


dr Magdalena Rycak


radca prawny w Rycak Kancelaria Prawa Pracy i HR


dyrektorka Instytutu Prawa Zatrudnienia i Work-Life Balance


ekspertka w Dobrej Fundacji



Ustawowa definicja mobbingu w Polsce/ Statutory definition of mobbing in Poland

 Termin „mobbing” został wprowadzony na początku lat 80. XX wieku przez niemieckiego psychiatrę Heinza Leymana, który pracował w Szwecji. W dziedzinach psychologii i socjologii, termin ten jest określany jako forma przemocy psychicznej, której przejawami mogą być zaczepianie, izolowanie, obmawianie, nieprzyjazne wypowiedzi i zachowania ze strony jednej osoby lub grupy wobec innej osoby lub grupy. Mobbing jest ciągiem nieetycznych i wrogich zachowań, mających na celu zdyskredytowanie jednego pracownika w oczach współpracowników i przełożonych oraz obniżenie jego samooceny, wskutek czego staje się on często bezradny i bezbronny.


 Polski ustawodawca zdefiniował mobbing w art. 94(3) § 2 kodeksu pracy jako uporczywe i długotrwałe nękanie lub zastraszanie pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.


 Z legalnej definicji wynika, że mobbing to zachowania: (1) dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, (2) polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, (3) wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, (4) powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, (5) powodujące izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Treść tej definicji wskazuje, że określone w niej ustawowe cechy mobbingu muszą być spełnione łącznie.


 Zjawisko mobbingu stanowi wprawdzie szerszy problem społeczny, psychologiczny i prawnym i nie występuje wyłącznie w relacjach pracowniczych, ale w przepisach naszego kodeksu pracy dotyczy tylko relacji związanych z zatrudnieniem w ramach stosunku pracy. Przepisów kodeksu pracy dotyczących mobbingu nie stosuje się więc wobec osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych.


  Ofiarą mobbingu w rozumieniu przepisu art. 94(3) § 2 kodeksu pracy może być więc tylko pracownik, którym zgodnie z art. 2 k.p. jest osoba zatrudniona na podstawie umowy


o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Regulacja ta znajduje zastosowanie także do pracowników tymczasowych.


 Zakres podmiotowy mobbera jest natomiast szerszy. Zastosowania przepisów kodeksu pracy nie wyklucza uznanie za mobbera nie tylko pracodawcy, ale także innych osób fizycznych pozostających z pracodawcą w różnych relacjach zatrudnienia, za których działania pracodawca ponosi odpowiedzialność na gruncie przepisów dotyczących mobbingu. Najczęściej są to takie osoby, jak bezpośredni i pośredni przełożeni mobbowanego pracownika, jego współpracownicy, czy też klienci pracodawcy.


 Długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika musi być tu rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Mobbing jako zjawisko ma charakter dynamiczny i rozwija się, poczynając od drobnych i incydentalnych przypadków. Dopiero z upływem czasu ich kwalifikowanej sumie daje się przypisać cechę mobbingu. Wystarczy ustalenie, że proces trwał przez określony czas oraz, że zaistniało w tym czasie wiele zachowań składających się na mobbing.

 Uporczywość zachowań mobbingowych oznacza ich intensywny charakter i znaczny stopień naganności zachowania mobbera. Takie negatywne wielokrotnie powtarzające się zachowanie z reguły charakteryzuje się negatywnym nastawieniem psychicznym sprawcy.


 Nękanie w rozumieniu art. 94(3) § 2 kodeksu pracy oznacza z kolei ustawiczne dręczenie, niepokojenie, czy też dokuczanie pracownikowi, wyrządzanie mu przykrości.


 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 z zespołu współpracowników, musi opierać się na obiektywnych kryteriach. Oceniając istnienie mobbingu należy przyłożyć zobiektywizowany wzorzec wrażliwości pracownika. Nie każde działania subiektywnie odczuwane przez pracownika jako krzywdzące mogą być uznane za mobbing i nie każda sytuacja skutkująca nawet powstaniem rozstroju zdrowia uzasadniać będzie odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy.


