

Przegląd kwot roszczeń pracowników w sprawach o mobbing, dyskryminację czy molestowanie w ostatnich kilkunastu latach

FUNDACJA WYRÓWNYWANIA SZANS NADZIEJA



Śląskie Forum
Doradztwa
Antymobbingowego ____

A. Przegląd kwot roszczeń pracowników w sprawach o mobbing i będących ich następstwem orzeczeń sądów obrazujących górne pułapy zasądzanych kwot oraz podstawy takich orzeczeń.

I. Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 3 sierpnia 2011 r., sygnatura akt I PK 35/11. Sąd Najwyższy w sprawie o zapłatę, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 3 sierpnia 2011 r. skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił skargę kasacyjną. Sąd Okręgowy wyrokiem z 6 września 2010 r., zmienił zaskarżony wyrok sądu pierwszej instancji w ten sposób, że zasądził na rzecz powódki kwotę 30.000 zł tytułem zadośćuczynienia. Na zmianę wyroku nie miała wpływu odmienna ocena istnienia mobbingu, bo w tym zakresie, podobnie jak co do niezasadności wypowiedzenia, Sąd Okręgowy podzielił ustalenia i oceny sądu pierwszej instancji. Sąd Okręgowy wskazał jedynie, że na stan zdrowia powódki wpływ miały także zdarzenia niepozostające w związku ze stosunkiem pracy. Poziom rozstroju zdrowia nie był spowodowany wyłącznie mobbingiem, a zatem żądana przez powódkę kwota 60.000 zł nie znajdowała uzasadnienia. Zdaniem Sądu Okręgowego kwotę adekwatną zadośćuczynienia za mobbing stanowiło 30.000 (trzydzieści tysięcy) złotych i taką też kwotę Sąd na rzecz powódki zasądził. U podstaw wskazanego wyżej orzeczenia Sądu Najwyższego legły następujące tezy:

1. Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi ma wymiar obowiązku starannego działania.
2. Pracodawca powinien przeciwdziałać mobbingowi w szczególności szkoląc pracowników - informując o niebezpieczeństwie i konsekwencjach mobbingu czy stosując procedury, które umożliwią wykrycie i zakończenie tego zjawiska. Dobór właściwych środków uzależniony pozostaje oczywiście od konkretnego pracodawcy.
3. Jeśli w postępowaniu mającym za przedmiot odpowiedzialność pracodawcy z tytułu mobbingu pracodawca wykaże, że podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi i oceniając je z obiektywnego punktu widzenia da się potwierdzić ich potencjalną pełną skuteczność, pracodawca może uwolnić się od odpowiedzialności.

II. Wyrokiem Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 8 sierpnia 2017 r., sygnatura akt I PK 206/16 Sąd Najwyższy po rozpoznaniu na rozprawie skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 9 lutego 2016 r. między innymi zasądził od pozwanej Spółki Akcyjnej – pracodawcy na rzecz powoda dalszą kwotę 10.000 (dziesięć tysięcy) złotych z ustawowymi odsetkami. Sąd Najwyższy ocenił, że zasądzona na rzecz powoda kwota zadośćuczynienia w wysokości 10.000 złotych nie jest „odpowiednią sumą”, która może zrekompensować rozmiar krzywdy powoda - ponad pięcioletni okres poddawania go mobbingowi, związany z tym rozstrój zdrowia wymagający leczenia u lekarza specjalisty z dziedziny psychiatrii i terapii psychologicznej oraz przyjmowania leków antydepresyjnych. Długotrwałość mobbingu oraz długotrwałość jego następstw dla zdrowia powoda uzasadniają przyznanie mu tytułem zadośćuczynienia łącznej kwoty 20.000 (dwudziestu tysięcy) złotych, czyli takiej, o jaką powód wystąpił w pozwie. Jest to kwota odpowiadająca około 6-miesięcznemu wynagrodzeniu powoda. Tym samym zasądzenie dodatkowej kwoty 10.000 (dziesięciu tysięcy) złotych tytułem zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia powoda spowodowany mobbingiem oznacza, że łącznie z tego tytułu powód powinien otrzymać od strony pozwanej kwotę 20.000 (dwudziestu tysięcy) złotych. U podstaw takiego orzeczenia legły następujące tezy:

