

Ochrona ofiar i świadków, poufność, prawo do obrony

Wybrane aspekty wewnętrznej procedury antymobbingowej

Przeciwdziałanie mobbingowi należy do obowiązków każdego pracodawcy. Przepisy nie określają jednak form jego realizacji, a jedną z możliwych i zarazem najczęściej występującą są wewnętrzne procedury (polityki) antymobbingowe. Ich skuteczność zależy m.in. od tego, czy uwzględniają zasady postępowania antymobbingowego i zawierają rozwiązania właściwe dla procedur, w których występują strony o przeciwstawnych interesach. Celem opracowania jest próba wskazania tych zasad oraz sposobów ich realizacji, w szczególności z zachowaniem wytycznych Państwowej Inspekcji Pracy, dorobku piśmiennictwa oraz judykatury.

ŁUKASZ RÓG

Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi w Polsce

Obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi ustanowiono ustawą z 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw¹, na podstawie której do ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy² dodano art. 94³. Przepisy weszły w życie 1 stycznia 2004 r.

W art. 94³ § 2 k.p. określono mobbing jako działania lub zachowania dotyczące

pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękananiu lub zastraszaniu, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Zgodnie z art. 94³ § 3 k.p. pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę, a § 4 tego artykułu daje tej osobie, która doznała mobbingu

¹ Dz.U. nr 213 poz. 2081.

² Dz.U. z 2025 r. poz. 277, ze zm.; dalej: k.p.

lub skutek mobbingu rozwiązała umowę o pracę, prawo dochodzenia odszkodowania od pracodawcy.

Podkreślenia wymaga, że nie każde zachowanie w środowisku pracy naganne i sprzeczne z zasadami współżycia społecznego może być kwalifikowane jako mobbing.

Według projektu ustawy opracowanego w ramach inicjatywy ustawodawczej Rady Ministrów (druk nr 1162³) miała ona na celu dostosowanie polskiego ustawodawstwa do prawa Unii Europejskiej (UE), w tym w zakresie dyrektyw dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu⁴, w związku z uzyskaniem przez Rzeczpospolitą Polską członkostwa w UE. Warto zaznaczyć, że w implementowanych dyrektywach Rady nie występuje pojęcie „mobbingu”, jak również nie wynika z nich obowiązek pracodawcy przeciwdziałania temu zjawisku, a pierwotny projekt nowelizacji k.p. nie obejmował dotyczących go kwestii⁵. W sporządzonej w toku prac legislacyjnych, na zlecenie Biura Studiów

i Ekspertyz Sejmu RP, opinii dotyczącej projektu nowelizacji objętej drukiem sejmowym nr 1162, wskazano m.in., że warto zwrócić uwagę na coraz częściej pojawiający się problem mobbingu i apele o jego prawne określenie, a szeroka nowelizacja k.p. stanowi okazję do uregulowania tej kwestii⁶.

W sprawach mobbingu istnieje bogate orzecznictwo sądowe, jak również dorobek przedstawicieli doktryny prawa pracy⁷, jednak szczegółowe ich omawianie nie jest celem tego opracowania.

Wybrane uregulowania międzynarodowe

Pojęcie mobbingu jest relatywnie nowe w systemach prawnych – po raz pierwszy w obecnym znaczeniu pojawiło się z początkiem lat 80. XX w., a użył go Heinz Leymann, zajmujący się problemem przemocy psychicznej w szwedzkich firmach. Zdefiniował on mobbing w miejscu pracy jako psychologiczny terror, na który składa się systematyczny, wrogi i nieetyczny

³ Zob.: <[https://orka.sejm.gov.pl/Druki4ka.nsf/0/2C5F50B0FEEEA959C1256C850057A9AA/\\$file/1162.PDF](https://orka.sejm.gov.pl/Druki4ka.nsf/0/2C5F50B0FEEEA959C1256C850057A9AA/$file/1162.PDF)> (dostęp: 6.10.2025).

⁴ Wśród implementowanych dyrektyw należy przede wszystkim wskazać dyrektywę Rady nr 2000/43 (WE) z 29.6.2000 wprowadzającą w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz. Urz. UE L 180 z 19.7.2000, s. 22-26) oraz dyrektywę Rady nr 2000/78 (WE) z 27.11.2000 ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. UE L 303 z 2.12.2000, s. 16-22). Szczegółowy wykaz implementowanych przepisów UE zawiera uzasadnienie rządowego projektu ustawy. Informacja o przebiegu procesu legislacyjnego jest dostępna pod adresem: <<https://orka.sejm.gov.pl/proc4.nsf/0/4D3CE1514A5230B3C12570C7002FF257?OpenDocument>> (dostęp: 6.10.2025).

⁵ Art. 94³ został dodany do projektu ustawy w drugim czytaniu, w wyniku prac Komisji Nadzwyczajnej do spraw zmian w kodyfikacjach.

⁶ Opinia dotycząca projektu nowelizacji ustawy – Kodeks pracy (druk sejmowy nr 1162), s. 7.

⁷ Kwestia definicji mobbingu w stosunkach pracy była również przedmiotem publikacji na łamach „Kontroli Państwowej”, w której m.in. wskazano na potrzebę zmiany definicji legalnej. Zob.: H. Szewczyk: *Definicja mobbingu w stosunkach pracy – wybrane zagadnienia*, „Kontrola Państwowa” nr 4/2012, s. 119-130 oraz przywołana tam literatura. Warto również wskazać na monografię tej autorki *Mobbing w stosunkach pracy: zagadnienia prawne*, Warszawa 2012.

sposób komunikowania się przez jedną lub kilka osób skierowany przeciwko jednostce⁸. Warto zaznaczyć, że obecnie w szwedzkiej domenie publicznej istnieje strona (<https://www.leymann.se>), na której są udostępniane, także w języku angielskim, m.in. porady dotyczące różnych aspektów tego zjawiska oraz bogata literatura (głównie anglojęzyczna).

Omawianej problematyki dotyczy rezolucja Parlamentu Europejskiego z 11 września 2018 r. w sprawie środków na rzecz zapobiegania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu w pracy, przestrzeni publicznej i życiu politycznym w UE, a także zwalczania tych zjawisk (2018/2055(INI))⁹. Parlament zaapelował w niej do Komisji Europejskiej, aby przedłożyła mu wniosek w sprawie wydania stosownego aktu, służącego zwalczaniu mobbingu i molestowania seksualnego w miejscu pracy, w przestrzeni publicznej i w życiu politycznym oraz ujęła w nim wyczerpującą definicję molestowania (o charakterze seksualnym bądź innym) oraz mobbingu.

