

MOBBING

Jak przygotować organizację do wdrożenia nowych przepisów Kodeksu pracy

Łukasz Chruściel, Kinga Polewka-Włoch, Mariusz Maksis
Michalina Lewandowska-Alama, Anna Szulc

WZORY DOKUMENTÓW



Wolters Kluwer

MOBBING

Jak przygotować organizację do wdrożenia nowych przepisów Kodeksu pracy

Łukasz Chruściel, Kinga Polewka-Włoch, Mariusz Maksis
Michalina Lewandowska-Alama, Anna Szulc



Stan prawny na 1 sierpnia 2025 r.

Wydawczyni
Joanna Dzwonnik

Redaktorka prowadząca
Paulina Ambroży

Opracowanie redakcyjne
Aleksandra Naęcz-Zienkiewicz

Projekt okładek serii
Wojtek Janikowski, Przemek Dębowski

Poszczególne rozdziały napisali:

Łukasz Chruściel – nadzór merytoryczny

Kinga Polewka-Włoch – nadzór merytoryczny, rozdział 1, wzory

Mariusz Maksis – rozdział 3

Michalina Lewandowska-Alama – rozdziały 2, 4–6, wzory

Anna Szulc – rozdziały 5 i 6, wzory

prawolubni

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

Szanujmy prawo i własność
Więcej na www.legalnakultura.pl
Polska Izba Książki

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2025

Dział Praw Autorskich
01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33
tel. +48 728 313 462
e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

SPIS TREŚCI

Wykaz skrótów	7
Rozdział 1	
Dlaczego mobbing to temat tak aktualny i ważny?	9
Rozdział 2	
Przegląd planowanych zmian legislacyjnych.....	13
Rozdział 3	
Regulacje prawne i praktyczne wyzwania	41
Rozdział 4	
Jak przygotować organizację do wdrożenia zasad dotyczących mobbingu?	55
Rozdział 5	
Procedura antymobbingowa	67
Rozdział 6	
Rozpatrywanie zgłoszeń.....	81
Rozdział 7	
Wzory	95
O Autorach	107

WYKAZ SKRÓTÓW

- | | |
|-------------------------------|---|
| k.k. | – ustawa z 6.06.1997 r. – Kodeks karny (Dz.U. z 2025 r. poz. 383) |
| k.p. | – ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2025 r. poz. 277 ze zm.) |
| k.p.c. | – ustawa z 17.11.1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. z 2024 r. poz. 1568 ze zm.) |
| ustawa o związkach zawodowych | – ustawa z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2025 r. poz. 440) |

Rozdział 1

DLACZEGO MOBBING TO TEMAT TAK AKTUALNY I WAŻNY?

Mobbing nie jest wyłącznie problemem pracownika – to realne ryzyko dla pracodawcy i biznesu.

Mobbing, będący formą przemocy psychicznej występującej w miejscu pracy, jest zjawiskiem wyjątkowo dotkliwym – zarówno dla doświadczających go osób, jak i dla organizacji, które z tym problemem muszą się zmierzyć. Mimo to niestety niejednokrotnie bywa ono bagatelizowane. Choć statystyki sądowe sugerują, że to problem marginalny, praktyka HR i doświadczenia pracowników wskazują na coś zupełnie odwrotnego.

Z danych Ministerstwa Sprawiedliwości wynika, że liczba pozwów o mobbing to około 700 rocznie, ale zaledwie 5–10% z nich kończy się częściowym lub całkowitym uwzględnieniem roszczeń. Biorąc pod uwagę, jak trudne – przede wszystkim ze względu na złożoną definicję prawną mobbingu – jest w obecnym stanie prawnym wykazanie mobbingu w procesie sądowym, te statystyki nie są zaskakujące. Nie znaczy to jednak, że problemu mobbingu nie ma – wręcz przeciwnie.

Z perspektywy organizacyjnej sygnały o potencjalnym mobbingu są codziennością. Pracownicy coraz częściej korzystają z wewnętrznych kanałów zgłoszeń – formalnych lub nieformalnych – aby zwrócić uwagę na niepokojące zjawiska. Wiele z tych przypadków ostatecznie nie kwalifikuje się jako mobbing w świetle prawa, ale każde zgłoszenie to sygnał ostrzegawczy: coś w relacjach w zespole nie działa tak jak

powinno. I to wystarczy, by uruchomić proces wewnętrznej analizy i działań naprawczych.

Zgłoszenia mobbingowe bywają również efektem subiektywnych ocen, często wynikających z konfliktów interpersonalnych, nieporozumień czy napięć w zespole. Niekiedy są też wykorzystywane instrumentalnie – jako forma nacisku na przełożonych, narzędzie walki o stanowisko lub sposób na opóźnienie decyzji kadrowych. Dla pracodawcy oznacza to jedno: coraz częściej musi on nie tylko weryfikować zasadność zgłoszeń, lecz także zarządzać ich skutkami – psychologicznymi, formalnymi i prawnymi.

Rosnąca liczba zgłoszeń ma też swoje źródło w większej świadomości prawnej pracowników. Coraz więcej osób zna pojęcie mobbingu, wie, że firma ma obowiązek przeciwdziałać takim zjawiskom, a za brak reakcji może ponieść konsekwencje, co niepokoi niektórych pracodawców, ale ogólnie rzecz biorąc jest to dobry kierunek: większa świadomość oznacza też większą odpowiedzialność po obu stronach stosunku pracy. Nie dziwi więc, że temat mobbingu znalazł się w centrum zainteresowania ustawodawcy. Toczą się prace legislacyjne zmierzające do uporządkowania definicji różnych form przemocy w miejscu pracy, w tym w szczególności mobbingu, oraz uproszczenia procedur zgłaszania i dowodzenia takich przypadków. Celem zmian ma być nie tylko ochrona pracowników, lecz także bezpieczeństwo prawne dla pracodawców. Nie trzeba jednak czekać, aż wejdą w życie nowe przepisy, by wprowadzić realne zmiany w miejscu pracy. Już teraz odpowiedzialna postawa organizacji może znacząco zminimalizować ryzyko wystąpienia mobbingu – zarówno faktycznego, jak i pozornego. Co to oznacza w praktyce?

- wprowadzenie przejrzystych procedur antymobbingowych,
- uruchomienie efektywnych kanałów zgłaszania nieprawidłowości,
- odpowiednie przeszkolenie menedżerów i pracowników,
- promowanie kultury dialogu i wzajemnego szacunku,
- szybkie i proporcjonalne reagowanie na każde zgłoszenie.

Właśnie z myślą o praktycznej stronie zarządzania problemem mobbingu powstała ta publikacja. Ma ona służyć jako narzędzie – przewodnik

dla działów HR, kadry zarządzającej i specjalistów ds. compliance, ale też jako inspiracja dla wszystkich, którym zależy na tworzeniu bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy.