

63-400 Ostrów Wielkopolski, ul. Wolności 44/25
NIP: 6221198475
Tel. (62) 591-86-68
Tel. kom. 506-102-436, 533-183-929

e-mail: kontakt@ckk-szkolenia.pl
www.ckk-szkolenia.pl

Ostrów Wielkopolski, dnia 27.10.2026r.

Szanowni Państwo,
Centrum Kształcenia Kadrowego w Ostrowie Wielkopolskim zaprasza na **szkolenie on-line**:

Mobbing od 5 listopada 2026 roku
Nowe obowiązki pracodawcy po nowelizacji przepisów o mobbingu i dyskryminacji
(Regulamin, procedury, terminy dostosowania)

- **Termin:** **23 listopad 2026r. (poniedziałek), godz. 10.00-14.00**
- **Miejsce:** szkolenie on-line
- **Cena:** 350,00 zł. (netto)

  Opłata za szkolenie obejmuje: dostęp do platformy szkoleniowej w trakcie zajęć, autorskie materiały szkoleniowe przygotowane przez eksperta, imienne zaświadczenie ukończenia szkolenia, nieograniczona czasowo możliwość indywidualnych konsultacji z wykładowcą po szkoleniu

  UWAGA! Jeżeli szkolenie opłacane jest w 70% lub w całości ze środków publicznych – jest zwolnione z VAT
- **Wykładowca:** **Daniel Pałyga –** były Inspektor Pracy w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Opolu. Doświadczony trener i wykładowca specjalizujący się w zarządzaniu zasobami ludzkimi, prawie pracy oraz legalności zatrudnienia. Ukończył studia podyplomowe - Nowoczesne Zarządzanie Kadrami. Prowadził wykłady na wyższych uczelniach. W swojej pracy łączy szeroką wiedzę prawną, praktyczne doświadczenie i zdolności trenerskie, co pozwala mu na skuteczne wspieranie uczestników szkoleń w interpretacji i stosowaniu przepisów prawa pracy. Wieloletnie doświadczenie oraz umiejętność przystępnego przekazywania wiedzy czynią go cenionym specjalistą w swojej dziedzinie.
- **Program szkolenia -** w załączeniu.

Zgłoszenia chętnych do udziału w szkoleniu przyjmujemy pod nr tel: (62)591-86-68, 506-102-436, 533-183-929 **do dnia 19 listopada 2026r.**

Jednocześnie prosimy o wypełnienie i przesłanie kwestionariusza zgłoszeniowego znajdującego się na stronie internetowej www.ckk-szkolenia.pl w szczegółach szkolenia **(po kliknięciu „czytaj więcej" przy danym szkoleniu).**

Mobbing od 5 listopada 2026 roku
Nowe obowiązki pracodawcy po nowelizacji przepisów o mobbingu i dyskryminacji
(Regulamin, procedury, terminy dostosowania)

Prezydent podpisał nowelizację Kodeksu pracy i Kodeksu postępowania cywilnego, która zmienia podejście do przeciwdziałania mobbingowi oraz nierównemu traktowaniu w miejscu pracy. **Pierwsze zmiany zaczną obowiązywać już 5 listopada 2026r.**

Nowe przepisy zobowiązują pracodawców, aby tworzyć środowisko pracy wolne od nadużyć oraz wdrożyć skuteczne mechanizmy zapobiegania nieprawidłowościom.

Równie istotna jest modyfikacja samej definicji mobbingu. Po zmianach pracownik nie będzie musiał wykazywać, że dane zachowania miały charakter długotrwały. Ważna będzie za to uporczywość działań. Nadal jednak pojedynczy incydent, co do zasady, nie będzie kwalifikowany jako mobbing.

Organizacje, które zatrudniają więcej niż 10 osób, będą musiały posiadać formalne procedury antymobbingowe, np. w regulaminie pracy, układzie zbiorowym lub innym akcie wewnętrznym.

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

Istotnie zmieniają się także zasady dochodzenia roszczeń. Pracownik, który padł ofiarą mobbingu, nie będzie musiał wykazywać rozstroju zdrowia, aby ubiegać się o zadośćuczynienie (w wysokości sześciokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę). Nowe przepisy pozwolą przenieść część odpowiedzialności na sprawcę mobbingu. Pracodawca, który wypłacił świadczenia poszkodowanemu pracownikowi będzie mógł dochodzić ich zwrotu od osoby odpowiedzialnej za naruszenie.

Cel szkolenia:

Wskazanie najnowszych uregulowań w temacie mobbingu, molestowania, dyskryminacji oraz nierównego traktowania w zatrudnieniu **z uwzględnieniem najnowszych obowiązków pracodawcy w tym zakresie od 5 listopada 2026 r.** Szkolenie prowadzone jest w formie wykładu z przykładami praktycznymi.
Na szkoleniu przedstawiane są praktyczne rozwiązania w zakresie stosowania najskuteczniejszych uregulowań i najlepszych praktyk wskazywanych przez byłego Inspektora Pracy PIP.

