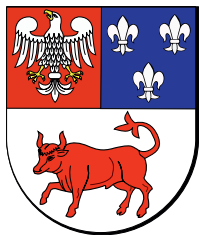


POWIAT TURECKI



BEZPŁATNY PORADNIK EDUKACYJNY

# MOBBING

кто го stosuje, gdzie i kiedy?



100

95

75

25

5

0

## MOBBING - kto go stosuje, gdzie i kiedy?

Mobbing jest zjawiskiem, które dotyka problematyki związanej zarówno z prawem, jak i nauką o psychologii. Zachowania stanowiące mobbing mogą przybierać różnorodne formy i wbrew pozorom mogą być stosowane nie tylko przez pracodawców. Trudno zatem odpowiedzieć sobie na pytanie „**Czy jestem ofiarą mobbingu?**”. Zdarza się bowiem, iż pracownik jest nieświadomy bycia ofiarą tych krzywdzących zachowań. Z drugiej strony spotykamy się również z sytuacjami, w których pracownicy bezpodstawnie twierdzą, że stosuje się wobec nich mobbing. Aby zrozumieć czym jest mobbing należy zapoznać się z jego przestankami, skutkami, a także odróżnić go od innego, równie szkodliwego zjawiska - dyskryminacji. Niniejszy poradnik edukacyjny ma na celu przybliżenie czytelnikowi zjawiska mobbingu w kontekście środowiska pracy, zwracając uwagę na jego definicję, znamiona w świetle polskiego prawa, odróżnienie od dyskryminacji oraz dostępne środki ochrony prawnej dla osób dotkniętych tym problemem. Poprzez zgłębienie tych zagadnień, można lepiej zrozumieć skalę i znaczenie walki z mobbingiem, a także znaczenie tworzenia bezpiecznego i sprawiedliwego środowiska pracy.

**Mobbing** pochodzi od angielskiego czasownika *to mob* oznaczającego oblegać, zaczepiać, atakować oraz rzeczownika *mob*, który tłumaczony jest w języku polskim jako tłum, motłoch<sup>1</sup>. Definicja legalna mobbingu została wdrożona do polskiego systemu prawnego w listopadzie 2003 r. - wówczas wprowadzono ustawę z dnia 14 listopada 2003 roku o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, w której po raz pierwszy zawarto regulację omawiającą to zjawisko. Zgodnie z art. 94<sup>3</sup> § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tj. Dz. U. z 2023 r. poz. 1465), dalej 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**<sup>2</sup>.

#### Przykłady:

- Pani Justyna jest celowo ignorowana przez przełożonych w pracy i traktowana jak powietrze. Ponadto, nikt nie zaprasza jej na spotkania zespołowe, a jej pomysły nie są brane pod uwagę. Jest również pozbawiana dostępu do ważnych informacji niezbędnych do wykonywania swojej pracy;
- Pan Damian, który jest przełożonym Pani Barbary przez ponad rok nazywał swoją podwładną pracownikiem „który do niczego się nie nadaje”. Co więcej, używał tych słów w obecności kolegów z pracy Pani Barbary. Podczas służbowych spotkań Pan Damian wielokrotnie śmiał się z Pani Barbary i komentował jej ubiór, życie prywatne, a także zachowanie;
- Pani Aneta i Pan Robert są kolegami z pracy. Od kilku miesięcy Pani Aneta rozpowszechnia w środowisku pracowniczym krzywdzące i nieprawdziwe informacje na temat Pana Roberta i plotkuje z innymi osobami na jego temat w celu podważenia jego kompetencji i kwalifikacji;
- Pan Andrzej jest pracownikiem banku. Od kilku miesięcy jest zastraszany przez swojego przełożonego, który stosuje wobec Pana Andrzeja krzyki, groźby zwolnieniem z pracy i poniża go mówiąc, że „ma wracać na tę wieś, z której przyjechał”.

#### Ustawowe przesłanki mobbingu

Aby uznać dane działanie lub zachowanie za mobbing muszą zostać **wypełnione wszystkie znamiona** określone w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p., tj.:

- działania lub zachowania muszą dotyczyć pracownika lub być skierowane przeciwko niemu,
- działania lub zachowania są długotrwałe i uporczywe,

<sup>1</sup> <https://www.diki.pl/slownik-angielskiego?q=MOB>

<sup>2</sup> ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tj. Dz. U. z 2023 r. poz. 1465).

- działania lub zachowania polegają na nękanii lub zastraszaniu,
- działania lub zachowania muszą powodować lub mieć na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników,
- w efekcie prowadzonych działań u pracownika występuje zaniżona ocena przydatności zawodowej, a także poczucie poniżenia czy ośmieszenia albo odizolowanie lub wyeliminowanie go z zespołu współpracowników.

Jak przyjął Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 11 lipca 2023 w sprawie o sygn. akt II PSK 147/22 ocena uporczywości i długotrwałości oddziaływania na pracownika **ma charakter zindywidualizowany i musi być odnoszona do każdego, konkretnego przypadku**. Wymaga ona rozważenia czy okres ten był na tyle długi, że mógł spowodować u pracownika - obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika - skutki w postaci zaniżonej oceny przydatności zawodowej, poniżenia lub ośmieszenia pracownika, izolacji lub wyeliminowania go z zespołu współpracowników<sup>3</sup>.

Ustawowe znamiona mobbingu określają również jego skutki. Przepis stanowi, iż w efekcie prowadzonych działań występuje zaniżona ocena przydatności zawodowej, a także m.in. poczucie poniżenia czy ośmieszenia - powyższe naganne zachowania muszą zatem odbić się negatywnie na psychice ofiary, albowiem tylko wówczas możemy mówić o mobbingu. Takie działania wymagają zatem zwielokrotnienia i długofalowości. Definicja legalna mobbingu zawiera zwroty, które charakteryzują się nieścistością, jednakże zaletą tak przyjętego rozwiązania jest ich elastyczność, która umożliwi indywidualne dostosowanie ich do okoliczności rozpatrywanego przez sąd konkretnego przypadku<sup>4</sup>.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem nie każde bezprawne działanie, nawet jeśli jest subiektywnie oceniane przez ofiarę jako mobbing, może przez sam fakt bezprawności być zakwalifikowane jako mobbing. W tym przedmiocie stanowisko zajął Sąd Najwyższy, który przyjął, że „z definicji mobbingu wynika konieczność wykazania nie tylko bezprawności działania, ale także jego celu (poniżenie, ośmieszenie, izolowanie pracownika) i ewentualnych skutków działań pracodawcy (rozstrój zdrowia)”<sup>5</sup>. Należy zatem uznać, że działania mobbera, nawet jeśli spełniają większość z podanych w definicji mobbingu kryteriów, to do wypełnienia

<sup>3</sup> postanowienie SN z 11.07.2023 r., II PSK 147/22, LEX nr 3582605.

<sup>4</sup> M. Tomaszewska [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 94-304(5), wyd. VI, red. K. W. Baran, Warszawa 2022, art. 94(3).

<sup>5</sup> wyrok SN z 5.10.2007 r., II PK 31/07, OSNP 2008, nr 21-22, poz. 312.

ustawowych znamion konieczne jest ponadto wykazanie określonego w tym przepisie celu tego działania w postaci poniżenia, ośmieszenia czy izolowania pracownika.

Ocena czy wypełniono przesłanki składające się na prawne rozumienie mobbingu zależy od stanu faktycznego ustalonego w indywidualnej sprawie, bowiem jest on podstawą do ustalenia winy, uporczywości i długotrwałości nękania lub zastraszania pracownika oraz skutków opisanych w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p.<sup>6</sup>. Powyższe wskazuje, że „*nie każdy przypadek znęcania się lub innej ingerencji w sferę dóbr chronionych spełnia przesłanki mobbingu w rozumieniu art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. (...). Są to tylko takie zachowania, których adresatem jest pracownik, a polegające na nękanii lub zastraszaniu oraz cechujące się uporczywością i długotrwałością*”<sup>7</sup>.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a także – według ogólnych reguł dowodowych – powinny być wykazane przez pracownika, który z tego faktu wywodzi skutki prawne<sup>8</sup>. Brak spełnienia jednej z przesłanek mobbingu na gruncie prawa pracy nie wyklucza jednak odpowiedzialności cywilnej lub karnej.

### **Kto może być ofiarą mobbingu w świetle przepisów prawa pracy?**

Podkreślenia wymaga, iż ofiarą mobbingu w rozumieniu przepisów k.p. może być tylko pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę - nie ma przy tym znaczenia czy jest to praca na pełen etat, na czas określony czy nieokreślony. Mobberem (osobą stosującą mobbing) może być natomiast osoba, która nie jest pracownikiem, zatrudniona np. w oparciu o umowę o dzieło. Ochroną k.p. objęci są bowiem tylko pracownicy zatrudnieni w oparciu o umowę o pracę - niezależnie od stażu pracy, pełnionej funkcji czy rodzaju zajmowanego stanowiska. Zachowanie opisane w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p., które jest wymierzone przeciwko osobie pozbawionej statusu pracownika, ze względu na zatrudnienie jej na podstawie umowy cywilnoprawnej, np. umowy zlecenie, nie rodzi odpowiedzialności opisanej w przepisach k.p. Niezależnie od powyższego osobie niezatrudnionej w oparciu o umowę o pracę również przysługuje ochrona prawna – w takich przypadkach dopuszczalna jest droga sądowa z tytułu, np. naruszenia dóbr osobistych opisanych w art. 24 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (tj. Dz. U. z 2023 r. poz. 1610 z późn. zm.)<sup>9</sup>.