 Charakterystyczną cechą mobbingu jest brak wyraźnych i logicznych powodów, dla których osoba, która padła ofiarą mobbingu jest prześladowana. Mianem mobbingu należałoby określić bezprawne, systematyczne i długotrwałe zachowania (działanie i zaniechania) osób będących członkami pewnego zespołu ludzkiego, podejmowane bez powodu lub z oczywiście błędnego powodu, skierowane przeciwko innym członkom (innemu członkowi) grup godzące w ich dobra prawnie chronione, a mające na celu zmuszenie pokrzywdzonego do opuszczenia danego zespołu.


 Mobbing jako zjawisko ma charakter dynamiczny i rozwija się, poczynając od drobnych i incydentalnych przypadków. Dopiero z upływem czasu ich kwalifikowanej sumie daje się


przypisać cechę mobbingu. Nie ma powodów, by poszukiwać zdarzenia inicjującego mobbing. Istotne jest bowiem nagromadzenie dotyczących pracownika lub skierowanych przeciwko niemu zachowań, zmierzających do wywołania skutków wymienionych w art. 94(3) § 2 k.p. Wystarczy zatem ustalenie, że proces trwał przez określony czas oraz, że zaistniało w tym czasie wiele zachowań składających się na mobbing.


 Uporczywość zachowań mobbingowych oznacza ich intensywny charakter i znaczny stopień naganności zachowania mobbera. Takie negatywne wielokrotnie powtarzające się zachowanie z reguły charakteryzuje się negatywnym nastawieniem psychicznym sprawcy.


 Nękanie w rozumieniu art. 94(3) § 2 kodeksu pracy oznacza z kolei ustawiczne dręczenie, niepokojenie, czy też dokuczanie pracownikowi, wyrządzanie mu przykrości.


 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 z zespołu współpracowników, musi opierać się na obiektywnych kryteriach. Oceniając istnienie mobbingu należy przyłożyć zobiektywizowany wzorzec wrażliwości pracownika. Nie każde działania subiektywnie odczuwane przez pracownika jako krzywdzące mogą być uznane za mobbing i nie każda sytuacja skutkująca nawet powstaniem rozstroju zdrowia uzasadniać będzie odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy.


 Spektrum zachowań klasyfikowanych jako mobbing jest niezwykle szerokie, obejmując działania od opowiadania żartów i anegdot dotyczących konkretnej osoby, aż po agresję fizyczną. Mobbing może się wyrażać w ciągłym przerywaniu wypowiedzi, reagowaniu krzykiem, ciągłym krytykowaniu i upominaniu, upokarzaniu, stosowaniu pogroźek, 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 pracą, lub niedawaniu żadnych zadań lub ich odbieraniu itp.


 Zakaz wynikający z art. 94(3) k.p. obejmuje nie tylko działania bezpośrednio przez prawo zabronione, lecz także te, które mieszczą się w granicach uprawnień pracodawcy, jako strony stosunku pracy, np. prawa wydawania poleceń, o ile pracodawca lub osoby go reprezentujące nadużywają przysługujących im uprawnień.


 Zachowania mobbera muszą być naganne, niemające usprawiedliwienia w normach moralnych, czy zasadach współżycia społecznego, a taki charakter mogą mieć również niebędące bezprawnymi w rozumieniu innych przepisów zachowania polegające na realizacji uprawnień względem podwładnych czy współpracowników, np. przez zastosowanie kary porządkowej, czy wydawanie poleceń.


 Jednak normalne kulturalne egzekwowanie wykonania poleceń nie stanowi mobbingu, bo podległość służbowa wynika z natury stosunku pracy. Dodać przy tym wypada, że nawet niesprawiedliwa, lecz incydentalna krytyka pracownika, nie może być kwalifikowana jako mobbing.


 Zgodnie z orzecznictwem, mobbingu nie stanowi też m.in. towarzysząca zapowiedzianym zwolnieniom z pracy atmosfera napięcia psychicznego wśród załogi zakładu pracy, co nie oznacza stosowania przez pracodawcę mobbingu.

