

Dr hab. Małgorzata Kurzynoga, prof. UŁ

Uniwersytet Łódzki
ORCID: 0000-0002-3927-4223
e-mail: mkurzynoga@wpia.uni.lodz.pl

Dr Krzysztof Kurosz

Uniwersytet Łódzki
Sąd Okręgowy w Warszawie
ORCID: 0000-0003-0605-3392
e-mail: kkurosz@wpia.uni.lodz.pl

Mobbing umyślny i nieumyślny a wysokość zadośćuczynienia – analiza aktualnej i projektowanej regulacji

Intentional and Unintentional Mobbing and the Amount of Pecuniary Compensation – An Analysis of the Current and Proposed Regulation

Streszczenie

Celem artykułu jest analiza odpowiedzialności pracodawcy za mobbing w świetle art. 94³ k.p., ze szczególnym uwzględnieniem znaczenia winy sprawcy i poczucia satysfakcji poszkodowanego przy ustalaniu wysokości zadośćuczynienia. Autorzy dowodzą, że obowiązujące przepisy pozwalają na systemowe rozdzielenie roszczeń: zadośćuczynienie powinno kompensować wyłącznie krzywdę niemajątkową, natomiast odszkodowanie – szkody majątkowe. Postulują także rezygnację z przesłanki rozstroju zdrowia jako warunku zadośćuczynienia. Analizie poddano projekt UD183, który – poprzez wprowadzenie minimalnego progu oraz przypisanie zadośćuczynieniu funkcji represyjno-prewencyjnej – prowadzi do istotnej zmiany systemowej, przekształcając zadośćuczynienie w prawie pracy w instrument o charakterze sankcyjnym, odmienny od jego funkcji w prawie cywilnym.

Słowa kluczowe

mobbing; odszkodowanie; zadośćuczynienie

JEL: K31, J24, J83, O33

Abstract

The aim of the article is to analyse employer liability for mobbing under Article 94³ of the Polish Labour Code, with particular emphasis on the significance of the perpetrator's degree of fault and the victim's sense of satisfaction in determining the amount of compensation for non pecuniary loss. The authors argue that the current legislation allows for a systematic separation of claims: compensation for non pecuniary loss should serve solely to remedy non material damage, whereas compensation for pecuniary loss should cover financial damage. They also advocate for the elimination of the requirement of health impairment as a condition for awarding compensation for non pecuniary loss. The article examines the legislative proposal UD183, which—by introducing a minimum threshold and assigning a punitive and preventive function—leads to a significant systemic shift, transforming compensation for non-pecuniary loss in labour law into a sanction-like instrument, raising concerns about its consistency with civil law principles.

Keywords

mobbing; compensation for pecuniary loss; pecuniary compensation

Uwagi wstępne

Zgodnie z art. 94³ § 2 k.p. mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się, że wszystkie przesłanki wymienione w art. 94³ § 2 k.p. muszą zostać spełnione łącznie (por. wyroki SN: z 5 grudnia 2006 r., II PK 112/06, OSNP 2008/1–2, poz. 12; z 5 października 2007 r., II PK 31/07, OSNP 2008/21–22/312; z 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006/21–22/321; z 11 lutego 2014 r., I PK 165/13, LEX nr 1444594; z 20 października 2016 r., I PK 243/15, LEX nr 2186566).

Artykuł 94³ § 3 i 4 k.p. przewiduje dwa rodzaje roszczeń z tytułu mobbingu. Pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie (art. 94³ § 4 k.p.). Jeśli mobbing wywołał u niego rozstrój zdrowia może także dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę (art. 94³ § 3 k.p.). W tym kontekście należy także zasygnalizować, że instytucja mobbingu pozostaje w ścisłym związku z problematyką ochrony dóbr osobistych pracownika, wynikającą z art. 23 k.c. w zw. z art. 11¹ k.p. Każdy przypadek mobbingu stanowi bowiem naruszenie dóbr osobistych, w szczególności godności pracownika. Nie każde jednak naruszenie dóbr osobistych wypełnia znamiona mobbingu, co w praktyce prowadzi do zbiegu roszczeń i odmiennych reżimów ochrony – na podstawie przepisów kodeksu cywilnego (art. 24 k.c.) oraz kodeksu pracy (por. wyroki SN: z 7 kwietnia 2010 r., II PK 291/09, OSNP 2011/19–20, poz. 246; z 9 marca 2011 r., II PK 226/10, LEX nr 817522; z 13 marca 2013 r., II PK 214/12, OSNP 2014/1, poz. 3; z 26 marca 2019 r., I PK 269/17, LEX nr 2642766; z 29 marca 2023 r., III PSKP 16/22, OSNP 2023/10, poz. 106).

Na gruncie art. 94³ k.p. podmiotem odpowiedzialnym za wystąpienie w zakładzie pracy mobbingu jest wyłącznie pracodawca (por. Sobczyk, 2015, s. 174 i n., który wskazuje, że obowiązek przeciwdziałania mobbingowi ma charakter publicznoprawny i służy ochronie wolności pracy). Odpowiedzialność ta aktualizuje się zarówno w sytuacji, gdy pracodawca sam dopuszcza się działań noszących znamiona mobbingu, jak i wówczas, gdy sprawcą jest inny pracownik. Pracownik, którego działania wypełniają znamiona mobbingu może za nie odpowiadać wobec poszkodowanego jedynie na podstawie Kodeksu cywilnego, stosowanego w tym wypadku wprost, a nie za pośrednictwem art. 300 k.p. Ciężar dowodu w sprawach o mobbing spoczywa na pracowniku w zakresie wykazania faktów świadczących o zaistnieniu tego zjawiska (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Pracodawca, aby uwolnić się od odpowiedzialności, powinien

udowodnić, że fakty te nie miały miejsca, nie stanowią mobbingu albo są spowodowane wyłącznie przez pracownika (por. postanowienie SN z 24 maja 2005 r., II PK 33/05, LEX nr 184961). Jeżeli pracodawca sam nie jest sprawcą mobbingu, może również wykazać, że podjął realne i adekwatne działania mające na celu przeciwdziałanie temu zjawisku (Maniewska, 2025, art. 94³ k.p.).

Obiektywny charakter mobbingu – odpowiedzialność mimo braku umyślności

Judykatura Sądu Najwyższego konsekwentnie przyjmuje, że mobbing może wystąpić również w razie nieumyślnego zachowania sprawcy. Już w wyroku z 7 maja 2009 r. (III PK 2/09, OSNP 2011/1–2/5) podkreślono, że dla stwierdzenia mobbingu nie jest konieczne wykazanie zamiaru po stronie prześladowcy – wystarcza obiektywnie oceniane oddziaływanie, które może prowadzić do skutków z art. 94³ § 2 k.p. Tę linię rozwinęto w orzeczeniu z 16 marca 2010 r., (I PK 203/09, OSNP 2011/17–18/230 z glosą H. Szewczyk, GSP-Prz. Orz. 2011, nr 2, s. 179–186), w którym wskazano *expressis verbis*, że umyślny zamiar wywołania rozstroju zdrowia nie jest konieczny, gdyż skutki zachowania mobbera mogą, lecz nie muszą być zamierzone. Podobnie w wyroku z 20 października 2016 r. (I PK 243/15, LEX nr 2186566) oraz w wyroku z 22 stycznia 2020 r. (III PK 194/18, LEX nr 3260248) przyjęto, że pracodawca odpowiada także wówczas, gdy sprawca działał nieumyślnie, a więc nie dążył do wywołania określonego skutku.

Najpełniejsze rozwinięcie tego stanowiska znalazło się w wyroku z 22 lutego 2023 r. (I PSKP 8/22, OSNP 2023/10/105), w którym Sąd Najwyższy wyraźnie zaakcentował, że dla uznania zachowań za mobbing nie jest konieczne wykazanie zamiaru ani rzeczywistego skutku, wystarczy bowiem ich obiektywna zdolność do wywołania następstw z art. 94³ § 2 k.p. W tym kontekście Sąd odwołał się do konstrukcji „ofiary rozsądnej”, która pozwala odróżnić sytuacje rzeczywistego nękania od przypadków wynikających z nadmiernej subiektywnej wrażliwości pracownika. Na tle analizowanej sprawy Sąd Najwyższy podkreślił, że nękanie lub zastraszanie nie musi przybierać formy rażącego przekroczenia uprawnień służbowych. Również działania mieszczące się formalnie w granicach uprawnień kierowniczych mogą zostać uznane za mobbing, jeżeli mają charakter powtarzalny, naganny z perspektywy etycznej i prowadzą – bądź obiektywnie mogą prowadzić – do poniżenia, izolacji, zaniżenia oceny przydatności czy nawet eliminacji pracownika z zespołu. W rozpoznawanej sprawie przełożony, nie stosując wulgaryzmów ani krzyku, systematycznie zwiększał obciążenia pracownika, wymagał stałej dyspozycyjności, szczegółowo kontrolował efekty pracy i deprecjonował je, co w konsekwencji powiązano z rozstrojem zdrowia stwierdzonym przez biegłych. Sąd uznał zatem, że „władczy styl zarządzania” nie może być traktowany jako okoliczność wyłączająca

