

dr hab. Helena Szewczyk

ORCID: 0000-0002-1425-981X

hszewczyk@o2.pl

Instytut Nauk Prawnych

Wydział Prawa i Administracji

Uniwersytet Śląski w Katowicach

radca prawny

Odpowiedzialność pracodawcy z tytułu mobbingu – glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2023 r., I PSKP 8/22

Słowa kluczowe: zatrudnienie; mobbing; odpowiedzialność pracodawcy

Opracowanie zostało poświęcone analizie orzecznictwa Sądu Najwyższego i wypowiedzi doktryny dotyczących odpowiedzialności pracodawcy z tytułu mobbingu. Mimo relatywnie licznych wypowiedzi judykatury nadal w obrębie tej materii nie doszło do wypracowania jednolitego podejścia interpretacyjnego przy określeniu podstaw tej odpowiedzialności. Zdaniem Sądu Najwyższego do stwierdzenia faktu zajścia mobbingu nie jest wymagane wykazanie umyślnego zamiaru wywołania rozstroju zdrowia u pracownika. Skutki zachowania mobbera, które są istotną cechą mobbingu, mogą, lecz nie muszą być zamierzone. Odpowiedzialność pracodawcy za szkody poniesione przez pracownika w związku z procesem pracy jest następstwem obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi. Przeciwdziałanie mobbingowi przez pracodawcę nie uwalnia go na ogół *ex lege* (niejako automatycznie) od odpowiedzialności, roszczenia pracownika powstają bowiem niezależnie od

tego, czy pracodawca próbował zapobiec mobbingowi. Skuteczne i efektywne działania pracodawcy wzmacniają jednak jego pozycję zarówno w postępowaniu przedsądowym, jak i sądowym.

I. Uwagi ogólne – stan faktyczny

Komentowany wyrok Sądu Najwyższego – Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 22 lutego 2023 r.¹ dotyczy wciąż aktualnej problematyki odpowiedzialności pracodawcy z tytułu mobbingu w stosunkach pracy, zwłaszcza w związku z wejściem w życie konwencji nr 190 MOP dotyczącej ochrony przed przemocą w zatrudnieniu.

Stan faktyczny przedstawia się następująco. Stosunek pracy powódki A.Z. uległ rozwiązaniu 30 września 2016 r. na skutek wypowiedzenia. Jako przyczynę jego rozwiązania wskazano

¹ Wyrok SN z dnia 22 lutego 2023 r., I PSKP 8/22, OSNP 2023, nr 10, poz. 105, s. 36 i n., Legalis nr 2928199.

mobbing stosowany wobec niej przez J.K. Według biegłych zachowania pozwanej, opisane przez powódkę i świadków, a także wynikające z załączonych do sprawy nagrań, wywołały u powódki skutki w postaci zaniżonej oceny przydatności zawodowej, poczucia poniżenia, ośmieszenia, izolacji i bezwartościowości. Sąd Rejonowy wyrokiem z dnia 20 sierpnia 2019 r. zasądził od pozwanej na rzecz powódki A.Z. kwotę 20 000 zł tytułem zadośćuczynienia za krzywdę doznaną wskutek rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie, a w pozostałej części powództwo oddalił oraz orzekł o kosztach procesu. Zdaniem tego sądu pozwany nie wykazał, że podjął niezbędne i wystarczające działania zmierzające do zapobiegnięcia wystąpieniu mobbingu wobec powódki. Sąd uznał też, że kwota, której dochodziła powódka, była adekwatna do krzywd, jakie doznała ona na skutek mobbingu. W rezultacie – w ocenie biegłych – powódka doznała rozstroju zdrowia psychicznego kwalifikowanego w kategoriach medycznych.

