



Mobbing

- rozpoznanie,
przeciwdziałanie
i konsekwencje

Marcin Stanecki
Główny Inspektor Pracy

Definicje



Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii 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.

art. 94³ § 2 Kodeksu pracy

Zachowania mobbingowe według Heinza Leymanna



Ograniczenie komunikacji



Negatywne relacje społeczne



Naruszanie wizerunku



Ataki na pozycję zawodową



Uderzenie w zdrowie

Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi a kontrolno-nadzorcza rola PIP



ustalenie, czy wystąpiły działania
bądź zachowania mogące
wypełniać znamiona mobbingu,



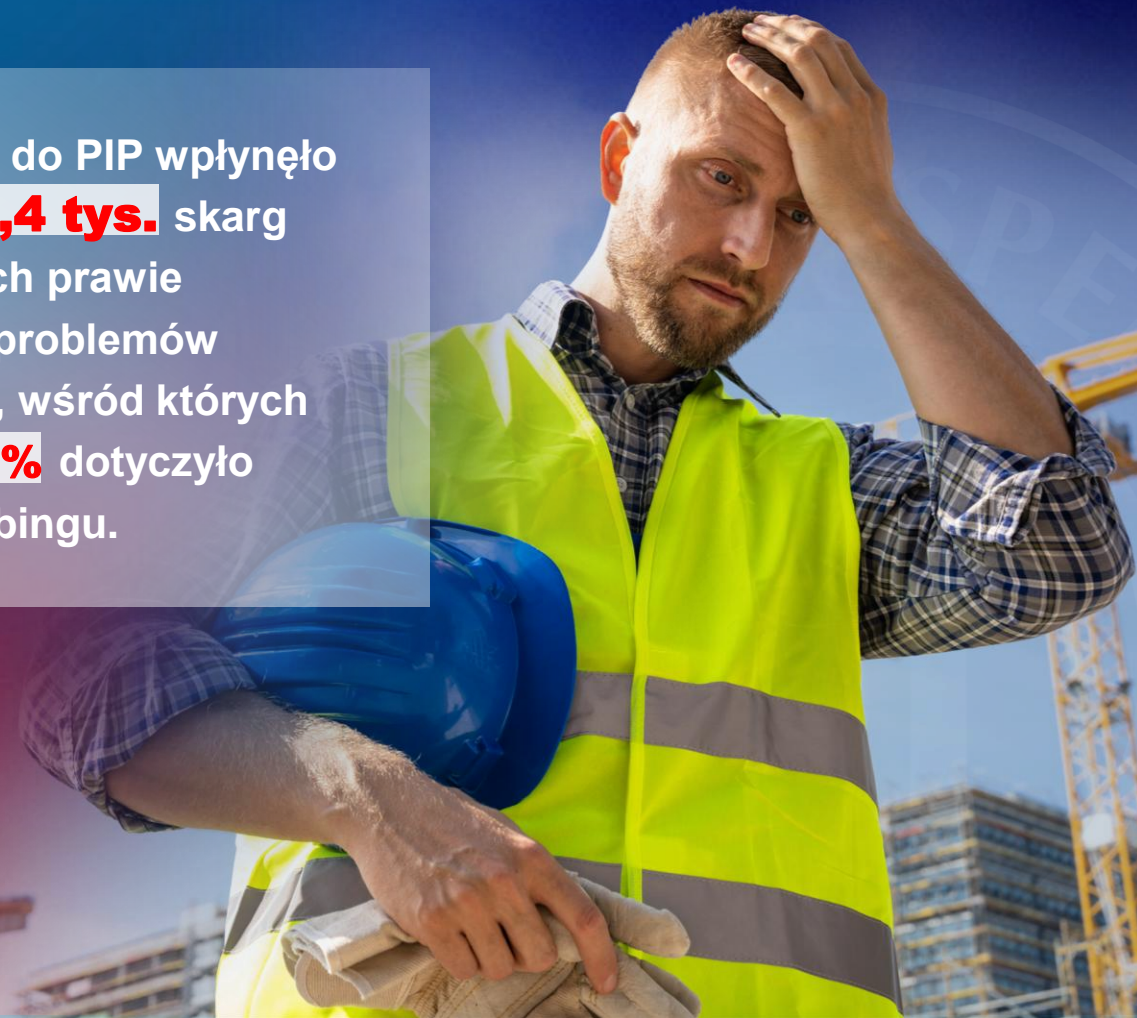
ustalenie, czy pracodawca - w ramach działań
prewencyjnych - zapewnił warunki pozwalające
zapobiec mobbingowi.