1. Czynniki decydującymi o usprawiedliwionej, odpowiedniej wysokości należnego osobie poszkodowanej zadośćuczynienia są między innymi: rozmiar doznanej krzywdy wymagający oceny stopnia wywołanych cierpień psychicznych lub fizycznych, ich intensywność, czas trwania mobbingu, nieodwracalność następstw doznanej krzywdy itp.
2. Zawinione nieprzeciwdziałanie 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 Kodeksu pracy).
3. Wypłacona pracownikowi odprawa z tytułu programu dobrowolnych odejść nie ma żadnego przełożenia na wysokość zadośćuczynienia z tytułu mobbingu, ponieważ należała się pracownikowi z innego tytułu. W żaden sposób nie może wpłynąć na obniżenie zadośćuczynienia.
4. Na wysokość zadośćuczynienia nie powinna mieć wpływu sytuacja majątkowa zobowiązanego (dłużnika), ponieważ wysokość „odpowiedniej kwoty” (art. 445 Kodeksu cywilnego) powinna być relatywizowana do rozmiaru krzywdy uprawnionego (wierzyciela). Chociaż więc dana kwota nie byłaby dla pracodawcy odczuwalna ekonomicznie, nie byłaby też żadnym bodźcem do zmian funkcjonowania jednostki, w której zatrudniony był pracownik, w taki sposób, aby pracodawca faktycznie był zainteresowany (jeśli nie przez względy moralno-etyczne, to chociaż ekonomiczne) skutecznym przeciwdziałaniem mobbingowi przez rzetelne stosowanie wprowadzonych u siebie procedur, to jednak argumenty te nie miały decydującego znaczenia przy ustalaniu wysokości należnego pracownikowi zadośćuczynienia.

III. Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 11 lipca 2023 r., sygnatura akt II PSKP 44/22 - oddalający skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 17 listopada 2020 r., sygnatura akt III APa 58/19 przyznający powódce kwotę 100.000 (sto tysięcy) złotych oraz odsetki ustawowe tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę. Sąd Apelacyjny wziął w tym przypadku pod uwagę okres trwania mobbingu, uciążliwość działań mobbingowych dla pracownika, w tym szczególnie rażący charakter molestowania seksualnego i sposobu wymuszania uległości na pracowniku przez dyrektora jednostki, w której pracowała powódka, konsekwencje tych zachowań dla zdrowia ofiary mobbingu, oraz wysokość miesięcznego wynagrodzenia powódki, a także funkcję represyjną zadośćuczynienia wobec pracodawcy. W przedmiotowej sprawie Powódka wystąpiła w swoim pozwie o kwotę 150 tysięcy złotych zadośćuczynienia. Na wysokość zasądzonej ostatecznie kwoty znaczący wpływ miało wystąpienie molestowania seksualnego.

B. Przegląd kwot roszczeń pracowników w sprawach o dyskryminację i będących ich następstwem orzeczeń sądów obrazujących górne pułapy zasądzanych kwot oraz podstawy takich orzeczeń.

