

**Renata Maciejewska**

ORCID: 0000-0003-0008-389X

r.maciejewska@wez.uz.zgora.pl

Uniwersytet Zielonogórski

<https://doi.org/10.26366/PTE.ZG.2021.193>

Open Access CC BY 4.0



**Barbara Maciejewska**

ORCID: 0000-0002-8605-5445

bmaciejewska00@gmail.com

Uniwersytet Zielonogórski

**Natalia Maria Maciejewska**

ORCID: 0000-0003-2379-1055

natamaciejewska2001@gmail.com

Uniwersytet Zielonogórski

**Cytowanie:** Maciejewska, R., Maciejewska, B., Maciejewska, N.M. (2021). Mobbing w stosunkach pracy – wybrane aspekty. *Zeszyty Naukowe Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego w Zielonej Górze*, 8(14), 76-91. DOI: 10.26366/PTE.ZG.2021.193

### **Mobbing w stosunkach pracy – wybrane aspekty**

#### **Abstrakt**

Pracownik funkcjonując w środowisku pracy jest narażony na różne formy przemocy. W ostatnich latach coraz większą uwagę zwraca się na zjawisko mobbingu, które ze względu na dość niedookreśloną definicję ustawową oraz wciąż niską świadomość społeczną jest z jednej strony bagatelizowane zarówno przez pracodawców jak i pracowników, a z drugiej wręcz przeciwnie nadużywane przez pracowników niebędących w rzeczywistości jego ofiarami. Pierwszymi państwami, w których podjęto próby prawnej regulacji mobbingu były Szwecja, Francja i Belgia. W Polsce mobbing jest, w porównaniu od innych państw europejskich, stosunkowo nową, bo obowiązującą dopiero od 1 stycznia 2004 roku, instytucją prawa pracy. Celem ogólnym artykułu jest analiza rozwiązań prawnych w zakresie mobbingu funkcjonujących w polskim prawie pracy, a także przybliżenie najnowszych zmian, jakie nastąpiły w stosownych regulacjach.

**Słowa kluczowe:** mobbing, stosunek pracy, roszczenia, postępowanie dowodowe

### **Mobbing in labor relations - selected aspects**

#### **Abstract**

The employee functioning in the work environment is exposed to various forms of violence. In recent years, more and more attention has been paid to the phenomenon of mobbing, which, due to a rather vague statutory definition and still low social awareness, is on the one hand downplayed by both employers and employees, and on the other, on the contrary, abused by employees who are not actually its victims. Sweden, France and Belgium were the first countries to attempt to legally regulate mobbing. Compared to other European countries, mobbing in Poland is a relatively new institution of labor law, in force only from January 1, 2004. The general purpose of the manuscript is to analyze the legal solutions in the field of mobbing functioning in Polish labor law, as well as to present the latest changes that have occurred in the relevant regulations.

**Keywords:** mobbing, employment relationship, legal claims, hearing of evidence

**JEL:** M00, M1, M12

## Wstęp

Dyskusja o mobbingu w odniesieniu do sytuacji pracowniczych i środowiska pracy została zapoczątkowana przez szwedzkiego psychiatrę niemieckiego pochodzenia Heinza Leymanna w latach 70. XX wieku. Zdefiniował on mobbing jako „terror psychiczny w życiu zawodowym, charakteryzujący się wrogimi i nieetycznymi zachowaniami, które są powtarzane w sposób systematyczny przez jedną lub większą ilość osób, skierowanymi głównie przeciwko pojedynczej osobie, która w ich wyniku zostaje pozbawiona szans na pomoc i obronę poprzez powtarzające się zachowania mobbujące. [...] Działania te występują bardzo często (przynajmniej raz w tygodniu) i przez długi okres (przynajmniej przez sześć miesięcy). [...]. Duża częstotliwość i długi czas występowania tego wrogiego zachowania skutkuje znaczącymi problemami mentalnymi, psychosomatycznymi i społecznymi” (Szewczyk, 2012, s. 451). Pojęcie mobbingu, choć stanowiące, w porównaniu do innych państw europejskich, novum na gruncie polskiego prawa pracy, odnosi się do zjawiska od dawna występującego w środowisku pracy. W literaturze podkreślany jest fakt, iż mobbing we wczesnym stadium najszybciej jest rozpoznawany w tych krajach, które posługują się wysoką kulturą organizacyjną, natomiast w innych państwach, w tym także w Polsce, zjawisko to jest dostrzegane dopiero wówczas, gdy przybiera skrajną postać (m.in. Zych, 2007; Jędrejek, 2011; Kędziora, Śmiszek, 2010; Marciniak, 2015; Jachnis, 2008; Tomczak, Krawczyk-Bryłka, 2017).

Pomimo upływu 17 lat od wprowadzenia w polskim prawodawstwie pierwszych rozwiązań prawnych w zakresie mobbingu świadomość prawna zarówno pracodawców, jak i pracowników w tym zakresie rośnie bardzo powoli. Ofiarami mobbingu stają się pracownicy zajmujący różne stanowiska. Są nimi nie tylko współpracownicy, podlegli pracownicy, ale również ich przełożeni. Obecność terroru psychicznego, a także fizycznego w przedsiębiorstwie czy instytucji rodzi poważne koszty, w tym także organizacyjne i społeczne (zob. Koalicja Bezpieczni w Pracy, 2019, s. 7-10). Zarówno pod względem prawnym, jak i społecznym zjawisko mobbingu dostarcza wielu niejednoznaczności i trudności interpretacyjnych. Według ekspertów najnowsze zmiany rzutujące na kształt przepisów regulujących zjawisko mobbingu w polskim prawie należy ocenić bardzo pozytywnie. Ustawodawca położył kres procederowi blokowania możliwości dochodzenia odszkodowań przez pracowników, w stosunku do których to pracodawca wypowiedział umowę o pracę lub których umowa o pracę została zakończona w drodze porozumienia (zob. Koalicja Bezpieczni w Pracy, 2019, s. 45-47). Celami szczegółowymi artykułu jest analiza wybranych elementów definicji mobbingu, roszczeń przysługujących osobom pokrzywdzonym oraz przedstawienie

najbardziej typowych problemów związanych z procedurą dowodową. Za oś rozważań przyjęto obowiązujące przepisy prawa pracy w odniesieniu do mobbingu. Ponadto w kręgu rozważań znalazły się następujące kwestie: jak w świetle przepisów Kodeksu pracy (k.p.) wygląda realizacja obowiązku przeciwdziałania mobbingowi? z jakimi roszczeniami z tytułu mobbingu może wystąpić ofiara? oraz jakie są najczęstsze trudności w postępowaniu dowodowym w sprawie mobbingowej? Aby zrealizować założony cel badawczy wykorzystano metodę prawnodogmatyczną uwzględniającą analizę i wykładnię przepisów polskiego prawa pracy, przy uwzględnieniu poglądów wyrażonych w orzecznictwie i doktrynie.

