

# CHECKLISTA

## Nowe przepisy o mobbingu 2026

### 12 kroków, które każdy pracodawca powinien wdrożyć przed wejściem ustawy w życie

#### **Dla kogo?**

Dla właścicieli firm, zarządów, HR Managerów i osób odpowiedzialnych za compliance.

#### **Dlaczego to ważne?**

Nowelizacja Kodeksu pracy 2026 zmienia definicję mobbingu, wprowadza minimalne zadośćuczynienie (6× płaca minimalna) i wzmacnia odpowiedzialność pracodawcy za mobbing. Brak działań prewencyjnych może oznaczać realne ryzyko finansowe i reputacyjne.

# CZĘŚĆ I

## Czy Twoja firma jest gotowa? – 12 kroków weryfikacyjnych

Przy każdym punkcie odbiorca zaznacza:

- TAK – wdrożone
  - W TRAKCIE
  - NIE – do pilnego wdrożenia
- 

### 1. Czy definicja mobbingu w Twojej dokumentacji odpowiada nowym przepisom 2026?

Nowe przepisy o mobbingu upraszczają definicję i koncentrują się na uporczywym nękanii. Sprawdź, czy Twoja procedura nie opiera się na nieaktualnej, rozbudowanej konstrukcji sprzed nowelizacji.

---

### 2. Czy wyraźnie rozróżniasz w dokumentach: mobbing, konflikt, uzasadnioną krytykę i dyskryminację?

Nowelizacja podkreśla, że uzasadniona i właściwie wyrażona krytyka nie stanowi mobbingu. Brak tego rozróżnienia zwiększa ryzyko sporów.

---

### 3. Czy regulamin pracy zawiera aktualne zasady przeciwdziałania mobbingowi?

Pracodawca ma obowiązek określić procedury w regulaminie pracy lub obwieszczeniu. Sprawdź, czy dokument:

- opisuje tryb zgłoszeń,
  - określa skład komisji,
  - wskazuje terminy działań.
- 

### 4. Czy Twoja procedura działa w praktyce, a nie tylko formalnie?

Sąd bada realność działań, nie sam fakt istnienia dokumentu. Zadaj sobie pytanie: czy pracownicy wiedzą, gdzie zgłosić problem?

---

## **5. Czy kadra menedżerska przeszła szkolenie z nowych przepisów?**

Szkolenie antymobbingowe 2026 to jeden z najważniejszych elementów wykazania należytej staranności.

Brak przeszkolenia przełożonych znacząco zwiększa odpowiedzialność pracodawcy za mobbing.

---

## **6. Czy w Twojej firmie funkcjonuje bezstronny kanał zgłoszeń?**

Zgłoszenie do bezpośredniego przełożonego bywa nierealne, jeśli to on jest stroną konfliktu.

Warto rozważyć alternatywne kanały (HR, compliance, zewnętrzny ekspert).

---

## **7. Czy zapewniasz ochronę przed działaniami odwetowymi?**

Nowe przepisy chronią również osoby wspierające zgłaszającego.

Sprawdź, czy procedura obejmuje tę grupę.

---

## **8. Czy dokumentujesz wszystkie działania wyjaśniające?**

Brak dokumentacji = brak dowodu dochowania staranności.

Protokół, notatki, harmonogram działań – to element ochrony prawnej firmy.

---

## **9. Czy masz zdefiniowane sankcje wobec sprawców?**

Procedura powinna określać możliwe konsekwencje dyscyplinarne.

Brak reakcji może zostać uznany za przyzwolenie.

---

## **10. Czy kultura organizacyjna wspiera bezpieczeństwo psychologiczne?**

Mobbing rzadko zaczyna się od pozwu – zaczyna się od przyzwolenia.

Czy liderzy są szkoleni z komunikacji i zarządzania konfliktem?

---

## **11. Czy zarząd analizuje ryzyko finansowe?**

Minimalne zadośćuczynienie to 6× płaca minimalna – bez górnego limitu.

Czy temat mobbingu jest elementem zarządzania ryzykiem?

---

## **12. Czy przeprowadziłeś audyt antymobbingowy w ciągu ostatnich 12 miesięcy?**

Prawo się zmieniło.

Procedura sprzed kilku lat może nie spełniać nowych wymogów.

# CZĘŚĆ II

## Szybka autodiagnoza ryzyka

Policz odpowiedzi „NIE”.

0–2 → niskie ryzyko (warto przeprowadzić aktualizację dokumentacji)

3–6 → średnie ryzyko (zalecany audyt i szkolenie kadry)

7+ → wysokie ryzyko (pilna potrzeba wdrożenia systemowego)

# CZEŚĆ III

## Co dalej?

Jeżeli chcesz:

- zaktualizować procedurę zgodnie z nowymi przepisami o mobbingu,
- przeprowadzić szkolenie antymobbingowe 2026 dla pracowników i kadry menedżerskiej,
- ograniczyć odpowiedzialność pracodawcy za mobbing poprzez realne działania prewencyjne,

umów bezpłatną konsultację diagnostyczną:

<https://cedepeconsulting.pl/kontakt>

<https://cedepeconsulting.pl/zewnetrzny-ekspert-hr>

Szkolenia realizowane są wspólnie z kancelarią [LawInHR](#) i obejmują perspektywę prawną oraz psychologiczną.