 Ustawowa definicja mobbingu ma szereg istotnych wad, utrudniających ofiarom dochodzenie swoich roszczeń. Do wad tych należy zaliczyć: ograniczenie ofiar mobbingu wyłącznie do pracowników, wysokie progi dowodowe, brak uwzględnienia dynamicznej natury mobbingu, wymóg obniżenia przydatności zawodowej jako kryterium mobbingu oraz subiektywność oceny zachowań, co wiąże się z trudnościami w udowodnieniu motywacji mobbera.

 Aktualnie obowiązująca definicja nie uwzględnienia dynamicznej natury mobbingu, koncentrując się na wyraźnych, natychmiastowo rozpoznawalnych skutkach, zamiast na procesie eskalacji zachowań, co ogranicza możliwość ochrony prawnej na wczesnych etapach rozwoju mobbingu.

 Ponadto, ustawowa definicja koncentruje się na obniżeniu przydatności zawodowej jako głównym kryterium, co jest zbyt wąskim podejściem. Mobbing może powodować także inne, równie poważne skutki, takie jak problemy zdrowotne, depresja czy lęk, które również wymagają uwzględnienia w definicji.

 Zmiana definicji mobbingu jest więc niezbędna, aby dostosować ją do rzeczywistości współczesnego rynku pracy, a ustawodawca nie powinien ograniczać ochrony tylko do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, pomijając osoby pracujące na innych podstawach, takich jak umowy cywilnoprawne. Obecna definicja nie uwzględnia bowiem szerokiego spektrum współczesnych form zatrudnienia.

 Wymóg udowodnienia długotrwałości i systematyczności nękania można by z kolei zastąpić wymogiem powtarzających się działań/zachowań, jak ma to miejsce np. w Szwecji, czy we Francji.

Artykuł powstał w oparciu m.in. o poniższe wyroki sądowe: SA w Białymstoku, 18 maja 2016 r., III APa 5/16; SN, 22 kwietnia 2015 r., II PK 166/14; SA w Białymstoku, 30 czerwca 2015 r., III APa 6/15; SN, 11 lutego 2014 r., I PK 165/13, LEX nr 1444594; SA w Warszawie, 6 lutego 2014 r., III APa 43/12, LEX nr 1477373; SA w Gdańsku, 28 lutego 2014 r., III APa 2/14; SN, 11 lutego 2014 r., I PK 165/13, Legalis 993193; SA w Krakowie, 22 stycznia 2013 r., III APa 23/12; SN, 10 października 2012 r., II PK 68/12, Legalis nr 538418; SA we

Wrocławiu, 27 września 2012 r., III APa 27/12; SN, 20 marca 2007 r., II PK 221/06, OSNP 2008, nr 9–10, poz. 122; SN, 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06, OSNP 2008, nr 5–6, poz. 58; SA w Warszawie, 17 maja 2007 r., III APa 50/07.

*Prawa autorskie zastrzeżone

Zapraszamy do kontaktu w sprawie szkoleń z zakresu prawa pracy, w tym z zakresu przeciwdziałania mobbingowi oraz innym działaniom niepożądanym w miejscu pracy: magdalena.rycak@rycak.pl

English version below ✨

Dr. Magdalena Rycak

legal advisor at Rycak Employment Law and HR Firm

director of the Institute of Employment Law and Work-Life Balance

expert at Good Foundation


Statutory definition of mobbing in Poland


🔍 The term "mobbing" was introduced in the early 1980s by German psychiatrist Heinz Leymann, who worked in Sweden. In psychology and sociology, it is defined as a form of psychological violence that may manifest as harassing, isolating, slandering, unfriendly statements, and behaviors by one person or a group towards another person or group. Mobbing consists of unethical and hostile actions aimed at discrediting an employee in the eyes of colleagues and superiors and lowering their self-esteem, often rendering them helpless and defenseless.


📖 The Polish legislator has defined mobbing in Article 94(3) § 2 of the Labor Code as persistent and prolonged harassment or intimidation of an employee, causing them to have a diminished assessment of their professional usefulness, aiming at or resulting in humiliation or ridicule of the employee, isolating them, or eliminating them from the team of coworkers.