I. Wyrokiem z dnia 21 czerwca 2021 r. Sąd Rejonowy dla miasta stołecznego Warszawy w Warszawie, w punkcie pierwszym zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 36.295 (trzydzieści sześć tysięcy dwieście dziewięćdziesiąt pięć) złotych wraz z odsetkami ustawowymi tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Sąd Okręgowy w Warszawie wyrokiem z dnia 8 marca 2022 r. w sprawie o sygn. akt XIV Pa 145/21 o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu i wynagrodzeniu oddalił apelację pozwanej od wyżej wymienionego wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy, a na mocy wyroku Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 13 marca 2024 r., sygnatura akt: II PSKP 52/23 oddalona została skarga kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie z dnia 8 marca 2022 r. U podstaw takiego orzeczenia legły następujące tezy:

1. Jeśli pracownicy wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, ale traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 11(3) KP to są dyskryminowani (art. 18(3a) § 1 KP). Jeżeli jednak nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami, wówczas dochodzi tylko do naruszenia zasady równych praw (równego traktowania)

pracowników, o której stanowi art. 11(2) KP, a nie do naruszenia zakazu dyskryminacji z art. 11(3) KP. Oznacza to, że przepisy Kodeksu Pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w razie nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną (kryterium) uznaną za podstawę dyskryminacji. Dyskryminacja, w odróżnieniu od „zwykłego” nierównego traktowania, oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na jakąś jego cechę lub właściwość. Związek między zasadami równego traktowania a zasadami nie-dyskryminacji polega wyłącznie na tym, że jeśli pracownicy, mimo wypełniania tak samo jednakowych obowiązków, traktowani są nierówno ze względu na przyczyny wymienione w art. 18(3a) KP, wówczas mamy do czynienia z dyskryminacją. Jeśli natomiast nierówność nie jest podyktowana zakazanymi kryteriami, można mówić jedynie o naruszeniu zasady równych praw (równego traktowania) pracowników, o którym stanowi art. 11(2) KP.

2. W świetle art. 18(3a) § 3 KP dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w Kodeksie pracy był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Dlatego też za pozbawiony jakichkolwiek podstaw należy uznać zarzut, że z dyskryminacją mamy do czynienia tylko wtedy jeśli ma ona „charakter systemowy”.

II. Sąd Okręgowy w Katowicach - XI Wydział Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu 26 stycznia 2023 roku sprawy o sygnaturze akt XI Pa 207/22 z powództwa pracownika przeciwko pozwanej - pracodawcy - spółce z o.o. Oddział I Zakład o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu na skutek apelacji pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego w Tychach z 29 września 2022 roku w punkcie pierwszym wyroku oddalił apelację od wyroku Sądu Rejonowego w Tychach z dnia 29 września 2022 r., którym to wyrokiem w punkcie pierwszym Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 32.028 (trzydzieści dwa tysiące dwadzieścia osiem) złotych tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie kształtowania wynagrodzenia z ustawowymi odsetkami za opóźnienie. Sąd Okręgowy zawarł w przedmiotowym wyroku tezę, że interes gospodarczy polegający na pilnym zapotrzebowaniu na pracę dodatkowych pracowników stawiających wysokie wymagania płacowe nie stanowi obiektywnej przesłanki zróżnicowania wynagrodzenia dotychczasowych i nowych pracowników wykonujących jednakową pracę lub świadczących pracę jednakowej wartości.

Reasumując zatem powyższe stwierdzić należy, że aktualnie górna granica odszkodowania i/lub zadośćuczynienia w takich sprawach nie jest ustawowo określona — sąd musi brać pod uwagę rozmiar szkody, stopień rozstroju zdrowia, w tym cierpienie psychiczne, charakter mobbingu (w tym również molestowania) lub dyskryminacji. W praktyce kwoty zasądzone za wyżej wymienione czyny osiągają zazwyczaj wysokość kilkudziesięciu tysięcy złotych. Coraz częściej jednak wartość roszczeń pracowników przekracza 100 tysięcy złotych – co skutkuje przekazaniem ich do sądów okręgowych – i jak widać z przytoczonego w punkcie A. III orzeczenia sądy zasądzają również i takiej wysokości kwoty na rzecz pracowników.

Na koniec należy zauważyć, że pojawiają się projekty nowelizacji Kodeksu pracy w przedmiotowym zakresie wprowadzające minimalną wysokość zasądzanego zadośćuczynienia, będącego wielokrotnością minimalnego wynagrodzenia za pracę.



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.