<sup>6</sup> wyrok SN z 1.06.2023 r., I PSKP 22/22, LEX nr 3563506.

<sup>7</sup> A. Miśkiewicz, B. Kaczmariski, *Mobbing w świetle przepisów ustawy karnej. Próba wskazania zakresu prawnokarnej ochrony*, Prokuratura i Prawo 3, 2023, s. 93.

<sup>8</sup> wyrok SN z 5.10.2007 r., II PK 31/07, OSNP 2008, nr 21-22, poz. 312.

<sup>9</sup> M. Tomaszewska [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 94-304(5), wyd. VI, red. K. W. Baran, Warszawa 2022, art. 94(3).

## Kim jest mobber?

Istotne jest zrozumienie, że mobbing może występować w różnych konfiguracjach, a osoba podejmująca działania mobbingowe nie musi koniecznie być przełożonym danego pracownika. Osobami dopuszczającymi się mobbingu, czyli mobberami mogą być zarówno pracodawca, jak i inni pracownicy, w tym przełożeni pracownika. Również przełożony może być ofiarą mobbingu - ze strony pracowników. Nie jest więc tak, że mobbing może być zachowaniem skierowanym wyłącznie przeciwko pracownikowi. Mobberem nie zawsze jest osoba wyraźnie agresywna czy wrogo nastawiona. Często działania mobbingowe mogą być ukryte, subtelne i trudne do zidentyfikowania na pierwszy rzut oka, dlatego też ważne jest, aby być świadomym znaków mobbingu i działać w celu jego zapobiegania i zwalczania.

## Rodzaje mobbingu

Mobbing zachodzi na wielu poziomach kontaktów interpersonalnych, które w dużej mierze są wyznaczone przez układ hierarchiczny oraz strukturę organizacyjną danego przedsiębiorstwa. W odniesieniu do pozycji pracownika w miejscu pracy, A. Zucker wyodrębnił podział mobbingu na<sup>10</sup>:

- **horyzontalny (poziomy)** - zazwyczaj w ten rodzaj mobbingu zaangażowanych jest kilku mobberów, którzy znajdują się na podobnych stanowiskach w danej organizacji, nierzadko współpracując ze sobą w ramach jednego zespołu. Ten rodzaj mobbingu jest trudny do udowodnienia, albowiem między mobberami może panować zmowa milczenia co do szkodliwych działań skierowanych wobec ofiary. Działania te często przybierają postać niechęci, odmowy pomocy, łagodnej agresji. Ofiara mobbingu znajduje się wówczas w trudnym położeniu, albowiem zostaje pozbawiona pomocy od osób, które są również jej współpracownikami. Mobbing w tym przypadku może być prowadzony bez wiedzy pracodawcy albo też za jego przyzwoleniem. Bywa również, że pracodawca nie tylko nie interweniuje, ale również przyłącza się do grupy osób stosujących mobbing;
- **pochyły** - zachodzi wówczas, gdy jedna osoba (najczęściej przełożony) podejmuje działania mobbingowe wobec podwładnego. W tym przypadku mobbing może polegać na działaniu w ukryciu - bez świadków, gdy mobber pozostaje na osobności z daną ofiarą. Mobber w tym wariantcie działa tak aby jego zachowanie nie zostało wykryte. Drugi sposób prowadzenia działań mobbingowych polega na działaniu, którego skutkiem jest odizolowanie pracownika od zespołu współpracowników, za ich przyzwoleniem. Mobber przy tym nie ukrywa swoich intencji względem ofiary i nakłania (groźby, szantaż, szykany) pozostałych pracowników do realizacji jego zamierzeń. Pracownicy boją się utraty stanowiska, pozycji zawodowej

<sup>10</sup> M. Pawłowski, A. Kułakowska, Z. Piątkowski, *Mobbing jako patologia zarządzania współczesnymi organizacjami*, Postępy Techniki Przetwórstwa Spożywczego 2/2019, s. 157.

