

marzec 2025

JDP

HR Best Practices



#1

jdp-law.pl

1. Przeciwdziałanie mobbingowi

Trwają prace nad zmianą przepisów o mobbingu

Przepisy dotyczące mobbingu obowiązują w niemal niezmiennym brzmieniu już od ponad 20 lat. Praktyka ich stosowania oraz dynamicznie postępujące zmiany społeczne sprawiły, że konieczne staje się ich dostosowanie do obecnych realiów. W styczniu 2025 r. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przedstawiło projekt nowelizacji¹ kodeksu pracy obejmujący regulacje dotyczące mobbingu. **Przygotowana nowelizacja rozszerza definicję mobbingu**, co może zwiększyć zainteresowanie pracowników dochodzeniem roszczeń z tego tytułu. Dla pracodawców może z kolei oznaczać wzrost liczby zgłoszeń dotyczących mobbingu oraz zwiększenie liczby powództw sądowych w tym zakresie.

Nowa definicja

Najistotniejszą proponowaną zmianą jest uproszczenie definicji mobbingu – miałby on oznaczać **zachowania polegające na uporczywym nękanii pracownika**. „Uporczywość” ma z kolei polegać na tym, że niepożądane zachowanie jest powtarzalne, nawracające lub stałe.

Projektowane zmiany wprowadzają katalog przykładowych zachowań mobbingowych, np. upokarzanie lub uwłaczanie, zastraszanie, zaniżanie oceny przydatności zawodowej pracownika, nieuzasadnioną krytykę, poniżanie lub ośmieszanie pracownika, utrudnianie funkcjonowania w środowisku pracy czy izolowanie pracownika lub wyeliminowanie go z zespołu.

Wskazano również przykładowo osoby, które mogą być sprawcami mobbingu, wymieniając tu pracodawcę, przełożonego, osobę zajmującą równorzędne stanowisko, podwładnego, innego pracownika oraz osoby zatrudnione u pracodawcy poza stosunkiem pracy, działające osobno lub w grupie.

Roszczenia pracownika

Mobbingowany pracownik będzie mógł dochodzić od pracodawcy zadośćuczynienia, **nie niższego niż wysokość wynagrodzenia za okres sześciu miesięcy**, lub odszkodowania.

(Nowe) obowiązki pracodawcy

Proponowane zmiany eksponują obowiązek pracodawcy polegający na **proaktywnym przeciwdziałaniu mobbingowi w organizacji**, m.in. poprzez zobowiązanie do przyjęcia odpowiednich procedur określających zasady, tryb oraz częstotliwość działań podejmowanych przez pracodawcę w tym obszarze.

Pod rządami nowych przepisów pracodawcy będą zobowiązani do **aktywnego i stałego przeciwdziałania mobbingowi** przez stosowanie działań prewencyjnych, wykrywanie oraz właściwe reagowanie, a także przez działania naprawcze i wsparcie osób dotkniętych mobbingiem. Niewystarczające będzie więc w tym zakresie opracowanie i przyjęcie procedur antymobbingowych, z którymi pracownik ma w praktyce styczność wyłącznie w pierwszym dniu zatrudnienia.

Pracodawcy będą zobowiązani **regularnie edukować pracowników** w obszarze przeciwdziałania niepożądanym zachowaniom, stwarzając im warunki do dyskusji w zakresie faktycznego stosowania przyjętych zasad, wspólnie wypracowywać odpowiednie rozwiązania istniejących problemów oraz aktualizować procedury tam, gdzie działają one niewłaściwie lub nie działają w ogóle. Szczególną uwagę będzie warto zwrócić na **przeszkolenie menedżerów**, do których poszkodowani pracownicy zwykle zgłaszają się z zaistniałym problemem się w pierwszej kolejności.



¹Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy z dnia 15.01.2025 r.

Obowiązujące regulacje dotyczące mobbingu na kanwie orzecznictwa

Obecna kodeksowa definicja określa 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. Wystąpienie tego zjawiska jest uzależnione od łącznego wystąpienia wszystkich powyższych elementów, co w praktyce przekłada się na znaczne trudności po stronie pracownika, który doświadczył niepożądanych zachowań, w wykazaniu zasadności dochodzonego roszczenia.

Sąd Najwyższy wskazuje, że wystąpienie mobbingu nie jest uzależnione od tego, czy mobber podejmował działania ukierunkowane na osiągnięcie celu (zamiaru). Przy ocenie, czy dane zachowanie wypełnia znamiona mobbingu, należy stworzyć obiektywny wzorzec ofiary rozsądnej i ocenić jego charakter według obiektywnej miary, tak aby uniknąć przypadków wynikających z przesadnej wrażliwości pracownika bądź jej braku².



Orzecznictwo dostarcza licznych przykładów w zakresie, które zachowania są mobbingiem, a które nie:

Zachowania stanowiące mobbing	Zachowania niestanowiące mobbingu
<ul style="list-style-type: none"> • krytyka wszystkich działań pracownika w obecności innych osób; • podważanie kompetencji; • groźenie zwolnieniem z pracy; • stosowanie niesprawiedliwych kryteriów delegowania zadań; • wielokrotne utrudnianie i nękanie z powodu korzystania z uprawnień rodzicielskich, w wyniku czego doszło do rozstroju zdrowia psychicznego pracownika. 	<ul style="list-style-type: none"> • występująca napięta atmosfera wśród pracowników związana z zapowiedzianymi zwolnieniami; • wydawanie pracownikowi polecenia pracy w godzinach nadliczbowych; • krytyczna ocena pracy pracownika, jeżeli nie ma ona na celu jego poniżenia, a zapewnienie prawidłowej organizacji pracy.

²Wyrok SN z 7.05.2009 r., III PK 2/09

Kontakt



dr Joanna Ostojka-Kołodziej

**Adwokatka | Counsel
Head of Employment**

joanna.ostojka@jdp-law.pl



Paweł Fołda

**Associate
Zespół Prawa Pracy**

pawel.folda@jdp-law.pl

Wszelkie informacje zawarte w niniejszym newsletterze są dostępne nieodpłatnie. Publikacja nie ma charakteru reklamowego i służy wyłącznie celom informacyjnym. Żadnej z informacji zawartych w niniejszym materiale nie należy traktować jako porady prawnej ani ofert handlowej, w tym w rozumieniu art. 66 § 1 Kodeksu cywilnego. JDP DRAPAŁA & PARTNERS Sp. k. niniejszym wyłącza swoją odpowiedzialność tytułem jakichkolwiek roszczeń, strat, żądań lub szkód wynikających lub związanych z korzystaniem z informacji, treści lub materiałów zawartych w newsletterze.

JDP Drapała & Partners

JDP DRAPAŁA & PARTNERS Sp. k.
ul. Bonifraterska 17, 00-203 Warszawa
+48 22 246 00 30
office@jdp-law.pl

Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy,
XII Wydział Gospodarczy
Krajowego Rejestru Sądowego
KRS: 0001145849
REGON: 140887753