Komisja Europejska dotychczas nie wydała jednak aktu normatywnego zawierającego taką definicję.

Wymienić też należy Konwencję Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 190 z 21 czerwca 2019 r. w sprawie eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy (Konwencja MOP nr 190), będącą pierwszą umową międzynarodową uznającą prawo każdego do środowiska pracy wolnego od przemocy i nękania, w tym przemocy i nękania ze względu na płeć¹⁰. Warto także mieć na uwadze wydane przez MOP w 2022 r. wytyczne, w formie praktycznego poradnika dla pracodawców „Przemoc i molestowanie w pracy”¹¹, odnoszące się do Konwencji MOP nr 190 i towarzyszącego jej zalecenia nr 206 z 2019 r., w których pojawia się pojęcie „mobbing”. Jednocześnie w poradniku zwraca się uwagę na używanie – w zależności od jurysdykcji – różnych terminów na określenie omawianego zjawiska, takich jak: „violence”, „harassment”, „bullying”¹², „mobbing”, „aggression” i „abusive behaviour”.

⁸ Zob.: D. Dörre-Kolasa: *Komentarz do art. 94³ k.p.*, Legalis. W piśmiennictwie wskazuje się, że określeniem „mobbing” po raz pierwszy posłużył się etnolog K. Lorenz przy opisie zachowań zwierząt polegających na ataku małych zwierząt na pojedynczego dużego osobnika w celu jego zastraszenia – zob.: M. Zych: *Mobbing w polskim prawie pracy*, Warszawa 2007, s. 3.

⁹ Dz. Urz. UE C 433 z 23.12.2018, s. 31–41.

¹⁰ Zob.: <<https://www.ilo.org/topics-and-sectors/violence-and-harassment-world-work>> (dostęp: 6.10.2025). W treści Konwencji MOP nie używa się określenia „mobbing”, natomiast posługuje się pojęciem „violence and harassment”, rozumianym jako szereg niedopuszczalnych zachowań i praktyk lub gróźb ich wystąpienia, niezależnie od tego, czy pojawiają się jednorazowo, czy powtarzają się, które mają na celu, skutkują lub mogą skutkować krzywdą fizyczną, psychiczną, seksualną lub ekonomiczną, w tym przemocą i nękaniami ze względu na płeć (art. 1 ust. 1 lit. a Konwencji). Konwencja MOP nr 190 nie została dotychczas przez Polskę ratyfikowana.

¹¹ Zob.: <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_dialogue/%40act_emp/documents/publication/wcms_857915.pdf> (dostęp: 6.10.2025).

¹² W piśmiennictwie wskazuje się, że występowanie określeń „mobbing” oraz „bullying” jest z jednej strony spowodowane pewną specyfiką językową zależną od obszaru geograficzno-kulturowego (w krajach skandynawskich przyjęło się określenie ‘mobbing’, natomiast w USA, Wielkiej Brytanii i Australii – ‘bullying’), z drugiej zaś strony wynika z zaobserwowanych przez badaczy różnic w specyfice działań agresywnych w zależności od sprawy i od rodzaju zachowań jakie prezentują. Źródłosłowem angielskim tego terminu

Wewnętrzna procedura antymobbingowa

Nakładając na pracodawcę prawny obowiązek przeciwdziałania mobbingowi ustawodawca nie określił jego form, co oznacza, że może być realizowany na różne sposoby. W uzasadnieniu wyroku z 3 sierpnia 2011 r. Sąd Najwyższy (SN) sformułował tezę, że: „Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi polega na starannym działaniu. Pracodawca powinien w związku z tym przeciwdziałać mobbingowi w szczególności przez szkolenie pracowników, informowanie o niebezpieczeństwie i konsekwencjach mobbingu czy przez stosowanie procedur, które umożliwią wykrycie i zakończenie tego zjawiska. Jeśli w postępowaniu mającym za przedmiot odpowiedzialność pracodawcy z tytułu mobbingu wykaże on, że podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi i oceniając je z obiektywnego punktu widzenia da się potwierdzić ich potencjalną skuteczność, pracodawca może uwolnić się od odpowiedzialności”¹³. Jednocześnie SN wskazał, że obowiązek przeciwdziałania

mobbingowi trudno uważać za obowiązek rezultatu. W praktyce oznacza to, że jeśli pracodawca wykaże się dostatecznymi działaniami z zakresu prewencji antymobbingowej, to do odpowiedzialności za wystąpienie tego zjawiska (w istocie jako naruszenie dóbr osobistych) może być pociągnięty jedynie jego sprawca.

Wynika z tego, że jedną z możliwych form przeciwdziałania mobbingowi jest wprowadzenie odpowiedniej procedury antymobbingowej. W kwestii trybu warto wskazać, że możliwe jest jej przyjęcie zarówno w drodze jednostkowego aktu woli pracodawcy (np. zarządzenia), jak i w porozumieniu (uzgodnieniu) z zakładową organizacją związkową. Biorąc pod uwagę rolę związków zawodowych jako dobrowolnych i samorządnych organizacji ludzi pracy, powołanych do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych¹⁴, zasadne wydaje się, aby tego rodzaju rozwiązania były przyjmowane w wyniku dialogu pomiędzy pracodawcą a przedstawicielstwem pracowników¹⁵. Jednocześnie podkreślenia

jest „mob”, oznaczające tłum, motłoch, hałastę – czyli w tym sensie oznacza większą grupę osobników, którzy wspólnie działając nękają swą ofiarę. W kolejnych, pogłębionych obserwacjach zauważono, że często dręczycielem staje się pojedyncza osoba, która jest wobec ofiary w stosunku nadrzędności służbowej bądź nadrzędności nieformalnej (z racji np. wieku, stażu pracy, doświadczenia, poparcia wpływowych osób). Tego typu działania nazwano bullyingiem, zapożyczając termin z dziedziny psychologii dzieci i młodzieży. Bullying oznacza bowiem patologiczne zachowanie młodzieży szkolnej, polegające na tyranizowaniu słabszych uczniów – samo słowo bullying pochodzi od „bully”, które w języku potocznym oznacza tyrana, osiłka, „postrach klasowy”. Według niektórych autorów mobbing obejmuje szersze spektrum zachowań niż bullying. Zob.: D. Merecz, A. Mościcka, M. Drabek: *Mobbing w środowisku pracy. Charakterystyka zjawiska, jego konsekwencje, aspekty prawne i sposoby przeciwdziałania*, Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera, Łódź 2005, s. 6; <https://streswpracy.pip.gov.pl/docs/mob_poradnik-podr_imp.pdf> (dostęp: 6.10.2025).

¹³ Sygn. akt I PK 35/11, LEX nr 1221058.