i w efekcie godzą się na taki stan rzeczy, będąc przekonanymi, że jeśli mobber znalazł sobie ofiarę, to pozostali będą bezpieczni;

- **pionowy** - zachodzi najrzadziej i polega na podejmowaniu przez grupę podwładnych różnych szkodliwych działań mobbingowych wobec swojego przełożonego. Może przejawiać się np. zbiorowym bojkotowaniem poleceń przełożonego, jego decyzji, celowym zakłócaniu spotkań w pracy czy odmową wykonania zadań, które są obowiązkami pracowników. Efektem może być utrata autorytetu przez ofiarę mobbingu, utrata pozycji i szacunku wśród podwładnych. Ofiara może otrzymać w danej organizacji opinię osoby niekompetentnej czy niezaradnej.

W tym miejscu warto przywołać wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 27 września 2012 r. o sygn. akt III Apa 27/12, który zważył, iż mobbing może się wyrażać „[...] w ciągłym przerywaniu wypowiedzi, reagowaniu krzykiem, ciągłym krytykowaniu i upominaniu, upokarzaniu, stosowaniu pogróżek, unikaniu rozmów, niedopuszczaniu do głosu, ośmieszaniu, ograniczeniu możliwości wyrażania własnego zdania, nieformalnym wprowadzeniem zakazu rozmów z nękanym pracownikiem, uniemożliwieniu komunikacji z innymi, a także powierzaniu prac poniżej kwalifikacji i uwłaczających, odsunięciu od odpowiedzialnych i złożonych zadań, zarzucaniu prac lub niedawaniu żadnych zadań lub ich odbieraniu itp.”<sup>11</sup>

Podkreślenia wymaga, iż jednorazowo pojawiające się zachowania, które zostały opisane powyżej nie będą stanowiły mobbingu. Aby przypisać działania danego sprawcy jako mobbing, winny one być długotrwałe i częste. Niektóre z przyjętych definicji określają, że progiem czasowym stosowania mobbingu jest minimum 6 miesięcy, a także wówczas gdy szkodliwe działania skierowane wobec ofiary występują co najmniej raz w tygodniu<sup>12</sup>.

### Skutki mobbingu

Skutkami mobbingu, wpisanymi w definicję tego zjawiska wyrażoną w art. 94<sup>3</sup> k.p. są:

- zaniżona ocena przydatności zawodowej,
- poniżenie lub ośmieszenie pracownika,
- izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego ocena, czy nastąpiło **nękanie i zastraszanie** pracownika oraz czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do **zaniżonej oceny** jego przydatności zawodowej, do jego **poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania**

<sup>11</sup> wyrok SA we Wrocławiu z 27.09.2012 r., III APa 27/12, LEX nr 1307530.

<sup>12</sup> jw.

**z zespołu współpracowników**, musi opierać się na obiektywnych kryteriach<sup>13</sup>. Oznacza to, iż przy ocenie ustawowych znamion mobbingu nie są brane pod uwagę subiektywne odczucia, które wynikają z indywidualnej wrażliwości danego człowieka.

### Jak odróżnić mobbing od dyskryminacji?

Zakaz dyskryminacji jest jedną z podstawowych zasad wyrażonych w prawie pracy. W praktyce trudno odróżnić pojęcie mobbingu od pojęcia dyskryminacji, albowiem granica między tymi dwoma zjawiskami nie jest ostra. W art. 18<sup>3a</sup> § 5 pkt 2 k.p. podano, iż dyskryminacją jest zachowanie, którego celem bądź skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, uwłaczającej atmosfery<sup>14</sup>.

Art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. stanowi, iż pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w **szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy**<sup>15</sup>.

Na gruncie prawa pracy zostały również wprowadzone definicje dyskryminacji pośredniej i bezpośredniej<sup>16</sup>:

- 1. Dyskryminacja bezpośrednia** zachodzi wówczas, gdy pracownik jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy, np. z powodu pćci, wieku, niepełnosprawności, rasy, religii, narodowości, przekonań politycznych, orientacji seksualnej itd.;

### Przykłady<sup>17</sup>:

- Pani Justyna, wykonując jednakową pracę, na tym samym stanowisku, otrzymuje niższe wynagrodzenie od Pana Rafała;
- Pracodawca w ostatnim roku skierował na kursy doszkalające tylko młodszych pracowników, ponieważ stwierdził, że starsi nie będą w stanie przyswoić wiedzy i firmie nie przyniesie to korzyści.

<sup>13</sup> postanowienie SN z 19.03.2012 r., II PK 303/11, LEX nr 1214581.

<sup>14</sup> ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tj. Dz. U. z 2023 r. poz. 1465).

