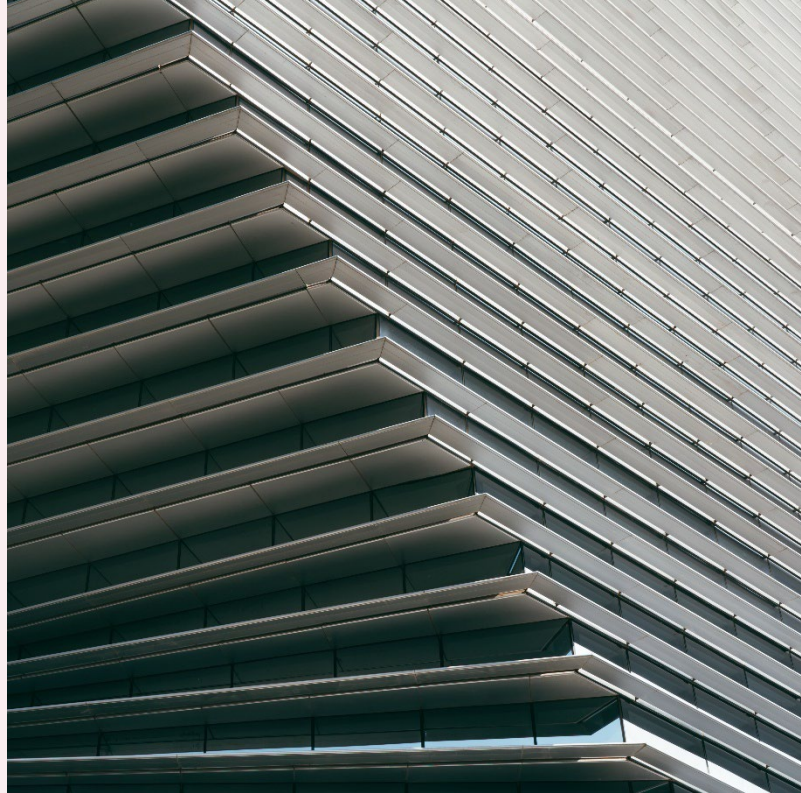


Czy będzie więcej pozwów za mobbing?

22 września 2026 r.



5 sierpnia 2026 r. ogłoszona została nowelizacja Kodeksu pracy oraz Kodeksu postępowania cywilnego z 19 czerwca 2026 r. („Ustawa”), która wprowadza zasadnicze zmiany w obszarze ochrony pracowników przed mobbingiem i odpowiedzialności pracodawców w tym zakresie. Ustawa w szczególności upraszcza i skraca listę przesłanek, które musi wykazać ofiara mobbingu dla skutecznego dochodzenia roszczeń oraz nakłada na pracodawców nowe obowiązki w zakresie przeciwdziałania mobbingowi i innym naruszeniom etycznym. Zmiany wejdą w życie 5 listopada 2026 r.

Spis treści

- Nowa definicja mobbingu
- Ułatwienie dochodzenia roszczeń
- Obowiązkowe procedury i działania w zakresie przeciwdziałania niewłaściwym zachowaniom

Nowa definicja mobbingu

Ustawa wprowadza zmianę definicji mobbingu, którą można określić jako przełomową. Na podstawie aktualnie obowiązujących przepisów wykazanie mobbingu wymagało udowodnienia kilku przesłanek, z których niektóre były w praktyce trudne do wykazania (w szczególności wystąpienie określonego skutku działań mobbingowych lub celu niedozwolonych zachowań sprawcy). To powodowało, że szanse powodzenia roszczenia z tytułu mobbingu były już na wstępie ograniczone.

Zgodnie z nowym brzmieniem definicji, **mobbingiem jest zachowanie polegające na uporczywym nękaniu pracownika**. Mamy zatem do czynienia z istotnym uproszczeniem przesłanek mobbingu i ograniczeniem ich do dwóch okoliczności: zachowanie stanowi **nękanie** i jest **uporczywe**.

Ustawa doprecyzowuje też rozumienie pojęcia uporczywości, wskazując że są to zachowania powtarzalne, nawracające lub stałe – co stanowi pewne uproszczenie względem dotychczasowego wymagania uporczywości i zarazem długotrwałości zachowań.