### **Istota i zakres mobbingu w stosunkach pracy**

Pojęcie mobbingu jest trudne do jednoznacznego zdefiniowania, ze względu na fakt, że jest to zjawisko wielopostaciowe, trudno wymierne i subiektywne (Bechtowska-Gebhardt, Stalewski, 2004, s. 36). Według k.p., mobbing to działanie lub zachowanie odnoszące się do pracownika albo skierowane przeciwko pracownikowi, które polega na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu pracowników (art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p.). Międzynarodowa Organizacja Pracy określa mobbing jako „obraźliwe zachowanie poprzez mściwe, okrutne, złośliwe lub upokarzające usiłowania zaszkodzenia jednostce lub grupie pracowników. [...] Obejmuje ono sprzysięganie się lub mobbing przeciwko wybranemu pracownikowi, który staje się obiektem psychicznego dręczenia. Mobbing zakłada stałe negatywne uwagi lub krytykę, izolowanie osoby od kontaktów społecznych, plotkowanie lub rozprzestrzenianie fałszywych informacji” (Romer, Najda, 2010, s. 8-9).

Zgodnie z art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. muszą istnieć konkretne przesłanki, które pozwalają ustalić, czy dane działanie i zachowanie w pracy odpowiada cechom mobbingu (Gredka-Ligierska, 2020, s. 96). Po pierwsze, mobbing jest działaniem lub zachowaniem dotyczącym pracownika. Tylko pracownik, zatrudniony na podstawie stosunku pracy może być ofiarą mobbera (*Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy*). Przepisy nie mają więc zastosowania w przypadku umów cywilnoprawnych. W takim przypadku ofiara mobbingu powinna szukać ochrony na gruncie przepisów Kodeksu cywilnego, w szczególności dotyczących naruszenia dóbr osobistych.

Sprawcą mobbingu jest najczęściej bezpośredni przełożony pracownika lub inny pracownik, rzadziej sam pracodawca (Koalicja Bezpieczni w Pracy, 2019, s. 4-7). Prawne

konsekwencje zaistnienia mobbingu na terenie zakładu pracy ponosi jednak pracodawca. Odpowiedzialność pracodawcy istnieje nie tylko wtedy, gdy pracodawca tolerował występowanie mobbingu na terenie zakładu pracy, ale również wtedy, gdy nawet nie miał świadomości tego, iż miejsce pracy dotknięte jest tym zjawiskiem (Wyka, Szmidt, 2014, s. 128).

Kolejną przesłanką definicji mobbingu w rozumieniu k.p. jest to, że zachowania mobbingowe polegają na długotrwałym nękanii i zastraszaniu. Na gruncie k.p. ustawodawca nie przewidział zamkniętego czy nawet przykładowego katalogu czynności, które mogą w istocie stanowić nękanie lub zastraszanie. Ustawodawca definiując pojęcie mobbingu posłużył się pojęciem nękania, które oznacza ciągle dręczenie, niepokojenie oraz dokuczanie pracownikowi. Uporczywość natomiast oznacza stale powtarzające się i nieuchronne działania lub zachowania mobbera, które są rozciągnięte w czasie (Sobczak, 2020, s. 509-513). Cechą typową działań sprawcy jest to, że działania te polegają na ośmieszaniu, poniżaniu, izolowaniu lub eliminowaniu pracownika z zespołu (Koalicja Bezpieczni w Pracy, 2019, s. 4-7). Sąd oceniając, czy w konkretnej sprawie mamy do czynienia z mobbingiem w rozumieniu k.p. nie może tylko ograniczyć się do ustalenia, że miało miejsce długotrwałe nękanie, ale powinien dodatkowo rozważyć, czy było to nękanie uporczywe oraz czy wywołało u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, czy spowodowało lub miało na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika i czy w konsekwencji doprowadziło do izolacji pracownika lub mające na celu zmuszenie pokrzywdzonego do opuszczenia danego zespołu (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 166/14).

Wymienione przesłanki muszą zostać spełnione łącznie, aby sąd pracy mógł orzec o stosowaniu mobbingu. Aby można więc było mówić o zaistnieniu mobbingu w rozumieniu prawnym, działania stosowane wobec pracownika muszą mieć charakter uporczywy i długotrwały. Nie można z góry wskazać, jaki minimalny czas jest potrzebny, aby dane zachowanie zostało zakwalifikowane jako mobbing w rozumieniu k.p. W orzecznictwie Sądu Najwyższego oraz sądów powszechnych przyjmuje się, iż długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94<sup>3</sup>§ 2 k.p. musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 6 II 2014 r., III APa 43/12, LEX nr 1477373).

Ocena subiektywnych odczuć pracownika nie może stanowić wystarczającej podstawy do ustalenia zjawiska mobbingu i odpowiedzialności pracodawcy. Niejednokrotnie u pracowników w zakresie emocjonalności mogą występować: nadmierne przeżywanie, nadwrażliwość, skłonność do reagowania objawami nerwicowymi, obniżona odporność na

stres, silne poczucie żalu, krzywdy i niesprawiedliwości (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2006 r., II PK 112/06, LEX nr 1444594). W doktrynie prezentowany jest pogląd, iż przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest zatem stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika (Wyrok Sądu Okręgowego w Warszawie z dnia 7 czerwca 2018 r., XXI Pa 36/18). Ustawowe przesłanki mobbingu określone w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. muszą być spełnione łącznie i powinny być wskazane przez pracownika, zgodnie z ogólnym rozkładem ciężaru dowodu z art. 6 k.c. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r., II PK 31/07, LEX nr 1457688). W postępowaniu dotyczącym stosowania przez pracodawcę mobbingu oraz przyznawania świadczeń z tego tytułu nie jest wystarczające stwierdzenie bezprawności działań podjętych wobec pracownika, lecz konieczne jest wykazanie celu tych działań i ich skutków (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2010 r., I PK 203/09, LEX nr 1467754).