odpowiedzialność, jeżeli całokształt działań tworzy obiektywny wzorzec nękania. W warstwie odpowiedzialności Sąd Najwyższy przesunął akcent z osoby sprawcy na ryzyka organizacyjne pracodawcy. Podkreślono, że adresatem roszczeń z art. 94³ k.p. pozostaje pracodawca, a z art. 22 § 1 k.p. wynika, iż to na nim spoczywa ryzyko organizacyjne i osobowe, obejmujące także działania kadry kierowniczej. Tym samym na pracodawcy ciąży trójstopniowy obowiązek przeciwdziałania mobbingowi: (1) zakaz stosowania mobbingu bezpośredniego przez niego lub osoby działające w jego imieniu, (2) eliminowanie zjawiska, gdy się pojawi, oraz (3) podejmowanie działań prewencyjnych, obejmujących m.in. właściwy dobór i szkolenie kadry, jasne określenie kompetencji oraz wprowadzenie procedur pozwalających na wczesne ujawnianie i neutralizowanie symptomów mobbingu. Zaniedbania w którymkolwiek z tych obszarów obciążają pracodawcę. Wyrok z 22 lutego 2023 r. wpisuje się w utrwaloną linię judykatury, w której przyjmuje się, że dla stwierdzenia mobbingu nie jest wymagane wykazanie zamiaru wywołania rozstroju zdrowia pracownika (por. m.in. wyroki SN z 7 maja 2009 r., III PK 2/09; z 18 marca 2010 r., I PK 203/09; z 22 stycznia 2020 r., III PK 194/18). Konsekwentnie podkreśla się, że pracodawca odpowiada nie tylko za własne działania, lecz także za zaniechania w zakresie prewencji i organizacji pracy. Tym samym mobbing nieumyślny stanowi pełnoprawną postać naruszenia z art. 94³ k.p., a zasadniczy ciężar oceny przenosi się na obiektywny wzorzec zachowania i systemowe obowiązki pracodawcy (Maniewska, 2023, s. 52–54).

Najświeższe potwierdzenie przyniósł wyrok z 11 czerwca 2024 r. (II PSKP 38/23, OSNP 2024/12/119), w którym SN przypomniał, że mobbing nie wymaga po stronie sprawcy zamiaru, lecz wystarczy obiektywnie oceniane oddziaływanie mogące prowadzić do skutków z art. 94³ § 2 k.p.. Sąd zaakcentował ponadto, że mobbing może polegać także na podejmowaniu działań w granicach ustawowych uprawnień przełożonego, o ile sposób ich realizacji narusza godność pracownika i zasady współżycia społecznego w takim stopniu, że wypełnia znamiona zachowania zakazanego.

Również w orzecnictwie sądów apelacyjnych przyjmuje się, że do zakwalifikowania określonego zachowania jako mobbingu nie jest konieczne ani stwierdzenie po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu, ani wystąpienie skutku (wyrok SA w Gdańsku z 21 stycznia 2013 r., III APa 29/12; wyrok SA w Katowicach z 15 grudnia 2006 r., III APa 170/05; wyrok SA w Poznaniu z 22 września 2005 r., III Pa 60/05). Tym samym za ugruntowany w orzecnictwie należy uznać pogląd, że zaistnienie mobbingu nie wymaga wyłącznie umyślnego działania sprawcy.

Kierunek wykładni przyjęty zarówno w orzecnictwie SN, jak i sądów powszechnych, należy uznać za zasadny, bo w praktyce udowodnienie zamiaru (umyślnego działania mobbera) jest mało realne (Szewczyk, 2018, s. 123). Stwierdzenie mobbingu nie może zatem ograniczać się wyłącznie do wykazania umyślnego zachowania się mobbera.

Zależność kryteriów wysokości zadośćuczynienia od kwestii systemowych

Zagadnienia teoretycznoprawne i systemowe mają podstawowe znaczenie dla ustalenia kryteriów wysokości adekwatnego w realiach danej sprawy zadośćuczynienia. Obejmują one dwa typy zagadnień: problematykę funkcji jakie pełni zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę przewidziane w art. 94³ § 3 k.p. (wyr. SN z 4 lipca 2023 r., III PSKP 11/22, OSNP 2025/3/24) oraz relację między zadośćuczynieniem a odszkodowaniem regulowanym w art. 94³ § 4 k.p. W zależności bowiem od przyjęcia: albo kompensacyjnego, albo kompensacyjno-represyjnego/prewencyjnego charakteru zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę, inna może być wysokość zadośćuczynienia w konkretnym przypadku mobbingu. Czysto kompensacyjny charakter zadośćuczynienia wiąże wysokość adekwatnej kwoty z rozmiarami krzywdy. Przyjęcie jednak szerszego zakresu funkcji pozwala uwzględnić dodatkową część zadośćuczynienia związaną z funkcją represyjną lub prewencyjną. Jest to modelowe założenie, gdyż wiele zależy też od tego jak rozumie się krzywdę (skutek mobbingu). Podział na funkcję kompensacyjną i represyjną traci na ostrości w sytuacji uznania, że w procesie naprawiania krzywdy powinno się uwzględnić uczucie satysfakcji pracownika z odpowiedzialności majątkowej pracodawcy. Istotne dla tych rozważań jest również ustalenie wzajemnej relacji zadośćuczynienia pieniężnego i odszkodowania, zwłaszcza w kontekście projektowanej nowelizacji Kodeksu pracy.

Wnioskowanie na temat funkcji zadośćuczynienia powinno uwzględniać kontekst systemowy i historię zmian legislacyjnych. Szczególną cechą prawa pracy jest bowiem eklektyzm konstrukcji prawnych, związany z dążeniem do efektywności ochrony pracownika ze względu na aksjologiczne uwarunkowania (Kurosz, Kurzynoga 2024, s. 19). Powoduje to wzrost ryzyka niespójnych systemowo ustaleń, a to z kolei przekłada się na trudności interpretacyjne. Twierdzenie to ilustruje następujący przykład. Uznanie kontraktowego charakteru odpowiedzialności z tytułu mobbingu, skutkujące ułatwieniami dowodowymi dla pracownika (wyr. SN z 22 stycznia 2020 r., III PK 194/18, LEX nr 3260248; Zwolińska, 2023, s. 12-19; Gersdorf, Zwolińska, 2024, s. 726; Raczkowski, 2011, s. 54), jednocześnie może zostać odebrane jako pozostające w pewnej systemowej sprzeczności z równie korzystnym dla pracownika poglądem, że im wyższy stopień zawinienia sprawcy, tym wyższe może być zadośćuczynienie. Rzeczywiście dla odpowiedzialności kontraktowej – w prawie cywilnym w odniesieniu do roszczenia o odszkodowanie – stopień zawinienia nie ma znaczenia. Sprzeczność ta jest jednak w istocie pozorna – ale to staje się wiadome dopiero wówczas, gdy uwzględni się systemowe względy dotyczące zadośćuczynienia i odszkodowania. Oba te środki dotyczą innych rodzajów szkody. I właśnie dlatego stopień zawinienia (tak pracodawcy jak i bezpośredniego sprawcy nie będącego pracodawcą) ma znaczenie w wypadku zadośćuczynienia pieniężnego i to niezależnie od tego, czy

realizowane jest ono w ramach reżimu deliktowego czy kontraktowego (za którym się opowiadamy). Im wyższy stopień winy sprawy tym większe mogą być negatywne odczucia poszkodowanego a zatem większy rozmiar krzywdy.

Funkcje zadośćuczynienia za mobbing

Zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę jest środkiem służącym naprawieniu szkody niemajątkowej (zwanej także w piśmiennictwie krzywdą, szkodą niematerialną (Kaliński, 2014, s. 211), krzywdą niemajątkową (Safjan, 2004, s. 255). Szkoda niemajątkowa stanowi antytezę szkody majątkowej (Kaliński, 2014, s. 213) (kategorii zbiorczej obejmującej następstwa zdarzenia szkodzącego polegających na zmianie w majątku). Szkoda niemajątkowa obejmuje wszelkiego rodzaju cierpienia psychiczne i fizyczne, doznane przez pokrzywdzonego (Szpunar, 1999, s. 66), które nie znajdują reperkusji w majątku. Zasadą w prawie polskim jest naprawienie szkody majątkowej w każdym wypadku, a szkody niemajątkowej jedynie wówczas, gdy ustawa tak stanowi. Wynika to z art. 361 § 2 k.c. i zwrotu „w braku odmiennego przepisu ustawy lub postanowienia umowy, naprawienie szkody obejmuje straty, które poszkodowany poniósł, oraz korzyści, które mógłby osiągnąć (...)”. Prawo polskie przewiduje naprawienie szkody niemajątkowej m.in. w wypadku naruszenia dóbr osobistych czy też – już na gruncie prawa pracy – w wypadku mobbingu. W obu tych przypadkach mamy bowiem do czynienia z przepisami, które (jak określa to art. 361 § 2 k.c.) wyraźnie tak stanowią (np. art. 448 k.c. w związku z art. 361 § 2 k.c., jak również art. 94³ § 3 k.p. w związku z art. 300 k.p. i art. 361 § 2 k.c.).

