



## Mobbing w miejscu pracy

Obecnie rośnie liczba spraw dotyczących mobbingu w miejscu pracy. Wzrastają też kary zasądzone na rzecz ofiar mobbingu. Pracodawca – broniąc się przed ewentualnymi zarzutami - powinien wykazać, że dochował należytej staranności przy przeciwdziałaniu mobbingowi m.in. przez szkolenie pracowników, informowanie o konsekwencjach mobbingu lub przez stosowanie procedur, które umożliwią wykrycie i szybkie zakończenie tego zjawiska.

### Definicja kodeksowa mobbingu

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 (art. 94<sup>3</sup> § 2 Kodeksu pracy).

Istotne cechy mobbingu:

- Działania lub zachowania sprawcy nie mogą być jednorazowe.
- Nie ma określonego katalogu zachowań sprawcy, które zostaną zinterpretowane jako mobbing. Każdy mobber działa w sposób indywidualny i może dopuszczać się mobbingu w niespotykanej wcześniej formie.
- Może polegać na kombinacji różnych zachowań sprawcy.

## Odpowiedzialność za mobbing także przy braku wyraźnego zamiaru

W wyroku z 22 lutego 2023 r. (I PSKP 8/22) Sąd Najwyższy podkreślił, że **pracodawca ponosi odpowiedzialność za skutki mobbingu nawet w przypadku, gdy sprawca działał nieumyślnie, czyli nie dążył do wywołania określonego efektu**. Decyzja ta potwierdza ustaloną linię orzecniczą, która zakłada, że **mobbing występuje także w przypadku nieumyślnego zachowania osoby prześladowanej, czyli braku zamiaru mobbowania pracownika** (jak ustalił Sąd Najwyższy w wyroku z 16 marca 2010 r., I PK 203/09). Wystarczy, że pracownik był poddany działaniom, które można obiektywnie ocenić jako wywołujące jeden z efektów określonych w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p.

W orzecznictwie sądów apelacyjnych również przyjmuje się, że do zaklasyfikowania danego zachowania jako mobbingu nie jest konieczne ani celowe dążenie do osiągnięcia określonego celu, ani wystąpienie skutku. Według sądów apelacyjnych wystarczy, że pracownik był obiektem działań, które można obiektywnie ocenić jako wywołujące efekty określone w art. 943 § 2 k.p. (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 21 stycznia 2013 r., sygn. III APa 29/12). Kierunek interpretacji przyjęty zarówno przez Sąd Najwyższy, jak i sądy powszechne potwierdza, że stwierdzenie istnienia mobbingu nie może ograniczać się wyłącznie do udowodnienia celowości działania.



## Sposoby walki z mobbingiem

Potrzeba walki z mobbingiem w zakładzie pracy przejawia się w obowiązku przeciwdziałania mobbingowi nałożonemu na pracodawcę.

W zakresie omawianego obowiązku mieści się:

- reagowanie na wystąpienie w firmie zachowań, które mogą być zakwalifikowane jako mobbing;
- podejmowanie działań, które mają na celu niedopuszczenie do wystąpienia mobbingu.

**To do pracodawcy należy określenie strategii walki z mobbingiem w miejscu pracy. Ma on prawo dobrać rozwiązania antymobbingowe indywidualnie do potrzeb swojej firmy oraz specyfiki prowadzonej działalności.**

Do najczęściej wybieranych sposobów na przeciwdziałanie mobbingowi zaliczyć można:

- **wprowadzenie procedur antymobbingowych,**
- **powołanie komisji antymobbingowych,**
- **wybranie pełnomocnika do spraw przeciwdziałania mobbingowi,**
- **prowadzenie szkoleń antymobbingowych dla pracowników oraz kadry zarządzającej.**

## Procedura antymobbingowa

Pracodawca w celu wprowadzenia w zakładzie pracy procedury antymobbingowej powinien zwrócić szczególną uwagę na poniższe aspekty:

- analizę aktualnej sytuacji w zakładzie pracy, w tym rozpoznanie, w jaki sposób pracownicy rozumieją zjawisko mobbingu;
- sposób wdrożenia dokumentu dotyczącego polityki antymobbingowej;
- metodę ogłoszenia wprowadzenia procedur antymobbingowych oraz poinformowania pracowników o ich treści;
- regularne szkolenia dotyczące mobbingu, dyskryminacji, molestowania w miejscu pracy oraz przeciwdziałania tym zjawiskom;
- ciągłe podejmowanie odpowiednich działań zapobiegawczych i naprawczych w przypadku wystąpienia mobbingu;
- opracowanie kodeksu etyki zawodowej lub kodeksu dobrych praktyk oraz stosowanie środków dyscyplinarnych.

## Jak możemy Państwu pomóc?

Oferujemy przygotowanie polityki przeciwdziałania mobbingowi, która jest niezbędna do zapewnienia bezpiecznego i przyjaznego środowiska pracy, w tym również:

- przeprowadzenie audytu wewnętrznego w zakresie istniejących procedur i polityk związanych z mobbingiem,
- konsultacje z działem HR oraz przedstawicielami pracowników,
- opracowanie szczegółowej polityki przeciwdziałania mobbingowi, dostosowanej do specyfiki działalności klienta,
- uwzględnienie aspektów prawnych zgodnych z obowiązującymi przepisami prawa pracy,
- stworzenie procedury zgłaszania i rozpatrywania przypadków mobbingu,
- ustalenie jasnych kroków postępowania w przypadkach zgłoszenia mobbingu,
- określenie roli poszczególnych osób i działów w procesie rozpatrywania zgłoszeń,
- przeprowadzenie szkoleń dla pracowników i kadry zarządzającej w zakresie rozpoznawania i przeciwdziałania mobbingowi,
- warsztaty dla działu HR dotyczące wdrażania polityki antymobbingowej.

## Zapraszamy do kontaktu



**Ryszard Bartkowiak**  
radca prawny, partner GWW  
Ryszard.Barkowiak@gww.pl



**Justyna Gunia**  
radca prawny, associate  
Justyna.Gunia@gww.pl

**GWW Grynhoff i Partnerzy  
Radcowie Prawni  
i Doradcy Podatkowi sp. p.**

ul. Dobra 40,  
00-344 Warszawa  
tel. +22 212 00 00  
warszawa@gww.pl

[www.gww.pl](http://www.gww.pl)