

stosunków pracy oraz ich przedstawicieli. Wreszcie część trzecia – diagnoza obecnej rzeczywistości, zastosowania obowiązującego modelu w praktyce zakładowej.

Użyty w tytule w liczbie mnogiej zwrot: „modele wynagrodzenia za pracę”, to swoisty skrót myślowy. Z jednej strony ukazuje przyjęty w Kodeksie pracy algorytm kształtowania wynagrodzenia za pracę wedle znaczenia leksykalnego. W języku potocznym termin „model” ma kilka znaczeń. Oznacza m.in. wzór, wedle którego coś jest lub też ma być wykonywane (Sobol, 2002, s. 469). Z drugiej strony powoduje ważne implikacje. Najpierw, w Polsce Ludowej, odnoszące się do pracowników sektora uspołecznionego. W późniejszym okresie do pracowników sektora publicznego i prywatnego, do których tytułowy model znajduje zastosowanie z różnym stopniem nasilenia. Antycypując dalsze rozważania, już w tym miejscu wskazać należy, że do połowy 1996 r. Kodeks pracy nie posługiwał się pojęciem „pracodawca”, ale „zakład pracy”. Zakłady pracy były podzielone, zasadniczo według kryterium własności, na uspołecznione i nieuspołecznione. Istnienie tych drugich marginalizowano ze względów ideologicznych. Kodeks pracy w państwie socjalistycznym znajdował zastosowanie w większym stopniu do pracowników sektora uspołecznionego niż nieuspołecznionego (Szubert, 1976, s. 63–64). Na początku czerwca 1996 r. zastąpiono pojęcie „zakład pracy” terminem „pracodawca”². Wówczas, również dotychczasowy model wynagrodzenia za pracę uległ rozpadowi. Natomiast „nowy”, znalazł zastosowanie w równym stopniu, tak dla pracowników sektora publicznego, jak również prywatnego. Zasadniczo jednak, poza zakresem oddziaływania „nowego” modelu, znaleźli się pracownicy zaliczani to tzw. sfery budżetowej. Dla nich wynagrodzenie za pracę jest kształtowane tzw. metodą administracyjną, w drodze aktów normatywnych (Nowik, 2014, s. 30–31)³.

Pierwotny model wynagrodzenia za pracę

Jednym z niewielu przepisów, których brzmienie uległo tylko nieznacznej modyfikacji, w ciągu pięćdziesięciu lat obowiązywania Kodeksu pracy, jest art. 22 § 1⁴. Jego końcowa treść nie uległa żadnej zmianie wobec wersji pierwotnej⁵. Przepis ten do chwili obecnej wskazuje na wynagrodzenie, bez łącznika „za pracę”, podkreślając odpłatny charakter stosunku pracy. Cecha ta, jak się wydaje, stanowi przyczynę podjęcia zatrudnienia pracowniczego. Jednocześnie oznacza, że wynagrodzenie za pracę stanowi obligatoryjny składnik każdego stosunku pracy⁶. Można zatem dojść do przekonania, że wynagrodzenie za pracę zajmuje centralną pozycję w stosunku pracy. Jest ono tak samo ważne dla obu stron stosunku pracy, choć z zupełnie różnych powodów.

Ukazana nader ważka cecha stosunku pracy w powiązaniu z uspołecznionymi zakładami pracy występującymi w chwili wejścia w życie przepisów Kodeksu pracy, może stanowić uzasadnienie dla silnie scentralizowanego, pierwotnego modelu wynagrodzenia za pracę. Normatywne odzwierciedlenie powyższego można odnaleźć w wielu miejscach wersji pierwotnej Kodeksu pracy.

Przykładowo będzie to dawny art. 79 k.p., zakładający *a limine* współpracę rządu z Centralną Radą Związków Zawodowych (dalej: CRZZ) m.in. w przedmiocie określenia „zasad wynagradzania za pracę”⁷. Z kolei dawny art. 238 pkt 1 k.p. odnosił się do zakresu przedmiotowego układów zbiorowych pracy, których celem, w obszarze wynagrodzenia za pracę, było doszczegółowienie warunków wynagradzania pracowników ustalonych przez Radę Ministrów, w trybie, już wskazanego, art. 79 k.p.⁸. Zważyć również należy na przepisy wprowadzające Kodeks pracy w życie. Mianowicie, art. III § 1 p.w.k.p. zasadniczo stanowiący o utracie mocy obowiązywania przepisów, które zakresem przedmiotowym odnosiły się do zagadnień unormowanych w Kodeksie pracy. Natomiast, art. XIV p.w.k.p. zakładał kooperację rządu i CRZZ odnośnie do dostosowania treści i zastąpienia już zawartych układów zbiorowych pracy przepisami Kodeksu pracy⁹.

Przechodząc do bardziej szczegółowych uwag poświęconych przywołanej regulacji prawnej, ustalić należy znaczenie zwrotu: „zasady wynagradzania za pracę”, o których stanowił dawny art. 79 k.p. Wydaje się, że był to konglomerat, wypełniający treść analizowanego modelu wynagrodzenia, wedle polityki państwowej okresu PRL. Z jednej strony, zasady te można rozumieć, wedle już ustalonego znaczenia leksykalnego - jako regułę, normę postępowania odniesioną do płaszczyzny wynagrodzeniowej. Z drugiej strony jako ogół wszelkich innych zagadnień związanych z problematyką wynagrodzenia za pracę, stanowiącą politykę płac opartą na zasadach planowania, tak bardzo charakterystyczną przecież dla ustroju socjalistycznego. Wydaje się, że zaprezentowana wyżej teza znajduje normatywne uzasadnienie w wielu ówczesnych częściach Kodeksu pracy. Tytułem przykładu można wskazać na dawny art. 13 k.p. Akcentował on: rodzaj, ilość i jakość świadczonej pracy – jako determinanty kształtowania wysokości wynagrodzenia za pracę¹⁰. Jednocześnie nie może ująć uwadze, że przepis ten został objęty rozdziałem II, zatytułowanym „Podstawowe zasady prawa pracy”. Patrząc z powyższej perspektywy, zasadne jest stwierdzenie, że dawny art. 13 k.p. miał pryncypialne znaczenie dla polityki płac ustroju socjalistycznego jako jedna z zasad wyraźnie wyrażonych w Kodeksie pracy.