Zadośćuczynienie pieniężne niewątpliwie pełni zatem funkcję kompensacyjną (służy naprawieniu krzywdy). O wysokości zadośćuczynienia pieniężnego decyduje zatem rozmiar krzywdy. Należy się w pieniądzu, gdyż restytucja naturalna nie jest możliwa (Domański, 1936, s. 667). Z istoty krzywdy wynika, że istnieją oczywiste trudności w przeliczeniu jej na pieniądze, co jednak nie uchyla potrzeby dążenia do obiektywizacji kryteriów. Pogląd o kompensacyjnym charakterze zadośćuczynienia pieniężnego w przypadku mobbingu nigdy nie był kwestionowany w orzecznictwie (zob. wyr. SN z 27 listopada 2019 r., LEX nr 3584643, uchw. SN z 5 października 2006 r., I PZP 3/06, OSNP 2007/11-12/151, post. SN z 9 czerwca 2010 r., II PZ 17/10, OSNP 2011/23-24/299, wyr. SA w Katowicach z 7 lutego 2019 r., LEX nr 266971).

Prawo pracy nie tworzy autonomicznego pojęcia szkody niemajątkowej i zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Są to kategorie pojęciowe zbyt istotne dla całości prawa prywatnego, by nadawać im odmienne znaczenie w prawie pracy, tym bardziej, że ustawodawca w obu gałęziach prawa posługuje się tymi samymi zwrotami. Należy również podkreślić, że taki zabieg nie byłby tak naprawdą możliwy. Przepisy prawa cywilnego, zarówno w zakresie zadośćuczynienia, jak i odszkodowania, mogą znajdować zastosowanie w prawie pracy w sprawach nieunormowanych w Kodeksie pracy pod

warunkiem, że nie pozostają w sprzeczności z zasadami prawa pracy. Przykładem jest możliwość żądania zadośćuczynienia pieniężnego w przypadku mobbingu na zasadach ogólnych prawa cywilnego, jeśli mobbing nie wywołał rozstroju zdrowia (wyr. SN z 9 marca 2011 r., II PK 226/2010, LEX nr 817522) oraz dochodzenie odszkodowania za mobbing na podstawie art. 415 k.c., nawet jeśli nie doszło do rozwiązania stosunku pracy (przykład adekwatny na tle poprzedniego stanu prawnego) (Dörre-Kolasa, s. 453). Konsekwencją odwoływania się do prawa cywilnego jako podstawy roszczenia w tych wypadkach jest akceptowanie znaczenia terminów, którymi posługują się przepisy prawa cywilnego.

Autonomia i specyfika prawa pracy ujawnia się w innym aspekcie. Możliwe jest bowiem rozważenie, czy ze względu na cel regulacji antymobbingowych, wykraczający poza interes indywidualny pracownika dotkniętego mobbingiem, zadośćuczynienie nie powinno pełnić również funkcji uzupełniających, a jeśli tak – to w jakim natężeniu. Twierdzenia, że zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę nierozzerwalnie jest związane ze szkodą niemajątkową, nie uchyla również podyktowany szczególnymi względami wyrok Sądu Najwyższego z 29 marca 2007 r., II PK 228/06 (OSNP 2008/9-10/126), rozszerzającego funkcje kompensacyjne zadośćuczynienia na niektóre aspekty szkody majątkowej. Wyrok ten zapadł na tle stanu prawnego, w którym odszkodowanie z art. 94³ § 4 k.p. przysługiwało jedynie w wypadku rozwiązania umowy o pracę wskutek mobbingu. Dlatego też Sąd Najwyższy, kierując się względami ochronnymi wobec pracownika, uznał, że zadośćuczynienie pieniężne powinno służyć również naprawieniu szkody majątkowej związanej z utratą zdrowia (np. leków). Inne rozstrzygnięcie byłoby niesprawiedliwe. Należy jednak zauważyć, że Sąd Najwyższy mógł uniknąć tego nieakceptowalnego skutku uznając, że podstawą naprawienia szkody majątkowej w tym wypadku powinny być przepisy ogólne prawa cywilnego.

Dlatego otwarte jest pytanie, czy w przypadku mobbingu zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę pełni też – dodatkowo – funkcję represyjną i prewencyjno-wychowawczą (którą łącznie można też określać jako funkcję represyjno-prewencyjną). Naszym zdaniem można analizować obie te funkcje oddzielnie albo łącznie – jest to raczej rzecz konwencji językowej i dbałości o precyzyjne rozróżnianie szczegółowych celów, które nie byłyby powiązane z funkcją kompensacyjną. Funkcja represyjna miałaby polegać na dolegliwości wobec mobbera, jak i pracodawcy odpowiedzialnemu za przeciwdziałanie mobbingowi (ukaranie), a prewencyjno-wychowawcza nakierowana byłaby na pracodawcę i wszystkich pracowników. Oczywiście jest, że uwzględnienie obu tych funkcji prowadziłoby do wyższej kwoty zadośćuczynienia pieniężnego w realiach danego stanu faktycznego, niż tylko w wypadku funkcji kompensacyjnej. Wówczas zadośćuczynienie pieniężne składałoby się z części kompensacyjnej oraz dodatkowo swoistej kary pieniężnej. Jak zauważył SN w wyroku z 8 sierpnia 2017 r. (I PK 206/16, LEX nr 2333062)

za uwzględnieniem dodatkowej funkcji represyjnej i prewencyjno-wychowawczej przemawiałby ogólny cel regulacji, jakim jest całkowite wyeliminowanie tego negatywnego zjawiska ze środowiska pracy. Ostatecznie jednak SN skonkludował w powołanym wyroku, że cel ten realizują przepisy karne i administracyjne, a zadośćuczynienie pieniężne, ukształtowane w prawie cywilnym jako narzędzie kompensacji, nie może zostać wypaczone w obrębie prawa pracy poprzez przypisanie mu cech obcych dotychczasowej tradycji.

W orzecznictwie występuje też jednak nurt akceptujący cele represyjno-prewencyjne zadośćuczynienia w przypadku mobbingu (jako uzupełniające wobec celu kompensacyjnego) (post. SN z 9 czerwca 2010 r., II PZ 17/10, OSNP 2011/23-24/299; uchw. SN z 5 października 2006 r., I PZP 3/06, OSNP 2007/11-12/151). Również i w tym wypadku sądy odwołują się do prawa cywilnego i tego stanowiska w orzecznictwie cywilistycznym, który nie wykluczało uznania dodatkowych elementów represyjnych w świadczeniach majątkowych w wypadku naruszenia dóbr osobistych (uchw. SN (7) z 26 czerwca 1985 r., III CZP 27/85, OSNC 1985/12/185). Warto też dodać, że w literaturze również można spotkać pogląd aprobujący funkcję prewencyjną zadośćuczynienia, z całkowicie odmiennym uzasadnieniem – postulującym zerwanie więzi z prawem cywilnym i wskazującym, że zadośćuczynienie pieniężne w przypadku mobbingu jest pojęciem autonomicznym prawa pracy (Skąpski, 2010, s. 485-488).

Wreszcie należy odnotować stanowisko kompromisowe i w naszej ocenie najbardziej przekonujące. Zgodnie z nim zadośćuczynienie pieniężne pełni funkcję kompensacyjną i nie ma celu represyjnego. Może mieć jednak uzupełniająco skutki represyjne lub prewencyjne. Pozwala ono zachować spójność systemową między prawem pracy a prawem cywilnym, tym bardziej potrzebną, że w wielu wypadkach sądy pracy odwołują się uzupełniająco do prawa cywilnego jako podstawy zadośćuczynienia. Różnica w ujęciu zagadnienia w porównaniu do stanowiska uznającego uzupełniającą funkcję represyjną polega na tym, że do czynników wpływających na wysokość zadośćuczynienia mogą należeć jedynie te, które umożliwiają realizację funkcji kompensacyjnej. Nawet jeśli odbłaskowo – pośrednio mogą być odczytane jako element represji, to nie neguje to ich kompensacyjnych powiązań. Należy jednak odrzucić te czynniki, które mają charakter represyjny. Nie można ich uwzględniać nawet przy uznaniu, że miałyby mniejszą wagę niż czynniki związane wyłącznie z kompensacją. Przykładem takiego stanowiska jest wyrok SN z 27 listopada 2019 r. (III PK 167/18, LEX nr 3584643). Przyjęto w nim, że sytuacja majątkowa zobowiązanego (dłużnika – pracodawcy odpowiadającego za mobbing) nie jest prawnie relewantna dla ustalenia wysokości zadośćuczynienia. Podzielamy to stanowisko, gdyż stan majątkowy sprawcy jest czynnikiem, który ma związek jedynie (albo głównie) z represją. Uzależnienie wysokości zadośćuczynienia od stanu majątkowego służyłoby jedynie temu, by ustalić właściwy próg sankcji, by był on należycie odczuwalny przez podmiot odpowiedzialny. Odmowa uwzględnienia