¹⁴ Art. 1 ust. 1 ustawy z 23.5.1991 o związkach zawodowych (Dz.U. z 2025 r. poz. 440).

¹⁵ W sprawie roli związków zawodowych w tworzeniu autonomicznych źródeł prawa pracy zob.: Ł. Pisarczyk: *Rola związków zawodowych w tworzeniu autonomicznych źródeł prawa pracy – związek konfrontacyjny czy kooperujący?* „Acta Universitatis Wratislaviensis” nr 4226, Przegląd Prawa i Administracji CXXXVI, Wrocław

wymaga, że aby akt normatywny niemający charakteru powszechnie obowiązującego mógł być uznany za źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., musi być wydany na podstawie ustawy oraz określać prawa i obowiązki stron stosunku pracy¹⁶. Przedmiot wewnętrznej procedury antymobbingowej spełnia warunek jej uznania za źródło prawa pracy, jednak nie jest ona ustanawiana na podstawie ustawy. Tylko w wypadku włączenia takiej procedury do obowiązującego u danego pracodawcy układu zbiorowego lub regulaminu pracy, może być zatem zakwalifikowana jako specyficzne wewnątrzzakładowe źródło prawa pracy¹⁷ w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.

Jak wynika ze „Sprawozdania z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2024 roku”, stosowanie procedur antymobbingowych jest najpowszechniejszym sposobem realizacji przez pracodawców obowiązku przeciwdziałania mobbingowi. Analiza kontroli przeprowadzanych przez Państwową Inspekcję Pracy (PIP) w następstwie skarg, których przedmiotem były zachowania o takim charakterze wykazała, że najczęściej spotykanymi formami przeciwdziałania mobbingowi jest

opracowanie polityki przeciwdziałania się mu w miejscu pracy (55% kontroli) oraz opracowanie procedury działania (rozpatrywania skarg) na wypadek wystąpienia zjawiska mobbingu (53,4% kontroli)¹⁸.

Także w NIK obowiązuje Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa (WPA)¹⁹, częściowo regulująca zasady prowadzenia tego postępowania, zakładająca m.in. funkcjonowanie Komisji oraz pełnomocnika Prezesa NIK do spraw przeciwdziałania mobbingowi, do którego zadań należy w szczególności przewodniczenie pracom Komisji powoływanych na trzyletnią kadencję. Spośród zapisów WPA niewątpliwie na uwagę zasługują wysokie wymagania dotyczące osoby pełnomocnika, pochodzącego z grona mianowanych kontrolerów o wykształceniu prawniczym i nieposzlakowanej opinii, których staż pracy w NIK wynosi co najmniej 10 lat.

Wprowadzenie procedur antymobbingowych w ramach realizacji obowiązku przeciwdziałania zjawisku stanowi przejaw starannego postępowania pracodawcy. Za pewien mankament można jednak uznać to, że w przepisach prawa powszechnie obowiązującego nie zostały określone

2024, s. 15-32; <https://repozytorium.uni.wroc.pl/Content/141372/PDF/02_L_Pisarczyk_Rola_zwiazkow_zawodowych_w_tworzeniu_autonomicznych_zrodel_prawa_pracy.pdf> (dostęp: 14.11.2025).

¹⁶ Zgodnie z art. 9 § 1 k.p. ilekroć w Kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

¹⁷ Na określenie źródeł prawa pracy niemających charakteru powszechnie obowiązującego w doktrynie i orzecznictwie używa się też pojęcia „autonomiczne źródła prawa pracy” czy „specyficzne źródła prawa pracy”. Problematyce autonomicznych źródeł prawa pracy poświęcona jest monografia Ł. Pisarczyka: *Autonomiczne źródła prawa pracy*, wyd. Wolters Kluwer Polska, 2022.

¹⁸ Zob.: *Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2024 roku*, s. 20. <<https://orka.sejm.gov.pl/Druki10ka.nsf/0/C23DC21217C675C3C1258CC10034EBBE/%24File/1463.pdf>> (dostęp: 6.10.2025).

¹⁹ Wprowadzona zarządzeniem Prezesa Najwyższej Izby Kontroli nr 44/2014 z 6.6.2014, zmieniona zarządzeniem nr 10/2016 Prezesa Najwyższej Izby Kontroli z 29.2.2016. WPA nie została opublikowana w BIP.

standardy (minimalne wymogi) co do treści tych procedur.

Próby określenia wymogów w zakresie treści procedur antymobbingowych zostały podjęte w piśmiennictwie²⁰, a także w formie poradników (wytycznych) opracowanych przez PIP, z których pracodawcy mogą korzystać. Warto jednak przywołać wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z 1 marca 2012 r., w którego uzasadnieniu wskazano, że: „Państwowa Inspekcja Pracy, występująca w roli pracodawcy, winna spełniać znacznie ostrzejsze kryteria jeśli chodzi o zapewnienie swym pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz podejmowanie działań zmierzających do przeciwdziałania mobbingowi. Zatem wszelkie czynności PIP jako pracodawcy względem swych pracowników winny być przejrzyste i pozostawać poza wszelkimi podejrzeniami. Można zatem od PIP występującej w charakterze pracodawcy wymagać podejmowania w stosunku do swych pracowników wzorcowych zachowań chroniących ich interesy pracownicze”²¹. Wynika z niego, że wymogi stawiane pracodawcom mogą się różnić w zależności od ich rodzaju i statusu prawnego.

Jeśli chodzi o propozycje zmian przepisów prawa pracy odnoszących się do przeciwdziałania mobbingowi, w piśmiennictwie

wskazywano m.in. potrzebę obligatoryjnego wprowadzenia procedury antymobbingowej w każdym (większym) zakładzie pracy oraz nadanie jej jednolitego (uniwersalnego) wzoru²². W piśmiennictwie zwraca się także uwagę, że osobny regulamin (procedura) antydyskryminacyjny i antymobbingowy stanowi najprostszą i zarazem najbardziej efektywną oraz przejrzystą formę wewnątrzzakładowych regulacji w tej sprawie²³.

