

Nowe obowiązki pracodawców

Ustawa z dnia 19 czerwca 2026 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy – Kodeks postępowania cywilnego.

4 kroki do skutecznego przeciwdziałania mobbingowi

1

🔍 Zdiagnozuj

ROZPOCZNIJ DZIAŁANIA JUŻ TERAZ

- Zrób audyt dokumentów i praktyk: regulaminy, polityki, procedury skargowe.
- Sprawdź, czy obecne zapisy spełniają nowe wymogi (nowa definicja mobbingu, szerszy krąg sprawców).
- Brak procedur lub są nieskuteczne? Zaprojektuj własny schemat prewencji i reagowania, który później odzwierciedlisz w dokumentach.

📄 Przygotuj i uzgodnij

WPROWADŹ ZASADNICZE ZMIANY DO 5 LISTOPADA

- Opracuj regulamin obejmujący reguły, procedury oraz częstotliwość działań w 3 obszarach: godność, równe traktowanie, mobbing.
- Uzgodnij treść ze związkami lub przedstawicielami pracowników.
- Udokumentuj cały proces (daty, wersje, uwagi).

2

3

👥 Wdróż i przeszkol

POSTARAJ SIĘ ZAKOŃCZYĆ SZKOLENIA DO 5 LISTOPADA

- Ogłoś regulamin – wchodzi w życie po 2 tygodniach od podania go pracownikom do wiadomości.
- Przygotuj materiały informacyjne lub szkolenia dla pracowników.
- Przeszkól managerów oraz członków komisji.

🔄 Utrzymuj i dokumentuj

NA BIEŻĄCO • CYKLICZNIE

- Prowadź cykliczne działania: prewencja, monitoring, reagowanie, naprawa.
- Dokumentuj wszystkie istotne zdarzenia – ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy.
- Konsultuj się we wszystkich kwestiach, które budzą Twoje wątpliwości.

4

KOGO DOTYCZY OBOWIĄZEK

Obowiązek określenia odrębnego regulaminu lub uzupełnienie regulaminu pracy dotyczy pracodawców zatrudniających co najmniej 10 pracowników. **Mniejsi pracodawcy również stosują nowe przepisy i wdrażają działania zapobiegawcze oraz zasady reagowania.**

KALENDARZ WDROŻENIA

● 5 listopada 2026

Wchodzi w życie nowe definicje oraz zasady odszkodowań i odpowiedzialności. **Rekomendujemy do tego czasu przygotować i wdrożyć dokumenty.**

● 5 maja 2027

Maksymalny termin na dostosowanie regulaminu pracy albo wydanie odrębnego regulaminu.

Pełne opracowanie zmian

Szczegółową analizę nowych obowiązków pracodawców przeczytasz w artykule na naszej stronie.

[Czytaj pełny artykuł →](#)



Kliknij lub
zeskanuj telefonem



KONTAKT

Joanna Ostrzewska

Radca prawny

E-mail: jostrzewska@jga.com.pl

Tel.: +48 513 415 205