tego czynnika równoznaczna jest z zanegowaniem funkcji represyjnej. Jednakże w tym samym orzeczeniu SN trafnie zauważono, że celem zadośćuczynienia jest przywrócenie pewnej równowagi emocjonalnej, naruszonej przez doznane cierpienia psychiczne. Dlatego istotne jest, aby poszkodowany odczuł nie tylko ekonomicznie, ale także w sferze psychiki prawidłowość zastosowanego środka. Nie ulega zaś wątpliwości, że może mieć to związek z przekonaniem poszkodowanego na temat tego, czy podmiot odpowiedzialny odczuje skutki mobbingu jako realne. Różnica między podejściem represyjnym (który negujemy) a kompensacyjnym polega na tym, że represyjne skupia się na dolegliwości dla pracodawcy, a kompensacyjne na odczuciach poszkodowanego. Jak zauważył SN „wysokość przyznanej sumy powinna być tak ukształtowana, aby z jednej strony stanowiła odzwierciedlenie doznanego uszczerbku, zaś z drugiej, mimo niepełnej kompensacji z uwagi na brak możliwości przywrócenia do stanu poprzedniego, była zauważalna i przynosiła poszkodowanemu satysfakcję”. Zaprezentowane powyżej stanowisko kontynuowane jest w najnowszym orzecznictwie Sądu Najwyższego (wyr. SN z 4 lipca 2023 r., III PSKP 11/22, OSNP 2025/3/24).

Stopień winy a satysfakcja z wysokości zadośćuczynienia

Przyjmowane przez nas stanowisko kompromisowe odnośnie do funkcji pełnionej przez zadośćuczynienie zwraca uwagę na poziom satysfakcji poszkodowanego z przyznanego świadczenia pieniężnego (wyr. SN z 27 listopada 2019 r., III PK 167/18, LEX nr 3584643). W orzecznictwie czynnik ten zaczyna być wiązany ze stopniem zawinienia sprawcy (wyr. SN z 4 lipca 2023 r., III PSKP 11/22, OSNP 2025/3/24). Połączenie tych dwóch czynników prowadzi naszym zdaniem do wniosku, że im większy stopień winy pracodawcy, waga naruszonych przez niego obowiązków, stopień świadomości łamania reguł ochronnych wobec pracowników, tym większa powinna być wysokość zadośćuczynienia pieniężnego. Zależność ta jest związana z immanentną cechą ludzkiej natury, to jest dążeniem do obciążenia podmiotu odpowiedzialnego dalej idącymi konsekwencjami w wypadku większej wagi czynu. Ujmując to inaczej – dla poszkodowanego może być w niektórych przypadkach źródłem pewnej satysfakcji to, że pracodawca zostaje obciążony wyższym zadośćuczynieniem, ze względu na wagę naruszonych obowiązków. W ramach stanowiska kompromisowego i w ślad za orzecznictwem w sprawach cywilnych, neguje się wpływ sytuacji majątkowej pracodawcy na wysokość zadośćuczynienia (wyr. SN z 4 lipca 2023 r., III PSKP 11/22, OSNP 2025/3/24). Wysokość zadośćuczynienia nie może zatem zależeć od tego, czy pracodawca jest małym przedsiębiorcą, czy też np. spółką giełdową o dużej kapitalizacji. Przedstawione powyżej uwagi nie negują oczywiście tego, że rozmiar szkody niemajątkowej (a w konsekwencji i zadośćuczynienie) może być znaczący również wtedy, gdy po stronie pracodawcy występują działania nieumyślne, np. w postaci zaniedbań organizacyjnych, rozciągniętych

w czasie a jednocześnie znacząco oddziałujących na psychikę pracownika.

W naszej ocenie SN w sprawach pracowniczych w ostatnim czasie konsekwentnie rozwija stanowisko, zgodnie z którym niesprzeczne z funkcją kompensacyjną prawa cywilnego i prawa pracy jest pośrednie (ale jedynie pośrednie) uwzględnienie represji jako elementu sprawiedliwej odpłaty wpływającej na satysfakcję poszkodowanego, a to zaś wpływa na wysokość zadośćuczynienia pieniężnego. Może to jednak nastąpić tylko poprzez czynniki kompensacyjne a nie represyjne. Zadośćuczynienie pieniężne nie polega na ukaraniu sprawcy, jednak poszkodowanemu może przynieść satysfakcję konsekwencja jaka dotyka sprawcę. Nawet w wypadku tak odrębnego zagadnienia, jakim jest wysokość odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania, SN w wyroku SN z 27 października 2021 r., II PSKP 63/21, wskazał, że odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu powinno być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające oraz kompensować nie tylko szkodę majątkową, ale także niemajątkową w postaci poczucia krzywdy związanego z doznaną dyskryminacją. W orzeczeniu tym podkreśla się zatem również funkcję prewencyjną. W ten sposób SN w sprawach pracowniczych wydaje się konsekwentnie rozwijać pogląd, że funkcja represyjna, a nawet prewencyjna zadośćuczynienia pieniężnego (a niekiedy i odszkodowania), jest wkomponowana w istocie w funkcję kompensacyjną jako jej uzupełniający element (w sprawach cywilnych stanowisko to wyrażono m.in. w wyroku SA w Katowicach z 13 lipca 2007 r., I ACa 439/07; wyroku SA w Krakowie z 5 listopada 2002 r., I ACa 869/02; wyroku SN z 26 sierpnia 2009 r., I CSK 528/08). Chodzi w tym wypadku o kompensację *sensu largo*, zawierającą także element satysfakcji z „ukarania” sprawcy. W ten sposób kontynuowana jest myśl wyrażona w uchwale SN z 9 września 2008 r., III CZP 31/08 dotyczącej zadośćuczynienia z art. 448 k.c., w której wskazano, że trudno niekiedy rozgraniczyć funkcje kompensacyjną i represyjną zadośćuczynienia pieniężnego, gdyż funkcje te przenikają się. Wprawdzie podstawowym celem prawa cywilnego w dziedzinie odpowiedzialności odszkodowawczej jest funkcja kompensacyjna, to jednak pozostałe funkcje spełniają rolę uzupełniającą. Jak wskazał to SA w Krakowie w wyroku z 5 listopada 2002 r., I ACa 869/02, funkcja kompensacyjna nie wyczerpuje celu art. 448 k.c., jakim jest również udzielenie pokrzywdzonemu satysfakcji. Jest to zaś możliwe „wtedy, gdy wysokość zasądanego zadośćuczynienia pieniężnego będzie dla sprawcy naruszenia i/lub innej osoby odpowiedzialnej za naruszenie odczuwalną «sankcją» majątkową”.

Raz jeszcze należy podkreślić, że zaprezentowane powyżej stanowisko kompromisowe różni się od stanowiska uznającego, że zadośćuczynienie pieniężne pełni nie tylko funkcję kompensacyjną, ale również uzupełniającą – represyjną. Negowane przez nas stanowisko zakłada bowiem otwarcie na kryteria oderwane od funkcji kompensacyjnej, takie jak sytuacja majątkowa podmiotu odpowiedzialnego. Nadto stopień winy sprawcy przynajmniej w części przypadków jest oderwany od kontekstu

represji. Odpowiedzialność z tytułu mobbingu spoczywa bowiem na pracodawcy, który zazwyczaj nie jest rzeczywistym sprawcą zachowań niepożądanych. Oparcie się na uzupełniającej funkcji represyjnej prowadziłoby do niedającego się zaakceptować wniosku, że stopień winy może mieć znaczenie jedynie wówczas, gdy należy go wiązać z zachowaniem pracodawcy.

Cywilistyczne czynniki wpływające na wysokość zadośćuczynienia pieniężnego

Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z 29 marca 2007 r. (II PK 228/06, OSNP 2008/9–10, poz. 126) – mobbing jest kwalifikowanym deliktem prawa pracy, a sankcje za jego stosowanie są zdarzeniami prawa pracy. Wobec tego sądy pracy sprawy go dotyczące osądzają przede wszystkim na podstawie art. 94³ k.p., chociaż kierują się dorobkiem judykatury cywilistycznej. Konsekwencją tej wytycznej jest to, aby w procesie ustalania odpowiednich kwot tytułem zadośćuczynienia za krzywdę spowodowaną mobbingiem sądy pracy kierowały się zasadami i kryteriami wypracowanymi w judykaturze sądów cywilnych przy ustalaniu odpowiednich sum tytułem zadośćuczynienia, zasądzanych na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego (Tomaszewska, 2025, s. 866).

