

DARMOWY EBOOK

Mobbing i sygnaliści: procedury, które musi mieć pracodawca

Nowa definicja mobbingu od 5 listopada 2026, regulamin antymobbingowy do maja 2027 i procedura zgłoszeń wewnętrznych — krok po kroku, z terminami i kwotami.

Szymon Mojsak Stan prawny: wrzesień 2026



Spis treści

1. Dwa obowiązki, dwa terminy	3
1.1. Kalendarz, który warto mieć przed oczami	4
2. Mobbing według nowej definicji	5
2.1. Co konkretnie się zmienia	5
2.2. Przejawy mobbingu wymienione w ustawie	5
2.3. Czego nie uznaje się za mobbing	6
3. Obowiązek przeciwdziałania i polityka antymobbingowa	7
3.1. Kto musi mieć spisane procedury	8
3.2. Uzgodnienie i wejście w życie	8
3.3. Polityka antymobbingowa krok po kroku	9
4. Komisja i postępowanie wyjaśniające	10
4.1. Skład komisji	10
4.2. Przebieg postępowania	10
4.3. Dowody, które naprawdę coś mówią	11
5. Zadośćuczynienie, odszkodowanie i regres	12
5.1. Kwoty minimalne	12
5.2. Regres wobec sprawcy	13
5.3. Zmiany w procedurze sądowej	13
6. Sygnaliści: procedura zgłoszeń wewnętrznych	14
6.1. Kogo dotyczy obowiązek	14
6.2. Czego dotyczy zgłoszenie	14
6.3. Jak ustalić procedurę	15
6.4. Rejestr zgłoszeń wewnętrznych	16
6.5. Zakaz odwetu, sankcje i zgłoszenia zewnętrzne	16
7. Jak połączyć obie procedury	18
7.1. Czym się różnią	18
7.2. Trzy modele do wyboru	19
8. Checklista wdrożenia	20
9. Najczęściej zadawane pytania	22

Dwa obowiązki, dwa terminy

✓ W SKRÓCIE

- Od 5 listopada 2026 r. obowiązuje nowa definicja mobbingu: to uporczywe nękanie pracownika, bez wymogu długotrwałości i bez badania, czy sprawca chciał komuś zaszkodzić.
- Pracodawca zatrudniający co najmniej 10 pracowników musi spisać reguły, procedury i częstotliwość działań antymobbingowych i antydyskryminacyjnych. Termin: 6 miesięcy od wejścia ustawy w życie, czyli do 5 maja 2027 r.
- Zadośćuczynienie za mobbing nie może być niższe niż sześciokrotność minimalnego wynagrodzenia: 28 836 zł w 2026 r. i 29 700 zł w 2027 r.
- Ustawa o ochronie sygnalistów obowiązuje od 25 września 2024 r. Podmiot, na rzecz którego pracuje co najmniej 50 osób, musi mieć procedurę zgłoszeń wewnętrznych, rejestr zgłoszeń i dotrzymywać terminów 7 dni oraz 3 miesięcy.
- Obie procedury można prowadzić wspólnie, ale nie da się ich po prostu skleić — różnią się zakresem, progiem zatrudnienia i sposobem ochrony osoby zgłaszającej.

Polskie prawo pracy przez ponad dwadzieścia lat opisywało mobbing tą samą, bardzo wymagającą definicją. Pracownik musiał wykazać nękanie „uporczywe i długotrwałe”, a do tego skutek w postaci zaniżonej oceny przydatności zawodowej albo izolacji. W praktyce oznaczało to, że większość pozwów przegrywano nie dlatego, że do nękania nie doszło, tylko dlatego, że nie dało się udowodnić wszystkich przesłanek naraz.

Ustawa z 19 czerwca 2026 r. o zmianie ustawy — Kodeks pracy oraz ustawy — Kodeks postępowania cywilnego ([Dz.U. 2026 poz. 1046](#)) zmienia ten układ. Upraszcza definicję, wprowadza minimalne kwoty zadośćuczynienia i — co dla działu kadr najważniejsze — zamienia ogólny obowiązek „przeciwdziałania” w konkretny obowiązek dokumentacyjny. Ten ebook wyjaśnia, co musi znaleźć się w nowych dokumentach i w jakiej kolejności je przygotować, a gotowy dokument do uzupełnienia udostępniamy osobno jako [wzór polityki antymobbingowej](#).