Program szkolenia:

1. Najnowsze obowiązki pracodawców od 5 listopada 2026r.:
a/ nowa, uproszczona definicja mobbingu w Kodeksie Pracy – wystarczy uporczywe nękanie, znika wymóg długotrwałości i rozstroju zdrowia,
b/ sprawcą mobbingu może być nie tylko przełożony, ale też współpracownik, podwładny czy osoba pracująca na innej podstawie niż stosunek pracy,
c/ wprowadzenie obowiązku systematycznego przeciwdziałania w czterech obszarach: prewencja, wykrywanie, reagowanie, działania naprawcze i wsparcie osób dotkniętych,

d/ nowe obowiązki dla pracodawców zatrudniających co najmniej 10 osób – określenie reguł, procedur i częstotliwości działań w regulaminie pracy albo w odrębnym regulaminie, uzgadnianym ze związkami zawodowymi lub przedstawicielami pracowników,
e/ w przypadku przegranej sprawy w sądzie zadośćuczynienie za mobbing - minimum sześciokrotność płacy minimalnej (przy dzisiejszych 4806 zł to 28 836 zł), w takim przypadku również możliwość regresu pracodawcy wobec sprawcy.

2. Mobbing, dyskryminacja, konflikt - czyli jak ma się zachować pracodawca po nowelizacji:
a/ przyjmowanie zgłoszeń,
b/ ustalanie stanów faktycznych,
c/ pierwsze decyzje po zgłoszeniu,
d/ co zrobić z osobami którym się tylko wydawało?
e/ jak chronić się przed fałszywymi oskarżeniami?
f/ naruszenia dóbr osobistych.

3. Definicja dyskryminacji:
a/ co to jest dyskryminacja bezpośrednia?
b/ czym charakteryzuje się dyskryminacja pośrednia?
c/ co oznacza mobbing dla organizacji?
d/ jaki jest wpływ dyskryminacji, nierównego traktowania na relacje ze związkami zawodowymi?

4. Pojęcie molestowania i jego zakres:
a/ molestowanie i inne niewłaściwe zachowania się w relacjach z pracownikiem i pracodawcą,
b/ molestowanie seksualne,
c/ zapobieganie niewłaściwym relacjom – kodeksy etyki i inne regulaminy.

5. Przyczyny dyskryminacji:
a/ zakres ustawowego katalogu przyczyn dyskryminacji,
b/ przykładowe przyczyny spoza katalogu ustawowego,
c/ nierówne warunki pracy i dyskryminacja w trakcie trwania stosunku pracy,
d/ dyskryminacja w wynagradzaniu.

6. Nierówne traktowanie nie będące dyskryminacją:
a/ "dyskryminacja" ustawowa (ustawowe uprzywilejowanie niektórych pracowników),
b/ inne względy różnicowania sytuacji pracowników nie będące dyskryminacją.

7. Typowe działania mobbingowe:
a/ wybrane klasyfikacje działań mobbingowych,
b/ rodzaje mobbingu,
c/ manipulacje w mobbingu - zarys problemu,
d/ środki ochrony pracownika: odszkodowanie, możliwość rozwiązania stosunku pracy z winy pracodawcy.

8. Odróżniania zwykłych konfliktów interpersonalnych od konfliktów o znamionach mobbingu:
a/ konflikt a mobbing - główne różnice,
b/ diagnoza sytuacji konfliktowych.

9. Osobowość mobera, osobowość ofiary:
a/ cechy charakterystyczne mobberów,
b/ cechy charakterystyczne ofiar,
c/ problem odróżniania prawdziwych od fałszywych ofiar mobbingu.

10. Metody radzenia sobie z mobbingiem w miejscu pracy:
a/ wymiar indywidualny,
b/ wymiar organizacyjny.

11. Procedury unikania dyskryminacji, molestowania, nierównego traktowania i mobbingu:
a/ postanowienia regulaminów pracy i płacy, regulaminów wynagradzania,
b/ wewnętrzna polityka antymobbingowa,
c/ monitorowanie panujących w firmie procedur i zwyczajów,
d/ najlepsze praktyki w zakresie unikania dyskryminacji, molestowania, nierównego traktowania i mobbingu oraz wskazania, jak na takie zjawiska znaleźć najskuteczniejsze rozwiązania z punku widzenia organizacji.

12. Komisja wewnętrzna:
a/ zakres prac dotyczących mobbingu,
b/ analiza zgłoszeń dot. dyskryminacji,
c/ rozwiązywanie konfliktów,
d/ weryfikacja i ocena zachowań noszących znamiona molestowania.

13. Sesja pytań i odpowiedzi – konsultacje.