Takie podejście znalazło wyraźne potwierdzenie w wyroku SN z 4 lipca 2023 r., III PSKP 11/22, w którym Sąd Najwyższy zaakcentował, że przy ustalaniu wysokości zadośćuczynienia z art. 94³ § 3 k.p. celowe jest stosowanie zasad i kryteriów ukształtowanych w judykaturze cywilnej. Podstawowym kryterium pozostaje rozmiar cierpień psychicznych i fizycznych pracownika, przy czym nie chodzi o zobiektywizowany ból i cierpienie ani o automatyczne powiązanie wysokości świadczenia z procentowym uszczerbkiem na zdrowiu. Istotne znaczenie ma indywidualny sposób przeżywania krzywdy przez pracownika: jak głęboko negatywne skutki zostały przez niego odczute i jaki wpływ mobbing wywarł na jego życie osobiste i zawodowe. W tym kontekście bierze się pod uwagę takie czynniki, jak nieodwracalność następstw, czas trwania cierpienia, możliwość odbudowania życia osobistego i zawodowego, poczucie nieprzydatności społecznej czy bezradności życiowej. Podkreślono także konieczność oceny wpływu mobbingu na wszystkie sfery życia pracownika, w tym na relacje rodzinne.

Odszkodowanie i zadośćuczynienie – konkurencja czy komplementarność

Zagadnienie kryteriów wysokości adekwatnego w realiach danej sprawy zadośćuczynienia zależy też od drugiego systemowego czynnika – to jest relacji między zadośćuczynieniem a odszkodowaniem regulowanym w art. 94³ § 4 k.p. Zgodnie z postulatem racjonalnego prawodawcy nie mogą one dotyczyć tego samego zakresu wycinka odpowiedzialności.

Punktem wyjścia jest geneza regulacji. Nowelizacja z 2003 r., obowiązująca od 1 stycznia 2004 r., wprowadziła do Kodeksu pracy art. 94³ k.p., ustanawiając dwa odrębne środki ochrony: zadośćuczynienie za krzywdę

w razie rozstroju zdrowia (art. 94³ § 3 k.p.) oraz odszkodowanie, lecz wyłącznie w razie rozwiązania umowy przez pracownika z powodu mobbingu (art. 94³ § 4 k.p.). Taki model pozostawiał lukę dla szkód majątkowych pracownika, który – mimo doznanego mobbingu – nadal pozostawał w zatrudnieniu. W realiach tego ówczesnego stanu prawnego judykatura łądziła ostrą linię demarkacyjną między uszczerbkiem niemajątkowym a majątkowym: w wyroku z 29 marca 2007 r. (II PK 228/06) Sąd Najwyższy dopuścił, by zadośćuczynienie obejmowało również pewne koszty leczenia, co dziś należy odczytywać jako ochronną reakcję na ograniczenia konstrukcyjne art. 94³ § 4 k.p., a nie jako trwałe „przemieszczenie” funkcji obu świadczeń.

Przełom przyniosła nowelizacja obowiązująca od 7 września 2019 r., która rozszerzyła zakres art. 94³ § 4 k.p., przyznając odszkodowanie także wtedy, gdy pracownik doznał mobbingu, niezależnie od rozwiązania umowy. Jednocześnie utrzymano dolny próg tego roszczenia („co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę”), pełniący funkcję gwarancyjną, wzmacniającą skuteczność ochrony w sprawach, w których precyzyjne wyliczenie szkody bywa utrudnione. Zmiana ta przywróciła spójny podział ról: zadośćuczynienie zostało trwale przypisane do krzywdy (uszczerbku niemajątkowego) w razie rozstroju zdrowia, a odszkodowanie – do szkody majątkowej pozostającej w normalnym związku przyczynowym z mobbingiem.

W aktualnym stanie prawnym komplementarność bez dublowania polega na tym, że zadośćuczynienie z art. 94³ § 3 k.p. służy naprawieniu uszczerbku niemajątkowego i jest miarkowane według cywilistycznych kryteriów (natężenie i czas trwania cierpień, ich nieodwracalność, wpływ na życie prywatne i zawodowe, potrzeba przywrócenia poszkodowanemu równowagi emocjonalnej). Odszkodowanie z art. 94³ § 4 k.p. obejmuje uszczerbek majątkowy (*damnum emergens* i *lucrum cessans*), przy czym dolny próg działa jako ryczałt gwarancyjny – może zostać zasądzony, gdy wykazanie pełnej wysokości szkody jest utrudnione, a w razie udowodnienia większego rozmiaru szkody sąd orzeka odpowiednio wyższą kwotę. Z tych założeń wprost wynika zakaz podwójnej kompensacji: roszczenia mogą być dochodzone łącznie tylko wtedy, gdy kompensują odmienne kategorie uszczerbku; elementy majątkowe (np. koszty leczenia, dojazdów czy terapii) nie powinny być „dorzucane” do zadośćuczynienia, lecz rozliczane w ramach odszkodowania, zaś świadczenie ryczałtowe podlega zaliczeniu na poczet odszkodowania „pełnego”, aby uniknąć dublowania kompensacji.

W tym miejscu wybrzmiewa dodatkowy, systemowy argument na rzecz spójności całej konstrukcji: zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę w aktualnym stanie prawnym (nie uwzględniającym projektu UD183) nie może pełnić funkcji represyjnej. Funkcję tę – w zakresie potrzebnym dla zapewnienia realnej efektywności ochrony – realizuje w części odszkodowanie z art. 94³ § 4 k.p., właśnie poprzez wbudowany dolny próg oraz możliwość zasądzenia kwoty gwarancyjnej, gdy ścisła kalkulacja szkody jest obiektywnie trudna. I właśnie na tym

polega odmienność prawa pracy od prawa cywilnego. Oba roszczenia dotyczą innych konsekwencji mobbingu: zadośćuczynienie kompensuje krzywdę, natomiast odszkodowanie naprawia szkodę w majątku i – dzięki konstrukcji minimum – wypełnia także funkcję odstraszająco-prewencyjną wymaganą dla szczelności systemu, bez wypaczania kompensacyjnej istoty zadośćuczynienia. Takie rozłożenie ról eliminuje potrzebę włączania do zadośćuczynienia elementów „sankcyjnych” i zabezpiecza wymóg niedublowania kompensacji.

Konsekwencje interpretacyjne i praktyczne są jasne. Po pierwsze, elementy majątkowe związane z następstwami zdrowotnymi mobbingu (w tym koszty leczenia, rehabilitacji, dojazdów czy dodatkowej opieki) należy kwalifikować w ramach odszkodowania z art. 94³ § 4 k.p., a nie w ramach zadośćuczynienia, którego przedmiotem pozostaje krzywda. Po drugie, tak rozumiany podział funkcji harmonizuje prawo pracy z kodeksowym rozróżnieniem szkody majątkowej i niemajątkowej oraz metod ich naprawienia, co wzmacnia przewidywalność rozstrzygnięć i eliminuje ryzyko „mieszania” funkcji świadczeń. Po trzecie, komplementarność obu roszczeń pozostaje aktualna niezależnie od umyślności zachowań sprawcy; obiektywny wzorzec mobbingu wyznacza granice odpowiedzialności pracodawcy, zaś przedmiot kompensacji determinuje dobór właściwego roszczenia. Wreszcie, praktyczną rolę pełni dolny próg odszkodowania – ułatwiający zasądzenie kwoty gwarancyjnej, gdy ścisłe oszacowanie szkody jest trudne – przy niezmiennym założeniu, że wykazany większy rozmiar szkody prowadzi do pełniejszej kompensaty na zasadach ogólnych. Całość rozwiązań domyka system ochrony bez naruszania zasady niedublowania świadczeń.

Podsumowując, po 7 września 2019 r. zadośćuczynienie (art. 94³ § 3 k.p.) i odszkodowanie (art. 94³ § 4 k.p.) tworzą spójny układ komplementarny: pierwsze służy kompensacji krzywdy, drugie – kompensacji szkody majątkowej oraz w wymaganym zakresie realizuje efekt odstraszający poprzez konstrukcję minimum. Historyczne „wmieszanie” elementów majątkowych do zadośćuczynienia – akceptowane wyjątkowo na tle stanu prawnego sprzed 2019 r. – nie znajduje już uzasadnienia *de lege lata*. Taki porządek przywraca systemową klarowność, zgodność z cywilistyczną konstrukcją naprawienia szkody i spójność z przyjętą w artykule tezą, że zadośćuczynienie ma charakter kompensacyjny, a nie represyjny.

