

# **MOBBING**

## **Jak przygotować organizację do wdrożenia nowych przepisów Kodeksu pracy**

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

**WZORY DOKUMENTÓW**

# MOBBING

## Jak przygotować organizację do wdrożenia nowych przepisów Kodeksu pracy

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

---

---

Zamów książkę w księgarni internetowej

**profinfo.pl**  
księgarnia internetowa

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 przystępujących 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](http://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](mailto:ksiazki@wolterskluwer.pl)

księgarnia internetowa [www.profinfo.pl](http://www.profinfo.pl)

## SPIS TREŚCI

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

Autorzy w przystępny sposób omawiają planowane nowelizacje Kodeksu pracy (zawarte w projektach z 15 stycznia i 30 maja 2025 r.), które nie tylko zmieniają dotychczasowe regulacje dotyczące mobbingu i równego traktowania, lecz także wprowadzają nowe obowiązki po stronie pracodawców oraz szersze uprawnienia dla pracowników.

Dzięki publikacji czytelnik dowie się, jak przełożyć zmiany legislacyjne na konkretne działania: od aktualizacji regulaminów pracy i polityk antymobbingowych, przez przegląd procedur zgłaszania nieprawidłowości, aż po szkolenia kadry menedżerskiej i budowanie kultury zaufania. Praktycznym dodatkiem do omówionych zagadnień są wzory dokumentów, które mogą zostać wykorzystane jako elementy wewnętrznych regulacji organizacji – zarówno w wersji do bezpośredniego wdrożenia, jak i jako punkt wyjścia do dostosowania do specyfiki danego środowiska pracy.

Książkę opracowali prawnicy praktycy, którzy na co dzień wspierają pracodawców i reprezentują ich w sprawach dotyczących mobbingu, dyskryminacji czy naruszenia dóbr osobistych.

Przewodnik przeznaczony jest dla pracowników działów HR, specjalistów ds. compliance i kadry zarządzającej. Może stanowić też inspirację dla wszystkich, którym zależy na budowaniu bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy.

**Łukasz Chruściel** – radca prawny, wykładowca na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Śląskiego; uznany ekspert w zakresie prawa pracy i ubezpieczeń społecznych w Polsce.

**Kinga Polewka-Włoch** – radczyni prawna; od ponad dekady wspiera przedsiębiorców w wyzwaniach z zakresu prawa HR – od postępowań antymobbingowych, przez kwestie dotyczące wynagrodzeń i czasu pracy, po optymalizację projektów międzynarodowych, w tym z zakresu global mobility.

**Mariusz Maksis** – adwokat, od 2015 roku doradza przedsiębiorcom w zakresie prawa pracy, ubezpieczeń społecznych, prawa cywilnego oraz ochrony danych osobowych.

**Michalina Lewandowska-Alama** – radca prawny z bogatym doświadczeniem w kompleksowej obsłudze przedsiębiorstw w obszarze prawa HR.

**Anna Szulc** – absolwentka Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Śląskiego oraz studiów podyplomowych z zakresu mediacji i alternatywnych metod rozwiązywania sporów na Uniwersytecie Jagiellońskim.

## ZAMÓWIENIA:

INFOLINIA +48 801 044 545

ZAMOWIENIA@WOLTERSKLUWER.PL

WWW.PROFINFO.PL

CENA 99 ZŁ (W TYM 5% VAT)