NIEODPŁATNE USŁUGI
-POMOC PRAWNA
-PORADY OBYWATELSKIE
-MEDIACJA

Ministerstwo Sprawiedliwości

HONESTE VIVERE
FUNDACJA

Zadania zlecone z zakresu administracji rządowej realizowane przez Powiat Lubelski



MOBBING - KLUCZOWE ZMIANY

Od 5 listopada 2026 r. zaczną obowiązywać nowe przepisy na temat mobbingu – zmianie ulega nie tylko sama definicja mobbingu, ale także obowiązki pracodawcy w zakresie systematycznego przeciwdziałania mobbingowi.

MOBBING -
NOWA DEFINICJA USTAWOWA

Zgodnie z nową definicją mobbing to „zachowania polegające na uporczywym nękaniu pracownika”. Uporczywość rozumie się jako działania powtarzające się, nawracające lub stałe, dlatego pojedynczy incydent nadal nie jest mobbingiem.



Kiedy mówimy o mobbingu

Nowelizacja przepisóww zakresie mobbingu wprowadza otwarty katalog przykładowych zachowań, które mogą zostać uznane za mobbing. Wśród nich znalazły się m.in.: upokarzanie, zastraszanie, nieuzasadniona krytyka, ośmieszanie, a także podważanie kompetencji zawodowych, czy też utrudnianie funkcjonowania w zespole, społeczne izolowanie pracownika.

Nowe obowiązki pracodawców



Organizacje zatrudniające powyżej 10 osób, będą musiały określić reguły i posiadać formalne procedury, a także zasady antymobbingowe zapisane w regulaminie pracy lub w układzie zbiorowym.
Na dostosowanie nowych dokumentów ustawa daje pracodawcom 6 miesięcy od dnia wejścia w życie tj. do 5 maja 2027 r.



Obowiązek przwciwdziałania mobbingowi

Ustawodawca doprecyzował również, co oznacza obowiązek przeciwdziałania mobbingowi.
Oprócz reakcji na zgłoszenia, pracodawcy i pracodawczynie powinni:
· edukować pracowników, pracowniczki i kadrę menedżerską,
· monitorować atmosferę pracy,
· identyfikować ryzyko,
· wspierać osoby dotknięte niepożądanymi zachowaniami.



Nowa wysokość odszkodowania

Jedną z ważniejszych zmian w zakresie mobbingu jest kwestia odszkodowań bowiem od 5 listopada 2026r. pracownik, który padł ofiarą mobbingu będzie miał prawo żądać od pracodawcy zadośćuczynienia w wysokości nie niższej niż 6-krotność minimalnego wynagrodzenia za pracę. W 2026 r. kwota minimalnego wynagrodzenia wynosi 4806 zł, a więc będzie to 6x 4806 zł , co daje nam łącznie kwotę 28 836 zł, Kwota ta stanowi ustawowe minimum, zatem ostateczna kowta moze być zniacznie wyższa

Podstawa prawna

Ustawa z 19 czerwca 2026 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz ustawy - Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. z 2026 r. poz. 1046);

Opracowanie:
Fundacja HonesteVivere 2026