Niektórzy autorzy określają mobbing np., jako formę prześladowań stosowaną w miejscu pracy wobec pracownika, obejmującą działania o charakterze manipulacyjnym (Romer, Najda, 2010; Bechtowska-Gebhardt, Stalewski 2004; Turska, Pilch 2016). Celem takich działań podejmowanych przez jedną osobę lub kilka osób jest szkodzenie lub wyeliminowanie innej osoby z zespołu pracowniczego. Warunkiem uznania pewnych działań za mobbingowe jest świadomość ich podejmowania oraz wyraźny cel dokuczenia, wyrządzenia krzywdy wybranej ofierze przez atakującego (Turska, Pilch, 2016, s. 16-19). Warto podkreślić, że również Komisja Europejska zdefiniowała pojęcie mobbingu. Za mobbing uznano wszelkie niewłaściwe postępowanie, przejawiające się w sposób trwały, powtarzający się lub ciągły, w zachowaniu, w słowie wypowiedzianym lub pisanym, w czynach lub gestach, które jest zamierzone i narusza osobowość, godność bądź integralność fizyczną lub psychiczną innej osoby (Romer, Najda, 2010, s. 4-5).

Warto w tym miejscu zwrócić uwagę na zachowania, sytuacje, niebędące mobbingiem, a niejednokrotnie błędnie klasyfikowane jako mobbing:

- jednorazowy akt poniżenia, ośmieszenia, zlekceważenia pracownika, użycie wulgaryzmów i niekulturalna forma krytyki pracownika przez osobę działającą w imieniu pracodawcy jeśli wypowiedzi są merytoryczne, odnoszą się do sposobu wykonywania pracy i mieszczą się w prawie do oceny realizowanych zadań (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 21 stycznia 2013 r., III APa 29/12).
- uzasadniona krytyka – zwracanie uwagi pracownikowi, wskazywanie błędów, sugerowanie poprawy w sytuacjach niewywiązywania się z obowiązków, bądź wywiązywania się

w sposób nierzetelny oraz dający efekty niskiej jakości (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 5 lipca 2013 r., III APa 10/13).

- konflikt – mobbing jest działaniem celowym, ukierunkowanym na osiągnięcie konkretnych korzyści przez agresora, natomiast konflikt jest wynikiem różnicy poglądów, wartości, przekonań, nie ma na celu zdyskredytowania drugiej strony (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2011 r., I PK 35/11);
- warunki pracy niespełniające wymogów bhp – złe warunki pracy można uznać za mobbing jedynie wówczas, gdy są one wymierzone wobec jednej osoby, która doświadcza również szykan w innej postaci (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 8 lutego 2018 r., III APa 74/17);
- poczucie dyskomfortu w pracy, niezadowolenie z przydzielanych obowiązków, niechęć do realizacji wyznaczonych zadań, znudzenie pracą, niespełnianie się w pracy, brak poczucia satysfakcji, stres związany z przydzielanymi obowiązkami, praca wymagająca, trudna (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 IV 2015 r., II PK 166/14, LEX nr 1712815);
- sytuacja, w której pracownik jest pociągnięty do odpowiedzialności z powodu łamania praw pracowniczych, niewypełniania swoich obowiązków, niekompetencji lub nieodpowiedzialności (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 sierpnia 2019 r., I PK 103/18);
- stawianie pracownikowi wysokich wymagań co do jakości jego pracy i nadzorowanie pracownika i wykonywanej przez niego pracy (Wyrok Sądu Najwyższego – Izba Pracy z dnia 10 grudnia 2012 r., sygn. akt I PK 147/12).

Reasumując powyższe można zauważyć, że Sąd Najwyższy korzystając z legalnej definicji zawartej w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. określił przesłanki zjawiska mobbingu jako zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 II 2014 r., I PK 165/13, LEX nr 1444594):

1. polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika,
2. wywołujące u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej,
3. powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika,
4. powodujące izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Powyższe zachowania, aby nabyć ustawowe cechy mobbingu muszą być spełnione łącznie (Sobczyk, 2020, s. 509-511). Z kolei wyrokiem z dnia 22 kwietnia 2015 roku Sąd Najwyższy orzekł, że „mianem mobbingu należałoby określić bezprawne, systematyczne i długotrwałe zachowania (działanie i zaniechania) osób będących członkami pewnego zespołu ludzkiego, podejmowane bez powodu lub z oczywiście błędnego powodu, skierowane

przeciwko innym członkom (innemu członkowi) grup godzące w ich dobra prawnie chronione, a mające na celu zmuszenie pokrzywdzonego do opuszczenia danego zespołu” (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 IV 2015 r., II PK 166/14, LEX nr 1712815). W dalszej części wyroku Sąd Najwyższy orzekł, że krytyczna ocena pracy, której celem jest zapewnienie prawidłowej organizacji pracy lub zapewnienie realizacji planu, a nie poniżenie pracownika nie jest mobbingiem, zaś pracodawca ma prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania, np. prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników z naciskiem na to aby powstrzymać się od zachowań mogących naruszać godność pracowniczą.

W literaturze przedmiotu wskazuje się wiele czynników warunkujących pojawianie się mobbingu w miejscu pracy. Mogą to być czynniki kulturowe, ekonomiczne lub gospodarcze (m.in. Jachnis, 2008; Szaban, 2007). Przyczyną mobbingu może być wadliwa struktura organizacyjna firmy, zła organizacja pracy lub też niska kultura pracy i nierespektowanie norm przyjętych w danej organizacji (m.in. Jachnis, 2008; Turska, Pilch, 2016). Na pojawienie się mobbingu wpływają często zwykłe relacje międzyludzkie, powstające między pracownikami konflikty, wynikające z różnych sytuacji i cech osobowościowych ofiary i mobbera (m.in. Gamian-Wilk, Grzesiuk, 2016; Romer, Najda, 2010; Bechtowska-Gebhardt, Stalewski, 2004).