Jak podaje się w opracowanych pod egidą PIP informatorach dla pracodawców oraz pracowników dotyczących zjawiska mobbingu, wewnętrzna procedura powinna zawierać informacje dotyczące definicji mobbingu, działań, jakie ma podjąć pracownik, który jest jego ofiarą lub świadkiem, wskazywać osoby, do których kieruje się skargę, co ma ona zawierać, jakie są zasady jej rozpatrywania, kto zajmuje miejsce w komisji weryfikującej zasadność skargi oraz jakie sankcje stosuje się wobec osób, co do których postawione zarzuty zostały potwierdzone²⁴. W informatorze dla pracodawców podano przykład zarządzenia wprowadzającego wewnętrzną procedurę antymobbingową oraz zapisy takiej procedury. W jej treści²⁵ na uwagę zasługują przepisy dotyczące możliwości przedstawienia stanowiska przez obie strony (tj. ofiarę i sprawcę mobbingu), jak

²⁰ Zob. np.: Ł. Paroń: *Procedury przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy*, Wrocław 2019; J. Marciniak: *Mobbing, dyskryminacja, molestowanie. Przeciwdziałanie w praktyce*, Warszawa 2015; K. Kędziora, K. Śmiszek: *Dyskryminacja i mobbing w zatrudnieniu*, Warszawa 2008.

²¹ Sygn. akt III APa 52/1, LEX nr 1164103.

²² J. Marciniak: *Mobbing...*, op.cit., s. 36.

²³ Zob.: K. Kędziora, K. Śmiszek: *Dyskryminacja...*, op.cit., s. 148.

²⁴ Zob.: A. Kucharska: *Mobbing. Informator dla pracodawcy*, Warszawa 2025, s. 29-30; A. Kucharska: *Pracownik wobec mobbingu*, Warszawa 2025.

²⁵ Ibidem, s. 32; pozycje te są dostępne w formacie pdf na stronie: <<https://www.pip.gov.pl>>.

również, w sprawach nieuregulowanych, odpowiedniego stosowania przepisów ustawy z 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego²⁶. Jako przykład wewnętrznej procedury (polityki) antymobbingowej, w której zawarto odwołanie do odpowiedniego stosowania w postępowaniu przed komisją antymobbingową przepisów k.p.c. w sprawach nieuregulowanych, można przywołać Wewnętrzną Politykę Antymobbingową w Instytucie Nauk Prawnych Polskiej Akademii Nauk²⁷.

W kwestii jawności wydaje się, że w wypadku władz publicznych oraz innych podmiotów wykonujących zadania publiczne²⁸, które wdrożyły wewnętrzne procedury antymobbingowe, powinny one być jawne nie tylko wewnątrz organizacji, ale także podane do publicznej wiadomości, np. przez opublikowanie w Biuletynie Informacji Publicznej (BIP). W uzasadnieniu wyroku z 21 marca 2024 r. Wojewódzki Sąd Administracyjny w Gorzowie Wielkopolskim wskazał, że informacje dotyczące wystąpienia przypadków mobbingu oraz procedur antymobbingowych są co do zasady uznawane za dostępne, a zatem publicznie podlegające udostępnieniu przez właściwe władze publiczne²⁹.

Pracodawcy mają swobodę kształtowania treści procedur antymobbingowych, które jednak w każdym przypadku powinny uwzględniać zasadę wyrażoną w art. 111 k.p., zgodnie z którą pracodawcy są obowiązani szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. Ponadto powinni zapewnić przestrzeganie zasad określających standardy postępowania, w którym uczestniczą strony o przeciwstawnych interesach.

Wydaje się, że za fundamentalne zasady postępowania antymobbingowego można uznać ochronę osób doświadczających mobbingu oraz zapewnienie bezpieczeństwa zarówno im, jak i świadkom zachowań o charakterze mobbingowym (przede wszystkim przez anonimizację danych pozwalających na ich identyfikację), a także danie tym, którym postawiono zarzut, realną możliwość obrony. Realizacji tych zasad ma służyć wysłuchanie wszystkich stron postępowania, umożliwienie im dostępu do materiałów, a także zapewnienie jego poufności. Podkreślenia przy tym wymaga, że w wyniku wewnętrznych czynności antymobbingowych nie dochodzi do ustalenia, czy w konkretnym przypadku miał miejsce mobbing, bowiem właściwy w tym zakresie pozostaje

²⁶ Dz. U. z 2024 r. poz. 1568, ze zm.; dalej: „k.p.c.”.

²⁷ Zob.: § 6 ust. 8 *Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej* w Instytucie Nauk Prawnych PAN: <<https://www.inp.pan.pl/wp-content/uploads/2019/07/Wewn%C4%99trzna-polityka-antymobbingowa-2011.06.09.pdf>> (dostęp: 6.10.2025). Natomiast w opracowaniu (poradniku) PIP dla pracownika warto zwrócić uwagę na podaną tam literaturę oraz dane organizacji pozarządowych zajmujących się problematyką przeciwdziałania mobbingowi.

²⁸ W szczególności chodzi o jednostki sektora finansów publicznych wymienione w art. 9 ustawy z 27.8.2009 o finansach publicznych (Dz.U. z 2024 r. poz. 1530, ze zm.), ale możliwe jest także szersze ujęcie, np. użyte w art. 2 pkt 6 ustawy z 18.11.2020 o doręczeniach elektronicznych (Dz.U. z 2024 r. poz. 1045, ze zm.) pojęcie „podmiot publiczny”.

²⁹ Sygn. akt II SAB/Go 14/24, <<https://orzeczenia.nsa.gov.pl/doc/0A4C6B5D31>> (dostęp: 6.10.2025).

sąd pracy, ale czy skarga dotycząca takich zachowań jest zasadna.

Ochrona dóbr osobistych uczestników postępowania

Zasadne wydaje się przyjęcie, że procedura antymobbingowa powinna zawierać rozwiązania chroniące dobra osobiste stron postępowania, tj. zarówno ofiary, jak i sprawcy, szczególnie w kontekście podnoszonego w piśmiennictwie problemu składania skarg dotyczących mobbingu w złej wierze. Na aprobatę zasługuje pogląd, że samo wszczęcie postępowania wobec potencjalnego mobbera nie może stanowić naruszenia jego dóbr osobistych jako pracownika, jednak gdy skarga zostanie uznana za bezzasadną, może on podnosić, iż „działania osoby wnoszącej skargę były nieuprawnione i naruszyły jego dobra osobiste jako pracownika, jak również stanowiły przejaw naruszenia godności w miejscu pracy”³⁰.

Na problem składania skarg o mobbing w złej wierze zwracano również uwagę w zawartej w poradniku MOP „Przemoc i molestowanie w pracy” przykładowej polityce dotyczącej przeciwdziałania przemocy i nękanii, wskazując, że złożenie bezpodstawnej lub złośliwej skargi stanowi nadużycie polityki antymobbingowej i będzie traktowane jako jej naruszenie,

a także może skutkować podjęciem działań dyscyplinarnych (ang. *disciplinary action*) wobec osoby składającej skargę³¹.