W nowej regulacji wprost wymieniono przykładowe przejawy mobbingu (jest to jednak katalog otwarty):

- upokarzanie,
- uwłaczanie,
- zastraszanie,

- zaniżanie oceny przydatności zawodowej pracownika,
- nieuzasadniona krytyka, poniżanie lub ośmieszanie pracownika,
- utrudnianie funkcjonowania w środowisku pracy w zakresie możliwości osiągnięcia efektów pracy, wykonywania zadań służbowych, wykorzystania posiadanych kompetencji, komunikacji ze współpracownikami lub dostępu do koniecznych informacji,
- izolowanie pracownika lub eliminowanie go z zespołu,

gdy działania te przyjmują postać uporczywego nękania i nawet wtedy, gdy nękanie nie jest celem działania sprawcy (co stanowi istotną zmianę względem obecnego stanu prawnego). Jednocześnie Ustawa doprecyzowuje, że za mobbing nie może być uznane uzasadnione i wyrażone we właściwej formie wykonywanie uprawnień pracodawcy, w szczególności rozliczanie pracownika z powierzonych zadań lub jej krytyka.

Nowe przepisy potwierdzają wynikającą do tej pory z orzecznictwa zasadę, że ocena czy doszło do mobbingu ma charakter zindywidualizowany i uwzględnia okoliczności konkretnego przypadku, zarówno co do rodzaju zachowań, jak i indywidualnej sytuacji pracownika. Naszym zdaniem utrzymuje to zasadę, że przy ocenie zachowań sprawcy mobbingu, a przede wszystkim ich skutków, należy co do zasady przyjmować wzorzec tzw. "rozsądnej ofiary".

Ułatwienie dochodzenia roszczeń

Uporządkowane roszczenia

Aktualnie pracownicy mogą dochodzić z tytułu doznanego mobbingu zadośćuczynienia za szkodę niemajątkową wyłącznie w postaci rozstroju zdrowia, w zakresie szkód majątkowych mogą natomiast dochodzić odszkodowania. Na gruncie obecnych przepisów Kodeksu pracy zatem osobie, która doświadczyła mobbingu, ale nie była w stanie udowodnić, że doprowadził on do rozstroju zdrowia (co wymagało przedstawienia dokumentacji medycznej) ani do wymiernej szkody majątkowej, zasadniczo nie przysługiwało żadne roszczenie pieniężne na podstawie przepisów o mobbingu (a, co najważniejsze, nie przysługiwało zadośćuczynienie np. za krzywdy moralne, a to właśnie te krzywdy najczęściej występują u ofiar mobbingu). W praktyce takie roszczenia musiały być dochodzone na podstawie odrębnych przepisów Kodeksu cywilnego.

Ustawa uporządkowała to zagadnienie. Tak jak dotychczas, pracownik będzie mógł domagać się odszkodowania za rzeczywiście poniesione na skutek mobbingu szkody materialne, natomiast zadośćuczynienie nie będzie już należne tylko w przypadku rozstroju zdrowia i będzie mogło być przyznane celem rekompensaty wszelkich doznanych szkód niemajątkowych (jak obniżone samopoczucie na skutek doznanego stresu, obniżone poczucie przydatności zawodowej, problemy w życiu rodzinnym, etc.). Co istotne, określono też dolną granicę zadośćuczynienia jako 6-cio krotność minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Nowe regulacje procesowe

Ustawa wprowadza ważną zmianę zasad prowadzenia sporów sądowych dotyczących mobbingu, dyskryminacji i naruszenia dóbr osobistych. W takich sprawach pracownik nie będzie musiał prawidłowo wskazać podstawy prawnej swojego roszczenia. Jeżeli sąd uzna, że doszło do naruszenia praw pracownika, pomimo że roszczenie pracownika zostało oparte na niewłaściwej podstawie prawnej, powinien zasądzić pracownikowi odpowiednią rekompensatę na podstawie tych przepisów, które w ocenie sądu na to pozwalają. W praktyce może to mieć przede wszystkim zastosowanie do przypadku, w którym pracownik wnosi o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu, a sąd uznaje, że do mobbingu co prawda nie doszło (bo np. zachowania mobbera nie miały znamienia uporczywości), ale doszło do naruszenia dóbr osobistych pracownika (np. jego godności lub reputacji zawodowej). Stanowi to niewątpliwie istotne ułatwienie w skutecznym dochodzeniu roszczeń przez pracowników, zwłaszcza niereprezentowanych przez profesjonalnego pełnomocnika.