<sup>15</sup> jw.

<sup>16</sup> jw.

<sup>17</sup> Mobbing i dyskryminacja, <https://www.pip.gov.pl/dla-sluzb-bhp/porady-prawne/mobbing-i-dyskryminacja>



**2. Dyskryminacja pośrednia** zachodzi wówczas, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, orientację seksualną, wyznanie itd., chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

**Przykład:**

- Pan Rafał, jako pracodawca, zatrudnia pracowników pełnosprawnych i niepełnosprawnych. W ostatnim czasie Pan Rafał wprowadził wewnętrzny regulamin, który zakłada, iż do premii będą uprawnieni wyłącznie pracownicy, którzy przepracują 40 godzin tygodniowo. Osoby niepełnosprawne zostały zatem pozbawione możliwości uzyskania premii, albowiem tygodniowy wymiar czasu pracy osób niepełnosprawnych wynosi 35 godzin.

Zgodnie z art. 18<sup>3d</sup> k.p. osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów<sup>18</sup>. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 maja 2019 r. o sygn. akt. III PK 50/18 przyjął, iż „odszkodowanie przewidziane w art. 18<sup>3d</sup> k.p. powinno być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające. Odszkodowanie powinno zatem wyrównywać uszczerbek poniesiony przez pracownika, powinna być zachowana odpowiednia proporcja między odszkodowaniem a naruszeniem przez pracodawcę obowiązku równego traktowania pracowników, a także odszkodowanie powinno działać prewencyjnie”. Sąd Najwyższy wskazał również, iż wysokość należnego zadośćuczynienia należnego pracownikowi ustala się w oparciu o takie okoliczności jak: częstotliwość i okres praktyk dyskryminacyjnych; ich ewentualną kumulację i stopień nasilenia; charakter tych praktyk jako dyskryminacji bezpośredniej albo pośredniej; stopień zawinienia pracodawcy, jego stosunek do osoby dyskryminowanej lub grupy pracowników, a w szczególności czy nie jest on rezultatem uprzedzeń i stereotypów, pozycję pracodawcy na rynku pracy; jego oficjalne deklaracje odnośnie do prowadzonej przezeń polityki antydyskryminacyjnej w stosunku do zatrudnionych; wielkość i status majątkowy pracodawcy<sup>19</sup>.

<sup>18</sup> ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tj. Dz. U. z 2023 r. poz. 1465).

<sup>19</sup> wyrok SN z 9.05.2019 r., III PK 50/18, OSNP 2020, nr 5, poz. 42.

## PAMIĘTAJ!

Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji dla pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę (art.18<sup>3e</sup> § 1 k.p.)<sup>20</sup>.

### **Podsumowując, podstawowe różnice między mobbingiem, a dyskryminacją to<sup>21</sup>:**

- czas trwania szkodliwych zachowań - dyskryminacja może być jednorazowym zachowaniem, natomiast mobbing musi być działaniem uporczywym i długotrwałym;
- mobbing nie odnosi się do cechy, która jest chroniona na gruncie prawa, natomiast w przypadku dyskryminacji konieczny jest związek gorszego traktowania z cechą prawnie chronioną (np. wyznaczenie, płeć, niepełnosprawność, wiek);
- w przypadku mobbingu to na osobie, która go doświadcza spoczywa ciężar dowodu, że była mobbingowana, natomiast w przypadku dyskryminacji, to pracodawca udowadnia, że w miejscu pracy nie doszło do nierównego traktowania;
- mobbing jest zachowaniem, które charakteryzuje celowość działania, przy dyskryminacji motywacja sprawcy nie ma znaczenia.

### **Kiedy nie możemy mówić o mobbingu?**

Oskarżając daną osobę o mobbing należy zachować ostrożność, bowiem nie wszystkie sytuacje, które wzbudzają u nas nieprzyjemne odczucia bądź stres wypełniają znamiona mobbingu uregulowanego w polskim prawie. Nie będzie zatem mobbingiem konflikt pracownika z przełożonymi lub z innymi pracownikami czy też wykonywanie czynności kontrolnych przez pracodawcę. Mobbingu nie stanowi również egzekwowanie przez pracodawcę wykonywania przez pracownika poleceń dotyczących pracy, jeśli działanie to mieści się w granicach prawa i nie narusza godności danego pracownika<sup>22</sup>. Często z mobbingiem mylone są również zachowania mające charakter dyscyplinowania pracowników przez przełożonego mieszczące się w ramach zarządzania zespołem pracowniczym. Co więcej, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 2007 r. o sygn. akt II PK 221/06 „*towarzysząca zapowiedzianym zwolnieniom z pracy atmosfera napięcia psychicznego wśród załogi zakładu pracy nie oznacza stosowania przez pracodawcę mobbingu. Dla oceny, czy doszło*

<sup>20</sup> ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tj. Dz. U. z 2023 r. poz. 1465).