Kwestia poszanowania praw (dóbr osobistych) stron postępowania antymobbingowego była przedmiotem orzeczeń sądów polskich i Europejskiego Trybunału Praw Człowieka (ETPC). W wyroku z 6 października 2020 r. SN wskazał m.in., że: „W żadnej prowadzonej przeciwko pracownikowi, nawet dozwolonej przepisami prawa pracy procedurze wewnątrzzakładowej, nie można bowiem traktować pracownika przedmiotowo, pozbawiając go prawa realnej obrony swoich interesów i naruszając jego dobra osobiste”³². W sprawie naruszenia dóbr osobistych sprawcy mobbingu wypowiedział się też ETPC w wyroku z 6 listopada 2018 r. w sprawie *Vicent Del Campo przeciwko Hiszpanii*³³. Wskazał, że nawet jeśli mobbing jest zjawiskiem nagannym, to osoby „oskarżone” o jego stosowanie nie mogą być pozbawione podstawowych praw, w tym ochrony przed publicznym napiętnowaniem. Z kolei w wyroku z 5 lipca 2018 r. Sąd Apelacyjny w Katowicach sformułował tezę, że godność pracownicza, rozumiana jako poczucie własnej wartości, oparte na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika oraz na uznaniu zdolności, umiejętności i wkładu pracy pracownika przez jego

³⁰ Ł. Paroń: *Procedury przeciwdziałania mobbingowi...*, op.cit., s. 165.

³¹ Zob.: International Labour Organization, *Violence and Harassment at Work: A Practical Guide for Employers*, s. 61.

³² Sygn. akt I PK 55/15, LEX nr 3276561.

³³ Sygn. akt I PK 55/19, LEX nr 2582499. Zob.: M. Barański: *Ochrona dóbr osobistych sprawcy mobbingu w kontekście wyroku Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 6 listopada 2018 r. (Vicent Del Campo przeciwko Hiszpanii, skarga nr 25527/13)*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej”, t. 1 (18)/2020, Katowice, <https://rebus.us.edu.pl/bitstream/20.500.12128/14853/1/Baranski_Ochrona_dobr_osobistych_sprawcy_mobbingu.pdf> (dostęp: 6.10.2025).

przełożonych, jest odrębną kategorią dóbr osobistych podlegających ochronie³⁴. Do kwestii naruszenia dóbr osobistych w toku postępowania antymobbingowego odniósł się także Sąd Apelacyjny w Krakowie. W wyroku z 27 stycznia 2016 r. stwierdził, że naruszenie dóbr osobistych pracowników przez komisję antymobbingową może mieć miejsce w wypadku użycia w dokumentach przez nią sporządzonych sformułowań w sposób obiektywny piętnujących, przypisujących negatywne cechy i działania, godząc w godność pracowniczą³⁵.

Z przywołanych wyżej orzeczeń jasno wynika, że każda procedura antymobbingowa powinna zapewniać ochronę dóbr osobistych stron tego postępowania.

Dostęp stron do materiałów postępowania

W piśmiennictwie wskazuje się na konieczność, aby procedura antymobbingowa zapewniała możliwość zapoznania się z materiałem zebrany przez komisję antymobbingową obu stronom postępowania, wskazując, że: „Każda ze stron, tj. osoba wnosząca skargę oraz osoba, której skarga dotyczy (...), jak również członkowie komisji powinni mieć możliwość wypowiedzenia się co do zgromadzonego materiału dowodowego. Możliwość taka powinna

być zagwarantowana już na etapie wstępnym, tj. po zawiadomieniu osób zainteresowanych o wszczęciu postępowania. (...). Uprawnienie to powinno przysługiwać na całym etapie postępowania w odniesieniu do całości zgromadzonego materiału dowodowego”³⁶. Jednocześnie wskazuje się, że: „Jakkolwiek nie można odmówić osobom zainteresowanym wglądu do dokumentów sprawy, to jednak nie może odbywać się to w sposób samowolny czy niekontrolowany”³⁷. Powyższe znajduje odzwierciedlenie w przykładowej procedurze przeciwdziałania negatywnym zjawiskom psychospołecznym, a w szczególności mobbingowi i dyskryminacji, w rozdziale obejmującym postępowanie w sprawie skargi na mobbing lub dyskryminację. Zwrócono w nim uwagę, że: „Szczególnym obowiązkiem Komisji jest umożliwienie osobom, których dotyczy skarga lub które skargę złożyły, zapewnienia możliwości zapoznania się ze zgromadzonym materiałem dowodowym oraz składania dodatkowych wniosków dowodowych”³⁸.

Piśmiennictwo wskazuje także na wątpliwości, jakie budzą kwestie procedury antymobbingowej, w tym możliwość udziału pełnomocników i obrońców³⁹ osób, wobec których zostały sformułowane zarzuty. Jednym z proponowanych rozwiązań jest korzystanie pomocniczo z przepisów

³⁴ Sygn. akt III APa 22/18, LEX nr 2612789.

³⁵ Sygn. akt III APa 20/15, LEX nr 2006005.

³⁶ Ł. Paroń: *Procedury przeciwdziałania mobbingowi...*, op.cit., § 8 ust. 7 przykładowej procedury przeciwdziałania negatywnym zjawiskom psychospołecznym, a w szczególności mobbingowi i dyskryminacji, s. 145-146.

³⁷ Ibidem, s. 146.

³⁸ Ibidem, s. 189.

³⁹ Nie są to obrońcy w ścisłym znaczeniu, gdyż jak wskazano, postępowanie antymobbingowe nie jest postępowaniem o charakterze represyjnym.

procedury cywilnej⁴⁰, tj. k.p.c. W przywoływanej przykładowej procedurze znajduje się zapis stanowiący, że: „Postępowanie wyjaśniające komisji antymobbingowej będzie miało na celu zweryfikowanie, czy istotnie doszło do stosowania mobbingu. Postępowanie to będzie prowadzone z zachowaniem poufności i z poszanowaniem praw zarówno osób sygnalizujących problem, jak i potencjalnych sprawców, tak aby bezpodstawnie nie narażać niczyjego dobrego imienia”⁴¹.

Odwołanie w wewnętrznej procedurze do odpowiedniego stosowania przepisów k.p.c., choć wynika z wytycznych PIP oraz z poglądów przedstawicieli doktryny prawa pracy, nie jest jedynym możliwym rozwiązaniem pozwalającym na zapewnienie odpowiedniego standardu tego postępowania. Z przeglądu dostępnych w domenie publicznej procedur (regulaminów komisji antymobbingowych)⁴² wynika, że wykorzystuje się także możliwość odwołania do odpowiedniego stosowania przepisów procedury karnej, tj. ustawy z 6 czerwca 1997 r. – Kodeks postępowania karnego⁴³. Należy jednak zaznaczyć, że postępowanie antymobbingowe nie ma charakteru represyjnego, dlatego nie muszą w nim być spełnione takie standardy ochrony stron

postępowania, jak np. w postępowaniu dyscyplinarnym. Możliwe jest również uregulowanie kwestii dostępu do materiałów postępowania w samej procedurze antymobbingowej bez odwoływania się do innych procedur⁴⁴, co można uznać za najwłaściwsze rozwiązanie.