Nie można również stracić z pola widzenia, że część postanowień dawnego art. 13 k.p. została inkorporowana do ówczesnego art. 78 k.p. Przepis ten, podobnie jak art. 13 k.p., wskazywał na rodzaj wykonywanej pracy jako wyznacznik kształtowania wysokości wynagrodzenia za pracę, a ponadto na inne determinanty. Mianowicie, kwalifikacje pracownika oraz aby wynagrodzenie „(...) sprzyjało usprawnianiu pracy oraz podnoszeniu jej jakości i wydajności”¹¹. O ile dwa pierwsze wyznaczniki są jasne i klarowne, o tyle te występujące w końcowym brzmieniu dawnego art. 78 k.p. mają zrelatywizowany charakter. Wykorzystana w analizowanym przepisie stylistyka językowa, jak się wydaje, nawiązywała do norm pracy. W dużym uproszczeniu można powiedzieć, że były to swoistego rodzaju wzory określające ilość jednostek możliwych do wykonania przez pracownika w danej

jednostce czasu, o których stanowił ówczesny art. 83 k.p. (Szubert, 1976, s. 248–251). Normowanie pracy wpływało więc nie tylko na proces pracy, ale również na kształtowanie wysokości otrzymywanego przez pracowników wynagrodzenia za pracę. W szczególności, jeśli jego wysokość była kształtowana w ramach akordowego systemu wynagradzania – metodą wynikową (Święcicki, 1963, s. 129–149). Ustalano więc w oparciu o finalne wyniki ilościowe jako ostateczny rezultat pracy pracownika.

Wydaje się, że błędem byłoby zawężenie zwrotu „zasady wynagradzania za pracę” występującego w dawnym art. 79 k.p. jedynie do literalnego znaczenia określenia „zasada”. Termin ten zawierał bowiem w swej treści znacznie bardziej pojemny ładunek emocjonalny. Mianowicie, obejmował płaszczyznę wynagrodzenia za pracę w ujęciu holistycznym. Świadczy o tym dobitnie zarówno treść art. III § 1 p.w.k.p., jak również art. XIV p.w.k.p. Regulacja ta zmierzała do realizacji jednego celu. Mianowicie, unicestwienia mocy obowiązującej zastanej regulacji normatywnej, w tym tej odniesionej do obszaru wynagrodzenia za pracę. Założenie to było niezbędne, aby móc „od nowa” realizować w Polsce Ludowej politykę płac, w której monopol był zastrzeżony wyłącznie dla jednego podmiotu – państwa ustroju socjalistycznego. Powyższe zostało zrealizowane za pośrednictwem układów zbiorowych pracy przy wykorzystaniu ówczesnych związków zawodowych.

Dziś może to szokować. Natomiast, wobec wyrażonej tezy o monopolu państwa realizującego politykę płac za pośrednictwem układów zbiorowych pracy, może dziwić. Podkreślić jednak należy, że w Polsce socjalistycznej nie występował podział na indywidualne i zbiorowe prawo pracy. Władza komunistyczna przyjęła bowiem założenie o braku jakichkolwiek konfliktów w relacji: pracownicy–podmioty zatrudniające (Liszczy, 2018, s. 601). Nie oznaczało to jednak, jak już wskazano, brak związków zawodowych. Wyraźnie podkreślić należy, że związki zawodowe formalnie istniały¹², jednak były całkowicie uzależnione od aparatu państwowego¹³. Nadto, ówczesna ustawa o związkach zawodowych zakładała tzw. ideę jedności. W dużym uproszczeniu wskazać należy, że zakładała ona reprezentację ówczesnych związków zawodowych przez Zrzeszenie Związków Zawodowych, które było zarządzane przez już wskazaną CRZZ (Salwa, 1978, s. 89–100).

Ekstensywny zakres przedmiotowy mieszczący się w desygnacie zwrotu „zasady wynagradzania za pracę”, kształtowanych odgórnie w warunkach gospodarki socjalistycznej przez rząd, sprawiał, że nie można było mówić o jakiegokolwiek samodzielności w tej płaszczyźnie, zastrzeżonej dla podmiotów zatrudniających, pracowników czy też związków zawodowych. Te ostatnie, jak już wskazano, były uzależnione od państwa, dlatego tworzone przez nie prawo układowe również stanowiło wytwór władzy państwowej. Ówczesne układy zbiorowe pracy nie spełniały więc pokładanych w nich roli i znaczenia (Szubert, 1989, s. 10; Goździewicz, 2013, s. 72–73). Z kolei związki zawodowe nie odgrywały żadnej roli w kształtowaniu ich treści. Jak podkreśla się w literaturze,

w Polsce Ludowej układy zbiorowe pracy stanowiły atrapę, „(...) która przykrywała decyzje biurokracji partyjno-państwowej” (Liszczy, 2018, s. 326). Jednocześnie, według danych statystycznych, aż około 77% zatrudnionych było objętych układami zbiorowymi pracy (Brol, 1977, s. 278).

Zaprezentowane rozważania uzmysławiają, że w chwili wejścia w życie przepisów Kodeksu pracy, państwo było głównym pracodawcą – przynajmniej pośrednim¹⁴. Jednocześnie było stroną zawieranych układów zbiorowych pracy, wreszcie prawodawcą. Swoista triada uprawnień skumulowanych w rękach jednego i tego samego podmiotu, sprawiała, że w okresie PRL aparat państwowy zajmował centralne miejsce w modelu wynagrodzenia za pracę. Był on oparty na zasadach centralnego planowania. Istotą tego modelu kapitalnie oddaje stwierdzenie jednego z Autorów tamtego okresu. Mianowicie, w gospodarce socjalistycznej wynagrodzenie za pracę podlegało planowaniu i ścisłej reglamentacji, zaś polityka płac stanowiła przedmiot uchwał zjazdów Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej (Brol, 1977, s. 291).