1.1. Kalendarz, który warto mieć przed oczami

Data	Co się dzieje	Podstawa
25 września 2024 r.	Weszła w życie ustawa o ochronie sygnalistów, w tym obowiązek procedury zgłoszeń wewnętrznych	Dz.U. 2024 poz. 928
25 grudnia 2024 r.	Ruszyły zgłoszenia zewnętrzne do RPO i organów publicznych	art. 64 ustawy o ochronie sygnalistów
4 sierpnia 2026 r.	Ogłoszenie nowelizacji Kodeksu pracy o mobbingu	Dz.U. 2026 poz. 1046
5 listopada 2026 r.	Nowa definicja mobbingu i minimalne zadośćuczynienia zaczynają obowiązywać	art. 6 nowelizacji
5 maja 2027 r.	Upływa termin na dostosowanie regulaminu pracy albo wydanie odrębnego regulaminu	art. 4 nowelizacji

📌 ZAPAMIĘTAJ

Definicja mobbingu i nowe kwoty obowiązują od 5 listopada 2026 r. bez okresu przejściowego. Sześć miesięcy dotyczy wyłącznie spisania procedur w regulaminie.

⚠️ RYZYKO

Nowe przepisy stosuje się także do nękania, które zaczęło się przed 5 listopada 2026 r. i trwało po tej dacie (art. 3 nowelizacji). Konflikt, który ciągnie się w firmie od wiosny, będzie oceniany już według nowej definicji. Dlatego przegląd trwających sporów w zespołach warto zrobić jeszcze przed tą datą.



Mobbing według nowej definicji



Do 4 listopada 2026 r. pracownik musiał wykazać nękanie uporczywe i **długotrwałe** oraz jego skutek, m.in. zaniżoną ocenę przydatności zawodowej albo izolację. Od 5 listopada 2026 r. obowiązuje brzmienie krótsze.

PODSTAWA PRAWNA

Art. 94³ § 2 i § 3 Kodeksu pracy (od 5 listopada 2026 r.)

§ 2. Mobbing oznacza zachowania polegające na uporczywym nękanu pracownika. § 3. Uporczywość nękania polega na tym, że jest ono powtarzalne, nawracające lub stałe. Mobbingiem nie są zachowania incydentalne, choćby stanowiły naruszenie dóbr osobistych pracownika.

2.1. Co konkretnie się zmienia

Element	Do 4 listopada 2026 r.	Od 5 listopada 2026 r.
Trzon definicji	uporczywe i długotrwałe nękanie lub zastraszanie	uporczywe nękanie: powtarzalne, nawracające lub stałe
Skutek u pracownika	trzeba wykazać (m.in. zaniżona ocena przydatności zawodowej)	nie jest przesłanką; zaniżanie oceny to jeden z przykładowych przejawów
Cel sprawcy	bywał przedmiotem sporu	bez znaczenia (§ 7)
Kto może być sprawcą	przepis milczał	pracodawca, przełożony, współpracownik, podwładny, osoba na umowie cywilnoprawnej, grupa osób (§ 8)
Zadośćuczynienie	tylko przy rozstroju zdrowia, bez dolnej granicy	co najmniej sześciokrotność minimalnego wynagrodzenia (§ 11)

2.2. Przejawy mobbingu wymienione w ustawie

Nowy § 4 zawiera otwarty katalog zachowań. Każde z nich staje się mobbingiem wtedy, gdy przyjmuje postać uporczywego nękania — samodzielnie albo w połączeniu z innymi:

1. upokarzanie,
2. uwłaczanie,
3. zastraszanie,

4. zaniżanie oceny przydatności zawodowej pracownika,
5. nieuzasadniona krytyka, poniżanie lub ośmieszanie,
6. utrudnianie funkcjonowania w środowisku pracy — w osiąganiu efektów, wykonywaniu zadań, wykorzystaniu kompetencji, komunikacji ze współpracownikami lub dostępie do koniecznych informacji,
7. izolowanie pracownika lub eliminowanie go z zespołu.

Zachowania mogą mieć formę fizyczną, słowną albo pozasłowną (§ 5). Mobbingiem jest też polecenie nękania innej osoby albo zachęcanie do niego (§ 6) — menedżer, który „tylko” zasugerował zespołowi pomijanie kogoś na spotkaniach, odpowiada tak, jakby sam go izolował.

2.3. Czego nie uznaje się za mobbing

PODSTAWA PRAWNA

Art. 94³ § 9 Kodeksu pracy (od 5 listopada 2026 r.)

Za mobbing nie mogą być uznane uzasadnione i wyrażone we właściwej formie zachowania wobec pracownika, w szczególności rozliczanie z powierzonych zadań lub jej krytyka.

Oba warunki muszą być spełnione łącznie. Krytyka musi mieć podstawę w faktach i być wyrażona rzeczowo. Uzasadniona uwaga wykrzyczana przy całym zespole nie korzysta z wyłączenia — liczy się także forma.