W wypadku odwołania się w procedurze antymobbingowej do odpowiedniego stosowania k.p.c. wydaje się, że zastosowanie będą mieć w szczególności art. 9 § 1 k.p.c., który stanowi m.in., iż strony i uczestnicy postępowania mają prawo przeglądać akta sprawy i otrzymywać odpisy, kopie lub wyciągi z tych akt oraz art. 86 k.p.c. regulujący możliwość działania stron osobiście lub przez pełnomocników. Natomiast w wypadku ewentualnego odwołania do odpowiedniego stosowania k.p.k., zastosowanie znajdzie zwłaszcza art. 156 k.p.k. określający dostęp do akt sprawy oraz uregulowania zawarte w rozdziale 9 k.p.k. dotyczące udziału obrońców oraz pełnomocników.

Niewątpliwie pracownik posądzony o stosowanie mobbingu, wobec którego wszczęto postępowanie, powinien wiedzieć, jakich zachowań ono dotyczy oraz w stosunku do kogo. Można zaryzykować twierdzenie, że procedura antymobbingowa nieprzewidująca zapoznania się stron z zebranym

⁴⁰ Ł. Paroń: *Procedury przeciwdziałania mobbingowi...*, op.cit., s. 67-68.

⁴¹ Zob.: Ł. Prasolek: *Komentarz do art. 94³ Kodeksu pracy*, § 18 ust. 4 procedury antymobbingowej, Legalis.

⁴² Zob. np.: *Regulamin Pracy Komisji Antymobbingowej działającej w Instytucie Fizyki Jądrowej PAN w Krakowie*: <<http://www.ifj.edu.pl/dla-pracownikow/komisje/komisja-antymobbingowa/pdf/regulamin.pdf>> (dostęp: 6.10.2025).

⁴³ Dz.U. z 2025 r. poz. 46, ze zm.; dalej „k.p.k.”.

⁴⁴ Zob. np. § 6 ust. 14 *Procedury antymobbingowej Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu*: https://bip.upwr.edu.pl/download/4GBUXLgBQLmg8VfZiSiIDWw1LQ2pgTx8HCioTVTkeHm9ZFUpSBs_RTpaETscPFgHFkhRfm5BTxIlIgRuDxNYd0EOESHNWG2MVOF8QPQRBC0FwArPgQdFgAqD3cPGx9vTxUKKhZclUMKWRB6UkEAQRhQAC0-GwQBDGdbEwAFFSMXfVZpFFg7X3cKVj4BD1QQaF0DOiMHCAEdNj0eUCtVPQ9rVS8BSixFPEAMQcNbUwNQEt6EEJePkZrPR5EW1grCIsfaV4b01l-QwAHAgZVDVseGjw1Mh0QBiyEYVRMFAxiCWQ4yCVYtVTxeEzcfBlS8BRYcK2IdCQRLaUNdBxkdb1kVCidGRA/tekst_jednolity_procedury_antymobbingowej_1doc.pdf (dostęp: 6.10.2025).

materiałem dowodowym, chociażby przez odwołanie do odpowiedniego stosowania przepisów k.p.c., ewentualnie k.p.k., nie zapewniałaby właściwej ochrony dóbr osobistych uczestników postępowania.

Podsumowując, jeśli weźmie się pod uwagę poglądy prezentowane w piśmiennictwie oraz orzecznictwo dotyczące ochrony dóbr osobistych stron postępowania antymobbingowego, trudno wyobrazić sobie, aby taka procedura nie przewidywała możliwości zaznajomienia się przez pracownika, wobec którego sformułowano zarzut mobbingu ze skargą, a przed ostatecznym rozpatrzeniem sprawy przez powołane do tego gremium (komisję antymobbingową) z dowodami zebranymi w trakcie czynności.

Poufność w postępowaniu antymobbingowym

Jak wyżej wskazano, zapewnienie poufności powinno służyć realizacji fundamentalnych zasad postępowania antymobbingowego. W opracowanym przez MOP praktycznym poradniku dla pracodawców „Przemoc i molestowanie w pracy” jako dobrą praktykę podaje się zachowanie poufności (ang. *maintain confidentiality*) wskazując, że szczegóły sprawy powinny być znane wyłącznie osobom bezpośrednio zainteresowanym⁴⁵. Również w przygotowanym pod egidą PIP poradniku dla pracodawców

wskazuje się, że polityka antymobbingowa pracodawcy powinna w miarę możliwości zapewnić anonimowość⁴⁶; jak się wydaje chodzi tu przede wszystkim o świadków. Jednocześnie przykładowe zarządzenie wprowadzające wewnętrzną procedurę antymobbingową, zawarte w tym poradniku, jednoznacznie stanowi, że postępowanie przed komisją ma charakter poufny⁴⁷.

W piśmiennictwie oraz w wybranych procedurach antymobbingowych także podkreśla się poufny charakter postępowania⁴⁸. W regulacjach wewnętrznych proponuje się zapis, aby wszystkie osoby dopuszczone do prac związanych z postępowaniem antymobbingowym były zobowiązane do zachowania poufności co do faktów poznanych w toku prac i związku z nimi. Jednocześnie, w ramach tej zasady, w przykładowym zapisie procedury wyraźnie wskazuje się m.in., że żaden dokument dotyczący danego przypadku mobbingu nie może być kopiowany ani udostępniany świadkom, natomiast na żądanie osób zainteresowanych wydaje się kopie wnioskowanych dokumentów⁴⁹. Z kolei zapis procedury zawartej w innym opracowaniu stanowi o prowadzeniu postępowania z poszanowaniem praw i dóbr osobistych osób w nim uczestniczących, z uwzględnieniem zasady poufności⁵⁰. W dostępnych w domenie publicznej procedurach także znajdują się

⁴⁵ Zob.: International Labour Organization, *Violence and Harassment*..., op.cit., s. 45.

⁴⁶ Zob.: A. Kucharska: *Mobbing*..., op.cit., s. 16.

⁴⁷ Ibidem, s. 31.

⁴⁸ J. Marciniak: *Mobbing*..., op.cit., s. 182; K. Kędziora, K. Śmiszek: *Dyskryminacja*..., op.cit., s. 159.