### **Realizacja obowiązku przeciwdziałania mobbingowi w stosunkach pracy**

Art. 94<sup>3</sup> § 1 k.p. nakłada na pracodawcę obowiązek przeciwdziałania mobbingowi i w związku z tym, w świetle prawa pracy za mobbing odpowiedzialny jest pracodawca, nawet jeżeli to nie on jest jego sprawcą (Jędrejek, 2011, s. 11). Jeżeli w postępowaniu sądowym pracodawca wykaze, że podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi, to do odpowiedzialności za to zjawisko może być pociągnięty jedynie sprawca (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2011 r., sygn. akt: I PK 35/11). Jednakże lakoniczna konstrukcja art. 94<sup>3</sup> § 1 k.p. nie pozwala wskazać, w jaki sposób obowiązek ten trzeba wykonać (Jędrejek, 2011, s. 11). Bez wątpliwości pozostaje to, że metodyka interwencji antymobbingowej nie stanowi aktualnie usystematyzowanej wiedzy i nie ma jednolitych wytycznych odnośnie minimalnego zakresu czynności pozwalających przesądzić o wypełnieniu przez pracodawcę ustawowego obowiązku. Trudno zatem ogólnie ustalić, ocenić, jaki poziom staranności pracodawcy będzie w danym wypadku wystarczający. Realizując nakaz ustawodawcy uzasadnione wydaje się wielopłaszczyznowe rozumienie nałożonego na pracodawcę obowiązku przeciwdziałania mobbingowi: 1. jako zobowiązania do podejmowania działań prewencyjnych, aby zjawisko mobbingu nie wystąpiło w zakładzie pracy, 2. jako zobowiązania

zneutralizowania zjawiska, które już zaistniało, 3. zobowiązania do naprawienia szkód, jeżeli mobbing takie szkody wyrządził (Gredka-Ligarska, 2020, s. 95-98). Aktualnie w obrocie prawnym wykształciła się praktyka tworzenia zakładowych procedur antymobbingowych, najczęściej określanych mianem wewnętrznej polityki antymobbingowej. Na uwagę zasługuje fakt, iż podstawą rozwiązań dotyczących wewnętrznej polityki antymobbingowej w każdym zakładzie pracy powinny być dwa rdzenie proceduralne – w zakresie skarg oraz w zakresie prewencji (Gredka-Ligarska, 2020, s. 97-98). Stanowisko takie znalazło również swoje uzasadnienie w wyroku Sądu Najwyższego z 21 kwietnia 2015 roku, w którym sąd stwierdził, iż: „obowiązek przeciwdziałania mobbingowi nie polega jedynie na działaniach dotyczących przypadków wystąpienia tego zjawiska, ale również na działaniach zapobiegawczych, które powinny być realne i efektywne” (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 kwietnia 2015 r., II PK 149/14). Polityka antymobbingowa pracodawcy musi opierać się na dozwolonej metodzie przeciwdziałania, może uwzględniać rolę, np. partnerów społecznych, społecznego inspektora pracy, specjalisty ds. bhp, lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę nad pracownikami, w miarę możliwości powinna zapewnić anonimowość, może zakładać powołanie komisji stałej lub doraźnej, może zakładać prowadzenie szkoleń w tym zakresie, może przewidywać opcjonalne postępowanie w razie uznania mobbingu. Akty te mogą być tworzone w obowiązujących u danego pracodawcy zakładowych źródłach prawa pracy, np. regulaminach, układach zbiorowych pracy (Roguska-Kikoła, Piwowarska-Reszka, 2014, s. 77). Procedura antymobbingowa to obecnie podstawowy środek profilaktyki i skuteczna metoda walki z wszelkimi przejawami mobbingu (Roguska-Kikoła, Piwowarska-Reszka, 2014, s. 78). W nauce prawa pracy podkreśla się, że podjęte przez pracodawcę środki prewencyjne mogą mieć postać szkoleń, rozpowszechniania pisemnej informacji czy wprowadzania środków komunikacji pracowników poza strukturami bezpośredniego podporządkowania przy zachowaniu anonimowości i niedyskryminacji (Szewczyk, 2012, s. 311).

### **Roszczenia wynikające z mobbingu. Trudności w postępowaniu dowodowym**

Kodeks pracy dokładnie określa sytuacje, w których pracownik ma prawo zwrócić się do sądu: o zadośćuczynienie, kiedy w wyniku mobbingu doznał rozstroju zdrowia (art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p.). W tym przypadku pracownik może żądać od pracodawcy zadośćuczynienia za doznaną krzywdę w postaci odpowiedniej sumy pieniężnej. Przepisy nie określają dolnej ani górnej granicy takiej kwoty. Jest to uzależnione od okoliczności konkretnej sprawy, a przede wszystkim od rozmiarów doznanego rozstroju zdrowia (Gredka-Ligarska, 2020, s. 90-92). W tym miejscu warto jednak wspomnieć o precedensowym orzeczeniu Sądu Najwyższego