Rozstrój zdrowia jako granica ochrony i źródło dualizmu podstaw roszczeń o zadośćuczynienie

Artykuł 94³ § 3 k.p. przyznaje pracownikom, którzy wskutek mobbingu doznali rozstroju zdrowia, prawo do zadośćuczynienia pieniężnego od pracodawcy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowano pogląd, iż chodzi tu o rozstrój kwalifikowany w kategoriach medycznych, wymagający potwierdzenia opinią biegłych i niepodlegający ocenie wyłącznie na podstawie subiektywnych odczuć pracownika. Już w wyroku z 7 maja 2009 r. (III PK 2/09, OSNP 2011/1-2/5) Sąd Najwyższy

wyraźnie stwierdził, że „prawo do zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę służy pracownikowi od pracodawcy pod warunkiem doznania rozstroju zdrowia kwalifikowanego w kategoriach medycznych. Nie jest w tym przypadku wystarczające wykazanie następstw w sferze psychicznej poszkodowanego, takich jak uczucie smutku, przygnębienia, żalu i innych negatywnych emocji, czy też jak stanowi art. 448 k.c. - naruszenia dobra osobistego. Dlatego roszczenie ofiary mobbingu o zadośćuczynienie krzywdzie na podstawie art. 94³ § 3 k.p. aktualizuje się wyłącznie w sytuacji, gdy zostanie udowodniony skutek w postaci rozstroju zdrowia”. W orzeczeniu z 10 października 2012 r. (II PK 68/12) Sąd Najwyższy doprecyzował, że zadośćuczynienie z art. 94³ § 3 k.p. przysługuje jedynie z tytułu rozstroju zdrowia wywołanego właśnie przez mobbing, a nie rozstroju jedynie ogólnie „związanego z pracą”. Sąd Najwyższy akcentuje konieczność wykazania związku przyczynowego pomiędzy działaniami mobbingowymi a powstałym zaburzeniem zdrowia..

Z perspektywy systemowej rozwiązanie przyjęte w art. 94³ § 3 k.p. budzi istotne wątpliwości. Konstrukcja ta uzależnia dostęp do kompensacji krzywdy od wykazania medycznie stwierdzonego rozstroju zdrowia, co prowadzi do konsekwencji trudnych do obrony w świetle zasady spójności prawa prywatnego i funkcji ochronnej prawa pracy. W praktyce oznacza to, że pracownik, który doświadczył długotrwałego nękania, zastraszania czy izolowania, ale zachował odporność psychiczną i nie doznał medycznie stwierdzonego rozstroju zdrowia, nie ma prawa do zadośćuczynienia. Natomiast pracownik bardziej podatny, u którego takie same działania wywołały zaburzenia zdrowotne, może skutecznie dochodzić roszczeń. Taki rezultat wprowadza arbitralne zróżnicowanie ochrony ze względu na cechy indywidualne ofiary, a nie ze względu na obiektywną naganność i intensywność zachowań naruszających godność pracowniczą. Aksjologicznie jest to rozwiązanie niekonsekwentne. Z jednej strony ustawodawca deklaruje wolę przeciwdziałania zjawiskom godzącym w dobra osobiste pracownika (art. 11¹ k.p.), z drugiej – poprzez konstrukcję przesłanki rozstroju zdrowia – wyłącza ochronę w przypadkach realnego naruszenia tych dóbr, jeśli nie przełożyło się ono na medycznie potwierdzony uszczerbek. Co więcej, powstaje tu wyraźna niespójność: samo istnienie mobbingu ocenia się według obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, a więc w oderwaniu od subiektywnych odczuć jednostki, podczas gdy możliwość dochodzenia zadośćuczynienia uzależniono od indywidualnej, subiektywnej reakcji pracownika w postaci rozstroju zdrowia. W efekcie ciężar dowodu zostaje przesunięty z wykazania samego naruszenia sfery niemajątkowej (poniżenia, upokorzenia, naruszenia godności) na wykazanie jego klinicznego następstwa. Na tym tle szczególnie wyraźny jest kontrast z prawem cywilnym, w którym zadośćuczynienie przysługuje za doznanie krzywdy niematerialnej. Artykuł 448 k.c. przyznaje zadośćuczynienie za naruszenie dóbr osobistych bez wymogu wykazania rozstroju zdrowia — wystarczające jest udowodnienie samego naruszenia i powstania krzywdy w sferze niemajątkowej.

Tymczasem prawo pracy, które z założenia powinno oferować pracownikowi szerszą ochronę, przyjęło model znacznie bardziej restrykcyjny, uzależniając możliwość dochodzenia zadośćuczynienia od udowodnienia medycznie stwierdzonego rozstroju zdrowia. Powoduje to swoistą anomalię systemową: regulacja mająca wzmacniać gwarancje pracownicze w praktyce zawęża ochronę w stosunku do rozwiązań cywilistycznych.

Dlatego też w literaturze, w nawiązaniu do orzecznictwa Sądu Najwyższego, podkreśla się, że wprowadzenie do Kodeksu pracy regulacji dotyczącej mobbingu nie wyłączyło możliwości dochodzenia przez pracownika roszczeń na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego. Podstawy odpowiedzialności cywilnej mogą być bowiem stosowane w sytuacjach, gdy mobbing nie doprowadził do rozstroju zdrowia pracownika albo gdy doszło do naruszenia jego dóbr osobistych (art. 11¹ k.p. w związku z art. 23 i 24 k.c. oraz art. 300 k.p.), ale zachowania te nie spełniają wszystkich ustawowych znamion mobbingu (Tomaszewska, 2025, s. 865).

W rezultacie powstaje stan swoistej dwoistości: pracownik, który doznał mobbingu, może dochodzić zadośćuczynienia z dwóch różnych podstaw prawnych – jeśli doszło do rozstroju zdrowia, podstawą roszczenia jest art. 94³ § 3 k.p., natomiast w razie braku rozstroju zdrowia pozostają ogólne przepisy Kodeksu cywilnego. Oznacza to, że prawo pracy, które miało tworzyć kompleksowy mechanizm ochrony przed mobbingiem, faktycznie odsyła pracownika do reżimu prawa cywilnego, jeśli nie spełni on restrykcyjnej przesłanki rozstroju zdrowia. Taka konstrukcja osłabia funkcję ochronną prawa pracy i wprowadza trudny do obrony dualizm regulacyjny, w którym zadośćuczynienia można dochodzić zarówno wtedy, gdy wystąpił rozstrój zdrowia, jak i wówczas, gdy do niego nie doszło – ale z dwóch odmiennych podstaw normatywnych.

De lege ferenda należałoby usunąć przesłankę rozstroju zdrowia z art. 94³ § 3 k.p. Po pierwsze, prawo pracy, które powinno zapewniać szerszą ochronę pracownikowi, w rzeczywistości uzależnia zadośćuczynienie od kryteriów bardziej rygorystycznych niż ogólne przepisy prawa cywilnego (art. 448 k.c.). Po drugie, wymóg medycznego potwierdzenia rozstroju zdrowia nadmiernie uzależnia ochronę od diagnozy lekarskiej, przesuwając punkt ciężkości z obiektywnego stwierdzenia mobbingu na indywidualną podatność psychiczną. Po trzecie, utrwała dualizm podstaw prawnych – gdy doszło do rozstroju zdrowia stosuje się kodeks pracy, a w pozostałych przypadkach pracownik musi sięgać do kodeksu cywilnego – co osłabia przejrzystość i funkcję ochronną regulacji. Dlatego też z aprobatą należy podejść do usunięcia analizowanego warunku zadośćuczynienia pieniężnego w projekcie zmian art. 94³ k.p. (projekt UD183 z 2025 r.).

Projekt zmian przepisów dotyczących mobbingu a kwestia zadośćuczynienia pieniężnego

Dotychczasowe rozważania można podsumować w sposób następujący: kwestia kryteriów wysokości

zadośćuczynienia pieniężnego zależy od analiz systemowych. Wymagają one wzmoczonego wysiłku ze względu na eklektyzm prawa pracy. Ich efektem jest przyporządkowanie stopnia winy sprawcy mobbingu (którym niekoniecznie musi być odpowiadający za mobbing pracodawca) do elementów składających się na komponent kompensacyjny zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Dotychczasowe ustalenia mogą zostać jednak w przyszłości zanegowane na skutek ewentualnych zmian w wyniku procedowania projektu ustawy nowelizującej art. 94³ k.p. (UD183 – projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy w wersji z 15 stycznia 2025 r., 30 maja 2025 r. i 30 stycznia 2026 r. <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12393651/katalog/13106707#13106707>). Projekt ten sprawia wrażenie pozbawionego od samego początku jasno określonej i spójnej koncepcji, czego wyrazem jest jego istotna ewolucja w kolejnych wersjach. Z tej perspektywy – w analizowanym w artykule aspekcie – nie spełnia on zasad prawidłowej legislacji. W istocie jedynym rozwiązaniem zasługującym na aprobatę pozostaje propozycja usunięcia przesłanki rozstroju zdrowia jako warunku przyznania zadośćuczynienia za mobbing. Najistotniejsze wydaje się to, że wprowadza on zmianę paradygmatu funkcjonującego w prawie pracy, zgodnie z którym zadośćuczynienie pieniężne skupiało się na funkcji kompensacyjnej, a pewne elementy represyjne objęte były odszkodowaniem. Projekt odwraca to systemowe założenie i już wprost wskazuje, że zadośćuczynienie pieniężne powinno pełnić również funkcję represyjną, by stanowiło skuteczny element odstraszania. Uzasadnienie projektu (w ostatecznej wersji) w ogóle nie odnosi się do tych elementów systemowych i wydaje się nie dostrzegać zmiany systemowej w tym zakresie.