Regres do mobbera i nowe reguły odpowiedzialności

Ustawa przyznaje pracodawcy, który wypłacił zadośćuczynienie lub odszkodowanie z tytułu mobbingu, wyraźne prawo regresu wobec sprawcy. Warto zauważyć, że sam mechanizm roszczeń regresowych nie jest nowy – takie uprawnienie przysługiwało już pracodawcy na podstawie ogólnych reguł prawa. Niemniej jednak, zasady, na jakich takie roszczenia mogą być dochodzone przez pracodawców na podstawie Ustawy wprowadzają – jak się wydaje – 'tylnymi drzwiami' *de facto* rozszerzenie odpowiedzialności pracodawców za mobbing.

Ustawa wprowadza z jednej strony regułę, zgodnie z którą odpowiedzialność będzie odpowiadać stopniowi winy sprawcy i pracodawcy, jednak pracownik za mobbing będzie pozywał wyłącznie pracodawcę i to pracodawca będzie wypłacał pracownikowi pełne odszkodowanie, całkowicie niezależne od stopnia winy pracodawcy w zakresie dopuszczenia do mobbingu. Jeżeli pracodawca dołożył wszelkiej staranności, poprawnie wdrażając i stosując wszystkie narzędzia i procedury antymobbingowe, to może potencjalnie dochodzić spłaty pełnej wysokości zasądzonych na rzecz pracownika kwot od mobbera (lub grupy mobberów), ale nie wpływa to na zakres jego odpowiedzialności wobec ofiary mobbingu.

Tymczasem, w świetle orzecznictwa ukształtowanego na podstawie dotychczasowych przepisów, pracodawca prawidłowo przeciwdziałający mobbingowi mógł całkowicie uwolnić się od odpowiedzialności za mobbing, a co najmniej doprowadzić do zmniejszenia wysokości odszkodowania płatnego na rzecz pracownika. Jakkolwiek nie jest to całkowicie jasne na gruncie Ustawy, wydaje się, że po zmianach wprowadzonych przez nią, działania antymobbingowe pracodawców nie będą miały znaczenia z perspektywy jego odpowiedzialności wobec pracownika, a będą jedynie wpływały na ewentualne rozliczenia pracodawcy ze sprawcą mobbingu. W praktyce ma to jednak ograniczone znaczenie, ponieważ poza skrajnymi, ekstremalnymi przypadkami, pracodawcy dotychczas rzadko korzystali z możliwości dochodzenia

zwrotu wypłaconych kwot od sprawcy mobbingu i nie zakładamy, aby miało się to w praktyce zmienić.

Z perspektywy konkretnego pracownika dochodzącego roszczeń z tytułu mobbingu jest to na pewno rozwiązanie bardzo korzystne. Z perspektywy pracodawców, ale i, paradoksalnie – także interesu ogółu zatrudnionych, a także celu Ustawy, jakim jest zapewnienie w Polsce etycznego, zdrowego i bezpiecznego środowiska pracy, uważamy to rozwiązanie za nietrafione. Odpada bowiem bardzo istotny czynnik, który dotychczas motywował wielu pracodawców do wdrażania środków organizacyjnych mających na celu przeciwdziałanie mobbingowi, to jest możliwość uwolnienia się od odpowiedzialności przez pracodawcę w przypadku wykazania należytej staranności.

Obowiązkowe procedury i działania w zakresie przeciwdziałania niewłaściwym zachowaniom

Pracodawcy zatrudniający minimum 10 pracowników będą zobowiązani do ustalenia odpowiednich

procedur, reguł oraz częstotliwości działań w obszarach przeciwdziałania naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracowników, przeciwdziałania naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu, dyskryminacji oraz mobbingowi - w osobnym regulaminie, o ile postanowienia te nie są zawarte w regulaminie pracy lub zakładowym układzie zbiorowym pracy. Pracodawcy będą zobowiązani do przyjęcia takich regulacji **w terminie do 5 kwietnia 2027 r.**

Ustawa wymaga również, aby treść regulaminu została uzgodniona z organizacjami związkowymi, a w ich braku - z przedstawicielami pracowników. Prawdopodobnie na skutek luki w przepisach obowiązek ten dotyczy wyłącznie treści osobnego regulaminu w tej sprawie, ale już nie regulaminu pracy. Nowe przepisy nie wymagają wyrażnie uzgodnienia z przedstawicielami pracowników zasad dotyczących przeciwdziałania mobbingowi uwzględnionych bezpośrednio w regulaminie pracy. W praktyce, mimo niejasności przepisów, konsultowanie takich postanowień z przedstawicielami pracowników jest co najmniej dobrą praktyką.

Podsumowanie

Naszym zdaniem sam kierunek zmian przyjętych Ustawą, jak i większość nowych przepisów, jest uzasadnionych. Ustawodawca nie ustrzegł się jednak błędów, niewystarczająco klarownych zasad czy wątpliwych rozwiązań.