Sąd okręgowy wyrokiem z dnia 6 października 2020 r. oddalił apelację pozwanej. Sąd ten podzielił ustalenia faktyczne sądu rejonowego i wyprowadzone na ich podstawie wnioski. Odwołując się do orzecznictwa, uznał, że do stwierdzenia mobbingu w rozumieniu art. 94³ § 2 k.p. nie jest wymagane wykazanie umyślnego zamiaru wywołania rozstroju zdrowia u poszkodowanego pracownika. Skutki zachowania mobbera mogą, lecz nie muszą być zamierzone². Wyrok sądu okręgowego zaskarżył w całości skargą kasacyjną pełnomocnik pozwanej, wskazując na naruszenie prawa materialnego, tj. art. 94³ § 2 k.p., polegające m.in. na błędnym przyjęciu, że mobbing pracownika występuje w wypadku nieumyślnego zachowania sprawcy, a jego działanie nie musi być zamierzone oraz ukierunkowane na wywołanie określonego skutku; nieuwzględnieniu konieczności dokonania oceny celowości i motywacji działania sprawcy w kontekście

warunków i stylu pracy w zakładzie pracy. Skarżący wniósł o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku sądu okręgowego i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, ewentualnie o jego uchylenie i orzeczenie co do istoty sprawy przez uwzględnienie apelacji pozwanej i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania.

Problematyka odpowiedzialności z tytułu mobbingu wymaga dalszych badań. Można wstępnie założyć, iż polska konstrukcja odpowiedzialności pracodawcy z tytułu mobbingu nie zapewnia wystarczającego poziomu ochrony praw pracowniczych i wymaga wzmocnienia. Aby zweryfikować tę hipotezę, należy dokonać analizy przedmiotowej regulacji, posługując się przede wszystkim metodą dogmatyczno-językową oraz aksjologiczną.

2. Podstawy odpowiedzialności pracodawcy z tytułu mobbingu

Zdaniem Sądu Najwyższego do stwierdzenia faktu zajścia mobbingu nie jest wymagane wykazanie umyślnego zamiaru wywołania rozstroju zdrowia u pracownika. Skutki zachowania mobbera, które są istotną cechą mobbingu, mogą, lecz nie muszą być zamierzone, co zostało stwierdzone w wyroku z dnia 22 stycznia 2020 r. (III PK 194/18)³. Pracodawca odpowiada zatem za skutki mobbingu także wówczas, gdy jego sprawca działał nieumyślnie, a więc nie dążył do wywołania określonego skutku (art. 94³ § 2 k.p.). Wbrew temu, co twierdził pozwany, Sąd Najwyższy przyjął, że znamiona mobbingu mogą także wypełniać zachowania o charakterze nieumyślnym⁴. Sąd ten uznał zatem konsekwentnie, analogicznie jak dotychczas, że nękanie lub zastraszanie pracownika nie musi być zachowaniem wyjątkowym, odbiegającym znacząco od normalnych zachowań

² Por. wyrok SN z dnia 7 lipca 2009 r., III PK 2/09, LEX nr 687053.

³ LEX nr 3260248.

⁴ Zob. m.in. wyrok SN z dnia 18 marca 2010 r., I PK 203/09, OSNP 2011, nr 17–18, poz. 230.

w danym miejscu pracy⁵. Zdaniem Sądu Najwyższego uznanie określonego zachowania za mobbing nie wymaga ani stwierdzenia po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu (zamiaru), ani wystąpienia skutku. Wystarczy, że pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione jako wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94³ § 2 k.p. Pogląd ten został również zaaprobowany przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 kwietnia 2015 r. (II PK 149/14)⁶, podobnie jak w wyroku z dnia 18 marca 2010 r. (I PK 203/09)⁷, w którym przyjęto, że do stwierdzenia mobbingu nie jest wymagane wykazanie umyślnego zamiaru wywołania rozstroju zdrowia u pracownika. W orzecznictwie sądów apelacyjnych także akceptuje się taki kierunek wykładni.