Mobbing jako przedmiot skarg kierowanych do PIP

Rok	liczba przedmiotów skargowych dotyczących mobbingu
2020	1 893
2021	2 090
2022	2 228
2023	1 771
2024	1 894
2025	2 626



W 2025 roku do PIP wpłynęło łącznie **51,4 tys.** skarg zawierających prawie **87,9 tys.** problemów skargowych, wśród których niespełna **3%** dotyczyło kwestii mobbingu.



Trudności przy rozpatrywaniu skarg



Chęć zachowania anonimowości przez skarżących










Brak dowodów potwierdzających opisywane praktyki



Treść składanych skarg – zarzuty określone w sposób ogólny, bardzo enigmatyczny, hasłowy, bez wskazania konkretnych zachowań pracodawcy

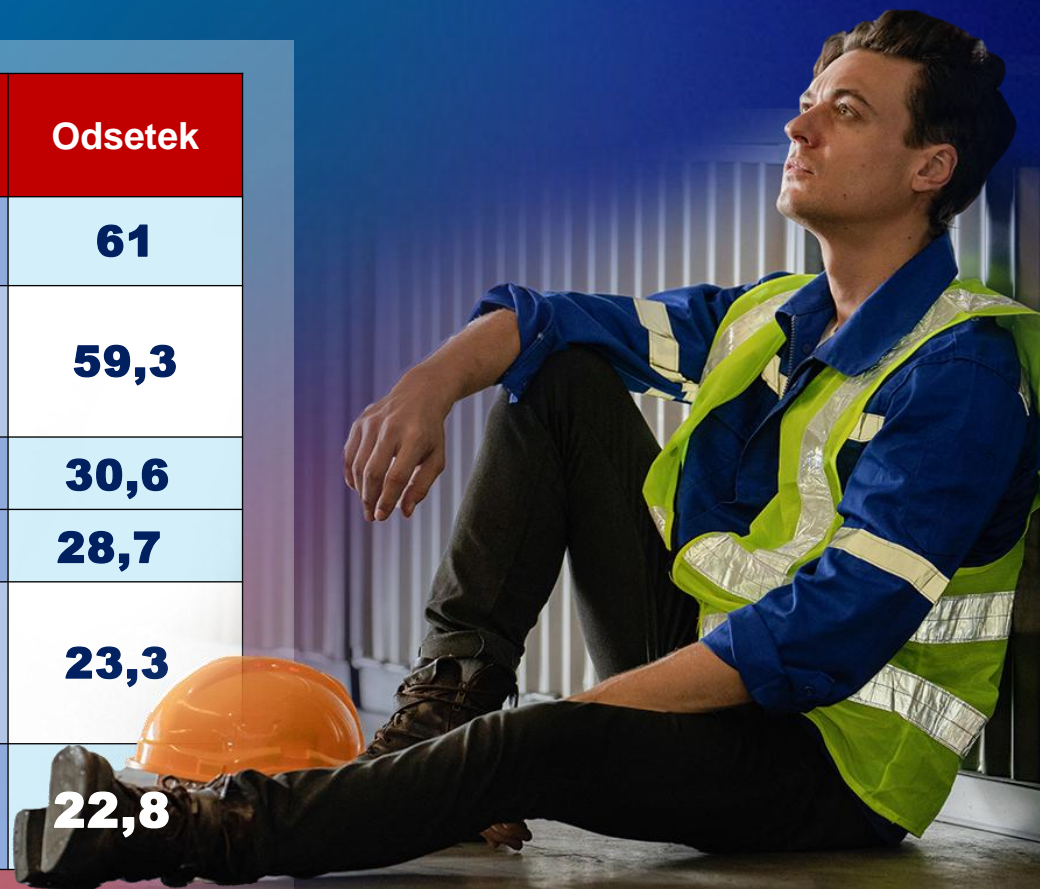
W postępowaniu kontrolnym przedmiotem zainteresowania są jedynie okoliczności obiektywne, związane bezpośrednio z naruszeniem przepisów prawa pracy, możliwe do zweryfikowania poprzez dostępne inspektorowi środki dowodowe.