Przed wszystkim w wersji z 15 stycznia 2025 r. projekt przewidywał minimalną dolną granicę zadośćuczynienia pieniężnego na poziomie sześciokrotności wynagrodzenia oraz możliwość dodatkowego żądania odszkodowania. W uzasadnieniu projektu z 15 stycznia 2025 r. pomyłono zadośćuczynienie i odszkodowanie, pełnione przez nie funkcje oraz dyskryminację z mobbingiem. I tak w projektowanym § 10 art. 94³ k.p. przewidziano, że „pracownik, który doznał mobbingu ma prawo dochodzić od pracodawcy zadośćuczynienia w wysokości nie niższej niż wysokość wynagrodzenia za okres 6 miesięcy lub odszkodowania”. Projektodawca zamienił zatem odszkodowanie i zadośćuczynienie (w porównaniu do istniejącej regulacji) w tym sensie, że dolną granicę przeniósł z odszkodowania (jedenokrotność wynagrodzenia) do zadośćuczynienia (sześciokrotność wynagrodzenia). Jednocześnie w uzasadnieniu projektu z 15 stycznia 2025 r. projektodawca wskazał, że celem zmian, obejmujących także art. 18^{3d} jest „zdefiniowanie roszczeń pracowniczych w przypadku naruszenia zasad równego traktowania oraz mobbingu”. Problem polega jednak na tym, że art. 18^{3d} nie dotyczy mobbingu, lecz wyłącznie roszczeń z tytułu dyskryminacji. W uzasadnieniu z 15 stycznia 2025 r. pomyłono więc dwa różne reżimy ochronne. Dalej projektodawca twierdził,

że w ten sposób ustawodawca rzekomo „zdefiniował kompensację szkody majątkowej przez odszkodowanie, a szkody niemajątkowej (krzywdy) przez zadośćuczynienie”. To założenie jest całkowicie chybione, ponieważ rozróżnienie między kompensacją szkody majątkowej a niemajątkowej funkcjonuje w polskim prawie od ponad dwóch stuleci i nie wymagało żadnej ingerencji ustawodawcy na gruncie prawa pracy. W uzasadnieniu z 15 stycznia 2025 r. stwierdzono przy tym, że „zdefiniowano dolny próg wysokości zadośćuczynienia za stosowanie mobbingu jako wynagrodzenia minimalnego za okres 6 miesięcy, uznając, że nękanie, które ma charakter uporczywy, nie może być rekompensowane zadośćuczynieniem pieniężnym opiewającym jedynie na kwotę jednokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę”. Jest to nie tylko wewnętrznie sprzeczne (zadośćuczynienie nigdy nie miało ustawowego progu minimalnego), lecz także dowodzi nieporozumienia projektodawcy co do obowiązujących regulacji: obecny próg dotyczy wyłącznie odszkodowania, i to w formie minimum gwarancyjnego, a nie maksymalnego. Tym samym uzasadnienie wprowadzało czytelnika w błąd, bo sugerowało, że dotychczasowe przepisy ograniczały zadośćuczynienie do jednokrotności minimalnego wynagrodzenia, czego w istocie nigdy nie przewidywano.

O braku staranności projektodawcy świadczy to, że w kolejnej wersji projektu (z 30 maja 2025 r.) minimalny próg zadośćuczynienia podniesiono z sześciokrotności do dwunastokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę (§ 11 art. 94³ k.p. w wersji projektowanej) bez jakiegokolwiek uzasadnienia (w porównaniu do poprzedniej wersji). Projektodawca ograniczył się wówczas jedynie do powtórzenia ogólnikowych twierdzeń o potrzebie zwiększenia skuteczności ochrony, bez wskazania kryteriów pozwalających na przyjęcie właśnie takiej wielokrotności. Można odnieść wrażenie, że wysokość progu w projekcie z 30 maja 2025 r. została ustalona w sposób arbitralny, równie dobrze mogłaby to być dowolna inna wielokrotność wynagrodzenia. Warto zauważyć, że kolejna wersja uzasadnienia projektu usuwa już wadliwy fragment dotyczący art. 18^{3d} k.p., w którym wcześniej błędnie wskazywano na konieczność „zdefiniowania szkody majątkowej i niemajątkowej w przypadku mobbingu. Projektodawca dostrzegł w końcu, że przepis ten nie dotyczy mobbingu. W sposób nieuprawniony jako uzasadnienie projektowanej zmiany, zmierzającej do realizacji funkcji odstraszającej (strona 8 OSR z 30 maja 2025 r.) powołano się na wyrok SN z 8 sierpnia 2017 r. I PK 206/16 (LEX nr 2333062), w którym to wyroku Sąd Najwyższy wyraźnie opowiedział się przeciwko funkcji odstraszającej w ramach zadośćuczynienia. Nadto w drugiej wersji projektu z 30 maja 2025 r. pozostawiono błędną argumentację, że dotychczasowy próg zadośćuczynienia w wysokości jednokrotności miesięcznego wynagrodzenia jest zbyt niski (prawo pracy nigdy nie przewidywało takiego progu). Także w Ocenie Skutków Regulacji z 30 maja 2025 r. zamieszczono na ten temat dość długi wywód, który jednoznacznie wskazuje, że projektodawcy myli się zadośćuczynienie i odszkodowanie.

Ostatecznie część wadliwości wyeliminowano w wersji projektu z 30 stycznia 2026 r. W oddzielnym dokumencie (Analiza zasadności proponowanej wysokości minimalnego zadośćuczynienia za mobbing) wprost przyznano, że zadośćuczynienie „może, a nawet w przekonaniu projektodawcy, powinno realizować także cele represyjne i prewencyjne, obok kompensacyjnych”. W ten sposób projektodawca zamierza dokonać istotnej zmiany w dotychczasowym systemie. Rzeczywiście w wypadku wprowadzenia minimalnej wysokości zadośćuczynienia, z założenia instrument ten zaczyna pełnić również funkcję represyjną, albowiem kwota gwarancyjna może być w wielu wypadkach wyższa niż wymagana do naprawienia rzeczywiście doznanego uszczerbku niemajątkowego (krzywdy). Dopiero po roku prac legislacyjnych projektodawca wskazał wreszcie uzasadnienie wysokości minimalnego zadośćuczynienia, wskazując, że sześciokrotność minimalnego wynagrodzenia (minimalna kwota zadośćuczynienia) odpowiada w istocie trzykrotności przeciętnego wynagrodzenia. Kwota ta pojawia się zaś niekiedy w ramach roszczeń przysługujących pracownikowi związanych z wysokością wynagrodzenia za okres trzech miesięcy wypowiedzenia. W tym zakresie projekt w końcu zawiera akceptowalne uzasadnienie.

O ile należy zaakceptować ewentualną decyzję ustawodawcy, który jest uprawniony do zmiany założeń systemowych (przejęcie przez zadośćuczynienie pieniężne funkcji represyjnej), o tyle wątpliwości budzi to, że projektodawca wydaje się nie dostrzegać dotychczasowego kierunku rozwoju prawa pracy. Przyznać oczywiście należy, że część orzecznictwa dopuszczała dodatkową funkcję represyjną zadośćuczynienia pieniężnego – ale nie wydaje się, by ta linia była dominująca.

Nowe rozwiązanie (zmiana ustawień systemowych w zakresie przejęcia przez zadośćuczynienie pieniężne funkcji represyjnych i odstrasżających) prowadzi dodatkowo do nieproporcjonalnego uprzywilejowania krzywdy doznanej w stosunku pracy w porównaniu z naruszeniami dóbr osobistych dochodzonymi na podstawie prawa cywilnego czy z sytuacją osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Trudno zrozumieć dlaczego polski ustawodawca, nie będąc do tego zmuszonym przez prawo unijne, wychodzi niejako przed szereg i obejmuje pracownika szczególnym przywilejem, a odmawia taryfikatora zadośćuczynienia pieniężnego, np. w stosunku do osoby dotkniętej rozciągniętym w czasie znęcaniem w stosunkach rodzinnych, ofiarom *deep fake*, czy osobom poszkodowanym w wypadkach komunikacyjnych, których rozstrój zdrowia może mieć daleko większe skutki niż mobbing. W wymienionych przypadkach orzecznictwo cywilne wypracowało adekwatne do rozmiaru szkody niemajątkowej metody ustalania wysokości zadośćuczynienia pieniężnego. W przypadku mobbingu projektodawca wydaje się odmawiać takiego zaufania orzecznictwu. Nawet jeśli ma do tego prawo (już jako ustawodawca), to powstaje pytanie czy zdaje sobie sprawę z napięć systemowych, które to spowoduje w przypadkach wykraczających poza prawo pracy.

