

Dr Eliza Maniewska

Uniwersytet Warszawski

ORCID: 0000-0002-8101-7351

e-mail: e.maniewska@wpia.uw.edu.pl

Kryteria kwalifikacji mobbingu – najnowsze orzecznictwo

Criteria for qualifying mobbing – latest case law

Streszczenie

Autorka omawia najnowszy judykat Sądu Najwyższego dotyczący kryteriów kwalifikacji mobbingu (art. 94³ § 2 k.p.), w którym wyjaśniono rozumienie przesłanki uporczywości działania sprawcy mobbingu i skonfrontowano je z możliwością dopuszczenia się mobbingu z winy nieumyślnej.

Słowa kluczowe

mobbing; wina nieumyślna

JEL: K31

Abstract

The author discusses the latest Supreme Court ruling on the criteria for qualifying mobbing (Article 94³ § 2 of the Labour Code). This ruling explains the premise of the persistence of the mobber's actions and considers whether mobbing can be committed through unintentional fault.

Keywords

mobbing; unintentional fault

Gdy idzie o najnowsze orzecznictwo Sądu Najwyższego, to szczególną uwagę należy zwrócić na wyrok z 15 października 2025 r., I PSKP 24/25, LEX nr 3930721, w którym Sąd Najwyższy dookreślił prawną definicję mobbingu.

Przypomnijmy, że 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.

Sąd Najwyższy zauważył, że dla prawidłowego odkodowania definicji mobbingu nieodzowne jest uświadomienie sobie, że mobbing jest przede wszystkim zjawiskiem społecznym, mającym miejsce w realnym świecie, zaś jego normatywna definicja ma charakter wtórny. Inaczej rzecz ujmując, trzeba wziąć pod uwagę, że mobbing jest zjawiskiem interdyscyplinarnym. Można go rozważać z pozycji socjologicznej, medycznej, psychologicznej, zarządczo-ekonomicznej, czy też polityki zatrudnienia. W każdej z wymienionych odsłon zagadnienie to widziane jest odmiennie, a punkt ciężkości przełożony zostaje na inny aspekt. W normatywnym ujęciu tego zjawiska chodzi zatem o to, aby zdefiniować mobbing tak, aby znajdował odzwierciedlenie

we wszystkich zróżnicowanych spojrzeniach. Wskazana zależność skłania do dokonywania interpretacji koncyliacyjnej, która powoduje odejście od wzorca językowego na rzecz racji funkcjonalnych.

Kolejno Sąd Najwyższy rozwinął tę myśl w odniesieniu do pojęć składowych definicji mobbingu: uporczywości działania sprawcy, nękania i długotrwałości oraz skonfrontował je z pytaniem, czy mobbingu można się dopuścić także przez działania nieumyślne.

Przypomnijmy zatem, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego, przy aprobachie doktryny, postawiono tezę, że za mobbing mogą być uznane także nieumyślne działania lub zachowania dotyczące lub skierowane przeciwko pracownikowi (wyrok Sądu Najwyższego z 16 marca 2010 r., I PK 203/09, OSNP 2011, nr 17–18, poz. 230; Szewczyk 2011; Jędrejek 2004, s. 29–30).

Skład Sądu Najwyższego orzekający w sprawie I PSKP 24/15 poddał analizie i wyjaśnił, jakie dodatkowe założenia należy poczynić, aby teza ta nie stała w sprzeczności z wymaganiami uporczywości zachowania sprawcy i ośmieszenia lub poniżenia pracownika. Sąd Najwyższy podniósł, że definicja mobbingu wprawdzie nie wspomina o przeżyciach psychicznych sprawcy, ale nie znaczy to, że z właściwości jego zachowania nie można ich wyinterpretować. Prawidłowość powyższego założenia (dopuszczającego nieumyślność zachowania sprawcy) uzależniona została więc od dookreślenia terminu

„uporczywie”. Sąd wskazał, że zwrot ten jest tłumaczony różnie, ale panuje zgoda, że ocena „uporczywości”, podobnie jak „długotrwałości”, ma charakter zindywidualizowany i musi być odnoszona do konkretnego przypadku (wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 15 grudnia 2006 r., III APa 170/05, LEX nr 310407; wyrok Sądu Najwyższego z 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06, OSNP 2008, nr 5–6, poz. 58; Bosak 2015, s. 124). Działanie uporczywe to zaś, co do zasady, działanie o dużym nasileniu złej woli ze strony pracodawcy (innej osoby), zmierzające do zaniżenia samooceny ofiary i wyizolowania jej z zespołu (tak też wyrok Sądu Najwyższego z 3 sierpnia 2011 r., I PK 40/11, LEX nr 1102989). Sąd Najwyższy kolejno zauważył, że także przesłanka „nękania” nie jest jednoznacznie postrzegana. W orzecznictwie Sądu Najwyższego (wyrok z 10 października 2012 r., II PK 68/12, OSNP 2013, nr 17–18, poz. 204) przyjęto, że słowo to oznacza ustawiczne dręczenie, niepokojenie, czy też dokuczanie pracownikowi.

Tym samym, bez poczynienia dalszych założeń, trudno byłoby pogodzić nieumyślność działania sprawcy z koniecznymi elementami definicji mobbingu.

