

# Z orzecnictwa Sądu Najwyższego

**Dr Eliza Maniewska**

Uniwersytet Warszawski

ORCID: 0000-0002-8101-7351

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

## Przesłanki mobbingu – najnowsze orzecznictwo Sądu Najwyższego

Mobbing prerequisites – the latest jurisprudence of the Supreme Court

### Streszczenie

W opracowaniu zebrano i uporządkowano problematyczne kwestie związane z definicją mobbingu przyjętą w polskim prawie pracy (art. 94<sup>3</sup> k.p.). Autorka referuje zachowania i skutki tych zachowań, które noszą znamiona mobbingu na tle judykatury Sądu Najwyższego, w tym wyroku, w którym wyraźnie uwypuklono, że pracodawca odpowiada za skutki mobbingu także wówczas, gdy jego sprawca działał nieumyślnie, a jego odpowiedzialność za działania mobbera, którym jest inny pracownik, jest uwarunkowana także ponoszeniem ryzyka osobowego, które obejmuje między innymi odpowiedzialność za skutki działań podejmowanych przez poszczególnych pracowników (zwłaszcza na kierowniczych stanowiskach).

### Słowa kluczowe

mobbing; obowiązki pracodawcy; ryzyko osobowe pracodawcy

JEL: K31

### Abstract

The study collects and organizes problematic issues related to the definition of mobbing adopted in Polish labor law (Article 94(3) of the Labour Code). The author describes the behaviors and effects of those behaviors that bear the features of mobbing against the background of the judicature of the Supreme Court, including in the judgment, in which it was clearly emphasized that the employer is responsible for the effects of mobbing also when its perpetrator acted unintentionally and his responsibility for the actions of the mobber, which is another employee is also conditioned by incurring personal risk, which includes, among others, responsibility for the effects of actions taken by individual employees (especially in managerial positions).

### Keywords

mobbing; employer's obligations; employer's personal risk

Przypomnijmy, że zgodnie z definicją zawartą w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p., mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii 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.

Pomimo że instytucja mobbingu funkcjonuje w polskim porządku prawnym od blisko 20 lat, w praktyce wciąż występują problemy z subsumpcją poszczególnych zdarzeń i okoliczności faktycznych pod normę z art. 94<sup>3</sup> k.p. Jak się wydaje jest to wypadkową kilku głównych przyczyn. Po pierwsze – mnogości elementów składowych definicji mobbingu; po drugie – kilkukrotnym połączeniu tych składowych funktorem alternatywy zwykłej, co powoduje, że nie wszystkie przesłanki w niej wymienione muszą być spełnione łącznie; po trzecie zaś – trudnością z uchwyceniem znaczenia: nasycenia działań lub zachowań mobbera, jego osobistej oceny tychże działań oraz przyjmowanych kryteriów oceny ich oddziaływania na ofiarę.

W kontekście tych ostatnich, na szczególną uwagę zasługuje jeden z nowszych judykatów Sądu Najwyższego, w którym zebrano i uporządkowano omawiane kwestie – wyrok Sądu Najwyższego z 22 lutego 2023 r., I PSKP 8/22.

I tak uwypuklono w nim, że dotychczasowe poglądy judykatury w obrębie warunków brzegowych mobbingu sprowadzają się do wniosku, że nękanie lub zastraszanie pracownika nie musi być zachowaniem wyjątkowym, odbiegającym znacząco od normalnych zachowań w danym miejscu pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06, OSNP 2008/ 5-6/58). Uznanie określonego zachowania za mobbing nie wymaga także ani stwierdzenia po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu (zamiaru), ani też wystąpienia skutku. Wystarczy, że pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. W orzecnictwie podkreśla się również, że przy ocenie zachowań uznawanych za mobbing konieczne jest posłużenie się idealnym wzorcem „ofiary rozsądnej”, co ma wyeliminować z zakresu pojęcia przypadki wynikające z nadwrażliwości pracownika.

Badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby mobbingowanej nie może bowiem stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności z tytułu mobbingu (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 7 maja 2009 r., III PK 2/09, OSNP 2011/1-2/5).

Dlatego judykatura wyraźnie opowiada się za możliwością przyjęcia mobbingu w wypadku nieumyślnego zachowania prześladowcy (braku zamiaru). Pogląd ten został zaaprobowany przez Sąd Najwyższy już w wyroku z 18 marca 2010 r., I PK 203/09 (LEX nr 1615182), w którym przyjęto, że do stwierdzenia mobbingu nie jest wymagane wykazanie umyślnego zamiaru wywołania rozstroju zdrowia u pracownika. Skutki zachowania mobbera, które są istotną cechą mobbingu mogą, lecz nie muszą być zamierzone. W końcu, w ostatnim czasie Sąd Najwyższy (zob. wyrok z 22 stycznia 2020 r., III PK 194/18, LEX nr 3260248) po raz wtóry potwierdził zasadność opisanych wyżej założeń.