W piśmiennictwie podkreśla się, że w praktyce udowodnienie zamiaru (umyślnego działania mobbera) jest mało realne. Dotyczy to zwłaszcza tzw. mobbingu subtelny, który polega na zawołowanych zachowaniach, które na pierwszy rzut oka są niezauważalne, jednak wywołują tzw. efekt kuli śnieżnej. Stwierdzenie mobbingu nie może ograniczać się wyłącznie do wykazania umyślnego zachowania się mobbera; tym samym za mobbing winny być uznane wszelkie zachowania sprawcy dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, które wyczerpują ustawowe znamiona mobbingu, również te, które cechują się zwykłym niedbalstwem pracodawcy w zakresie obowiązku przeciwdziałania mobbingowi czy też niezachowaniem należytej staranności przez zatrudniającego⁸. Stosowanie przez pracodawcę mobbingu może w konkretnych okolicznościach polegać też na podejmowaniu działań w gra-

nicach ustawowych uprawnień przełożonego⁹. Zdaniem Sądu Najwyższego zachowania mobbera muszą być więc naganne, niemające usprawiedliwienia w normach etycznych czy zasadach współzycia społecznego, a taki charakter mogą mieć również niebędące bezprawnymi w rozumieniu innych przepisów zachowania polegające na realizacji uprawnień wobec podwładnych czy współpracowników w sposób niezgodny z ich celem, np. przez zastosowanie kar porządkowych czy wydawanie sprzecznych poleceń, narzucanie niewykonalnych zadań czy norm czasowych, nie wspominając już o takich zachowaniach, jak złośliwe wypowiedzi, szykany, intrygi, sadyzm itp.¹⁰

3. Zakres podmiotowy odpowiedzialności z tytułu mobbingu

Zawarty w art. 94³ k.p. obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi jest obowiązkiem normatywnym jako jeden z obowiązków określonych w przepisach zamieszczonych w k.p. w rozdziale I działu czwartego, w którym zawarte są podstawowe obowiązki pracodawcy. Ma on bezwzględny charakter, ponieważ pracodawca nie może się zwolnić z jego wykonania przez świadczenie zastępcze. Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi może być też uznany za podstawowy obowiązek pracodawcy w rozumieniu art. 55 § 1¹ k.p.¹¹, jakkolwiek obowiązek ten nie służy bezpośredniej realizacji podstawowych celów stosunku pracy¹².

W odniesieniu do tak prezentowanego zapatrywania należy wskazać, że podmiotem ponoszącym odpowiedzialność za mobbing jest pracodawca, a ochroną z art. 94³ § 2 k.p. objęci są pracownicy niezależnie od zajmowa-

⁵ Por. wyrok SN z dnia 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06, OSNP 2008, nr 5–6, poz. 58.

⁶ Legalis nr 1358789.

⁷ LEX nr 1615182.

⁸ Zob. H. Szewczyk, *Treść pojęcia mobbingu. Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2010 r., I PK 203/09*, „Gdańskie Studia Prawnicze – Przegląd Orzecznictwa” 2011 nr 2, s. 179–186 i cytowana tam literatura.

⁹ Zob. wyrok SN z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006, nr 21–22, poz. 321.

¹⁰ Zob. wyrok SN z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 166/14, LEX nr 1712815.

¹¹ Zob. W. Sanetra, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia [w:] Prawo pracy po zmianach*, red. K. Rączka, Warszawa 1997, s. 192–193.

¹² Por. Ł. Pisarczyk, *Obowiązek ulatwienia pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, nr 4, s. 32.

nego stanowiska czy pełnionej funkcji w strukturze organizacyjnej. Bezpośrednim sprawcą mobbingu mogą być różne podmioty¹³, jednak adresatem roszczeń wywodzonych z art. 94³ k.p. jest zawsze pracodawca, który ma obowiązek realnego przeciwdziałania temu zjawisku w środowisku pracy¹⁴. Jak wiadomo, najczęściej w roli mobbera występują przełożeni pracownika. Należy też wskazać na zachowania o charakterze mobbingowym współpracowników lub innych osób, które mają kontakt z pracownikiem w związku z wykonywaną przezeń pracą, np. rodzina pracodawcy, zleceniobiorcy, stażyści, praktykanci, kooperanci, klienci pracodawcy itd. W świetle art. 94³ § 1 k.p. odpowiedzialność za stosowanie mobbingu przez te osoby ponosi pracodawca, ma on bowiem obowiązek stworzyć i utrzymywać bezpieczne i zdrowe środowisko pracy, wolne od zagrożeń psychospołecznych, takich jak mobbing, sprzyjające optymalnemu zdrowiu fizycznemu i psychicznemu pracowników¹⁵. W pkt 10 lit. a Zalecenia Komisji Europejskiej (UE) 2017/761 z 26 kwietnia 2017 r, w sprawie Europejskiego filaru praw socjalnych¹⁶ ustanowiono prawo pracowników do wysokiego poziomu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy.