z dnia 8 sierpnia 2017 roku, w którym stwierdzono, że zadośćuczynienie z tytułu mobbingu powinno być ustalane w takiej wysokości, aby pracodawca w przyszłości wywiązywał się z obowiązku przeciwdziałania mobbingowi i nie tolerował niedopuszczalnych zachowań w zakładzie pracy (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2017 r., I PK 206/16). Po raz pierwszy na gruncie prawa pracy sąd uznał, że przy ustalaniu wymiaru zadośćuczynienia należy brać pod uwagę również inne czynniki, a nie jak dotychczas rozmiar krzywdy poszkodowanego. W praktyce oznacza to, że jeśli pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku przeciwdziałania mobbingowi, powinien liczyć się z potencjalnie wyższą kwotą zadośćuczynienia w przypadku ewentualnego procesu niż gdyby swoje obowiązki wypełniał należycie – zadośćuczynienie miałyby więc nie tylko rekompensować krzywdę pracownikowi, ale także stanowić narzędzie sankcji dla pracodawców. Drugą sytuacją jest odszkodowanie, gdy w wyniku mobbingu pracownik rozwiązał umowę o pracę (art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p.) przysługuje mu prawo żądania od pracodawcy odszkodowania (Gredka-Ligarska, 2020, s. 100). W tym przypadku k.p. wskazuje, iż nie może być to suma niższa niż minimalne wynagrodzenie ustalane na podstawie przepisów odrębnych. Warto nadmienić, że nowelizacja k.p. z 16 maja 2019 roku, która przyniosła szereg zmian, wpłynęła również na treść art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p. Przepis do 7 września 2019 roku funkcjonował w brzmieniu: „pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów”. W dniu 7 września 2019 roku zaczęła obowiązywać nowa redakcja przepisu, która ma charakter uzupełniający, ale istotnie zwiększający zakres ochrony przysługującej mobbowanemu pracownikowi („pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów”). Omawiana zmiana pozwoliła skorzystać z ochrony sądowej nie tylko byłym pracownikom, którzy przed wniesieniem powództwa o odszkodowanie rozwiązali swój stosunek pracy poprzez wypowiedzenie lub w trybie natychmiastowym z winy pracodawcy przez art. 55 § 11 k.p. z powodu ciężkiego uchybienia obowiązkom pracodawcy, jakim może być brak przeciwdziałania mobbingowi w zakładzie pracy, ale także tym, którzy w rezultacie stosowania mobbingu niezależnie od tego, czy pozostają w stosunku pracy, czy też których umowa o pracę została rozwiązana przez pracodawcę, ponieśli szkodę. Również zakończenie stosunku pracy w formie porozumienia stron, które było poprzedzone mobbingiem, kwalifikuje się do podstawy dającej prawo do dochodzenia odszkodowania z tego tytułu przez pracownika (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2018 r., II PK 333/16).

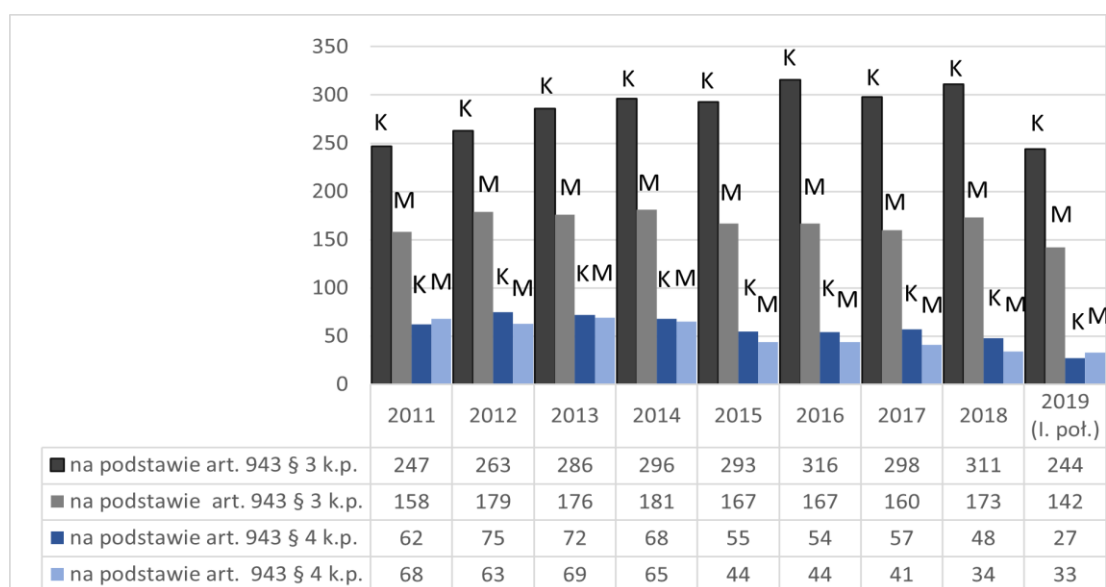
Jedynie w tych dwóch sytuacjach k.p. przewiduje jakąkolwiek drogę sądową dla osób, które stały się ofiarami mobbingu. Wówczas to po stronie poszkodowanego leży obowiązek udowodnienia, że doznał rozstroju zdrowia, który był spowodowany mobbingiem lub udowodnienia zaistnienia mobbingu, który był powodem rozwiązania stosunku pracy przez pracownika. Problematyka ciężaru dowodu w sprawie mobbingowej jest przedmiotem tezy postanowienia Sądu Najwyższego z 24 maja 2005 roku, zgodnie z którą: „W zakresie zarzutu podejmowania przez pracodawcę mobbingu, podobnie jak przy zarzucie działań dyskryminujących pracownika, na pracowniku spoczywa obowiązek dowodowy w zakresie wskazania okoliczności, które uzasadniałyby roszczenie oparte na tych zarzutach. Dopiero wykazanie przez niego tych okoliczności pozwala na przerzucenie na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia dowodu przeciwnego” (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2005 r., V CK 646/04). Ponadto zgodnie z tezą wyroku Sądu Najwyższego z 6 grudnia 2005 roku: „Pracownik jest obowiązany również do przytoczenia faktów wskazujących na mobbing i obciąża go przy tym ciężar ich udowodnienia” (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2005 r., III PK 91/05). Z kolei w uzasadnieniu wyroku z 5 grudnia 2006 roku Sąd Najwyższy stwierdził, iż na pracowniku spoczywa zgodnie z art. 6 k.c. obowiązek udowodnienia nie tylko stosowania mobbingu, ale także „ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania (mobbingu) był rozstrój zdrowia” (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2006 r., II PK 112/06).