⁴⁹ Ibidem, § 15 ust. 1 i 2 przykładowej procedury antymobbingowej, s. 257.

⁵⁰ Ł. Parań: *Procedury przeciwdziałania*..., op.cit., § 8 ust. 9 przykładowej procedury przeciwdziałania mobbingowi, s. 190.

zapisy o poufnym charakterze postępowania przed komisją antymobbingową⁵¹. Należy zauważyć, że uwzględnia je również WPA obowiązująca w NIK – informacje uzyskane w trakcie postępowania lub w związku z nim są objęte tajemnicą.

Jak wyżej wskazano, poufność powinna przede wszystkim zapewniać anonimowość świadkom składającym zeznania. Chociaż strony postępowania antymobbingowego muszą mieć dostęp do akt sprawy, to aby zagwarantować świadkom swobodę wypowiedzi, co jest konieczne do obiektywnego ustalenia faktów, nie należy osobie podejrzewanej o stosowanie mobbingu ujawniać ich danych osobowych, zarówno w toku postępowania, jak i w dokumencie końcowym, podsumowującym jego przeprowadzenie. Ma to istotne znaczenie szczególnie wtedy, gdy podejrzenie dotyczy osób na stanowiskach kierowniczych.

Wydaje się, że jednym ze sposobów na zapewnienie świadkom swobody wypowiedzi mogłaby być anonimizacja wszystkich danych pozwalających na ich identyfikację, choć szczególnie w wypadku pracodawcy zatrudniającego niewielu pracowników⁵² może okazać się to mało realne. Nie można wówczas wykluczyć ich identyfikacji na podstawie treści zeznań.

Biorąc powyższe pod uwagę należy stwierdzić, że postępowanie

antymobbingowe jest postępowaniem o ograniczonej jawności, w którym pewne dane, jak te dotyczące świadków, nie powinny być dostępne dla stron, zarówno w jego trakcie, jak i po zakończeniu. Konieczność zachowania poufności nie może jednak ograniczać możliwości zapoznania się z zebrany materiał dowodowy przez osobę, wobec której sformułowano zarzut mobbingu, przede wszystkim skargą inicjującą postępowanie, określającą zachowania będące przedmiotem postępowania.

Mediacja

Nie powinno budzić wątpliwości, że w postępowaniu antymobbingowym mogą mieć zastosowanie polubowne metody rozwiązywania sporów. Należy do nich mediacja. Pozwala ona na wczesne rozpoznanie i rozwiązywanie konfliktów, tworzy bezpieczną przestrzeń do dialogu oraz umożliwia wypracowanie rozwiązań akceptowalnych dla obu stron; mediacja nie tylko pomaga zapobiegać eskalacji niepożądanych zachowań, lecz także stanowi skuteczniejsze i mniej stresujące narzędzie niż postępowania sądowe, a jej podjęcie może przyczynić się do kształtowania pozytywnej kultury organizacyjnej i przeciwdziałania mobbingowi⁵³. W dostępnych w domenie publicznej procedurach prac komisji antymobbingowych⁵⁴ występuje

⁵¹ Zob.: § 6 ust. 7 *Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej* w Instytucie Nauk Prawnych PAN.

⁵² Kryterium może być zatrudnianie co najmniej 50 pracowników, przepisy k.p. nakładają na pracodawców określone obowiązki – w takim przypadku zgodnie z art. 104 § 1¹ k.p. pracodawca ma obowiązek wprowadzić regulamin pracy.

⁵³ Zob.: K. Kosieradzka: *Mediacja a mobbing. W jaki sposób mediacja może być wykorzystywana w sprawach związanych z prawem pracy i jak efektywnie o niej nauczać?*, „Arbitraż i Mediacja” vol. 17, 1, 2024, s. 41-42 oraz podana tam literatura; <<https://journals.umcs.pl/adr/article/viewFile/19126/pdf>> (dostęp: 6.10.2025).

⁵⁴ Zob. pkt. 8.1-8.3 *Regulaminu Pracy Komisji Antymobbingowej* działającej w Instytucie Fizyki Jądrowej PAN w Krakowie.

rozwiązanie umożliwiające podjęcie mediacji. Jej efektem jest zawarcie ugody, a rolą mediatora zadbanie o to, aby satysfakcjonowała obie strony postępowania oraz była zgodna z prawem i zasadami współżycia społecznego⁵⁵. Oczywiście osoba do tego wyznaczona musi posiadać odpowiednie kompetencje (przygotowanie) w zakresie prowadzenia mediacji.

10 grudnia 2005 r. weszły w życie przepisy⁵⁶ wprowadzające mediację do postępowania cywilnego, która jest możliwa zarówno przed wszczęciem postępowania, jak i za zgodą stron w toku sprawy. Jak się wydaje, odwołanie w procedurze antymobbingowej do odpowiedniego stosowania przepisów k.p.c. pozwalałoby na zastosowanie tej instytucji w postępowaniu antymobbingowym. Zasadami ewentualnej mediacji powinny być, jak w wypadku każdej, dobrowolność, niejawność oraz zgoda obu stron⁵⁷. Jednocześnie uzasadnione jest twierdzenie, że udział w mediacji powinien być możliwy na każdym etapie – do czasu zakończenia prac komisji antymobbingowej.

Omawiając polubowne sposoby likwidacji konfliktu związanego z zarzutem mobbingu, wspomnieć należy o wewnątrzzakładowym postępowaniu pojednawczym, o którym mowa w art. 242 § 2

k.p., przewidującym możliwość wszczęcia go na żądanie pracownika, przed skierowaniem sprawy na drogę sądową. Odbywa się ono przed komisją pojednawczą. Podkreślenia jednak wymaga, że dotyczy ono sporu pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, a nie pomiędzy pracownikami, dlatego też może ewentualnie mieć zastosowanie w sytuacji, gdy pracownik, który doświadczył mobbingu dochodzi od pracodawcy roszczeń, o których mowa w art. 94³ § 3 i 4 k.p.⁵⁸

Podsumowanie

Jest kwestią niebudzącą wątpliwości, że mobbing jako negatywne zjawisko w ramach stosunku pracy nie może być tolerowany. W świetle obowiązujących przepisów prawa pracy odpowiedzialność za takie zachowania ponosi pracodawca, który ma obowiązek przeciwdziałać im. Jednym z możliwych sposobów jego realizacji, dzięki któremu pracodawca może również uwolnić się od odpowiedzialności odszkodowawczej z tytułu doświadczenia przez pracownika mobbingu, jest wprowadzenie wewnętrznej procedury (polityki) antymobbingowej. Jej nadrzędnym celem ma być ochrona osób doświadczających takich zachowań. Jednocześnie działania pracodawców w tym zakresie

⁵⁵ Zob.: A. Ziółkowska: *Rozwiązania koncyliacyjne w szkolnictwie wyższym*, <https://ipswin.pl/ckeditor_assets/attachments/298/rozwiązania_koncyliacyjne_w_szkolnictwie_wyższym.pdf> (dostęp: 6.10.2025).

