dotyczących pracy nie stanowi naruszenia godności pracownika (dóbr osobistych), nierównego traktowania lub dyskryminacji, czy mobbingu.

Stosowanie przez pracodawcę mobbingu może polegać na podejmowaniu działań w granicach jego ustawowych uprawnień (wydawanie poleceń) oraz może dotyczyć wszystkich pracowników (równo). Wszystkie przesłanki mobbingu muszą być jednak spełnione łącznie, a więc działania pracodawcy muszą być jednocześnie uporczywe i długotrwałe oraz polegać na nękanii lub zastraszaniu pracownika.

Wyrok SN z dnia 17 stycznia 2007 r. I PK 176/2006

Długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94³ § 2 Kodeksu pracy musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Nie jest zatem możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu. 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. 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.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 15 marca 2007 r. III APa 10/2007

Palenie papierosów w miejscu nie wyznaczonym w tym celu, w obecności pracownika niepalącego, pomijając aspekt naruszenia zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, z całą pewnością narusza dobro osobiste tego pracownika, jakim jest zdrowie.

Zwarzyć należy, że obcesowa reakcja pracodawcy na skargi takiego pracownika, przejawiająca się w bezprecedensowym stwierdzeniu, aby ten pokrzywdzony pracownik dostosował się w istocie do łamania prawa i zasad współżycia społecznego przez pracodawcę i współpracowników pod groźbą utraty pracy, dodatkowo narusza dobra osobiste pracownika niepalącego w postaci godności osobistej i prawa bezpieczeństwa osobistego i socjalnego.

Nadto wyżej wskazane zachowania stanowią z pewnością przejaw mobbingu, o którym mowa w art. 94³ § 2 Kodeksu pracy.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 22 września 2005 r. III APa 60/2005

Przy ocenie, czy określone zachowanie można uznać za przejaw mobbingu, niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 29 listopada 2000 r. I ACa 882/2000

Pracownik, który uważa się za ofiarę mobbingu, może dochodzić swoich roszczeń przed sądem pracy. Jeśli mobbing spowodował u niego rozstrój zdrowia, ma prawo dochodzić od pracodawcy zapłaty odpowiedniej kwoty jako zadośćuczynienia. Warunkiem jego przyznania jest rozstrój zdrowia kwalifikowany w kategoriach medycznych. To, że pracownik odczuwa negatywne emocje, np. żal, przygnębienie czy smutek, może nie wystarczyć.

Wyrok SN z dnia 29 marca 2007 roku, II PK 228/06, M. Pr. P. 2007r.

Sąd Najwyższy stwierdził że zadośćuczynienie za krzywdę doznaną przez pracownika wskutek mobbingu przysługuje wówczas, gdy mobbing spowodował rozstrój zdrowia. Naprawienie krzywdy, w postaci rozstroju zdrowia pracownika spowodowanego mobbingiem, może wymagać – w zależności od rozmiaru i skutków doznanego rozstroju zdrowia – nie tylko zrekompensowania wydatków majątkowych w postaci kosztów koniecznego leczenia, ale niekiedy - w przypadku spowodowanej rozstrojem zdrowia utraty zatrudnienia – także np. pokrycia kosztów przekwalifikowania się do innego zawodu, a nawet przyznania odpowiedniej renty w razie utraty zdolności do pracy wskutek mobbingu, a ponadto naprawienia poczucia krzywdy w niematerialnych sferach psychicznej i psychologicznej osoby poszkodowanej.

Polecana literatura:

- I. Czerniejewska “Pracownicy bez granic. Raport krajowy. Polska.”
<http://interwencjaprawna.pl/docs/ARE-314-pracownicy-bez-granic.pdf>
- K. Wencel “Dowodzenie w sprawach o dyskryminację. Możliwość i ograniczenia udowodnienia nierównego traktowania.”
<http://interwencjaprawna.pl/docs/ARE-711-dowody-w-sprawach-dyskryminacyjnych.pdf>
- K. Kędziora, M. Wieczorek “Komentarz do przepisów antydyskryminacyjnych na podstawie praktyki stosowania wybranych regulacji prawa krajowego”
http://www.ptpa.org.pl/public/files/Komentarz_do_przepis%C3%B3w_antydyskryminacyjnych_Kedziora_Wieczorek.pdf
- K. Kędziora, K. Śmiszek “Wybrane orzecznictwo sądów krajowych i międzynarodowych w sprawach o dyskryminację”

http://www.e-ppi.pl/customers/rownosc/web/attachments/prawo/nowe/wybrane_orzecznictwo_rownosc_kqed.info.pdf

- „Równi – zbiór reportaży z uwzględnieniem perspektywy prawnej.”
http://www.ptpa.org.pl/public/files/R%C3%93WNI_PTPA.pdf
- „Równe traktowanie w zatrudnieniu. Przepisy a rzeczywistość.” - Raport z monitoringu ogłoszeń o pracę
<http://www.ptpa.org.pl/public/files/raport%20pdf.pdf>
- K. Kędziora “Wprowadzanie przez polskich pracodawców systemów zarządzania wiekiem. Możliwości i braki.”
<http://interwencjaprawna.pl/docs/ARE-710-zarzadzanie-wiekiem.pdf>
- K. Wencel “Zakaz dyskryminacji cudzoziemców na polskim rynku pracy – Jak bronić swoich praw”
<http://interwencjaprawna.pl/docs/ARE-1007-przeciwdzialanie-dyskryminacji-migrantow.pdf>

Przydatne linki:

- <http://www.ptpa.org.pl/poradnik>
- <http://www.ptpa.org.pl/publikacje>
- <http://rownosc.info/law/opracowania-prawne>
- <http://rownosc.info/dictionary/>
- <https://www.rpo.gov.pl/pl/rowne-traktowanie>
- <http://ptpa.org.pl/program-pro-bono/aktualnosci>
- <http://poradnik.ngo.pl/wiadomosc/863487.html>

Opracowała:

r.pr. Karolina Kędziora

wiceprezeska Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego

ekspertka projektu „Przeciwdziałanie dyskryminacji na terenie województwa”