WRZESIEŃ 2025

MOBBING

FUNDACJA TAURUS

CZEGO DOWIESZ SIĘ Z INFORMATORA:

- pojęcie i istota mobbingu
- jakie są obowiązki pracodawcy w związku z mobbingiem
- jakie są uprawnienia ofiary mobbingu
- wskazówki dla pracownika doświadczającego mobbingu
- procedura i specyfika spraw o mobbing

Pojęcie i istota mobbingu

Mobbing stanowi poważne naruszenie praw pracownika oraz fundamentalnych zasad prawa pracy. W polskim porządku prawnym jest on ujęty w art. 94^3 Kodeksu pracy, jednak jego istota, skutki oraz trudności dowodowe sprawiają, że pozostaje zjawiskiem trudnym do skutecznego przeciwdziałania.

Mobbing to działanie polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu jego poniżenie, ośmieszenie, izolację albo wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Zjawisko to nie jest nowe, a jego obecność odnotowuje się w środowisku pracy od dekad, jednak dopiero na początku XXI wieku zaczęto traktować je jako poważne zagrożenie dla zdrowia psychicznego pracowników. Mobbing może przyjmować różne formy, od subtelnego wykluczenia, poprzez rozpowszechnianie nieprawdziwych informacji, aż po otwarte ośmieszanie czy agresję słowną. Co istotne,

sprawcą mobbingu nie musi być wyłącznie przełożony. Może nim być również współpracownik, a nawet osoba niżej postawiona w hierarchii służbowej.

Pojęcie mobbingu zostało wprowadzone do polskiego prawa stosunkowo późno - dopiero nowelizacją Kodeksu pracy z 2004 roku. Zgodnie z art. 94^3 § 1 KP, pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Paragraf 2 tej samej jednostki definiuje mobbing jako „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."

Kluczowymi elementami definicji mobbingu są:

- uporczywość - oznaczająca powtarzalność i systematyczność zachowań;
- długotrwałość - wskazująca, że działania muszą mieć charakter trwały (w praktyce – co najmniej kilka tygodni lub miesięcy);
- skierowanie przeciwko pracownikowi;
- negatywne skutki psychiczne - przede wszystkim obniżona samoocena, stres, a w skrajnych przypadkach zaburzenia depresyjne.

Samo naruszenie obowiązku przeciwdziałania mobbingowi skutkuje odpowiedzialnością pracodawcy, niezależnie od tego, czy był on bezpośrednim sprawcą działań mobbingowych.

Obowiązki pracodawcy

Zgodnie z Kodeksem pracy, pracodawca ma obowiązek nie tylko nie stosować mobbingu, ale również aktywnie mu przeciwdziałać. Obejmuje to m.in. wprowadzenie polityki antymobbingowej, przeprowadzanie szkoleń dla pracowników i kadry zarządzającej, a także stworzenie procedur zgłaszania i rozpatrywania skarg.

Pracodawca nie może uchylać się od odpowiedzialności, tłumacząc się brakiem wiedzy o istnieniu problemu. Jeśli pracodawca nie stworzył mechanizmów umożliwiających wykrycie mobbingu, może zostać pociągnięty do odpowiedzialności cywilnoprawnej.

Roszczenia pracownika będącego ofiarą mobbingu

Pracownik, który padł ofiarą mobbingu, może wystąpić z roszczeniami przeciwko pracodawcy. Zgodnie z art. 94^3 § 3 i 4 KP:

- Jeżeli wskutek mobbingu doszło do rozstroju zdrowia, pracownik może domagać się zadośćuczynienia za krzywdę.
- W przypadku rozwiązania umowy o pracę z powodu mobbingu - pracownik może żądać od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

Sądy pracy często przyznają rację pracownikom, jednak postępowania są trudne i długotrwałe. Największym problemem jest zebranie odpowiedniego materiału dowodowego. Niezbędne są świadkowie, dokumentacja, nagrania (o ile zostały legalnie pozyskane), korespondencja służbowa.

Mobbing charakteryzuje:

- **uporczywość i długotrwałość zachowań,**
- **działania przeciwko pracownikowi,**
- **wywołanie rozstroju zdrowia**

Problemy dowodowe

Postępowania o mobbing należą do najbardziej skomplikowanych procesów przed sądami pracy. Kluczowe znaczenie ma materiał dowodowy, który często bywa niewystarczający. Pracownicy nie zawsze zgłaszają przypadki mobbingu od razu, w obawie przed utratą pracy, stygmatyzacją lub brakiem reakcji ze strony przełożonych.

Polskie sądy wypracowały jednak szereg kryteriów oceny, czy dane zachowanie spełnia przesłanki mobbingu. W orzecznictwie przyjmuje się, że musi ono mieć charakter obiektywnie negatywny, powtarzalny, trwający przez dłuższy czas oraz wywoływać konkretne skutki u pracownika.