Także w orzecznictwie sądów apelacyjnych akceptuje się powyższy kierunek wykładni. Do uznania określonego zachowania za mobbing wystarczy, że pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące skutki określone w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. (zob. wyroki Sądu Apelacyjnego: w Gdańsku z 21 stycznia 2013 r., III APa 29/12, LEX nr 1282545; w Katowicach z 15 grudnia 2006 r., III APa 170/05, LEX nr 310407; w Poznaniu z 22 września 2005 r., III APa 60/05, LEX nr 215691).

Nie inaczej rzecz ocenia także doktryna prawa pracy, w której podkreśla się, że w praktyce udowodnienie zamiaru (umyślnego działania mobbera) jest mało realne a zatem stwierdzenie mobbingu nie może ograniczać się wyłącznie do wykazania umyślnego zachowania się mobbera. Tym samym za mobbing powinny być uznane wszelkie zachowania sprawcy dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, które wyczerpują ustawowe znamiona mobbingu, w tym także te, które cechują się zwykłym niedbalstwem pracodawcy w zaniechaniu obowiązku przeciwdziałania mobbingowi, czy też niezachowaniem należytej staranności przez zatrudniającego (zob. Szewczyk, 2011, s. 179-186 i podana tam literatura).

Tym samym za nieuprawnioną należy uznać tezę, że zaistnienie mobbingu wymaga wyłącznie umyślnego działania. Pracodawca odpowiada zatem za skutki mobbingu także wówczas, gdy jego sprawca działał nieumyślnie (art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p.).

W odniesieniu do tak prezentowanego spojrzenia kolejno należy przypomnieć, że podmiotem ponoszącym odpowiedzialność za mobbing jest pracodawca, a ochroną z art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. objęci są pracownicy, niezależnie od zajmowanego stanowiska, czy pełnionej funkcji w strukturze pracodawcy. Choć sprawcą mobbingu mogą być różne podmioty, to adresatem roszczeń wywodzonych z art. 94<sup>3</sup> k.p. jest zawsze pracodawca, bo przecież to on ma obowiązek realnego przeciwdziałania temu zjawisku w środowisku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 2 października 2009 r., II PK 105/09, LEX nr 794859). Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi, można rozpatrywać na trzech poziomach. Po pierwsze, chodzi

o zakaz mobbingu bezpośrednio ze strony pracodawcy (osób dokonujących w imieniu pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy – art. 3<sup>1</sup> k.p.), po drugie, pracodawca powinien eliminować mobbing w przypadku jego wystąpienia, po trzecie, musi zapobiegać niemu, czyli stosować tak zwaną „prewencję antymobbingową”. Skutkiem niedopełnienia opisanych obowiązków jest odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy określona w art. 94<sup>3</sup> § 3 i 4 k.p.

Przede wszystkim jednak podkreślenia wymaga, że w wyroku I PSKP 8/22 Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że stosowanie przez pracodawcę mobbingu może w konkretnych okolicznościach polegać także na podejmowaniu działań w granicach ustawowych uprawnień przełożonego (por. także wyrok Sądu Najwyższego z 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006/21-22/321). Z ustawowej definicji wynika bowiem przede wszystkim to, że mobbing polega na wrogim i nieetycznym zachowaniu, które jest kierowane w sposób systematyczny przez jedną lub więcej osób, głównie przeciwko jednej osobie, która na skutek mobbingu staje się bezradna i bezbronna, pozostając w tej pozycji wskutek działań mobbingowych o charakterze ciągłym. Zachowania mobbera muszą być więc naganne, niemające usprawiedliwienia w normach etycznych, czy zasadach współżycia społecznego, a taki charakter mogą mieć również niebędące bezprawnymi w rozumieniu innych przepisów zachowania polegające na realizacji uprawnień względem podwładnych czy współpracowników, np. przez zastosowanie kar porządkowych, czy wydawanie sprzecznych poleceń, narzucanie niewykonalnych zadań, czy norm czasowych, nie wspominając już o takich zachowaniach, jak złośliwe wypowiedzi, szykany, intrygi, sadyzm (por. wyrok Sądu Najwyższego z 22 kwietnia 2015 r., II PK 166/14, LEX nr 1712815).

O ile zatem drobiazgowość, skrupulatność, czy nawet stawianie wysokich wymagań mogą stanowić przymioty dobrego kierownika, o tyle nie usprawiedliwiają zachowań, *ad casum* polegających na dokonywaniu przez przełożonego w sposób ciągły i nieuzasadniony oceny kompetencji pracowniczych podwładnego pracownika. Suma pojedynczych zdarzeń tego rodzaju składająca się na nękanie lub zastraszanie pracownika nie ma nic wspólnego z „władczym stylem zarządzania”, a stanowi zachowanie wyjątkowe (negatywne), odbiegające znacząco od normalnych zachowań w danym miejscu pracy. Według Sądu Najwyższego, nie ma zatem wątpliwości, że naganne, niemające usprawiedliwienia w normach moralnych czy zasadach współżycia społecznego, zachowania mobbera odbijają się negatywnie na psychice ofiary z powodu ich wielokrotnienia i długości działania.