Jakkolwiek nowe przepisy nie spowodują zapewne lawiny nowych skarg, czy też istotnego zwiększenia liczby pozwów pracowników za mobbing, to prawdopodobnie istotnie zwiększą skuteczność dochodzenia takich roszczeń. Dotychczas zdarzało się, że sądy oddalały powództwa pracowników z uwagi na brak spełnienia wszystkich kryteriów mobbingu, pomimo że pracownik był niewątpliwie ofiarą bezprawnych, nieetycznych zachowań, które powodowały u niego realne szkody. Z uwagi na uproszczenie i doprecyzowanie definicji mobbingu, łatwiej będzie go wykazać, a ponadto, nawet jeśli to się nie uda – sąd zasądzi pracownikowi odpowiednie sumy na innej podstawie, jeżeli ustali spełnienie przesłanek określonych w innych przepisach.

Jest oczywiste, że samo przyjęcie wymaganych przez nowe przepisy procedur nie wyczerpuje obowiązku pracodawcy w zakresie przeciwdziałania mobbingowi. Konieczne jest zapewnienie ich należytego stosowania w praktyce, w tym poprzez systematyczne i skuteczne wykrywanie nieprawidłowości, właściwe reagowanie na zgłoszenia i podejmowanie odpowiednich działań naprawczych. W nowym stanie prawnym, ryzyka finansowe związane z dopuszczeniem do mobbingu w zakładzie pracy będą bardziej realne i potencjalnie dotkliwe i pracodawca nie będzie już (prawdopodobnie) mógł się uwolnić od odpowiedzialności za mobbing, nawet jeśli wykaże, że podejmował odpowiednie starania, aby mu przeciwdziałać. Tym bardziej istotna staje się zatem sama skuteczna prewencja antymobbingowa, która zapobiegnie w ogóle wystąpieniu tego zjawiska, lub też zapewni jego zidentyfikowanie i wyeliminowanie zanim dojdzie do powstania istotnych szkód po stronie pracowników.

Minimum działań organizacyjnych, które, w naszej ocenie, pracodawcy powinni podjąć w celu przygotowania się do funkcjonowania w nowym reżimie prawnym wynikającym z Ustawy jest:

- Przegląd i aktualizacja istniejących procedur pod kątem zgodności z wymaganiami Ustawy oraz ich skuteczności,
- Przeprowadzenie szkoleń dla wszystkich pracowników odnośnie przyjętych standardów etycznych oraz procedur antymobbingowych, ze szczególnym uwzględnieniem szkoleń dla kadry zarządzającej i menedżerów;
- Budowanie odpowiedniej kultury organizacyjnej, zapewniającej bezpieczne środowisko pracy.

Agnieszka Janicka

Partner, Warsaw

E: agnieszka.janicka@cliffordchance.com

T: +48 22 627 11 77

Tomasz Derda

Counsel, Warsaw

E: tomasz.derda@cliffordchance.com

T: +48 22 627 11 77

Grzegorz Nowaczek

Advocate, Warsaw

E: grzegorz.nowaczek@cliffordchance.com

T: +48 22 627 11 77

Aleksandra Ulatowska

Attorney-at-law, Warsaw

E: aleksandra.ulatowska@cliffordchance.com

T: +48 22 627 11 77

Niniejsza publikacja nie omawia wszystkich istotnych zagadnień i nie obejmuje wszystkich aspektów przedstawionych zagadnień. Publikacja nie stanowi porady prawnej ani żadnej innej porady.

cliffordchance.com

ul. Lwowska 19, 00-660 Warsaw, Poland

© Clifford Chance 2026

Akta rejestrowe przechowuje Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie XII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego KRS: 0000053301 NIP: 5262579191

Abu Dhabi • Amsterdam • Barcelona • Beijing • Brussels • Bucharest** • Casablanca • Delhi • Dubai • Düsseldorf • Frankfurt • Hong Kong • Houston • Istanbul • London • Luxembourg • Madrid • Milan • Munich • Newcastle • New York • Paris • Perth • Prague** • Riyadh* • Rome • São Paulo • Shanghai • Singapore • Sydney • Tokyo • Warsaw • Washington, D.C.

*AS&H Clifford Chance, a joint venture entered into by Clifford Chance LLP.

**Clifford Chance has entered into association agreements with Clifford Chance Prague Association SRO in Prague and Clifford Chance Badea SPRL in Bucharest.