Współczesny model

Zmiana ustalonego modelu wynagrodzenia za pracę nastąpiła w latach 90. ubiegłego wieku. Dział jedenasty Kodeksu pracy uzyskał bowiem nowy tytuł: „Układy zbiorowe pracy”¹⁵. Jednocześnie nowa treść przepisów Kodeksu pracy przewidywała możliwość objęcia postanowieniami układów zbiorowych pracy zasadniczo wszystkich pracowników¹⁶, bez względu na to, czy pracodawca należał do sektora publicznego czy też prywatnego. Natomiast, postanowienia układów zbiorowych pracy mogły być kształtowane w drodze rokowań przez zainteresowane strony, wreszcie bez jakiegokolwiek ingerencji ze strony władzy państwowej w sferze wynagrodzenia za pracę¹⁷. Ustawa zmieniająca z 1994 r., przynajmniej w przestrzeni postanowień układów zbiorowych pracy, zrywała z centralną polityką kształtowania płac, będącą domeną poprzedniego ustroju.

Wskazane zmiany uzmysławiają, że dotychczasowy model wynagrodzenia za pracę zaczął ulegać rozkładowi. Nastąpił proces decentralizacji uprawnień w obszarze kształtowania wynagrodzenia za pracę ze szczybla centralnego na poziom zakładów pracy. Jest oczywiste, że zmiany normatywne jedynie w płaszczyźnie zbiorowego prawa pracy były niewystarczające. Konieczne więc były dalsze przeobrażenia, które zostały dokonane mocą ustawy zmieniającej z 1996 r. Dział trzeci Kodeksu pracy zachował dotychczasowy tytuł: „Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia”, jednak w jego obrębie wprowadzono zarówno nowy rozdział, jak również nowe jednolite redakcyjne. Mianowicie ustawa zmieniająca Kodeksu pracy z 1996 r. wprowadziła nowy rozdział I zatytułowany: „Ustalanie wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą”, a rozdział Ia został opatrzony tytułem: „Wynagrodzenie za pracę”¹⁸. Jednocześnie skreśliła dotychczasowy art. 79, co, jak się wydaje, doprowadziło do ostatecznej dekompozycji rządowej metody regulacji wynagradzania. Nadto przedmiotowa

nowelizacja m.in. zmieniła brzmienie dotychczasowego art. 83 k.p.

Wydaje się, że algorytm „nowego” modelu wynagrodzenia zasadniczo został określony w obszarze rozdziału I, ulokowanego w dziale trzecim Kodeksu pracy. *Prima facie* wykorzystana stylistyka językowa uzmysławia, że przepisy te dotyczą kształtowania wynagrodzenia za pracę, jak również innych świadczeń. Zasadna będzie teza, że paradygmat „nowego” modelu wynagrodzenia za pracę został określony w art. 77¹ w brzmieniu ustalonym ustawą zmieniającą z 1996 r. Przepis ten brzmi: „Warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą ustalają układy zbiorowe pracy, zgodnie z przepisami działu jedenastego, z zastrzeżeniem przepisów art. 77²–77⁴”. Podkreśla się, że taki sposób kształtowania wynagrodzenia za pracę i przyznawania innych świadczeń, posiada charakter zdecentralizowany (Piątkowski, 2013, s. 163). Uprawnienie do kształtowania przepisów wynagrodzeniowych przyznano pracodawcom i związkowi zawodowemu reprezentującym interesy pracowników. Partnerzy społeczni, za których uważa się pracowników reprezentowanych przez związki zawodowe oraz pracodawców lub organizacje pracodawców (Gładoch, 2014, s. 67–74), uzyskali uprawnienie do zawierania układów zbiorowych pracy, zarówno na szczeblu zakładowym, jak również ponadzakładowym. Jednocześnie tak przyjęte rozwiązanie jest kompatybilne z Konstytucją RP¹⁹.

Nie można stracić z pola widzenia końcowej części analizowanego przepisu, wyraźnie akcentującego konieczność uwzględnienia przepisów art. 77²–77⁴. Tak przyjęte rozwiązanie uzmysławia, że algorytm „nowego” modelu wynagradzania również odwołuje się do innych autonomicznych źródeł prawa pracy, a mianowicie regulaminów wynagradzania, na które wprost wskazuje art. 77² k.p. Oznacza to, że w przypadku braku obowiązywania układów zbiorowych pracy, postanowienia płacowe – w drugiej kolejności, winny zostać ukształtowane w treści regulaminów wynagradzania. Jednocześnie nie może ująć uwagę, że posiadają one jedynie charakter tymczasowy, w tym sensie, że obowiązują do czasu objęcia pracowników układami zbiorowymi pracy – zakładowymi lub ponadzakładowymi, wedle art. 77² § 3 k.p.

Analizowany algorytm także dopuszcza możliwość normatywnego kształtowania zagadnień płacowych – przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej (w obecnym brzmieniu: przez ministra właściwego do spraw pracy), na wniosek właściwego ministra, co uzmysławia lektura art. 77³ k.p. Wydaje się, że przepis ten nie stanowi przejawu reminiscencji dawnego modelu. Jego obowiązywanie jest zastrzeżone do pracowników zatrudnionych w państwowych jednostkach sfery budżetowej, jeśli nie zostali objęci ponadzakładowym układem zbiorowym pracy (w obecnym brzmieniu: układem zbiorowym pracy). Znaczy to tyle, że wzorzec „nowego” modelu wynagrodzenia za pracę, również przewiduje możliwość kształtowania wynagrodzenia pracowników należących do tzw. sfery budżetowej. Najpierw, w drodze wskazanego rodzaju autonomicznego źródła prawa pracy, zaś dopiero w przypadku jego braku, przez organ rządowy²⁰.