Pracodawca ponosi odpowiedzialność za brak przeciwdziałania mobbingowi, a więc za istnienie takich warunków i atmosfery w pracy, w których mobbing będzie stosowany¹⁷. Odpowiada również za szkody, których doznał pracownik, także wówczas, gdy zachowania mobbingowe podejmuje nie tylko on sam lub osoba go reprezentująca, ale każdy inny pracownik zatrudniony u tego pracodawcy, a pracodawca

sam nie dopuścił się niedozwolonych zachowań, a nawet o stosowaniu ich przez swoich pracowników nie wiedział¹⁸. Odpowiedzialność pracodawcy obejmuje zatem odpowiedzialność za tego „faktycznego sprawcę” mobbingu będącego jego pracownikiem¹⁹, odpowiada on bowiem nie tylko za czynne znęcanie się nad pracownikami, lecz także za niewywiązywanie się z obowiązku przeciwdziałania występowaniu zachowań mobbingowych innych osób²⁰. Jego bierna lub mało aktywna postawa wobec niezgodnych z prawem zachowań pracowników nie chroni go w związku z tym przed odpowiedzialnością. Zdaniem Sądu Najwyższego pracodawca, chcąc odeprzeć zarzuty pracownika, powinien wykazać, że fakty świadczące o mobbingu nie miały w ogóle miejsca bądź że konkretne zachowanie pozbawione jest cech mobbingu, względnie że zostało spowodowane wyłącznie przez pracownika.

De lege ferenda przyjęcie odmiennej koncepcji, w świetle której za mobbing wobec pracownika odpowiadać będzie wyłącznie jego bezpośredni sprawca, a nie w pierwszej kolejności pracodawca, jeżeli mobbing nie pochodzi od przełożonego tego pracownika, nie wydaje się właściwe, takie zwolnienie z odpowiedzialności pracodawcy osłabia bowiem ochronę pracowników, nawet jeśli pracodawca wdrożył skutecznie działania w obszarze prewencji antymobbingowej. Głównym celem nowej konwencji MOP nr 190 dotyczącej eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy²¹ jest eliminacja przemocy „w świecie pracy”, a więc nie tylko w relacjach przełożony–podwładny, ale

¹³ Zob. D. Dörre-Kolasa [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2015, s. 485.

¹⁴ Por. wyrok SN z dnia 2 października 2009 r., II PK 105/09, LEX nr 794859.

¹⁵ Por. M. Lewandowicz-Machnikowska, *Zagrożenia psychospołeczne w środowisku pracy a obowiązki pracodawcy* [w:] *Prawo ochrony pracy – współczesność i perspektywy rozwoju*, red. T. Wyka, M.A. Mielczarek, Warszawa 2017, s. 100 i n.

¹⁶ Dz.Urz. UE L 2017.113.56.

¹⁷ Zob. M.T. Romer, *Mobbing i jego konsekwencje*, „Prawo Pracy” 2005, nr 12, s. 3 i n.

¹⁸ Zob. szerzej na ten temat: H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych pracownika. Cz. II*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2010, nr 2, s. 6–14.

¹⁹ Zob. A. Sobczyk, D. Dörre-Nowak, *Przeciwdziałanie mobbingowi*, „Monitor Prawa Pracy” 2006, nr 10, s. 523; A. Marek, *Mobbing: fakty i wyobrażenia* (2), „Służba Pracownicza” 2009, nr 8, s. 16; wyrok SN z dnia 8 lipca 2009 r., I PK 37/09, LEX nr 523542.

²⁰ Zob. wyrok SN z dnia 7 maja 2009 r., III PK 2/09, LEX nr 510981.

²¹ [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:1210:0:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810\(1.03.2025\)](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:1210:0:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810(1.03.2025)).

też w stosunkach między współpracownikami, a także w kontaktach z osobami trzecimi, takimi jak kontrahenci, klienci, usługobiorcy itp.