⚖️ The legal definition specifies that mobbing involves: (1) behaviors concerning or directed against an employee, (2) consisting of persistent and prolonged harassment or intimidation, (3) causing a reduced assessment of their professional usefulness, (4)


aiming at or resulting in their humiliation or ridicule, and (5) leading to their isolation or removal from the team. All specified legal characteristics of mobbing must be met concurrently.


 While mobbing represents a broader social, psychological, and legal problem and is not confined to employment relationships, the regulations in our Labor Code only pertain to employment relationships within the context of a work contract. Therefore, these mobbing regulations do not apply to individuals employed under civil law contracts.


 Only an employee, as defined under Article 2 of the Labor Code—who is employed based on a work contract, appointment, election, nomination, or cooperative work contract—is considered a victim of mobbing according to Article 94(3) § 2 of the Labor Code. This regulation also applies to temporary employees.


 The scope of potential mobbers is broader. Application of the Labor Code's provisions does not exclude recognizing not only employers but also other physical persons who have various employment relationships with the employer as mobbers, for whose actions the employer is liable under mobbing regulations. These individuals often include direct and indirect superiors of the mobbed employee, their coworkers, or the employer's clients.

 The duration of the harassment or intimidation must be considered on a case-by-case basis and take into account specific circumstances. Mobbing as a phenomenon is dynamic and develops from minor and incidental cases. Over time, these accumulate to qualify as mobbing. It suffices to establish that the process lasted for a specified time and that many mobbing behaviors occurred during this period.

 The persistence of mobbing behaviors signifies their intense nature and the significant degree of reprehensibility of the mobber's conduct. Such negative, repeatedly occurring behaviors typically feature a negative psychological attitude from the perpetrator.

 Harassment, in terms of Article 94(3) § 2 of the Labor Code, alternatively means continual tormenting, troubling, or annoying the employee, causing them distress.

 Evaluating whether harassment and intimidation occurred and whether these actions aimed at or resulted in a lowered assessment of the employee's professional usefulness, their humiliation, ridicule, isolation, or removal from the team must be based on objective criteria. Assessing the existence of mobbing requires applying a standardized sensitivity threshold. Not all actions subjectively perceived by the employee as harmful are considered mobbing, nor does every situation that results in a health disorder necessarily justify the employer's liability for damages.

 A characteristic feature of mobbing is the absence of clear and logical reasons for which the mobbing victim is persecuted. Mobbing should be defined as unlawful,

systematic, and prolonged behaviors (actions and omissions) by members of a particular human group, undertaken without reason or for a trivial reason, directed against other members (another member) of the group, infringing their legally protected rights, and intended to force the aggrieved party to leave the group.

This article is based on the following sources: Court of Appeal in Białystok, May 18, 2016, III APa 5/16; Supreme Court ruling, April 22, 2015, II PK 166/14; Court of Appeal in Białystok, June 30, 2015, III APa 6/15; Supreme Court ruling, February 11, 2014, I PK 165/13, LEX no. 1444594; Court of Appeal in Warsaw, February 6, 2014, III APa 43/12, LEX no. 1477373; Court of Appeal in Gdańsk, February 28, 2014, III APa 2/14; Supreme Court ruling, February 11, 2014, I PK 165/13, Legalis 993193; Court of Appeal in Krakow, January 22, 2013, III APa 23/12; Supreme Court ruling, October 10, 2012, II PK 68/12, Legalis no. 538418; Court of Appeal in Wrocław, September 27, 2012, III APa 27/12; Supreme Court ruling, March 20, 2007, II PK 221/06, OSNP 2008, no. 9–10, item 122; Supreme Court ruling, January 17, 2007, I PK 176/06, OSNP 2008, no. 5–6, item 58; Court of Appeal in Warsaw, May 17, 2007, III APa 50/07.

*All rights reserved

Feel free to contact me regarding training on labor law, including combating mobbing and other undesirable actions in the workplace: magdalena.rycak@rycak.pl

#mobbing #przemocpsychiczna #kodekspracy #prawopracy #pracownik #Polska #hr

#mobbing #psychologicalviolence #laborcode #employmentlaw #employee
#legalprotection #Poland #hr