<sup>21</sup> Mobbing a dyskryminacja, <http://www.ptpa.org.pl/poradnik-antydiskryminacyjny/zatrudnienie/mobbing-a-dyskryminacja/>

<sup>22</sup> wyrok SN z 8.12.2005 r., I PK 103/05, OSNP2006, nr 21-22, poz. 321.

do uporczywego i długotrwałego nękania lub zastraszania pracownika w celu wyeliminowania go z zespołu pracowników (art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p.) mają znaczenie takie okoliczności, jak akcja informująca pracodawcy o zamierzonych zwolnieniach, o możliwościach przejścia na wcześniejszą emeryturę lub uzyskania świadczenia przedemerytalnego i wprowadzenie specjalnych świadczeń dla pracowników, którzy w określonym terminie zdecydują się na odejście z pracy<sup>23</sup>.

Zdarzają się sytuacje, w których pracodawcy czy też inni pracownicy mogą zostać oskarżeni o mobbing bez solidnych podstaw. Istnieje wiele różnych czynników, które mogą prowadzić do fałszywych oskarżeń, takich jak konflikty interpersonalne, nieporozumienia, brak komunikacji, czy nawet złe interpretacje działań pracodawcy. Jednakże, warto pamiętać, że mobbing jest poważnym problemem w miejscu pracy, który może poważnie szkodzić osobom doświadczającym tego rodzaju zachowań. Dlatego ważne jest, aby każde oskarżenie o mobbing było traktowane poważnie i przeprowadzono odpowiednie procedury w celu ustalenia prawdy.

### **W jaki sposób pracodawca może przeciwdziałać mobbingowi?**

Pracodawca odgrywa kluczową rolę w zapobieganiu mobbingowi w miejscu pracy poprzez wprowadzenie odpowiednich polityk, procedur oraz kultury organizacyjnej, która promuje szacunek, współpracę i bezpieczeństwo pracowników. Art. 94<sup>3</sup> § 1 k.p. stanowi, iż pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Oznacza to, że konsekwencje prawne mobbingu, niezależnie od tego kto jest jego sprawcą w miejscu pracy, ponosi wyłącznie pracodawca. To jego obowiązkiem jest zapewnienie warunków pracy wolnych od zastraszania i nękania zatrudnionych, stworzenie odpowiedniej atmosfery, w której pracownicy nie będą narażeni na działania mobbingowe ze strony współpracowników, a nawet kontrahentów firmy<sup>24</sup>. Gdy ofiara mobbingu zdecyduje się na wszczęcie powództwa, sąd może brać pod uwagę działania prewencyjne, które podjął pracodawca w celu zmniejszenia prawdopodobieństwa występowania niewłaściwych zachowań w środowisku pracy. Istotne aby pracodawca wyraźnie zaakcentował brak przyzwolenia na zachowania, które mogłyby prowadzić do mobbingu. W przeciwnym razie mobberzy zakładając, że zachowania te są akceptowane w środowisku pracy, będą czuli się bezkarni. Pracodawca może podjąć szereg różnych inicjatyw, których celem jest ochrona przed mobbingiem:

1. **Wdrażanie procedur anty-mobbingowych.** Pracodawca może opracować i wdrożyć politykę anty-mobbingową, która jednoznacznie określa, że mobbing nie będzie tolerowany w miejscu pracy. Procedury te powinny zawierać definicję mobbingu, mechanizm zgłaszania przypadków mobbingu, procedurę rozpatrywania skarg, sankcje stosowane wobec osób, co do których zarzuty stosowania mobbingu zostały potwierdzone.

<sup>23</sup> wyrok SN z 20.03.2007 r., II PK 221/06, OSNP 2008, nr 9-10, poz. 122.

<sup>24</sup> M. Białik, *Mobbing - specyficzny rodzaj przemocy*, Zeszyty Naukowe WSG, t. 39, s. 315.