Z kolei, art. 77⁴ k.p., który obecnie jest uchylony, odwoływał się do ustalania poziomu najniższego wynagrodzenia za pracę przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej²¹.

Przywołana regulacja normatywna uzmysławia, że ustalony „od nowa” wzorzec wynagrodzenia za pracę stawia na dialog. W treści układów zbiorowych pracy lub regulaminów wynagradzania powinny zostać zawarte postanowienia dotyczące najbardziej newralgicznych zagadnień dla obu stron stosunku pracy – dotyczące wynagrodzenia za pracę. Jednocześnie Kodeks pracy pozostawia partnerom społecznym obszar odnoszący się do zagadnienia wynagrodzenia za pracę, do samodzielnego kształtowania, zbyt nie ingerując w tę tematykę. Udział prawodawcy w ustalonym algorytmie jest więc mocno ograniczony i sprowadza się do wyznaczenia swojej linii demarkacyjnej. Przebiega ona między przepisami o charakterze bezwzględnie obowiązującymi ustanowionymi w tekście normatywnym a jednostronnie bezwzględnie obowiązującymi (semiimperatywnymi, częściowoimperatywnymi) (Florek, Pisarczyk, 2021, s. 30). O ile stanowienie przepisów odnoszących się do szeroko rozumianej sfery wynagrodzeniowej o charakterze *ius cogens* jest zastrzeżone dla ustawodawcy, o tyle norm semiimperatywnych – dla partnerów społecznych. Oznacza to, że w „nowym” modelu wynagrodzenia za pracę, Kodeks pracy określa płaszczyznę wynagrodzeniową na minimalnym poziomie, zapewniając ochronę interesów pracowników²². Rola partnerów społecznych sprowadza się więc do kształtowania zagadnień wynagrodzeniowych „ponad poziom” określony w przepisach prawa powszechnie obowiązującego. Wydaje się, że jest to jak najbardziej możliwe, mając w pamięci zasadę uprzywilejowania pracowników i immanentnie związaną z nią cechą korzystności z art. 18 § 1 i 2 k.p. Niekiedy podkreśla się w doktrynie występowanie zasady korzystności, a nie uprzywilejowania (Walczak, 2018, s. 60–63). Jednocześnie, bacząc na katalog przepisów prawa pracy wyrażony w art. 9 k.p., staje się oczywiste, że działalność partnerów społecznych, w „nowym” modelu, powinna koncentrować się na tworzeniu już wskazanych autonomicznych źródeł prawa pracy, celem zapewnienia jak najlepszej ochrony kondycji egzystencjalnej pracowników.

Regulacja normatywna a realia rynku pracy

Obecnie nie jest jednak możliwe, aby wszyscy pracownicy mogli zostać objęci postanowieniami wskazanych autonomicznych źródeł prawa pracy, abstrahując od ograniczonej możliwości w tym zakresie już wspomnianych pracowników tzw. sfery budżetowej. Ukazany wzorzec współczesnego modelu wynagrodzenia za pracę może znaleźć zastosowanie tylko u niektórych pracodawców, a mianowicie niebędących mikroprzedsiębiorstwami, więc o liczbie pracujących do 9 osób, w rozumieniu statystyki publicznej²³. W celu uzasadnienia powyższego stanowiska przywołać należy następujące argumenty.

W pierwszej kolejności podkreślić należy, że ustawa o związkach zawodowych zakłada konieczność utworzenia związku zawodowego jako strony niezbędnej do

zawarcia układu zbiorowego pracy, posiadającej wyłącznie zdolność układową²⁴. Oczywiście jest, że aby do tego doszło, najpierw należy utworzyć związek zawodowy, do czego jest wymagana uchwała grupy co najmniej 10 osób uprawnionych do tworzenia związków zawodowych²⁵. Po drugie, regulamin wynagradzania jest obligatoryjnie stanowiony, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 50 pracowników, nieobjętych wcześniej układem zbiorowym pracy. Jednocześnie Kodeks pracy czyni wyłom, przewidując możliwość fakultatywnego stanowienia regulaminu wynagradzania, jeśli pracodawca zatrudnia mniej niż 50 pracowników oraz obligatoryjnego ustanowienia regulaminu wynagradzania na wniosek związku zawodowego, jeśli pracodawca zatrudnia od 20 do 49 pracowników, w obu przypadkach nieobjętych układem zbiorowym pracy²⁶. Po trzecie, również wskazać należy, że początkowo Kodeks pracy przyjmował wymóg co najmniej 5 pracowników nieobjętych układem zbiorowym pracy, od którego uzależniał konieczność tworzenia regulaminu wynagradzania²⁷. Później limit ten zwiększono do co najmniej 20 pracowników²⁸. Każda ze wskazanych zmian zakładała więc zwiększenie limitu zatrudnienia pracowników, od którego uzależniała stanowienie regulaminu wynagradzania. Wyraźnie widać zależność, skutkującą coraz rzadszym tworzeniem regulaminów wynagradzania wraz ze wzrostem limitu pracowników od którego uzależnione jest ich ustalanie. Jednocześnie, bacząc na argumentację, która przyświecała wskazanym zmianom, można dojść do wniosku, że regulamin wynagradzania jest postrzegany przez ustawodawcę nie jako swoiste źródło prawa pracy, ale jako zupełnie zbędna regulacja²⁹.