Niewielka, z punktu widzenia strony powodowej, skuteczność procesów mobbingowych ma w dużym stopniu swoje źródło w trudnościach z udowodnieniem, że mobbing miał miejsce (Bury, Nawrocki 2019, s. 396-399). Decyduje o tym wiele okoliczności. Po pierwsze stan psychiczny ofiary wywołany znęcaniem się i trudności z tym związane. Po drugie trudności w pozyskaniu i zaprezentowaniu przekonujących dowodów. Świadcami najczęściej są współpracownicy ofiary i mobbera, zazwyczaj niechętni przedstawianiu przebiegu zdarzeń w sądzie. Z tej trudności wypływa chęć sięgania przez pracowników do innych środków dowodowych. Największe kontrowersje budzi dowód z nagrań rozmów prowadzonych z mobberem, zwłaszcza jeśli nagrania zostały uzyskane potajemnie. W praktyce sądy niejednokrotnie dopuszczają dowody z nagrań rozmów pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, aczkolwiek o możliwości ich wykorzystania w procesie decyduje całokształt sytuacji, przede wszystkim okoliczności, w jakich doszło do nagrania. Specyfika spraw o roszczenia wynikające z mobbingu pozwala na nieco łagodniejsze podejście do korzystania z tego typu środków dowodowych, albowiem niejednokrotnie nie jest możliwe wykazanie pewnych zachowań mobbera innymi środkami (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2016 r., III KK 265/15). Po trzecie, aby można było powiedzieć, że w konkretnym

przypadku mamy do czynienia z mobbingiem wszystkie jego cechy muszą wystąpić łącznie, a ciężar udowodnienia, że tak właśnie było, spoczywa na pracowniku. Jest to wymóg konieczny i w praktyce bardzo trudny w realizacji z uwagi na spełnienie łącznie kilku przesłanek mających charakter niedookreślony, silnie nacechowany subiektywną oceną zarówno powoda – pracownika, jak i tego, kto materiał dowodowy ocenia. Po czwarte, już po wykazaniu mobbingu pracownik – powód dochodzący roszczenia o zadośćuczynienie powinien wykazać związek przyczynowo-skutkowy między wystąpieniem rozstroju zdrowia i stosowanymi działaniami ze strony mobbera (Bury, Nawrocki, 2019, s. 396-397).

Biorąc pod uwagę dotychczasowe orzecznictwo Sądu Najwyższego, widać wyraźnie, iż postępowanie dowodowe w sprawie mobbingowej składa się z dwóch etapów. Pierwszy obejmuje ustalenie, czy mobbing był stosowany, natomiast w drugim bada się, czy doszło do wywołania rozstroju zdrowia, jeżeli powód żąda zadośćuczynienia na podstawie art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p., lub też do powstania szkody w razie rozwiązania umowy o pracę z powodu mobbingu – art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p. (Chakowski, 2011, s. 14).

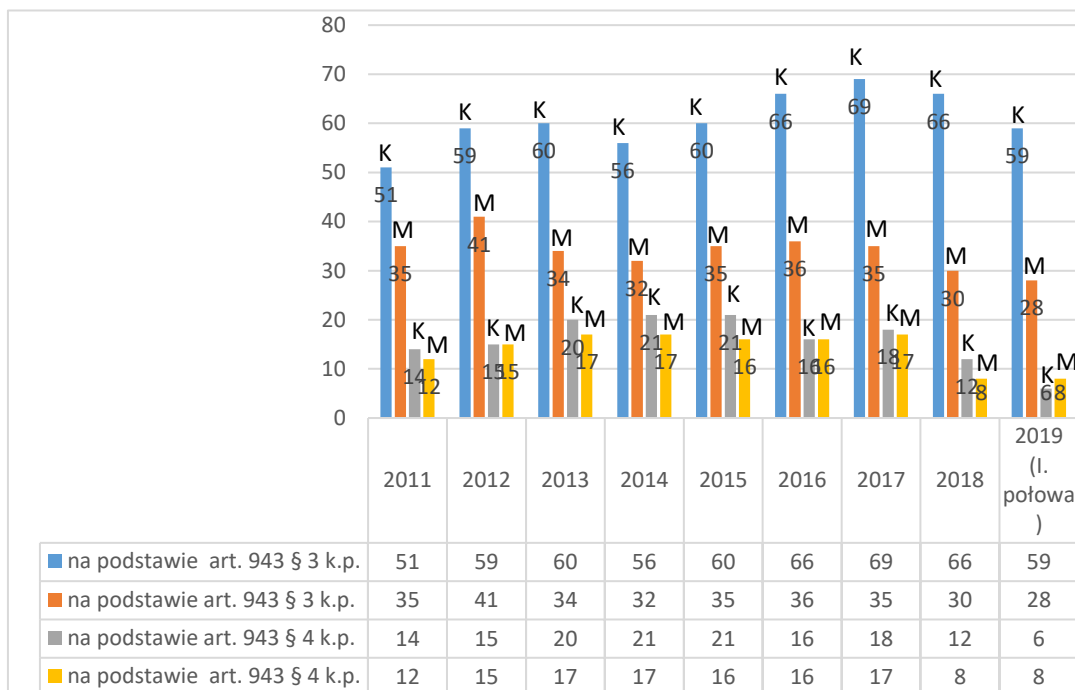
Z danych Ministerstwa Sprawiedliwości wynika, że od 2011 do czerwca 2019 roku w sądach rejonowych do rozpoznania, co roku było ponad 400 spraw (kobiety znacznie częściej wносиły pozwy) o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem – art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. Natomiast znacznie mniej, bo zaledwie około 100 rocznie, odnotowywano spraw o odszkodowanie w związku z mobbingiem – art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p. W tym przypadku płeć nie różnicowała aż tak mocno uzyskanych danych (rys. 1).



**Rys.1. Sprawy do załatwienia w sądach rejonowych o odszkodowanie i zadośćuczynienie w związku z mobbingiem**

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Informacja statystyczna...* W artykule użyte zostały najbardziej aktualne dane statystyczne dostępne na stronie Ministerstwa Sprawiedliwości.

Natomiast w analogicznym okresie w sądach okręgowych do rozpoznania, co roku, było niespełna 100 spraw i również kobiety znacznie częściej wносиły pozwy o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem – art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. Natomiast znacznie mniej odnotowywano spraw o odszkodowanie w związku z mobbingiem – art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p. i w odniesieniu do tego typu spraw płęć nie różnicowała znacząco odnotowanych danych (rys. 2).