2. **Szkolenia i edukacja.** Regularne szkolenia i warsztaty dla pracowników na temat mobbingu pozwolą zwiększyć świadomość na temat tego zjawiska oraz zapoznają pracowników z procedurami zgłaszania przypadków mobbingu.
3. **Promowanie kultury szacunku.** Kluczowe znaczenie ma promowanie kultury organizacyjnej opartej na szacunku, współpracy i otwartej komunikacji. Ważne jest, aby pracownicy czuli się bezpiecznie w wyrażaniu swoich opinii i obaw oraz mieli pewność, że zostaną wysłuchani i potraktowani z szacunkiem.
4. **Monitorowanie i reagowanie na sygnały mobbingu.** Pracodawca powinien być aktywnie zaangażowany w monitorowanie atmosfery w miejscu pracy i reagowanie na sygnały mobbingu. Warto stworzyć mechanizmy, które umożliwią pracownikom anonimowe zgłaszanie przypadków mobbingu.
5. **Wsparcie dla ofiar.** Istotne jest również zapewnienie odpowiedniego wsparcia dla pracowników, którzy padli ofiarą mobbingu. Pracodawca powinien zapewnić dostęp do pomocy psychologicznej, prawniczej oraz społecznej dla ofiar mobbingu, a także podjąć działania w celu zapewnienia im ochrony przed dalszymi atakami.

#### Uprawnienia i roszczenia ofiary mobbingu

Kodeks pracy przewiduje środki prawne, które mogą zostać podjęte przez pracownika będącego ofiarą mobbingu. Pracownikowi, w związku ze stwierdzonymi i udowodnionymi przejawami mobbingu w miejscu pracy, przysługują m.in. następujące roszczenia<sup>25</sup>:

- odszkodowanie,
- zadośćuczynienie,
- możliwość niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy.

#### **PAMIĘTAJ!**

Pracownik nie musi rezygnować z pracy, żeby złożyć pozew o odszkodowanie czy zadośćuczynienie. Nie ma również przeciwwskazań, aby pracownik w ramach jednego postępowania **żądał zarówno określonej kwoty tytułem odszkodowania, jak i zadośćuczynienia za krzywdę, która go spotkała.**

Zgodnie z art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę<sup>26</sup>. Rozstrój zdrowia może spowodować u pracownika szereg negatywnych

<sup>25</sup> jw.

<sup>26</sup> ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tj. Dz. U. z 2023 r. poz. 1465).

następstw: ból fizyczny, cierpienie psychiczne, wadliwe funkcjonowanie organizmu. Ofiara może odczuwać stały niepokój, brak poczucia bezpieczeństwa, nadpobudliwość czy mieć problemy ze snem. To na pracowniku dotkniętym mobbingiem ciąży jednak obowiązek udowodnienia i wykazania związku przyczynowo - skutkowego pomiędzy mobbingiem a rozstrojem zdrowia<sup>27</sup>.

Odnosząc się natomiast do uzyskania odszkodowania art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p wskazuje, iż pracownik który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów. *„Oznacza to, że pracownik będzie mógł ubiegać się o odszkodowanie w razie rozwiązania, wskutek mobbingu, umowy o pracę oraz w razie stosowania mobbingu, niezależnie od tego, czy stosunek pracy nadal trwa czy też został rozwiązany przez pracodawcę. Odszkodowanie ma charakter kompensacyjny i zmierza do naprawienia szkody, jaką pracownik poniósł wskutek mobbingu. Wysokość odszkodowania wyznaczona jest zatem przez uszczerbek powstały wskutek rozwiązania przez pracownika stosunku pracy (mierzony przede wszystkim wartością utraconego przez niego wynagrodzenia z miejsca pracy, w którym doszło do rozwiązania stosunku pracy), lecz także przez inne szkody poniesione przez pracownika (np. obniżone szanse znalezienia pracy wskutek rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem)”<sup>28</sup>.*

W przypadku gdy pracownik zdecyduje się na rozwiązanie umowy o pracę, mobbing musi być rzeczywistą przyczyną rozwiązania stosunku pracy. W tym przypadku ofiara mobbingu będąca pracownikiem jest uprawniona do rozwiązania z tego powodu swojej umowy o pracę, zarówno za wypowiedzeniem, jak i bez wypowiedzenia<sup>29</sup>. Ponieważ mobbing jest deliktem prawa pracy, będzie on spełniał przesłankę z art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., jaką jest ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika. Ważne jest przy tym, iż rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia następuje poprzez stosowne oświadczenie pracownika, które można złożyć najpóźniej w ciągu miesiąca od ustania stosowania mobbingu (art. 55 § 2 k.p.)<sup>30</sup>. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Co ważne, aktywne działania pracodawcy w kierunku przeciwdziałania mobbingowi, nie zwalniają go od odpowiedzialności. Profilaktyka wdrożona przez pracodawcę może być brana pod uwagę przez sąd i ostatecznie wpłynąć na ograniczenie jego odpowiedzialności majątkowej w postępowaniu sądowym, jednakże roszczenia ofiary mobbingu są niezależne od działań

<sup>27</sup> M. Bialik, *Mobbing - specyficzny rodzaj przemocy*, Zeszyty Naukowe WSG, t. 39, s. 315.