4. Zamiar i skutki zachowania sprawcy

Z punktu widzenia naruszenia przez pracodawcę obowiązku przeciwdziałania mobbingowi z art. 94³ k.p. najcięższą formą mobbingu jest umyślne jego stosowanie przez pracodawcę. W przypadku gdy naruszenie przez pracodawcę obowiązku przeciwdziałania mobbingowi polega na braku reakcji na mobbing stosowany wobec pracownika przez inne osoby, można rozważać nieumyślność zachowania pracodawcy. Jeszcze lżejszą formą naruszenia omawianego obowiązku jest opóźnione podjęcie przez pracodawcę działań przeciwdziałających mobbingowi, które ogranicza, ale nie wyłącza zdrowotnych skutków po stronie poszkodowanego pracownika²². Sąd Najwyższy uznał, że za mobbing mogą być uznane wszelkie bezprawne zachowania wobec pracownika, także nieumyślne zachowania mobbera dotyczące lub skierowane przeciwko pracownikowi, które wyczerpują ustawowe znamiona mobbingu, a w szczególności wywołały rozstrój zdrowia u pracownika.

Prawne konsekwencje mobbingu określone w art. 94³ k.p. ponosi zatem wyłącznie pracodawca zarówno wtedy, gdy sam dopuścił się zabronionych zachowań w stosunku do pracownika, jak i wówczas, gdy tolerował tego typu zachowania między pracownikami bądź ich w ogóle nie dostrzegał. W niektórych przepisach prawa pracy ustawodawca posługuje się konstrukcją odpowiedzialności obiektywnej, uznając, że naruszenie określonych obowiązków przez pracodawcę oraz doznanie przez pracownika szkody w okolicznościach uznanych za szczególnie dla niego dotkliwe uzasadnia obciążenie pracodawcy obowiązkiem naprawienia szkody niezależnie od okoliczności konkretnego przypadku. Dotyczy to w szczególności szkód poniesionych przez pracowni-

ka będącego ofiarą mobbingu, przepis art. 94³ k.p. stanowiący podstawę roszczeń pracownika nie przewiduje bowiem ograniczenia odpowiedzialności pracodawcy, który nie wykonał obowiązku zawartego w tym przepisie²³.

Pracodawcy, który poniósł taką odpowiedzialność, a sam nie był sprawcą mobbingu, przysługuje następnie regres do mobbera (mobberów). Jeśli mobberem był pracownik tego pracodawcy, to regres obejmować będzie zwrot wypłaconych przez pracodawcę tytułem odszkodowania czy zadośćuczynienia kwot w granicach określonych w przepisach o odpowiedzialności materialnej pracowników. W przypadku gdy pracodawcę łączył z mobberem inny stosunek prawny niż stosunek pracy, zwrotu poniesionych kosztów może on domagać się na zasadach określonych w k.c.²⁴

Zgodnie z art. 94³ § 2 k. p. mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękananiu 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. Takie brzmienie definicji legalnej mobbingu w k.p. wymaga oceny, czy w kontekście zawartego w niej zwrotu „mające na celu” *ratio legis* ustawodawcy był ustawowy wymóg, aby intencją (zamiarem) mobbera było osiągnięcie skutków określonych w art. 94³ k.p. oraz czy cel ten został faktycznie osiągnięty. W piśmiennictwie istnieją dość liczne poglądy, w świetle których wystarczy samo stwierdzenie, że zachowanie sprawcy mogło, według obiektywnej miary, wywołać taki skutek²⁵. Do zakwalifikowania

²² Zob. M. Skąpski, *Glosa do wyroku SN z 29 marca 2007 r., II PK 228/06*, OSP 2010, nr 6, poz. 68, s. 4867.

²³ Por. Ł. Pisarczyk, *Ryzyko pracodawcy*, Warszawa 2008, s. 347–348; H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa 2007, s. 489.

²⁴ Zob. M.T. Romer, M. Najda, *Mobbing w ujęciu psychologiczno-prawnym*, Warszawa 2010, s. 232.