Pora zatem dokonać oceny, na ile obecnie obowiązująca regulacja normatywna, tak indywidualnego, jak również zbiorowego prawa pracy, sprzyja realizacji ustalonego modelu wynagrodzenia za pracę. Próbuując odpowiedzieć na pytanie problemowe, przeprowadzono analizę danych statystycznych ostatniej dekady, tj. lat 2013–2023 dotyczącą działalności przedsiębiorstw niefinansowych w zakresie struktury ich zatrudnienia³⁰. Próbę badawczą stanowią przedsiębiorstwa niefinansowe, rozumiane w dużym uproszczeniu jako jeden z podmiotów prawa cywilnego, więc osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą, osoby prawne i jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej zaklasyfikowane według PKD 2007 oznaczonych sekcji³¹. Dysponując danymi o wielkości zbiorowości podmiotów prowadzących działalność gospodarczą, ustalono przeciętne wielkości podmiotów prowadzących działalność gospodarczą. Powyższe dokonano w ujęciu procentowym, na podstawie podmiotów sklasyfikowanych, według liczby pracujących w przyjętej jednostce czasu. Wykorzystano wielkość średniej arytmetycznej nieważonej (zwykłej). Wyniki przeprowadzonych badań są następujące. Wśród przedsiębiorstw niefinansowych, w analizowanej jednostce czasu, największy udział w rynku pracy – 96,56% przypadł mikroprzedsiębiorstwom (o liczbie pracujących do 9 osób). W dalszej kolejności rynek pracy zajmują małe przedsiębiorstwa – 2,54% (o liczbie pracujących od 10 do 49 osób). Natomiast

średnie przedsiębiorstwa (o liczbie pracujących od 50 do 249 osób) oraz duże (o liczbie pracujących 250 i więcej osób) stanowią margines na rynku pracy, odpowiednio średnie przedsiębiorstwa – 0,70%, duże przedsiębiorstwa – 0,20%.

Otrzymane wyniki dobitnie uzmysławiają, że w ciągu ostatniej dekady rynek pracy zdecydowanie został zdominowany przez mikroprzedsiębiorstwa. Podmioty, o liczbie pracujących do 9 osób, których udział przekracza 96,50%. Znaczący to tyle, że uczestnictwo pozostałych przedsiębiorstw na rynku pracy, wedle struktury zatrudnienia, jest marginalne, nie przekracza bowiem 3,50%. Jednocześnie zaprezentowane dane statystyczne w zestawieniu z omówioną regulacją prawną, stanowią kolejny już argument, przemawiający za zasadnością postawionej na wstępie niniejszej części artykułu tezy. Dodatkowo, analiza statystyczna prowadzi do wniosku, że obowiązujący *de lege lata* model wynagrodzenia za pracę, posiada jedynie charakter subsydiarny. Znajduje bowiem zastosowanie tylko u niektórych pracodawców, niebędących mikroprzedsiębiorstwami, których udział na rynku pracy, jak wykazały badania, jest niewielki. Całkiem słusznie więc w literaturze przedmiotu podkreślono, że cechą analizowanego modelu jest jego „swoiste niedomknięcie” (Kaczyński, 1998, s. 6).

Podsumowanie

Przeprowadzone rozważania uzmysławiają, że w ciągu ostatnich pięćdziesięciu lat Kodeks pracy zawierał dwa skrajne modele wynagrodzenia za pracę. Pierwotny był w pełni scentralizowany. Przeobrażenia po roku 1989, w tym te następujące na rynku pracy, spowodowały ustanowienie „nowego” – zdecentralizowanego modelu wynagrodzenia za pracę. Nastąpiła więc swoistego rodzaju konwersja. O ile w poprzednim ustroju władza socjalistyczna dzierżyła w swoich rękach zagadnienie kształtowania wynagrodzenia za pracę, o tyle obecny model problematykę tę pozostawia partnerom społecznym. Choć przyjęte założenie jest właściwe, jednak nie spełnia pokładanych w nim oczekiwań. Model ten był i niestety ciągle pozostaje skoncentrowany wokół dużych zakładów pracy, zatrudniających co najmniej kilkadziesiąt pracowników. O ile w poprzednim ustroju duża struktura zatrudnienia była normą, o tyle dziś, jak wykazała analiza statystyczna, stanowi margines rynku pracy.

Zaprezentowane dane statystyczne uzmysławiają, że obecnie obowiązująca regulacja prawna odnosząca się do tworzenia związków zawodowych, jak również ustalania regulaminów wynagradzania, wobec zdecydowanej dominacji mikroprzedsiębiorstw na rynku pracy, nie tylko nie sprzyja, ale wręcz uniemożliwia kształtowanie wynagrodzenia za pracę wedle ustalonego w Kodeksie pracy modelu wynagrodzenia za pracę. *De lege lata* przepisy wręcz paraliżują możliwość tworzenia związków zawodowych u mikroprzedsiębiorstw wobec wymogu 10 członków założycieli³². Natomiast, regulacja normatywna dotycząca tworzenia regulaminów wynagradzania, wobec dominującej obecnie struktury zatrudnienia, również pozostaje w oczywistej kolizji z ustalonym

modelem wynagrodzenia za pracę. Model ten, choć jest słuszny, pozostaje jednak dziś poza realnym zakresem oddziaływania dla zdecydowanej większości pracowników, dla których zagadnienie kształtowania wynagrodzenia za pracę zostaje objęte jedynie treścią umów o pracę. Paradoksalnie, gdy w połowie lat 90. ubiegłego wieku było więcej niż dziś dużych zakładów pracy, Kodeks pracy stanowił o konieczności ustanowienia regulaminu wynagradzania dla co najmniej 5 pracowników nieobjętych układem zbiorowym pracy. Tymczasem, gdy obecnie zdecydowana większość pracodawców to mikropresiębiorstwa zatrudniające do 9 osób, ustanowiono swoisty „próg zaporowy” w liczbie co najmniej 50 pracowników. Oznacza to, że poddany analizie model wynagrodzenia za pracę ma charakter fasadowy. Ustępuje bowiem miejsca umowom o pracę, które nie

stanowią dogodnej płaszczyzny do prowadzenia dialogu, ale jednostronnego kształtowania – przez pracodawców, zagadnień płacowych (Walczak, 2012, s. 122–123; Szurgacz, 2011, s. 43–63).