Kontrola PIP w zakresie mobbingu





-  Ustalenie, czy pracodawca opracował wewnętrzne procedury antymobbingowe
-  Skierowanie wystąpienia lub wydanie polecenia w sprawie usunięcia naruszeń prawa pracy
-  Możliwość anonimowego badania ankietowego wyłącznie za zgodą podmiotu kontrolowanego
-  Informowanie skarżących o dokonanych ustaleniach oraz pouczenie ich o możliwości wystąpienia do sądu pracy z powództwem o zasądzenie stosownego odszkodowania lub zadośćuczynienia od pracodawcy
-  Inspektor pracy może występować w procesie w charakterze pełnomocnika pracownika
-  Sprawy sporne rozstrzyga sąd
-  Możliwość przesłuchania świadków

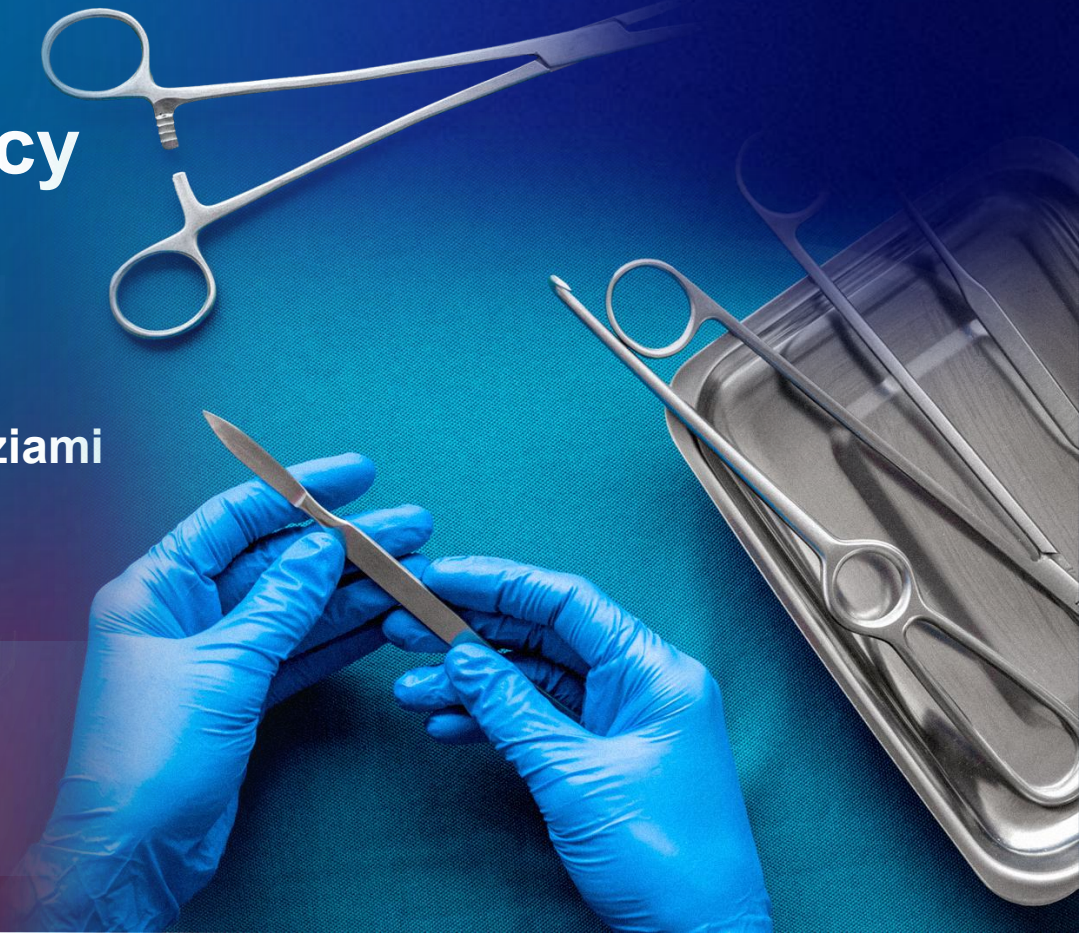
Formy przeciwdziałania mobbingowi przez pracodawców, u których przeprowadzono kontrole skargowe dotyczące mobbingu w 2025 r.