**Rys. 2. Sprawy do załatwienia w sądach okręgowych o odszkodowanie i zadośćuczynienie w związku z mobbingiem**

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Informacja statystyczna...* W artykule użyte zostały najbardziej aktualne dane statystyczne dostępne na stronie Ministerstwa Sprawiedliwości.

Zdaniem ekspertów, tylko mała część poszkodowanych szuka sprawiedliwości w sądach (zob. Koalicja Bezpieczni w Pracy, 2019, s. 45-47). Powodów jest kilka. Po pierwsze, jeśli pojawia się rzeczywisty mobbing, to pracodawcy chętnie płacą odszkodowanie w ramach ugody. Po drugie, pracownicy często akceptują trudne warunki pracy i tolerują nieprawidłowości w stosunkach pracy z uwagi na trudności związane z udowodnieniem mobbingu w sądzie. Po trzecie, niewątpliwie brakuje też świadomości prawnej.

Ponadto łatwiejsze do udowodnienia są sprawy o zadośćuczynienie niż o odszkodowanie. To pierwsze jest przyznawane w oparciu o tzw. uznanie sędziowskie (Bury, Nawrocki, 2019, s. 329). Na uwagę zasługuje fakt, że nietypowo, jak dla stosunków pracy w omawianym przepisie nie wskazano dolnej, ani tym bardziej górnej granicy wysokości zadośćuczynienia za rozstrój spowodowany mobbingiem. W efekcie sądy pracy jako właściwe w orzekaniu w sprawach z zakresu mobbingu, mają dużą dowolność w przedmiocie zasądzania stosownego zadośćuczynienia. Inaczej jest w przypadku odszkodowania. Mobbowany pracownik ma prawo

dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów. W postępowaniu dowodowym należy wykazać konkretny uszczerbek, a więc koszty, jakie pracownik poniósł np. w związku z działaniem mobbera. Dlatego też dla poszkodowanego bardziej opłacalne jest dochodzenie o zadośćuczynienie (Bury, Nawrocki, 2019, s. 392-399). Być może dlatego tego rodzaju sprawy aktualnie dominują w statystykach (zob. rys.1 i rys. 2).

## **Podsumowanie**

Obowiązki pracodawcy stanowią jeden z elementów składających się na treść stosunku pracy, który określa reguły zachowania się pracodawcy względem pracownika. Znowelizowany Kodeks pracy nakłada na pracodawcę obowiązek uczynienia z zakładu pracy środowiska wolnego od działań i zachowań dotyczących pracownika lub skierowanych przeciw niemu, polegających w szczególności na systematycznym i długotrwałym nękanii i zastraszaniu, wywołującym u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujących lub mających na celu jego poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu (art. 94<sup>3</sup> k.p.) Przeciwdziałanie mobbingowi jest więc ustawowym obowiązkiem pracodawcy i ma sens wtedy, jeżeli poszczególne regulacje oraz wynikające z nich działania w organizacji są nastawione na profilaktykę. Jednakże z tak wyrażonego obowiązku, można wyinterpretować także działania, których celem jest neutralizacja negatywnych skutków, w przypadku gdy do wystąpienia mobbingu w zakładzie pracy już doszło. Konsekwencje prawne, będące następstwem zaistnienia w zakładzie pracy mobbingu, niezależnie od osoby mobbera, będzie ponosić pracodawca nawet wówczas, gdy nie wiedział o występowaniu tego zjawiska w swoim zakładzie pracy. Przeciwdziałanie mobbingowi powinno być prowadzone w trzech podstawowych obszarach: prawa wewnętrznego organizacji, praktyki zarządzania, oraz w obszarze etyki i kultury organizacyjnej i może polegać m.in. na tworzeniu odpowiedniej organizacji pracy (poprzez postanowienia regulaminu pracy lub innych aktów organizacyjnych), w której jednoznacznie określone zostaną kompetencje pracowników i ich służbowa podległość, sposoby podejmowania decyzji i rozwiązywania ewentualnych konfliktów. Warto dopilnować, aby istniejące wewnętrzne procedury były faktycznie stosowane, aby poszczególne zapisy miały pokrycie w działaniach pracodawcy i osób przez niego wyznaczonych. Przeciwdziałanie mobbingowi określone w art. 94 k.p. nie może być tylko pustym hasłem powiązaniem jedynie z formalnym, chociażby najdoskonalszym, zapisem. Powinno ono być jednym z elementów stosowanych w momencie, kiedy inne środki zapobiegawcze nie odniosą rezultatu. Do tych środków możemy zaliczyć przede wszystkim

odpowiednie metody rekrutacji pracowników, a także stosowanie już na etapie adaptacji zawodowej komunikacji antymobbingowej. Pracownicy, którzy zostali poszkodowani wskutek mobbingu, mogą dochodzić od swojego pracodawcy roszczeń odszkodowawczych. Pracownicy, którzy uznali, że byli mobbingowani, mogą się domagać finansowego zadośćuczynienia za powstały rozstrój zdrowia oraz odszkodowania w razie rozwiązania z tego powodu umowy o pracę. Roszczenia te ulegają jednak przedawnieniu wraz z upływem czasu określonego w k.p. Kodeks pracy przewiduje jako zasadniczy termin przedawnienia – okres 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Jeżeli wskutek mobbingu pracownik doznał rozstroju zdrowia, to może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę (art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p.). Jest to uprawnienie przysługujące zarówno byłym, jak i aktualnym pracownikom danego pracodawcy. Poza tym pracownik może żądać także odszkodowania w razie rozwiązania umowy o pracę z powodu mobbingu. W razie takiego rozwiązania umowy o pracę pracownik może dochodzić od pracodawcy zapłaty odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p.). Odszkodowanie to ma charakter kompensacyjny i jego celem jest naprawienie szkody, jaką pracownik poniósł wskutek mobbingu. Trudności postępowań mobbingowych są związane z kwestią dowodową, a źródłem trudności jest udowodnienie, iż mobbing w ogóle zaistniał. Niestety ciężar udowodnienia określonego faktu, zgodnie z regułą ogólną zawarta w art. 6 k.c., spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne, a zatem w przypadku mobbingu, ciężar dowodu spoczywa na mobbingowanym pracowniku. Postępowanie dowodowe w tego rodzaju sprawach odznacza się dużym stopniem odformalizowania. Ustawodawca dopuścił możliwość wezwania strony, świadków, biegłych lub innych osób, a z drugiej strony, zezwolił także na niestosowanie przepisów ograniczających dopuszczalność dowodu ze środków i z przesłuchania stron. Do środków dowodowych, jakie mogą zostać wykorzystane w postępowaniu zalicza się: dokumenty, zeznania świadków, opinie biegłych, oględziny, przesłuchanie stron oraz tzw. inne środki dowodowe (np. dokumenty prywatne, dowód z filmu, telewizji, fotografii, płyt i taśm dźwiękowych oraz innych urządzeń umożliwiających przenoszenie głosu i obrazu).