Dalej, konstruując standard wymaganej od pracodawcy należytej staranności w dopełnieniu wynikającego z art. 94<sup>3</sup> § 1 k.p. obowiązku, trzeba mieć na uwadze, że w świetle art. 22 § 1 k.p. specyfiką pracowniczego zatrudnienia pozostaje ponoszenie przez pracodawcę wszelkich ryzyk z tym związanych, a więc także ryzyka organizacyjnego i osobowego. W ramach tego pierwszego, mieści się uprawnienie i obowiązek stosowania przez

podmiot zatrudniający wszelkich dostępnych rozwiązań organizacyjnych mających na celu zapewnienie efektywnego przebiegu procesu pracy, z zachowaniem przewidzianych przepisami tej gałęzi prawa gwarancji pracowniczych, w tym gwarancji zatrudnienia w przyjaznym, wolnym od mobbingu środowisku; zaś ryzyko osobowe obejmuje między innymi odpowiedzialność za skutki działań podejmowanych przez poszczególnych pracowników (zwłaszcza na kierowniczych stanowiskach) w imieniu pracodawcy. Pracodawca powinien więc dobrać kadrę zarządzającą i określać jej kompetencje z poszanowaniem zasady zapobiegania mobbingowi, pouczając zatrudniane osoby o konieczności przestrzegania reguł mających przeciwdziałać niepożądanym relacjom międzyludzkim w miejscu pracy i negatywnych skutkach takich zachowań, a nadto ustanowić procedury pozwalające na szybkie ujawnienie i wyeliminowanie przejawów mobbingu

W podsumowaniu Sąd Najwyższy wskazał, że ciężar udowodnienia zachowań noszących znamiona mobbingu spoczywa na stronie powodowej (pracowniku). Zarazem powtórzył za wyrokiem z 14 listopada 2008 r., II PK 88/08, LEX nr 490339, że ocena co do tego, czy doszło do nękania i zastraszania pracownika, czy działania te miały na celu i mogły doprowadzić lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników powinna być dokonywana przy uwzględnieniu kryteriów obiektywnych (a nie z perspektywy indywidualnych odczuć, czy ocen mobbera lub mobbowanego). Pracodawca, chcąc odeprzeć zarzuty pracownika, powinien wykazać, że fakty świadczące o mobbingu nie miały w ogóle miejsca, bądź że konkretne zachowanie pozbawione jest cech mobbingu, względnie, że zostało spowodowane wyłącznie przez pracownika.

## Bibliografia/References

Śzewczyk, H. (2011). Treść pojęcia mobbingu. Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 16 marca 2010 r., I PK 203/09. *Gdańskie Studia Prawnicze – Przegląd Orzecznictwa*, (2).

**Dr Eliza Maniewska**, doktor nauk prawnych, absolwentka Wydziału Filozofii oraz Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego. Od 1998 r. zatrudniona w Sądzie Najwyższym, obecnie na stanowisku członka Biura Studiów i Analiz Sądu Najwyższego. W 2007 r. zdała egzamin sędziowski z wynikiem bardzo dobrym; wpisana na listę radców prawnych. Od 2018 r. adiunkt na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej. Autorka wielu publikacji z zakresu prawa pracy oraz prawa konstytucyjnego. Współautorka – wraz z SSN Kazimierzem Jaśkowskim (obecnie w stanie spoczynku) – Komentarza do Kodeksu pracy, który doczekał się już 12 wydań.

**Dr Eliza Maniewska**, Doctor of Law, graduate of the Faculty of Philosophy and the Faculty of Law and Administration at Warsaw University. Since 1998, she has been employed in the Supreme Court, currently as a member of the Supreme Court Research and Analyses Office. In 2007 she passed the judicial exam with a very good result; entered on the list of legal advisers. From 2018, a lecturer at the Faculty of Law and Administration of the University of Warsaw in the Department of Labour Law and Social Policy. Author of many publications in the field of labour law and constitutional law. Co-author – together with SSN Kazimierz Jaśkowski (currently retired) – Commentary on the Labour Code, which has 12 editions.

Marta Postuła | Anna Kawarska

### Instrumenty zarządzania finansami publicznymi w Unii Europejskiej



POLSKIE WYDAWNICTWO EKONOMICZNE

**Marta Postuła, Anna Kawarska**

### INSTRUMENTY ZARZĄDZANIA FINANSAMI PUBLICZNYMI W UNII EUROPEJSKIEJ

Monografia ta jest głosem w dyskusji na temat instrumentów zarządzania finansowymi zasobami publicznymi na poziomie Unii Europejskiej i próbą oceny narzędzi stosowanych w Unii Europejskiej. Zachodzące procesy gospodarcze i polityczne wymagają głębokiej dyskusji teoretycznej i rozsądnych rozwiązań w praktyce, żeby sprostać zachodzącym przemianom w dobie globalizacji. Autorki mają nadzieję, że książka ta będzie dla Czytelników inspiracją do dalszych przemyśleń w tym zakresie.

Więcej informacji na stronie [www.pwe.com.pl](http://www.pwe.com.pl)