Przeprowadzone dociekania pozwalają stwierdzić, że ustalony stan jest zły. Wymaga zdecydowanej reakcji ustawodawcy. Rzecz w tym, że państwo jest bierne. Nie wykazuje bowiem ani właściwego zrozumienia dla swoistego charakteru norm prawa pracy, ani też nie podejmuje działań w kierunku zmian obowiązujących przepisów. Ustawodawca więc na doktrynę „przerzucą” trud wysunięcia propozycji zmian *de lege ferenda*. Zagadnienie to jednak jest wielopłaszczyznowe, wykraczające poza przyjęte ramy niniejszego opracowania. Może więc stanowić przedmiot odrębnych rozważań.

Przypisy/Notes

¹ Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, tekst jedn. Dz.U. z 2025 r., poz. 277 ze zm. (dalej: Kodeks pracy, k.p.). Kodeks pracy wszedł w życie z dniem 1 stycznia 1975 r., wedle art. I przepisów ustawy wprowadzającej w życie Kodeks pracy. Ustawa z 26 czerwca 1974 r. przepisy wprowadzające Kodeks pracy, Dz.U. Nr 24, poz. 142 (dalej: przepisy wprowadzające w życie Kodeks pracy, p.w.k.p.).

² Ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz.U. Nr 24 poz. 110 (dalej: ustawa zmieniająca z 1996 r., ustawa zmieniająca Kodeks pracy z 1996 r.).

³ Od jesieni 2024 r. trwały prace legislacyjne w celu implementacji niektórych postanowień dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej, Dz.U. UE L 275 z 25.10.2022 r., s. 33. Ich normatywne odzwierciedlenie stanowi ustawa z 5 listopada 2025 r. o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych, Dz.U. poz. 1661.

⁴ Oprócz już wskazanych zmian odnoszących się do zastąpienia zwrotu: „zakład pracy” terminem: „pracodawca”, mocą art. 1 pkt 2a ustawy z 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Nr 135, poz. 1146 (dalej: ustawa zmieniająca z 2002 r.); do art. 22 § 1 k.p. dodano zwrot: „oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę” oraz po zwrocie „a pracodawca”, wprowadzono znak graficzny myślnik „–”, który od dnia 29 listopada 2002 r. do chwili obecnej nie uległ już żadnym zmianom.

⁵ Wersja pierwotna Kodeksu pracy została opublikowana w Dz.U. z 1974 r., Nr 24, poz. 141.

⁶ Odpłatny charakter pracy nie jest tak bardzo oczywisty, np. w ramach zatrudnienia cywilnoprawnego, przewidującego możliwość wykonania zlecenia bez wynagrodzenia. Zob. art. 735 § 1 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, Dz.U. z 2025 r., poz. 1071 ze zm. Na przeciwnym biegunie wskazanej cechy stosunku pracy jest zatrudnienie niepracownicze wolontariuszy, którzy nieodpłatnie wykonują świadczenia. Zob. art. 2 pkt 3 w zw. z art. 42 ust. 1 ustawy z 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, tekst jedn. Dz.U. z 2024 r., poz. 1491 ze zm.

⁷ Przepis ten w wersji pierwotnej brzmiał: „Zasady wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą określa Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych ogólnokrajową organizacją międzyzwiązkową”.

⁸ Wedle art. 238 pkt 1 wersji pierwotnej Kodeksu pracy: „Układ zbiorowy pracy określa: szczegółowe warunki wynagradzania pracowników oraz przyznawania innych świadczeń, w myśl zasad ustalonych przez Radę Ministrów zgodnie z art. 79”.

⁹ Zgodnie z brzmieniem art. III § 1 p.w.k.p.: „Z dniem wejścia w życie Kodeksu pracy tracą moc wszelkie przepisy dotyczące przedmiotów w tym kodeksie unormowanych, chyba że przepisy poniższe stanowią inaczej”. Natomiast, wedle art. XIV p.w.k.p., „Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych określi zasady i tryb dostosowania postanowień układów zbiorowych pracy do przepisów Kodeksu pracy, a w szczególności ustali, które z tych postanowień zostają zastąpione przepisami kodeksu”.

¹⁰ Przepis ten brzmiał: „Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę, odpowiednio do jej rodzaju, ilości i jakości”.

¹¹ Art. 78 *in fine* k.p. w brzmieniu pierwotnym.

¹² Czego normatywne odzwierciedlenie stanowiła ustawa z 1 lipca 1949 r. o związkach zawodowych, Dz.U. Nr 41, poz. 293 (dalej: u.z.z. z 1949 r.).

¹³ Jak podkreśla się w literaturze przedmiotu, w tamtym czasie związki zawodowe były „(...) transmisją partii do mas”. Przewodniczącą CRZZ był bowiem z urzędu nie tylko członkiem Komitetu Centralnego PZPR, ale nawet członkiem Biura Politycznego tej partii (Liszczy, 2018, s. 615).

¹⁴ Wedle dzisiejszej terminologii. Jak już wskazano, w wersji pierwotnej, w art. 3 Kodeks pracy nie posługiwał się terminem „pracodawca”, ale „zakład pracy”. W piśmiennictwie wskazuje się, że w Polsce Ludowej występowały jednostki organizacyjne – państwowe lub społeczne, określane również jako „podmiot zatrudniający”, które, jak już sugeruje nazewnictwo, zatrudniały pracowników i zarządzały powierzonym im mieniem (Goździewicz, 2013, s. 72).

¹⁵ Mocą ustawy z 29 września 1994 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz.U. Nr 113, poz. 547 (dalej: ustawa zmieniająca z 1994 r.).

¹⁶ Wedle art. 239 § 3 k.p., w brzmieniu ustalonym ustawą zmieniającą z 1994 r., z możliwości zawierania układów zbiorowych pracy zostali wyłączeni: mianowani pracownicy urzędów państwowych, mianowani pracownicy samorządowi, sędziowie i prokuratorzy.