<sup>28</sup> M. Tomaszewska [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 94-304(5), wyd. VI, red. K. W. Baran, Warszawa 2022, art. 94(3).

<sup>29</sup> <https://www.biznes.gov.pl/pl/portal/00181#3>

<sup>30</sup> M. Tomaszewska [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 94-304(5), wyd. VI, red. K. W. Baran, Warszawa 2022, art. 94(3).

pracodawcy. **Pracodawca zawsze występuje w roli pozwanego, nawet jeśli nie miał świadomości szkodliwych działań, które miały miejsce w jego firmie.** Mobber ma obowiązek zwrotu kosztów tytułem zasądzonego zadośćuczynienia bądź odszkodowania, ale tylko w granicach określonych w przepisach.

### WAŻNE

Sądem właściwym do rozpoznania pozwu o odszkodowanie, zadośćuczynienie bądź o oba te roszczenia jednocześnie jest sąd rejonowy, a w przypadku kiedy wysokość dochodzonego roszczenia jest wyższa niż 100.000 zł - sąd okręgowy. Właściwość miejscową sądu ustala się ze względu na miejsce siedziby lub zamieszkania pozwanego pracodawcy, bądź ze względu na miejsce gdzie praca jest, była lub miała być wykonywana. Pracownik wszczynający powództwo o zapłatę jest zwolniony od uiszczenia jakiegokolwiek opłaty sądowej od pozwu. Pracownik będący ofiara mobbingu będzie jednak zobowiązany do uiszczenia opłaty stosunkowej od apelacji w sprawach, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50.000 zł. Opłata ta wynosi 5% wartości przedmiotu sporu ponad kwotę 50.000 zł (art. 35 ust. 1 u.k.s.c.)<sup>31</sup>.

Mobbing w miejscu pracy to zjawisko, które nie tylko narusza prawa ofiary mobbingu i jego godność osobistą, ale również prowadzi do szeregu negatywnych skutków zarówno dla jednostek, jak i dla całych organizacji. Analizując ustawowe znamiona mobbingu, konsekwencje psychologiczne oraz społeczne tego zjawiska, możemy dostrzec potrzebę skutecznej interwencji i zapobiegania szkodliwym skutkom mobbingu. Doświadczenia praktyczne potwierdzają, że walka z mobbingiem wymaga kompleksowego podejścia, które obejmuje edukację, świadomość, odpowiednią politykę w miejscu pracy, a przede wszystkim wsparcie dla ofiar.

Osoby, które podejrzewają, że zjawisko mobbingu występuje w ich środowisku pracy mogą zasięgnąć pomocy prawnej w Państwowej Inspekcji Pracy czy też w punktach nieodpłatnej pomocy prawnej, nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego na terenie powiatu, w obrębie którego znajduje się ich miejsce zamieszkania.

---

<sup>31</sup> ustawa z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz. U. z 2023 r. poz. 1144 z późn. zm.).



100

95

75

25

5

0



**NIEODPŁATNE USŁUGI**  
-POMOC PRAWNA  
-PORADY OBYWATELSKIE  
-MEDIACJA



Ministerstwo  
Sprawiedliwości



**STOWARZYSZENIE  
INICJATYW SPOŁECZNYCH**  
WSPARCIE INFORMACJA ROZWOJ  
[www.siwir.pl](http://www.siwir.pl)

POWIAT TURECKI



**pozwól sobie pomóc**

**skorzystaj bezpłatnie**  
z pomocy prawnej, porad obywatelskich  
lub z mediacji



**umów się na poradę**



telefonicznie:

**63 222 33 03**



przez e-mail:

**[npp@turek.starostwo.gov.pl](mailto:npp@turek.starostwo.gov.pl)**

**Wszystkie niezbędne i aktualne informacje (lokalizacje i harmonogramy pracy punktów pomocy) znajdziesz na stronie [turek.starostwo.gov.pl](http://turek.starostwo.gov.pl) w zakładce Nieodpłatna pomoc prawna lub na [np.ms.gov.pl](http://np.ms.gov.pl) albo uzyskasz pod numerem telefonu wskazanym do umawiania porad.**

PROJEKT FINANSOWANY Z BUDŻETU PAŃSTWA, REALIZOWANY PRZEZ POWIAT TURECKI.

100

95

75

25

5

0