Podsumowując: projektodawca sprawia wrażenie podmiotu, który nie uwzględnia ogólnych założeń

systemowych. Przyjęcie nowelizacji w jej zaprezentowanym kształcie prowadziłoby również wprost do zanegowania kompensacyjnej funkcji zadośćuczynienia pieniężnego. Wprowadzenie minimalnego progu zadośćuczynienia – w miejsce dotychczasowego progu odszkodowania – oznaczałoby, że sąd, rozpoznając konkretną sprawę, mógłby w istocie pominąć indywidualny wymiar krzywdy pracownika, ograniczając się do mechanicznego zastosowania ustawowego kryterium (sześciokrotności minimalnego wynagrodzenia). W takim modelu znaczenie stopnia winy sprawcy bądź podmiotu odpowiedzialnego uległoby marginalizacji. Co więcej, wobec braku przewidzianych w projekcie mechanizmów miarkowania wysokości świadczenia, sąd mógłby ewentualnie odwołać się jedynie do art. 440 k.c., którego stosowanie ogranicza się do relacji między osobami fizycznymi i nie przystaje do stosunków pracowniczych. Tego rodzaju regulacja prowadziłaby zatem do pełnej autonomizacji zadośćuczynienia pieniężnego w prawie pracy, pozbawionej spójności z ogólnymi zasadami prawa cywilnego. Projektodawca, kierując się regułami racjonalnej legislacji, powinien unikać wprowadzania rozwiązań nieprzemyślnych w kontekście systemowym i pozbawionych przewidywalnych skutków normatywnych w odniesieniu do obciążeń pracodawców, którzy będą musieli liczyć się z taryfikatorem represyjnym, oderwanym w niektórych wypadkach od samego rozmiaru szkody niemajątkowej.

Wnioski końcowe

Analiza prowadzi do kilku zasadniczych wniosków.

1) Mobbing w rozumieniu art. 94³ k.p. należy traktować jako zjawisko obiektywne, niezależne od umyślności sprawcy. Odpowiedzialność pracodawcy ma charakter ryzyka organizacyjnego i opiera się na ocenie zachowań przez pryzmat „ofiary rozsądnej”, co znajduje trwałe potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego.

2) Obecny stan prawny pozwala na jednoznaczne rozdzielenie dwóch podstawowych roszczeń: zadośćuczynienia, które kompensuje uszczerbek niemajątkowy (krzywdę), oraz odszkodowania, które obejmuje szkody majątkowe. Takie ujęcie umożliwia eliminację wcześniejszych niejasności interpretacyjnych i harmonizuje prawo pracy z konstrukcjami wypracowanymi na gruncie prawa cywilnego.

3) Przesłanka rozstroju zdrowia jako warunek dochodzenia zadośćuczynienia w art. 94³ § 3 k.p. prowadzi do nieuzasadnionego różnicowania sytuacji pracowników i powinna zostać zniesiona *de lege ferenda*. Prawo pracy – jako dziedzina mająca na celu wzmocnienie ochrony pracownika – nie powinno uzależniać kompensacji krzywdy od diagnozy lekarskiej, podczas gdy ogólne przepisy prawa cywilnego (art. 448 k.c.) takiego wymogu nie przewidują.

4) Wysokość zadośćuczynienia powinna być ustalana w oparciu o rozmiar i intensywność krzywdy oraz jej wpływ na życie zawodowe i prywatne pracownika, przy jednoczesnym wyłączeniu czynników majątkowych,

które należy kwalifikować w ramach odszkodowania. W tym kontekście istotną rolę odgrywa stopień winy sprawcy oraz poczucie satysfakcji poszkodowanego z orzeczonej kwoty, co pozwala zrealizować funkcję kompensacyjną w sposób pełniejszy.

5) Komplementarność roszczeń z art. 94³ § 3 i § 4 k.p. wymaga rygorystycznego zakazu podwójnej kompensacji. Każde z tych roszczeń ma odrębny przedmiot ochrony, a ich zestawienie tworzy spójny mechanizm dochodzenia roszczeń w przypadkach mobbingu.

6) Krytycznej oceny wymaga projekt nowelizacji art. 94³ k.p. (UD183) w wersji z 30 stycznia 2026 r., który – poprzez wprowadzenie minimalnego progu

zadośćuczynienia oraz wyraźne nadanie mu funkcji represyjno-prewencyjnej – prowadzi do istotnej zmiany dotychczasowych założeń systemowych w prawie pracy w zakresie funkcji zadośćuczynienia pieniężnego. Projektodawca nie uwzględnił przy tym konsekwencji systemowych tej zmiany, w szczególności napięć z cywilistycznym ujęciem zadośćuczynienia jako świadczenia o zasadniczo kompensacyjnym charakterze. Wprowadzenie ustawowego minimum zadośćuczynienia może w praktyce prowadzić do mechanicznego zasądzania kwot oderwanych od indywidualnego rozmiaru krzywdy, a tym samym do zanegowania kompensacyjnej funkcji tego świadczenia.

Bibliografia/References

- Domański, L. (1936). *Instytucje Kodeksu zobowiązań. Komentarz teoretyczno-praktyczny. Część ogólna*, Warszawa.
- Dörre-Kolasa, D. (2014). W: A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. C.H.Beck.
- Gersdorf, M., Zwolińska, A. (2024). W: W. Ostaszewski, M. Raczkowski, K. Rączka, M. Gersdorf, A. Zwolińska, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. IV. Wolters Kluwer.
- Kaliński, M. (2014). *Szkoda na mieniu i jej naprawienie*. C.H.Beck.
- Kurosz, K., Kurzynoga, M. (2024). Przedawnienie roszczeń w dyrektywie 2023/970 a ochrona prawa pracownika do równego wynagrodzenia, *Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej*, 5(22).
- Maniewska, E. (2023). Przesłanki mobbingu najnowsze orzecznictwo Sądu Najwyższego, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (4). DOI: 10.33226/0032-6186.2023.4.8
- Maniewska, E. (2025). W: K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, LEX/el. Art. 94(3).
- Raczkowski, M. (2011). Zadośćuczynienie jako sankcja w odpowiedzialności kontraktowej z perspektywy prawa pracy, *Przegląd Prawa Handlowego* (12)
- Safjan, M. (2004). Naprawienie krzywdy niemajątkowej w ramach odpowiedzialności *ex contractu*. W: M. Pyziak- Szafnicka (red.), *Odpowiedzialność cywilna. Księga pamiątkowa ku czci Profesora Adama Szpunara*. Kraków.
- Skąpski, M. (2010). Mobbing - zadośćuczynienie za krzywdę doznaną przez pracownika na skutek mobbingu - kryteria ustalania wysokości zadośćuczynienia. Głos do wyroku SN z dnia 29 marca 2007 r., II PK 228/06, *Orzecznictwo Sądów Polskich* (6).
- Sobczyk, A. (2015). Mobbing a przeciwdziałanie mobbingowi. Dyskryminacja a przeciwdziałanie dyskryminacji, *Monitor Prawa Pracy* (4).
- Szewczyk, H. (2018). Odpowiedzialność pracodawcy z tytułu mobbingu w stosunkach pracy. Głos do wyroku SN z 21.04.2015 r., II PK 149/14, *Glosa* (3).
- Szpunar, A. (1999). *Zadośćuczynienie za szkodę niemajątkową*. Wydawnictwo Branta.
- Tomaszewska M. (2025). W: K. W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 94–304(5)*, wyd. VII. Wolters Kluwer.
- Zwolińska, A. (2023). Obowiązek przeciwdziałania a odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy za dyskryminację oraz mobbing pracownika, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (4). DOI: 10.33226/0032-6186.2023.4.3

Krzysztof Kurosz, doktor nauk prawnych, adiunkt zatrudniony na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego. Sędzia orzekający w XXII Wydziale Własności Intelektualnej Sądu Okręgowego w Warszawie. Autor ponad 50 publikacji dotyczących prawa cywilnego, ochrony dóbr osobistych i prawa własności intelektualnej, w tym dwóch monografi

Krzysztof Kurosz, an assistant professor, employed at the Faculty of Law and Administration of the University of Lodz. Krzysztof Kurosz is a judge at the XXII Intellectual Property Division of the District Court in Warsaw. Author of over 50 publications on civil law, protection of personal rights and intellectual property law, including two monographs

Małgorzata Kurzynoga, doktor habilitowana nauk prawnych, profesor Uniwersytetu Łódzkiego, zatrudniona na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego. Radca prawny. Autorka ponad 80 publikacji dotyczących polskiego i europejskiego prawa pracy, w tym dwóch monografi.

Małgorzata Kurzynoga, professor at the University of Lodz, employed at the Faculty of Law and Administration of the University of Lodz. Attorney-at-law. Author of over 80 publications on Polish and European labor law, including two monographs