¹⁷ Art. 240 § 3 w brzmieniu ustalonym ustawą zmieniającą z 1994 r. wskazywał na materię wyłączoną spod możliwości objęcia postanowieniami układów zbiorowych pracy.

¹⁸ Zob. art. 1 pkt 71 i 72 ustawy zmieniającej z 1996 r.

¹⁹ W szczególności z art. 59 ust. 2 w zw. z art. 20 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm., choć tylko drugi ze wskazanych przepisów używa określenia „partnerzy społeczni”.

²⁰ Praktyka, jak już wskazano, uzmysławia, że jest jednak inaczej i prym w kształtowaniu wynagrodzenia za pracę pracowników tzw. sfery budżetowej wiedzie metoda administracyjna. Tak m.in. Nowik, 2009, s. 130–138.

²¹ Ubocznie wskazać należy, że przepis ten został uchylony z dniem 1 stycznia 2003 r., tj. z chwilą wejścia w życie ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, tekst jedn. Dz.U. z 2024 r., poz. 1773 ze zm. (dalej: ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę).

²² Tytułem przykładu można wskazać na ustawę o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, która w art. 6 ust. 1 wyraźnie stanowi o zakazie dokonywania wypłat wynagrodzenia za pracę poniżej obowiązującego w danym czasie wysokości minimalnego wynagrodzenia. Zakaz ten w kontekście tzw. wynagrodzenia przestojowego „powtarza” w art. 81 § 1 zd. 2 k.p. Inny przykład może stanowić art. 84 k.p. wyrażający wyraźnie zakaz zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia za pracę przez pracownika. Sąd Najwyższy w wyroku z 16 października 2009 r., I PK 89/09 (Lex nr 823349), podkreślił, że nieważne jest zobowiązanie pracownika, że ten w przyszłości nie będzie dochodził od pracodawcy wynagrodzenia za pracę (*pactum de non petendo*). W tym miejscu godzi się również wskazać na art. 85 § 2 k.p. dobitnie podkreślający końcowy termin dokonywania wypłat wynagrodzenia za pracę, do 10. dnia miesiąca.

Jednocześnie orzecznictwo uwypukla oddziaływanie wyrażonej w art. 18 k.p. zasady korzystności, podkreślając, że strony w treści umowy o pracę mogą określić, że wynagrodzenie za pracę płatne miesięcznie będzie wypłacane z góry – tak m.in. Sąd Najwyższy w wyroku z 4 sierpnia 1999 r., I PKN 191/99, LEX nr 43656.

²³ W statystyce publicznej wyodrębnia się cztery klasy wielkości przedsiębiorstw: mikroprzedsiębiorstwa – o liczbie pracujących do 9 osób, małe przedsiębiorstwa – o liczbie pracujących od 10 do 49 osób, średnie przedsiębiorstwa – o liczbie pracujących od 50 do 249 osób, duże przedsiębiorstwa – o liczbie pracujących 250 i więcej osób. Przy czym do pracujących zalicza się m.in. osoby zatrudnione w ramach stosunku pracy, zarówno na podstawie umowy o pracę, jak również pozaumownego nawiązania stosunku pracy: powołania, wyboru, mianowania (Główny Urząd Statystyczny, 2024, s. 53–54).

²⁴ Zob. w szczególności rozdział 2. „Tworzenie związków zawodowych” ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, tekst jedn. Dz.U. z 2025 r., poz. 440 ze zm. (dalej: ustawa o związkach zawodowych, u.z.z.) oraz art. 241¹³ k.p. w zw. z art. 21 ust. 1 u.z.z.

²⁵ Zgodnie z art. 12 ust. 1 u.z.z.

²⁶ Tak art. 77² § 1–1² k.p. w obecnym brzmieniu, obowiązującym od dnia 1 stycznia 2017 r. Zob. art. 1 pkt 1 ustawy z 16 grudnia 2016 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców, Dz.U. poz. 2255 (dalej: ustawa zmieniająca z 2016 r.).

²⁷ Tak art. 77² § 1 k.p. w brzmieniu obowiązującym od dnia 2 czerwca 1996 r. do dnia 28 listopada 2002 r. ustalonym mocą ustawy zmieniającej z 1996 r.

²⁸ Tak art. 77² § 1 k.p. w brzmieniu obowiązującym od dnia 29 listopada 2002 r. do dnia 31 grudnia 2016 r., na mocy art. 1 pkt 10a w zw. z art. 14 ustawy zmieniającej z 2002 r.

²⁹ Z uzasadnienia ustawy zmieniającej z 2002 r. wynika, że regulamin wynagradzania „[...] jest zbędną i uciążliwą dla małych firm biurokracją”. Zob. szerzej uzasadnienie poselskiego projektu przedmiotowej ustawy, zgłoszony dnia 12 lutego 2002 r., druk nr 334, s. 16–17, dostępnego na stronie internetowej Sejmu RP (2025, 18 sierpnia) [http://orka.sejm.gov.pl/Druki4ka.nsf/\(\\$vAllByUnid\)/72C6B5A57F2E22EDC1256B830045DD52/\\$file/334.pdf](http://orka.sejm.gov.pl/Druki4ka.nsf/($vAllByUnid)/72C6B5A57F2E22EDC1256B830045DD52/$file/334.pdf). Tymczasem, w uzasadnieniu ustawy zmieniającej z 2016 r. ogólnikowo wskazano, że m.in. utworzenie regulaminu wynagradzania „[...] wiąże się w obecnym stanie prawnym z kłopotliwymi obowiązkami po stronie pracodawcy [...]” w efekcie „[...] pracodawcy obawiają się zwiększyć zatrudnienie w oparciu o umowy o pracę, blokując swój własny rozwój, wybierając umowy cywilnoprawne lub obchodząc prawo poprzez sztuczne dzielenie przedsiębiorstwa”. Jednocześnie, w uzasadnieniu powołano się na badania ankietowe, w których 34,8% spośród badanych 388 respondentów, opowiedziało się za zniesieniem obligatoryjnego ustalenia regulaminu wynagradzania. Zob. szerzej uzasadnienie rządowego projektu ustawy nowelizującej z 2016 r., zgłoszonego dnia 9 listopada 2016 r., druk nr 994, s. 10–11, dostępnego na stronie internetowej Sejmu RP (2025, 18 sierpnia) <http://orka.sejm.gov.pl/Druki8ka.nsf/0/3449A63AC96848D4C12580670044D007/%24File/994.pdf>.