²⁵ Por. *Leksykon prawa pracy*, red. J. Stelina, Warszawa 2008, s. 105; W. Cieślak, J. Stelina, *Definicja mobbingu oraz obowiązek pracodawcy przeciwdziałania temu zjawisku (art. 94[3] k.p.)*, „Państwo i Prawo” 2004,

określonego zachowania jako mobbingu nie będzie zatem konieczne stwierdzenie po stronie prześladowcy zachowania ukierunkowanego na osiągnięcie celu (zamiaru) ani wystąpienia realnych skutków. Zgodnie z glosowanym wyrokiem Sądu Najwyższego do stwierdzenia mobbingu w rozumieniu art. 94³ § 2 k.p. nie jest wymagane wykazanie umyślnego zamiaru wywołania rozstroju zdrowia u pracownika poddanego temu zakazanemu zachowaniu się mobbera, co oznacza, że za mobbing powinny być uznawane również wszelkie bezprawne zachowania mobbera dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, które wyczerpują ustawowe znamiona mobbingu, cechujące się też zwykłym niedbalstwem, czyli takie, którym można przypisać winę nieumyślną²⁶. Pracodawca lub osoba, za którą pracodawca odpowiada, nie musi więc działać umyślnie z zamiarem bezpośrednim lub ewentualnym (wina umyślna), lecz wystarczy zwykłe niedbalstwo pracodawcy w zaniedbywaniu obowiązku przeciwdziałania mobbingowi, co łączy się z niezachowaniem należytej staranności przez tego ostatniego. Niedbalstwo w tym przypadku polega na braku dołożenia wymaganej w stosunkach danego rodzaju staranności niezbędnej do uniknięcia skutków, których sprawca nie zamierzał wywołać.

Odpowiedzialność pracodawcy za szkody poniesione przez pracownika w związku z procesem pracy występuje we wszystkich tych przypadkach, w których ciąży na pracodawcy obowiązek przeciwdziałania mobbingowi. Przeciwdziałanie mobbingowi przez pracodawcę nie uwalnia go na ogół *ex lege* (niejako automatycznie) od odpowiedzialności, roszczenia pracownika powstają bowiem niezależnie od tego, czy pracodawca próbował zapobiec mobbingowi. Skuteczne i efektywne działania pracodawcy wzmacniają jednak jego pozycję

zarówno w postępowaniu przedsądowym, jak i sądowym. Podejmowanie przez pracodawcę szeroko zakrojonych, skutecznych działań zapobiegawczych i niezwłoczne reagowanie na zgłaszane przez załogę problemy związane ze stosowaniem mobbingu istotnie wpływa na ogół na ograniczenie zakresu jego odpowiedzialności majątkowej, a niekiedy nawet na wyłączenie jego odpowiedzialności wobec ofiary mobbingu, pod warunkiem że nie był on bezpośrednim sprawcą mobbingu. „W przypadku mobbingu inaczej powinna być oceniana sytuacja, gdy pracodawca (osoby działające w jego imieniu) sam jest mobberem, inaczej, gdy tylko toleruje mobbing, inaczej, gdy zastosował realne środki ochrony pracowników, lecz okazały się one niewystarczające, inaczej jeszcze, gdy mimo zastosowania wszelkich możliwych środków dochodzi do zjawiska nękania pracownika wypełniającego kryteria mobbingu”²⁷. Należy zgodzić się z Jerzym Wratnym, że przy dochodzeniu roszczeń z art. 94³ § 4 k.p. bez znaczenia są okoliczności leżące po stronie pracodawcy (wina, niedopełnienie obowiązku). Liczy się jedynie fakt zaistnienia mobbingu, abstrahując od tego, kto był sprawcą i czy pracodawca dołożył starań, aby mu przeciwdziałać²⁸.

Podsumowanie

Z okoliczności faktycznych wynika, że pozwany pracodawca nie spełnił ciężącego na nim obowiązku przeciwdziałania mobbingowi i w związku z tym poniósł odpowiedzialność za szkody na osobie powódki w związku z mobbingiem, który wystąpił w ostrej postaci, doprowadzając ją do rozstroju zdrowia (ciężkiego uszczerbku na zdrowiu) oraz do wypowiedzenia umowy o pracę (utrata pracy jako podstawowego źródła utrzymania).

Obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi nie może jednak ograniczać się

z. 12, s. 64–75; H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych pracownika*, s. 7–8.

²⁶ Por. D. Dörre-Nowak, *Zbieg środków ochronnych przed molestowaniem, molestowaniem seksualnym i mobbingiem*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 11, s. 13.

²⁷ Zob. J. Wratny, *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2021 r., I PSKP 20/21*, „Monitor Prawa Pracy” 2023, nr 1, s. 57–58.

²⁸ *Ibidem*.

jedynie do przypadków usunięcia negatywnych skutków stwierdzonych zachowań mobbingowych. Obowiązek ten nie polega tylko na usunięciu skutków tego zjawiska, ale także na prowadzeniu w tym zakresie profilaktyki²⁹. Chodzi o podejmowanie działań zapobiegawczych³⁰. Z taką koncepcją z pewnością nie jest zsynchronizowana aktualna regulacja prawna mobbingu w k.p. Konieczna jest zatem zmiana i doprecyzowanie treści pojęcia „mobbing”. Warto

skorzystać z rozwiązań zawartych w konwencji nr 190 MOP, które nie koncentrują się na wskazaniu celowości sprawy, lecz na sytuacji ofiary przemocy oraz na tym, czy z jej punktu widzenia są to praktyki lub groźby niedopuszczalne. Brany jest również pod uwagę szkodliwy wpływ przemocy na ofiary oraz negatywne skutki tych zachowań³¹. Konwencja nr 190 MOP nie wymaga spełnienia rygorystycznych przesłanek, a zwłaszcza wykazania kierunkowego i celowościowego zachowania sprawcy, co dla poszkodowanego pracownika jest trudne

²⁹ Por. H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu...*, s. 482; *eadem*, *Mobbing w stosunkach pracy. Zagadnienia prawne*, Warszawa 2012, *passim*; *eadem*, *Zapobieganie mobbingowi oraz zwalczanie jego skutków przez pracodawcę*, „Bezpieczeństwo Pracy. Nauka i Praktyka” 2015, nr 10, s. 12–15.

³⁰ Zob. wyrok SN z dnia 3 sierpnia 2011 r., I PK 35/11, OSNP 2012, nr 19–20, poz. 238.

³¹ Por. M. Tomaszewska, *Autonomiczna i jednolita definicja przemocy i molestowania w świetle nowych rozwiązań przyjętych w Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 190*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2023, nr 4, s. 7.

w kontekście mobbingu.

Reasumując, należy w pełni zaaprobować tezę Sądu Najwyższego, tym bardziej że kreuje ona obiektywne spojrzenie na kwestię odpowiedzialności pracodawcy z tytułu mobbingu. Taki kierunek wykładni nie tylko wzmacnia ochronę praw pracowniczych, ale również zmierza w kierunku pełnej realizacji w praktyce rozwiązań prawnych zawartych w międzynarodowej konwencji nr 190 MOP.

Abstract

Employer's liability for mobbing – commentary on the judgment of the Supreme Court of 22 February 2023, I PSKP 8/22

Keywords: employment; mobbing; employer responsibility

This study analyzes Supreme Court case law and legal doctrine regarding employer liability for mobbing. However, despite the relatively numerous judicial pronouncements, a uniform interpretative approach to determining the basis for this liability has not yet been developed. According to the Supreme Court, to establish the fact of mobbing, it is not required to demonstrate a deliberate intention to cause a health disorder in the employee. The effects of the mobber's behavior, which are an essential feature of mobbing, may, but do not have to be intentional. The employer's liability for damages suffered by the employee in connection with the work process is a consequence of the employer's obligation to counteract mobbing. Counteracting mobbing by the employer does not generally release him ex lege (somewhat automatically) from liability, because the employee's claims arise regardless of whether the employer tried to prevent mobbing. However, effective and efficient actions by the employer strengthen his position in both pre-trial and court proceedings.