Zostało to dostrzeżone także w doktrynie, gdzie nasilenie złej woli ze strony sprawcy jest zestawiane z dotkliwością zachowań mierzoną z punktu widzenia ofiary. Wskazuje się, że wskazana relacja podmiotowa identyfikuje „uporczywość” i pozwala rozróżnić ją od „długotrwałości” wyznaczonej aspektem przedmiotowym (miarą czasu) – Bury, 2007, s. 71. Występują też wypowiedzi akcentujące, że w skład uporczywości wchodzi również powtarzalność działań. Zastrzega się jednak, że decydujące znaczenie ma nasilenie złej woli (negatywnego nastawienia) sprawcy (Cudowski, 2008, s. 510).

Według Sądu Najwyższego, spojrzenie to umożliwia dokonanie rozdziału na element subiektywny i obiektywny cechy uporczywości. Pierwszy koncentruje uwagę na przeżyciach sprawcy, drugi, zamyka się w temporalnej ocenie zjawiska (Kowalski, 2007, s. 35).

Aspekt subiektywny ma charakter złożony. Z jednej strony, odnosi się do nastawienia mobbera, z drugiej zaś, oceniany jest przez pryzmat jego zachowania (Szewczyk, 2009, s. 124). O ile pierwszy czynnik dotyczy przeżyć psychicznych sprawcy, o tyle drugi, mierzony jest czynnikiem bardziej zobiektywizowanym. Znaczenie ma bowiem, czy określony sposób zachowania mieści się w granicach akceptowalnych relacji międzyludzkich.

Zasadne formułowanie tezy o nieumyślnym działaniu lub zachowaniu mobbera możliwe jest zatem jedynie przy założeniu, że dla stwierdzenia „uporczywości” w rozumieniu art. 94³ § 2 k.p., nie jest niezbędne wystąpienie obu wymienionych czynników. Stopień ten wystąpi bowiem wówczas, gdy po stronie sprawcy brak negatywnych doznań, jednak jego zachowania nie da się pogodzić z uznanymi standardami. W takim wypadku pierwszorzędne znaczenie będzie miała perspektywa ofiary.

W tym kontekście na aprobatę zasługuje zaś pogląd, że kwalifikacji mobbingu dokonuje się z pozycji „ofiary rozsądnej”, opierając się na obiektywnych kryteriach (wyrok Sądu Najwyższego z 14 listopada 2008 r., II PK 88/08, OSNP 2010, nr 9–10, poz. 114). Zmienna ta umożliwia wyeliminowanie przypadków wynikających z nadmiernej wrażliwości pracownika, bądź braku takiej wrażliwości (wyrok Sądu Najwyższego z 7 maja 2009 r., III PK 2/09, OSNP 2011, nr 1–2, poz. 5).

Sąd Najwyższy podkreślił zarazem, że wzorzec ten dotyczy wszystkich przesłanek wymienionych w art. 94³ § 2 k.p. (postanowienie Sądu Najwyższego z 19 marca 2012 r., II PK 303/11, LEX nr 1214581; wyrok Sądu Najwyższego z 11 lutego 2014 r., I PK 165/13, LEX nr 1444594), ale nie ma znaczenia, jeśli sprawca działa w sposób zwiniony. W tym wypadku „uporczywość” postępowania jest wystarczającą przesłanką wystąpienia mobbingu, bez względu na sposób jego odbioru przez pracownika. Nie jest bowiem tak, że wysoce naganne natężenie złej woli po stronie sprawcy może być deprecjonowane przez sposób percepcji ofiary (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 20 października 2016 r., I PK 243/15, LEX nr 2186566).

Bibliografia/References

- Bosak, M. (2015). Problem mobbingu w orzecznictwie sądów polskich z perspektywy dziesięciolecia obowiązywania art. 94³ k.p., *Studia Iuridica Lublinensia*, vol. XXIV, 3.
- Bury, B. (2007). Uporczywość i długotrwałość zachowania jako elementy składowe prawnej definicji mobbingu, *Monitor Prawa Pracy*, nr 2.
- Cudowski, B. (2008). Mobbing w orzecznictwie Sądu Najwyższego. *Monitor Prawa Pracy*, 10.
- Jędrejek, G. (2004). *Cywilnoprawna odpowiedzialność za stosowanie mobbingu*. LexisNexis.
- Kowalski, S. (2007). Odpowiedzialność karna za naruszenie praw pracowniczych, *Slużba Pracownicza*, 2.
- Szewczyk, H. (2009). Pojęcie mobbingu w świetle art. 94³ Kodeksu pracy. W: A.M. Świątkowski (Red.), *Ochrona praw człowieka w świetle przepisów prawa pracy i zabezpieczenia społecznego*, C.H.Beck.
- Szewczyk, H. (2011). Glosa do wyroku SN z dnia 16 marca 2010 r., I PK 203/09. *Gdańskie Studia Prawnicze – Przegląd Orzecznictwa*, 2.

Eliza Maniewska, doktor nauk prawnych, radca prawny. W latach 1998–2023 zatrudniona w Sądzie Najwyższym, ostatnio na stanowisku członka Biura Studiów i Analiz, autorka wielu publikacji z zakresu prawa pracy (procesowego prawa pracy) oraz prawa konstytucyjnego.

Eliza Maniewska, Doctor of Law, an attorney-at-law. In the years 1998–2023, she was employed in the Supreme Court, lately as a member of the Supreme Court Research and Analyses Office. Author of many publications in the field of labour law (procedural labor law) and constitutional law.