³⁰ Publikacje Głównego Urzędu Statystycznego (dalej: GUS) prezentujące dane dotyczące przedsiębiorstw niefinansowych, ukazujące m.in. ich wielkość mierzoną liczbą pracujących, wedle już wcześniej wskazanych czterech klas wielkości. Opracowania noszą tytuły: *Działalność podmiotów niefinansowych z podaniem roku, którego dana publikacja dotyczyła*. Są dostępne na oficjalnej stronie internetowej GUS (2025, 23 sierpnia): <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/podmioty-gospodarcze-wyniki-finansowe/przedsiębiorstwa-niefinansowe/dzialalnosc-przedsiębiorstw-niefinansowych-w-2023-roku,2,20.html>, zakładka: archiwum.

³¹ Przyjęte założenia metodologiczne są szczegółowo wyjaśniane w każdej publikacji GUS wykorzystanej w niniejszym opracowaniu.

³² W literaturze przedmiotu podkreśla się, że wymóg 10 członków założycieli związku zawodowego jest zgodny z wiążącymi Polskę zobowiązaniami międzynarodowymi (Świątkowski, 2006, s. 101).

Bibliografia/References

- Brol, J. (1977). Komentarz do działu trzeciego Kodeksu pracy: Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia. W: J. Jończyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz* (s. 278–321). Wydawnictwo Prawnicze.
- Gładoch, M. (2014). *Dialog społeczny w zbiorowym prawie pracy*. TNOiK.
- Główny Urząd Statystyczny. (2024). *Działalność przedsiębiorstw niefinansowych w 2023 r.* <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/podmioty-gospodarcze-wyniki-finansowe/przedsiębiorstwa-niefinansowe/dzialalnosc-przedsiębiorstw-niefinansowych-w-2023-roku,2,20.html>
- Goździewicz, G. (2013). Układy zbiorowe pracy jako źródło prawa pracy. W: Z. Góral (red.), *Układy zbiorowe pracy. W stulecie urodzin Profesora Wacława Szuberta* (s. 69–84). Wolters Kluwer.
- Kaczyński, L. (1998). Uwagi na temat modelu regulacji wynagradzania w znowelizowanym kodeksie pracy. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 4, 2–8.
- Liszczy, T. (2018). *Prawo pracy*. Wolters Kluwer.
- Nowik, P. (2009). Układowa metoda kształtowania wynagrodzenia za pracę w sferze budżetowej. W: W. Sanetra (red.), *Wynagrodzenie za pracę w warunkach społecznej gospodarki rynkowej i demokracji* (s. 125–146). Wolters Kluwer.
- Nowik, P. (2014). *Metoda negocjacji układowych w zakresie kształtowania wynagrodzenia za pracę pracowników administracji publicznej. Doświadczenia polskie i europejskie*. Wydawnictwo KUL.
- Piątkowski, J. (2013). *Aksjologiczne i normatywne podstawy prawa stosunku pracy*. TNOiK.
- Salwa, Z. (1978). *Prawo pracy PRL w zarysie*. PWN.
- Soboł, E. (red.). (2002). *Nowy słownik języka polskiego PWN*. PWN.
- Szubert, W. (1976). *Zarys prawa pracy*. PWN.
- Szurgacz, H. (2011). Zagadnienia kształtowania warunków wynagrodzenia przez pracodawcę. W: H. Szurgacz (red.), *Kształtowanie warunków pracy przez pracodawcę. Możliwości i granice* (s. 43–63). Difin.
- Świątkowski, A.M. (2006). *Prawo socjalne Rady Europy: Europejska Karta Społeczna, protokoły, Zrewidowana Karta Społeczna*. Towarzystwo Autorów i Wydawców Prac Naukowych Universitas.
- Święcicki, M. (1963). *Prawo wynagrodzenia za pracę*. PWN.
- Walczak, K. (2012). *Funkcje wynagrodzeń w społecznej gospodarce rynkowej – teoria i praktyka*. Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej, 109–125.
- Walczak, K. (2018). *Zasady wynagradzania za pracę u pracodawców – przedsiębiorców w świetle autonomicznych źródeł prawa pracy*. C.H.Beck.

Mariusz Liskowski, doktor nauk prawnych; asesor komorniczy; wykładowca Bydgoskiej Szkoły Wyższej w Bydgoszczy; absolwent studiów doktoranckich oraz kierunków prawo i administracja na Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu; stypendysta Rektora UMK w Toruniu dla najlepszych doktorantów; zainteresowania naukowe skupia przede wszystkim wokół funkcji ochronnej w prawie pracy i procedurze egzekucyjnej; autor publikacji naukowych dotyczących tej tematyki.

Mariusz Liskowski, doctor of law; bailiff assessor; lecturer at The University of Bydgoszcz; graduate of doctoral studies and of the law and administration faculties at The Nicolaus Copernicus University in Toruń; scholarship recipient of the Rector of The Nicolaus Copernicus University in Toruń for the best doctoral; his scientific interests focus primarily on the protective function in labour law and enforcement procedure; author of scientific publications on these topics.

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 – wystarczy 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 orzecznictwie 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 orzecznictwie należy uznać pogląd, że zaistnienie mobbingu nie wymaga wyłącznie umyślnego działania sprawcy.

Kierunek wykładni przyjęty zarówno w orzecznictwie 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