

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 09.11..2026r.

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

Nowa ustawa antymobbingowa od 5 listopada 2026r. Nowe zasady odpowiedzialności pracodawcy i obowiązek wprowadzenia aktualnych procedur antymobbingowych

- **Termin:** **2 grudzień 2026r. (środa), godz.12.00-13.30**
- **Miejsce:** szkolenie on-line
- **Cena:** 250,00 zł. (netto)

  Opłata za szkolenie obejmuje: dostęp do platformy szkoleniowej w trakcie zajęć, autorskie materiały szkoleniowe przygotowane przez eksperta, imienne zaświadczenie ukończenia szkolenia, konsultacje poszkoleniowe.

  UWAGA! Jeżeli szkolenie opłacane jest w 70% lub w całości ze środków publicznych – jest zwolnione z VAT
- **Wykładowca:** **Adriana Głuchowska** - ekspert z wieloletnim doświadczeniem, niezależny konsultant z dziedziny finansów publicznych oraz prawa pracy. Od lat zajmuje się opracowywaniem i wdrażaniem procedur w instytucjach finansów publicznych. Jako głos doradczy i ekspert na co dzień rozwiązuje nietypowe problemy z praktyki urzędów i przedsiębiorstw. Absolwentka studiów podyplomowych Zarządzanie Bezpieczeństwem Informacji, posiada uprawnienia audytora PN-ISO/EIC 27001. Ekspert Wydawnictwa Wiedza i Praktyka, współpracuje z Wydawnictwem INFOR. Przeprowadza audyty po kontroli RIO, NIK. Szkoliła wszystkich Prezesów RIO w Polsce. Jest Inspektorem Ochrony Danych m.in. w Krajowej Szkole Sądownictwa i Prokuratury. Czynny Koordynator ds. obsługi zgłoszeń m.in. w Zarządzie m. Warszawy.
- **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 30 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).**

Nowa ustawa antymobbingowa od 5 listopada 2026r. Nowe zasady odpowiedzialności pracodawcy i obowiązek wprowadzenia aktualnych procedur antymobbingowych

30 lipca 2026 roku została podpisana przez Prezydenta RP ustawa antymobbingowa. Wejście w życie ustawy nastąpi po upływie **trzech miesięcy od 30 lipca 2026**r., ale już teraz pracodwca zobowiązany jest do wprowadzenia nowych procedur antymobbingowych i dokonania audytu już wcześniej przyjętej polityki antymobbingowej pod kątem nowych wymogów i dostosowania do obowiązujących przepisów.

Pracodawcy zatrudniający co najmniej 9 osób będą zobowiązani do wprowadzenia wewnętrznych zasad i procedur przeciwdziałania mobbingowi i przedstawienia ich w formie dokumentu wewnątrzzakładowego. Mniejsi pracodawcy nie będą mieli obowiązku wprowadzania formalnych regulaminów, jednak pozostaną zobowiązani do przeciwdziałania mobbingowi i podejmowania odpowiednich działań w tym zakresie.

Brak udokumentowanych procedur antymobbingowych oraz zaniechanie szkoleń zostanie uznane przez *inspektora Państwowej Inspekcji Pracy (PIP)* w trakcie kontroli za bezpośrednie naruszenie obowiązku przeciwdziałania zjawisku.

Projekt wprowadza nową, przejrzystą definicję mobbingu. Jej sednem jest uporczywe nękanie pracownika – niezależnie od tego, czy odbywa się twarzą w twarz, przez e-mail, komunikator. Jednocześnie projekt wzmacnia ochronę osób dotkniętych mobbingiem. Przewidziano wyższe minimalne zadośćuczynienie – adekwatne do krzywdy, a pracodawcy zyskają możliwość dochodzenia zwrotu kosztów od osoby, która dopuściła się mobbingu.

Cel szkolenia:

Celem szkolenia jest kompleksowe przygotowanie pracodawców, kadry zarządzającej, działów HR oraz służb BHP do stosowania nowych przepisów dotyczących przeciwdziałania mobbingowi, obowiązujących od 2026 roku.

Uczestnicy zdobędą wiedzę na temat zmienionej definicji prawnej mobbingu, nowych obowiązków pracodawcy wynikających z Kodeksu pracy oraz aktów wykonawczych, a także zasad odpowiedzialności prawnej i organizacyjnej w przypadku naruszeń.

Szkolenie pozwoli na wypracowanie praktycznych umiejętności: dostosowania wewnętrznych procedur antymobbingowych, wdrażania skutecznych działań prewencyjnych, prawidłowego reagowania na zgłoszenia oraz minimalizowania ryzyk prawnych, finansowych i wizerunkowych.

W ramach szkolenia uczestnicy otrzymają:
1. Materiały szkoleniowe-prezentację oraz
2. AKTUALNĄ WEWNĘTRZNĄ POLITYKĘ ANTYMOBBINGOWĄ po zmianie przepisów w 2026 roku

Program szkolenia:

1. Wstęp, podstawowe informacje:
a/ społeczny i prawny kontekst zmian w przepisach o mobbingu,
b/ cele nowelizacji przepisów i ich znaczenie dla rynku pracy,
c/ zakres podmiotowy – kogo dotyczą nowe regulacje (pracodawcy, pracownicy, osoby współpracujące).

2. Zmiany w definicji prawnej mobbingu od 2026r.:
a/ dotychczasowa definicja mobbingu – najważniejsze problemy interpretacyjne,
b/ nowa definicja mobbingu – kluczowe elementy i różnice,
c/ odejście od wymogu długotrwałości i uporczywości – konsekwencje praktyczne,
d/ rozszerzenie katalogu zachowań uznawanych za mobbing,

e/ relacja mobbingu do dyskryminacji, molestowania i innych naruszeń dóbr osobistych.

3. Nowe obowiązki pracodawcy w zakresie przeciwdziałania mobbingowi:
a/ obowiązek aktywnego przeciwdziałania mobbingowi – nowy standard,
b/ wymóg wprowadzenia i aktualizacji wewnętrznych procedur antymobbingowych,
c/ obowiązki informacyjne wobec pracowników,
d/ rola kadry kierowniczej i osób zarządzających zespołami,
e/ znaczenie szkoleń i działań prewencyjnych.

4. Procedury antymobbingowe po zmianach przepisów:
a/ elementy skutecznej procedury antymobbingowej,
b/ zasady przyjmowania i rozpatrywania zgłoszeń,
c/ ochrona osób zgłaszających – poufność i zakaz działań odwetowych,
d/ dokumentowanie działań pracodawcy,
e/ najczęstsze błędy w procedurach antymobbingowych.

5. Odpowiedzialność prawna pracodawcy.

6. Wdrażanie zmian w organizacji:
a/ analiza gotowości organizacyjnej do stosowania nowych przepisów,
b/ aktualizacja regulaminów pracy i polityk wewnętrznych,
c/ współpraca z HR, BHP, prawnikami i związkami zawodowymi,
d/ przykłady dobrych praktyk i rekomendowane rozwiązania.

7. Konsultacje z prelegentem.