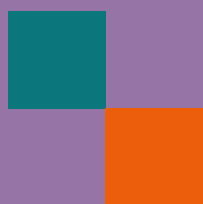


Prawo przeciwdziałania mobbingowi w Polsce versus w Europie i na świecie

ŁUKASZ SUCHODOLSKI

Fundacja INTER VIVOS



Śląskie Forum
Doradztwa
Antymobbingowego —

Wprowadzenie

Mobbing, rozumiany jako uporczywe i długotrwałe nękanie lub zastraszanie pracownika, stanowi poważne wyzwanie dla współczesnych systemów prawa pracy. Skutki tego zjawiska są nie tylko psychologiczne i zdrowotne, ale także ekonomiczne – obniżona produktywność, wzrost absencji, koszty świadczeń medycznych i spadek jakości pracy. W związku z tym wiele państw podjęło próby uregulowania problemu, choć zakres i charakter regulacji znacznie się różnią. Polska, Europa i światowe porządki prawne pokazują zróżnicowane podejścia – od restrykcyjnych sankcji karnych po bardziej miękkie obowiązki prewencyjne.

Mobbing w miejscu pracy to poważne naruszenie godności osobistej, które może prowadzić do trwałych skutków psychicznych, zawodowych i społecznych. Choć zjawisko to ma charakter uniwersalny, **podejście prawne do jego przeciwdziałania różni się w zależności od kraju**. Polska wprowadziła przepisy antymobbinowe w Kodeksie pracy, natomiast wiele państw Unii Europejskiej i świata stosuje inne modele: od ogólnych zakazów molestowania po precyzyjne regulacje sektorowe.

Celem tego opracowania jest porównanie **prawa przeciwdziałania mobbingowi w Polsce** z regulacjami obowiązującymi w wybranych krajach Europy i świata.

Definicja i ujęcie mobbingu w prawie polskim

W polskim prawie mobbing jest zdefiniowany w art. 94³ Kodeksu pracy:

§ 1. Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.

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

§ 3. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

§ 4. Pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

§ 5. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, o której mowa w § 2, uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Kluczowe cechy definicji:

- Uporczywość i długotrwałość
- Celowe działanie (lub jego skutek)
- Skierowanie przeciwko pracownikowi
- Negatywne konsekwencje psychiczne lub zawodowe

Obowiązki pracodawcy:

- Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi (art. 94³ §1 KP)
- Możliwość dochodzenia odszkodowania lub zadośćuczynienia przez pracownika
- Ciężar dowodowy – spoczywa głównie na pracowniku

Mobbing w prawie Unii Europejskiej

Unia Europejska nie posiada jednolitej definicji mobbingu, jednak dyrektywy antydyskryminacyjne i dotyczące bezpieczeństwa pracy pośrednio zobowiązują państwa członkowskie do podejmowania działań. Poszczególne kraje przyjęły jednak różne rozwiązania

Praktyka:

- Wiele państw UE wprowadziło szczegółowe przepisy dot. mobbingu (np. Francja, Szwecja, Belgia)
- Rekomendacje Rady Europy i Parlamentu Europejskiego wspierają działania prewencyjne

Przykłady rozwiązań europejskich

Francja

- Mobbing (harcèlement moral) jest przestępstwem od 2002 roku.
- Definicja obejmuje wszelkie powtarzające się działania prowadzące do pogorszenia warunków pracy.
- Pracodawca ma obowiązek przeciwdziałać mobbingowi – zaniedbanie to wykroczenie.

Szwecja

- Jedno z pierwszych państw na świecie z ustawą przeciwko mobbingowi (1993).
- Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi leży po stronie pracodawcy – obowiązek oceny ryzyka psychospołecznego.
- Akty wykonawcze nakazują monitorowanie relacji i stresu w miejscu pracy.

Niemcy

- Brak definicji „mobbingu” w prawie pracy, ale ofiary mogą dochodzić roszczeń z tytułu naruszenia dóbr osobistych i BHP.
- Pracodawca ma obowiązek zapobiegania mobbingowi w ramach szeroko pojętej ochrony zdrowia pracowników.

Mobbing poza Europą – wybrane przykłady

Kanada

- Różne prowincje mają własne ustawy (np. w Quebecu – od 2004 r. uznanie mobbingu jako formy molestowania psychologicznego).
- Wymagana polityka antymobbingowa w firmach.

Stany Zjednoczone

- Brak federalnej ustawy o mobbingu.
- Mobbing może być ścigany, jeśli powiązany z dyskryminacją rasową, płciową itp. (pod Title VII Civil Rights Act).
- Wiele firm wdraża polityki wewnętrzne.

Japonia

- Od 2020 r. obowiązuje „Anti-Power Harassment Law” – pierwsze przepisy przeciwdziałające mobbingowi w pracy.
- Pracodawcy muszą prowadzić edukację i zapobiegać molestowaniu w miejscu pracy.

Wnioski i rekomendacje

- Polska posiada formalną definicję mobbingu oraz mechanizmy dochodzenia roszczeń cywilnych, ale **brakuje środków prewencyjnych i karnych**.
- W porównaniu do krajów takich jak Francja czy Szwecja, **brakuje systemowego podejścia, szkoleń i nadzoru**.

Porównując Polskę, Europę i inne części świata, można zauważyć kilka zasadniczych różnic. W Polsce przepisy istnieją, lecz mają ograniczoną skuteczność ze względu na trudności dowodowe i brak precyzyjnych procedur prewencyjnych. W wielu krajach Europy Zachodniej ustawodawca poszedł o krok dalej, wprowadzając odpowiedzialność karną lub obowiązek stosowania środków zapobiegawczych. Z kolei rozwiązania w Kanadzie, Australii czy Azji pokazują, że trend globalny zmierza ku proaktywnemu podejściu, w którym centralne miejsce zajmuje prewencja, edukacja i wdrażanie procedur ochronnych. Stany Zjednoczone pozostają w tyle, opierając ochronę jedynie na kryterium dyskryminacji.

Podsumowując, prawo przeciwdziałania mobbingowi rozwija się na świecie w różnym tempie i zakresie. Polska na tle innych państw posiada stosunkowo podstawowe regulacje, które wymagają doprecyzowania i wzmocnienia, szczególnie w zakresie wsparcia instytucjonalnego oraz odwrócenia ciężaru dowodu. Doświadczenia krajów takich jak Francja, Szwecja czy Japonia pokazują, że skuteczna walka z mobbingiem wymaga nie tylko sankcji wobec sprawców, ale przede wszystkim obowiązków prewencyjnych nakładanych na pracodawców. W dobie rosnącej świadomości pracowników i presji na poprawę warunków pracy, można przewidywać, że także Polska będzie musiała dostosować swoje prawo do bardziej proaktywnego standardu.

Rekomendacje:

- Wprowadzenie obowiązku posiadania polityki antymobbingowej w każdej firmie.
- Uproszczenie procedur dowodowych dla pracowników.
- Rozważenie penalizacji mobbingu w określonych przypadkach.
- Większy nacisk na **edukację, prewencję i kulturę organizacyjną**.



Zadanie „Śląskie Forum Doradztwa Antymobbingowego” sfinansowano ze środków Narodowego Instytutu Wolności - Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego w ramach rządowego programu wspierania rozwoju organizacji poradniczych na lata 2022-2033.