Polskie prawodawstwo w sposób ograniczony zapewnia pracownikom ochronę przed zagrożeniami psychospołecznymi. Zaskakujące są statystyki Ministerstwa Sprawiedliwości dotyczące ilości rozpatrywanych spraw. Być może powodem jest społeczna akceptacja dla nierównego traktowania słabszych grup. Do tego dochodzi ciągła, niska świadomość prawna obu stron stosunku pracy, a także brak wiary pokrzywdzonych w to, że mogą szukać w sądach

sprawiedliwości i lęk przed kolejną traumą związaną z koniecznością wyjaśnienia przed sądem wszystkich okoliczności sprawy.

### **Bibliografia**

- Bechtowska-Gebhardt A., Stalewski T. (2004), *Mobbing – patologia zarządzania personelem*, Wydawnictwo Difin, Warszawa.
- Bury B., Nawrocki M. (2019), *Postępowanie sądowe w sprawach z zakresu prawa pracy*, Wydawnictwo Krajowa Szkoła Sądownictwa i Prokuratury, Kraków.
- Chakowski M. (2011), *Mobbing, aspekty prawno-organizacyjne*, Oficyna Wydawnicza Branta Bydgoszcz.
- Gamian-Wilk M., Grzesiuk L. (2016), Mobbing w miejscu pracy: przegląd wyników badań związanych z przejawami mobbingu, genezą i konsekwencjami, *Psychologia Społeczna*, 11 (3), 244-254.
- Gredka-Ligarska I. (2020), Mobbing a odpowiedzialność cywilnoprawna, *Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej/Uniwersytet Śląski Katowice*, 1 (18), 89-104.
- Informacja statystyczna na temat wybranych form dyskryminacji w zatrudnieniu*, dostępny na: <https://dane.gov.pl/pl/dataset/1210,dyskryminacja-mobbing-molestowanie-seksualne-w-pracy-w-latach-2011-2017> (data dostępu: 12.12.2020).
- Jachnis A. (2008), *Psychologia organizacji: kluczowe zagadnienia*, Wydawnictwo Difin, Warszawa.
- Jędrejek G. (2011), *Mobbing. Środki ochrony prawnej*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa.
- Kędziora K., Śmiszek K. (2010), *Dyskryminacja i mobbing w zatrudnieniu*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa.
- Koalicja Bezpieczni w Pracy (2019), *Bezpieczeństwo pracy w Polsce 2019. Mobbing, depresja, stres w miejscu pracy*, dostępny na: <http://bezpieczniwpracy.pl> (data dostępu: 05.01.2020).
- Kozak S. (2009), *Patologie w środowisku pracy*, Wydawnictwo Difin, Warszawa.
- Marciniak J. (2015), *Mobbing, dyskryminacja, molestowanie: przeciwdziałanie w praktyce*, Lex a Wolters Kluwer business, Warszawa.
- Roguska-Kikoła A., Piwowarska-Reszka A. (2014), *Mobbing i dyskryminacja w stosunkach pracy: zagadnienia praktyczne*, Wydawnictwo Difin, Warszawa.
- Romer M.T., Najda M. (2010), *Mobbing w ujęciu psychologiczno-prawnym*, LexisNexis Polska, Warszawa.
- Sobczyk A. (2020), *Kodeks pracy. Komentarz. Wydanie 5*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa.
- Szewczyk H. (2012), *Mobbing w stosunkach pracy*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
- Szaban M.J. (2007), *Zachowania organizacyjne: aspekt międzykulturowy*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń.
- Tomczak M., Krawczyk-Bryłka B. (2017), *Zarządzanie zasobami ludzkimi: wybrane aspekty*, Wydawnictwo Difin Warszawa.
- Turska E., Pilch I. (2016), Makiawelizm i kultura organizacji jako predyktory mobbingu w miejscu pracy, *Psychologia Społeczna*, 11 (3), 284-296.
- Wyka T., Szmidt Cz. (2014), *Wieloaspektowość mobbingu w stosunkach pracy*, Wydawnictwo POLTEXT, Warszawa.
- Zych M. (2007), *Mobbing w polskim prawie pracy. Biblioteka Monitora Prawa Pracy*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa.
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny*, Dz.U. z 2020 r. poz. 1740, 2320 z późniejszymi zmianami.

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy*, Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 z późniejszymi zmianami.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2005 r., V CK 646/04.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2005 r., III PK 91/05.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2006 r., II PK 112/06, LEX nr 1444594.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r., II PK 31/07, LEX nr 1457688.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2010 r., I PK 203/09, LEX nr 1467754.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2011 r., sygn. akt: I PK 35/11.
- Wyrok Sądu Najwyższego – Izba Pracy z dnia 10 grudnia 2012 r., sygn. akt: I PK 147/12.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2014 r., I PK 165/13, LEX nr 1444594.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 kwietnia 2015 r., II PK 149/14.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 166/14, LEX nr 1712815.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2016 r., III KK 265/15.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2017 r., I PK 206/16.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2018 r., II PK 333/16.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 sierpnia 2019 r., I PK 103/18.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 21 stycznia 2013 r., III APa 29/12.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 5 lipca 2013 r., III APa 10/13.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 6 lutego 2014 r., III APa 43/12, LEX nr 1477373.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 8 lutego 2018 r., III APa 74/17.
- Wyrok Sądu Okręgowego w Warszawie z dnia 7 czerwca 2018 r., XXI Pa 36/18.