⁵⁶ Ustawa z 28.7.2005 o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. nr 172 poz. 1438).

⁵⁷ Zob.: K. Kosieradzka, op.cit., s. 45 i 52.

⁵⁸ Postępowanie przed komisją pojednawczą może zakończyć się ugodą (art. 252 k.p.), a zgodnie z art. 254 k.p., jeżeli nie doprowadziło do zawarcia ugody, komisja na żądanie pracownika, zgłoszone w terminie 14 dni od dnia zakończenia postępowania pojednawczego, przekazuje niezwłocznie sprawę sądowi pracy. Wniosek pracownika o polubowne załatwienie sprawy przez komisję pojednawczą zastępuje pozew. Pracownik zamiast zgłoszenia tego żądania może wnieść pozew do sądu pracy na zasadach ogólnych.

powinny być przejrzyste, a wewnętrzne procedury łatwo dostępne dla pracowników.

Wydaje się, że każda procedura antymobbingowa, aby uznać ją za kompletne oraz skuteczne narzędzie przeciwdziałania zjawisku, powinna uwzględniać konieczność ochrony dóbr osobistych stron postępowania, w miarę możliwości zapewniając anonimowość świadkom zachowań o charakterze mobbingowym, jak również dawać szansę realnej obrony tym, którym je zarzucono. Jednocześnie strony powinny móc zapoznać się z materiałami postępowania oraz korzystać z pomocy pełnomocnika. Jednym z rozwiązań w tym zakresie jest proponowane w piśmiennictwie oraz wytycznych PIP odwołanie się do odpowiedniego stosowania przepisów k.p.c.

Jednakże z uwagi na specyfikę tych postępowań oraz potencjalne trudności w wykorzystaniu przepisów proceduralnych, uregulowanie powyższych kwestii w samej polityce antymobbingowej jest najlepszym rozwiązaniem.

Jednocześnie warto wprost dopuścić możliwość przeprowadzenia mediacji, będącej sprawdzonym sposobem rozwiązywania konfliktów, w tym również w miejscu pracy.

ŁUKASZ RÓG

radca prawny,
doradca prawny,
Departament Nauki, Oświaty
i Dziedzictwa Narodowego NIK

Słowa kluczowe: wewnętrzna procedura antymobbingowa, polityka antymobbingowa, postępowania antymobbingowe, zasady postępowania antymobbingowego

Bibliografia:

1. Barański M.: *Ochrona dóbr osobistych sprawcy mobbingu w kontekście wyroku Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 6 listopada 2018 r. (Vicent Del Campo przeciwko Hiszpanii, skarga nr 25527/13)* [w:] *Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej T. 1* (18), Katowice 2020.
2. Dörre-Kolasa D.: *Komentarz do art. 94³ k.p.* [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. Arkadiusz Sobczyk, 2025, Legalis.
3. International Labour Organization, *Violence and Harassment at Work: A Practical Guide for Employers*.
4. Marciniak J.: *Mobbing, dyskryminacja, molestowanie. Przeciwdziałanie w praktyce*, Warszawa 2015.
5. Kędziora K., Śmiszek K.: *Dyskryminacja i mobbing w zatrudnieniu*, Warszawa 2008.
6. Kosieradzka K.: *Mediacja a mobbing. W jaki sposób mediacja może być wykorzystywana w sprawach związanych z prawem pracy i jak efektywnie o niej nauczać?* [w:] „Arbitraż i Mediacja” vol. 17, 1, 2024.
7. Kucharska A.: *Mobbing. Informator dla pracodawcy*, Warszawa 2025.
8. Kucharska A.: *Pracownik wobec mobbingu*, Warszawa 2025.

9. Merecz D., Mościcka A., Drabek M.: *Mobbing w środowisku pracy. Charakterystyka zjawiska, jego konsekwencje, aspekty prawne i sposoby przeciwdziałania*, Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera, Łódź 2005.
10. Paroń Ł.: *Procedury przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy*, Wrocław 2019.
11. Pisarczyk Ł.: *Autonomiczne źródła prawa pracy*, wyd. Wolters Kluwer Polska, 2022.
12. Prasolek Ł.: *Komentarz do art. 94³ Kodeksu pracy [w:] Kodeks pracy. Komentarz*, red. Krzysztof Walczak, 2025, Legalis.
13. Szewczyk H.: *Mobbing w stosunkach pracy: zagadnienia prawne*, Warszawa 2012.
14. Szewczyk H.: *Definicja mobbingu w stosunkach pracy – wybrane zagadnienia*, „Kontrola Państwowa” nr 4/2012.
15. Zych M.: *Mobbing w polskim prawie pracy*, Warszawa 2007.

ABSTRACT

Selected Aspects of Internal Anti-mobbing Procedure – Protection of Victims and Witnesses, Confidentiality, Right to Defence

The employer's obligation to prevent workplace mobbing was established by the Act of 14 November 2003, amending the Labour Code Act, and certain other acts, under which Article 94³ was added to the Act of 26 June 1974 – the Labour Code. These provisions entered into force on 1 January 2004. One possible way of fulfilling this obligation is to introduce an internal anti-mobbing procedure (policy), the primary purpose of which should be to protect persons experiencing such conduct. At the same time, employers' actions in this area must be transparent, and internal procedures should be easily accessible to employees. Any anti-mobbing procedure, in order to be regarded as a comprehensive and effective tool for counteracting the phenomenon, should take into account the need to protect the personal rights of the parties to the proceedings, ensure, where possible, the anonymity of witnesses to mobbing-related behaviour, and also provide a genuine opportunity to defend to those against whom such allegations are made. At the same time, the parties should be able to get acquainted with the case materials and make use of the assistance of a representative. One of the solutions proposed in the legal literature and in the guidelines of the National Labour Inspectorate is to refer to the appropriate application of the provisions of the Code of Civil Procedure. However, due to the specific nature of such proceedings and potential difficulties in applying procedural regulations, regulating these issues directly within the anti-mobbing policy itself is the most effective solution.

Łukasz Róg, legal advisor, Department of Science, Education & National Heritage of NIK

Key words: internal anti-mobbing procedure, anti-mobbing policy, anti-mobbing proceedings, rules of anti-mobbing proceedings