Bibliografia

Literatura

- Cieślak W., Stelina J., *Definicja mobbingu oraz obowiązków pracodawcy przeciwdziałania temu zjawisku (art. 94[3] k.p.)*, „Państwo i Prawo” 2004, z. 12.
- Dörre-Nowak D., *Zbieg środków ochronnych przed molestowaniem, molestowaniem seksualnym i mobbingiem*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 11.
- Dörre-Kolasa D. [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2015.
- Leksykon prawa pracy*, red. J. Stelina, Warszawa 2008.
- Lewandowicz-Machnikowska M., *Zagrożenia psychospołeczne w środowisku pracy a obowiązki pracodawcy* [w:] *Prawo ochrony pracy – współczesność i perspektywy rozwoju*, red. T. Wyka, M.A. Mielczarek, Warszawa 2017.
- Marek A., *Mobbing: fakty i wyobrażenia (2)*, „Służba Pracownicza” 2009, nr 8.
- Pisarczyk Ł., *Obowiązek ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, nr 4.
- Pisarczyk Ł., *Ryzyko pracodawcy*, Warszawa 2008.
- Romer M.T., *Mobbing i jego konsekwencje*, „Prawo Pracy” 2005, nr 12.
- Romer M.T., Najda M., *Mobbing w ujęciu psychologiczno-prawnym*, Warszawa 2010.
- Sanetra W., *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia* [w:] *Prawo pracy po zmianach*, red. K. Rączka, Warszawa 1997.
- Skąpski M., *Glosa do wyroku SN z 29 marca 2007 r., II PK 228/06*, OSP 2010, nr 6, poz. 68.
- Sobczyk A., Dörre-Nowak D., *Przeciwdziałanie mobbingowi*, „Monitor Prawa Pracy” 2006, nr 10.
- Szewczyk H., *Mobbing w stosunkach pracy. Zagadnienia prawne*, Warszawa 2012.
- Szewczyk H., *Ochrona dóbr osobistych pracownika. Cz. 2*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2010, nr 2.
- Szewczyk H., *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa 2007.
- Szewczyk H., *Treść pojęcia mobbingu. Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2010 r., I PK 203/09*, „Gdańskie Studia Prawnicze – Przegląd Orzecznictwa” 2011, nr 2.
- Szewczyk H., *Zapobieganie mobbingowi oraz zwalczanie jego skutków przez pracodawcę*, „Bezpieczeństwo Pracy. Nauka i Praktyka” 2015, nr 10.
- Tomaszewska M., *Autonomiczna i jednolita definicja przemocy i molestowania w świetle nowych rozwiązań przyjętych w Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 190*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2023, nr 4.
- Wrątny J., *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2021 r., I PSKP 20/21*, „Monitor Prawa Pracy” 2023, nr 1.

Akty prawne

- Zalecenia Komisji Europejskiej (UE) 2017/761 z 26 kwietnia 2017 r. w sprawie Europejskiego filaru praw socjalnych (Dz. Urz. UE L 2017.113.56).
- Konwencja MOP nr 190 dotyczącej eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy, [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810\(1.03.2025\)](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810(1.03.2025)).

Orzecznictwo

- Wyrok SN z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006, nr 21–22, poz. 321.
- Wyrok SN z dnia 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06, OSNP 2008, nr 5–6, poz. 58.
- Wyrok SN z dnia 7 maja 2009 r., III PK 2/09, LEX nr 510981.
- Wyrok SN z dnia 7 lipca 2009 r., III PK 2/09, LEX nr 687053.
- Wyrok SN z dnia 8 lipca 2009 r., I PK 37/09.
- Wyrok SN z dnia 2 października 2009 r., II PK 105/09, LEX nr 794859.
- Wyrok SN z dnia 18 marca 2010 r., I PK 203/09, OSNP 2011, nr 17–18, poz. 230.
- Wyrok SN z dnia 3 sierpnia 2011 r., I PK 35/11, OSNP 2012, nr 19–20, poz. 238.
- Wyrok SN z dnia 21 kwietnia 2015 r., sygn. II PK 149/14, Legalis nr 1358789.
- Wyrok SN z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 166/14, LEX nr 1712815.
- Wyrok z dnia 22 stycznia 2020 r., III PK 194/18, LEX nr 3260248
- Wyrok SN z dnia 22 lutego 2023 r., I PSKP 8/22, OSNP 2023, nr 10, poz. 105.