Badane zagadnienie	Odsetek
opracowanie polityki przeciwdziałania mobbingowi	61
opracowanie procedury postępowania (rozpatrywania skarg) na wypadek wystąpienia zjawiska mobbingu	59,3
szkolenia (wykłady, warsztaty) kadry zarządzającej	30,6
szkolenia (wykłady, warsztaty) pracowników	28,7
wyznaczenie osoby pełnomocnika ds. przeciwdziałania mobbingowi	23,3
inne formy przeciwdziałania mobbingowi	22,8



Zagrożenia psychospołeczne w kontekście bezpieczeństwa pracy

-  przy pracy z monitorami ekranowymi
-  w sektorze szpitali przy zranieniu ostrymi narzędziami
-  przy pracy zdalnej
-  w stosunku do pracownic w ciąży,
pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic
karmiących piersią



Uzasadnione stworzenie konkretnych wymagań prawnych i czytelne ujęcie w polskich przepisach zagadnień dotyczących zagrożeń psychospołecznych w miejscu pracy.

Działania wspierające pracodawców i pracowników

Program profilaktyczny „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy” ma na celu również przeciwdziałanie mobbingowi.

- 1** ocena stresogenności cech pracy
- 2** szkolenia **3** konferencje, seminaria, webinary
- 4** współpraca z mediami
- 5** bezpłatne publikacje w formie papierowej i elektronicznej



Poradnictwo

Rok	Liczba porad dotyczących mobbingu
2020	1 440
2021	2 284
2022	2 806
2023	3 547
2024	3 763
2025	3 770

Działania wspierające pracodawców i pracowników

MOBBING

Jest problem
Jest rozwiązanie



KONFERENCJA

8 grudnia 2025

Szkolenia

Rok	Liczba szkoleń	Liczba uczestników szkolenia
2020	66	2 357
2021	83	3 298
2022	165	7 150
2023	196	8 975
2024	203	11 067
2025	308	15 403

Doświadczenia kontrolne



Działania lub zachowania mogące wyczerpywać ustawowe znamiona czynów uznawanych za przestępstwo:

1

znęcanie się fizyczne lub psychiczne nad osobą pozostającą w stosunku zależności od sprawcy (art. 207 k.k.)

2

nękanie innej osoby wywołujące u niej uzasadnione okolicznościami poczucie zagrożenia, poniżenia lub udręczenia, tzw. stalking (art. 190a k.k.)

3

złośliwe lub uporczywe naruszanie praw pracowniczych (art. 218 k.k.)

Doświadczenia kontrolne

O uzasadnionym podejrzeniu, że stwierdzone podczas kontroli działania lub zachowania noszące znamiona mobbingu mogą stanowić przestępstwo, inspektor pracy powiadamia organy ścigania



Podsumowanie



Ograniczone możliwości PIP przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji



Zmiany legislacyjne – wzmocnienie roli PIP

doprecyzowanie definicji mobbingu

wprowadzenie obowiązku opracowania przez pracodawcę procedury antymobbingowej oraz zakwalifikowanie jej braku jako wykroczenie

rozważenie uwzględnienia mobbingu jako jednego z ważnych zagrożeń psychospołecznych w ramach oceny ryzyka zawodowego

uzupełnienie definicji „środowiska pracy” o zagrożenia psychospołeczne

Kontynuacja działań prewencyjnych i poradnictwa



DZIĘKUJĘ ZA UWAGĘ