Najskuteczniejszym sposobem walki z mobbingiem jest prewencja. Pracodawcy powinni nie tylko spełniać ustawowe obowiązki, ale również aktywnie budować kulturę organizacyjną opartą na szacunku, komunikacji i otwartości. Szkolenia, konsultacje z psychologiem pracy, a także anonimowe ankiety mogą pomóc w identyfikacji problemów, zanim przerodzą się one w poważne konflikty.

WSKAZÓWKI DLA PRACOWNIKA DOŚWIADCZAJĄCEGO MOBBINGU

Skuteczne dochodzenie roszczeń z tytułu mobbingu przed sądem pracy wymaga przedstawienia konkretnych dowodów. To po stronie pracownika leży obowiązek wykazania, że doszło do mobbingu, dlatego przygotowanie dowodów ma kluczowe znaczenie.

1. Prowadzenie dziennika zdarzeń

- Sporządzaj szczegółowy dziennik, w którym będziesz zapisywać daty, godziny, osoby obecne oraz opis konkretnych zachowań mobbingowych.
- Opisuj swoje emocje, reakcje oraz skutki psychiczne każdego incydentu - będzie to pomocne dla biegłych sądowych i psychologa.
- Notatki te mogą być dowodem pośrednim, ale ich systematyczność i szczegółowość zwiększają ich wiarygodność.

2. Zbieranie dokumentów i korespondencji

- Zachowuj e-maile, SMS-y, wiadomości z komunikatorów (np. Teams, Slack) - szczególnie te zawierające krytykę, ośmieszanie, polecenia naruszające Twoją godność lub nieuzasadnione wymagania.
- Jeśli to możliwe, zrób zrzuty ekranu.
- Przechowuj dokumenty, które mogą wykazać nieuzasadnioną krytykę lub brak obiektywizmu.

3. Świadkowie - kluczowi w sprawach mobbingowych

- Zidentyfikuj osoby, które były świadkami mobbingu lub znają sytuację (np. współpracownicy, byli pracownicy).
- Poproś ich o pisemne oświadczenia, które możesz przedstawić sądowi. Lepiej jednak, by byli gotowi zeznawać jako świadkowie w sądzie.
- Pamiętaj, że nawet pośrednie obserwacje (np. zmiana zachowania ofiary) mogą mieć wartość dowodową.

4. Nagrania audio lub wideo – kiedy są legalne

- Przed użyciem takich materiałów warto skonsultować się z prawnikiem.

5. Dowody medyczne i opinie psychologiczne

- Jeżeli mobbing wywołuje skutki zdrowotne, udokumentuj leczenie psychiatryczne lub psychologiczne (np. depresję, nerwicę, zaburzenia lękowe).
- Zachowuj zaświadczenia lekarskie, opinie psychologa, karty wizyt - potwierdzą one rozstrój zdrowia wymagany przez art. 94^3 § 3 KP.

SPECYFIKA SPRAW O MOBBING

Sprawy o mobbing mają charakter cywilnoprawny i są rozpatrywane przez sądy pracy. Ich przebieg jest specyficzny z uwagi na konieczność analizy długotrwałych relacji międzyludzkich, psychologii pracy i warunków zatrudnienia.

Właściwość sądu i wszczęcie postępowania

- Pozew o mobbing składa się do sądu pracy właściwego dla siedziby pracodawcy lub miejsca wykonywania pracy.
- W pozwie należy:
  - opisać konkretne działania mobbingowe,
  - wykazać ich długotrwałość i uporczywość,
  - wskazać skutki psychiczne,
  - dołączyć wstępny materiał dowodowy (świadkowie, dokumenty, nagrania),
  - określić żądania (odszkodowanie, zadośćuczynienie, inne roszczenia).

Rodzaje roszczeń w sprawie o mobbing

Zgodnie z Kodeksem pracy, pracownik może żądać:

- Zadośćuczynienia za doznaną krzywdę (art. 94^3 § 3 KP) - gdy mobbing spowodował rozstrój zdrowia.
- Odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z powodu mobbingu (art. 94^3 § 4 KP) – pracownik musi udowodnić związek przyczynowy między mobbingiem a decyzją o rozwiązaniu stosunku pracy.
- Można dochodzić obu roszczeń łącznie.

Spory w sprawach o mobbing często mają charakter „słowo przeciwko słowu", dlatego jakość dowodów pracownika (wiarygodność, spójność) ma kluczowe znaczenie.

Biegli sądowi i dowody medyczne

W wielu sprawach sąd dopuszcza dowód z opinii biegłego psychologa lub psychiatry, który ocenia, czy działania pracodawcy wywołały rozstrój zdrowia.

Pracownik powinien współpracować z biegłymi, przekazywać dokumentację leczenia i opisy dolegliwości.

Nieodpłatna pomoc prawna, porady obywatelskie, bezpłatna mediacja

Masz pytania prawne lub potrzebujesz wsparcia obywatelskiego?
Skorzystaj z bezpłatnej pomocy!

Jak się zgłosić? 📞 Zadzwoń: 616 463 344 (poniedziałek–piątek, 7:30–20:00)
✉️ Napisz: npp@um.poznan.pl

Zadanie jest finansowane ze środków budżetowych Miasta Poznania.