CO Z TEGO WYNIKA

Przełożeni nadal mogą rozliczać z wyników, wystawiać negatywne oceny i egzekwować polecenia. Warunkiem jest to, by robili to na podstawie faktów, w cztery oczy albo na piśmie i bez komentarzy o osobie zamiast o pracy.

PRZYKŁAD Z PRAKTYKI

Dział obsługi klienta, 14 osób

Kierowniczka zmiany przez cztery miesiące przydzielała jednej pracownicy wyłącznie najtrudniejsze zgłoszenia, pomijała ją w wiadomościach do zespołu i na cotygodniowych odprawach komentowała jej wyniki przy wszystkich. Osobno każde z tych zachowań dałoby się wytłumaczyć. Razem tworzą powtarzalny wzorzec: utrudnianie dostępu do informacji, publiczną krytykę i izolowanie. Od 5 listopada 2026 r. pracownica nie musi już wykazywać zaniżonej oceny przydatności zawodowej — wystarczy uporczywość, a pracodawca odpowiada, jeśli nie zareagował.

O granicy między wymagającym a szkodliwym przełożonym piszemy w tekście [Przełożony toksyczny czy wymagający?](#), a o jednym z najtrudniejszych do udowodnienia przejawów — w artykule o [ostracyzmie w pracy](#).

Obowiązek przeciwdziałania i polityka antymobbingowa



Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi istniał w Kodeksie pracy od 2004 r., ale był sformułowany jednym zdaniem. Nowelizacja opisuje, na czym to przeciwdziałanie ma polegać.

PODSTAWA PRAWNA

Art. 94³ § 1 Kodeksu pracy (od 5 listopada 2026 r.)

Pracodawca jest obowiązany systematycznie przeciwdziałać mobbingowi w szczególności przez działania prewencyjne, wykrywanie mobbingu oraz właściwe reagowanie na mobbing, a także przez działania naprawcze i wsparcie osób dotkniętych mobbingiem.

Analogiczny obowiązek wobec nierównego traktowania wprowadza nowy art. 18³⁹, a art. 94 pkt 2c dodaje obowiązek przeciwdziałania naruszaniu godności i innych dóbr osobistych pracownika — m.in. w obszarach zdrowia, reputacji, komunikacji w miejscu pracy, pozycji w zespole i oceny pracy.

3.1. Kto musi mieć spisane procedury

PODSTAWA PRAWNA

Art. 94^{3a} § 1 Kodeksu pracy (od 5 listopada 2026 r.)

Pracodawca zatrudniający co najmniej 10 pracowników ustala reguły, procedury oraz częstotliwość działań w obszarach przeciwdziałania naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, przeciwdziałania naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu, przeciwdziałania dyskryminacji oraz przeciwdziałania mobbingowi w regulaminie, jeżeli te reguły, procedury oraz częstotliwość działań nie są określone w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy.

→ FIRMA OD 50 PRACOWNIKÓW

Ma obowiązkowy regulamin pracy (art. 104 § 1¹ KP), więc najprościej dopisać do niego nowy punkt. Nowy art. 104¹ § 1 pkt 10 wprost wymaga, aby regulamin pracy zawierał te reguły, chyba że wydano odrębny regulamin.

→ FIRMA OD 10 DO 49 PRACOWNIKÓW BEZ REGULAMINU PRACY

Wydaje odrębny regulamin antymobbingowy na podstawie art. 94^{3a}. Nie musi z tego powodu wprowadzać całego regulaminu pracy.

→ FIRMA PONIŻEJ 10 PRACOWNIKÓW

Nie ma obowiązku spisywania procedur, ale obowiązek przeciwdziałania mobbingowi z art. 94³ § 1 dotyczy każdego pracodawcy. W sporze sądowym brak jakichkolwiek udokumentowanych działań będzie działał na niekorzyść firmy.

3.2. Uzgodnienie i wejście w życie

Odrębnego regulaminu nie wydaje się jednostronnie. Pracodawca uzgadnia jego treść z zakładową organizacją związkową, a gdy jej nie ma — z przedstawicielami pracowników wyłoniionymi w trybie przyjętym w firmie. Jeżeli w ciągu 30 dni od przedstawienia projektu nie dojdzie do uzgodnienia, pracodawca ustala treść sam, uwzględniając ustalenia z rozmów (art. 94^{3a} § 2–5).

Do regulaminu stosuje się art. 104³ KP. Oznacza to, że wchodzi on w życie po upływie **2 tygodni** od podania go do wiadomości pracowników, a każdą nową osobę trzeba zapoznać z jego treścią przed dopuszczeniem do pracy.

RYZYKO

Termin 5 maja 2027 r. dotyczy dostosowania regulaminu, a nie rozpoczęcia prac. Jeśli doliczysz 30 dni na uzgodnienia i 2 tygodnie na wejście w życie, projekt powinien trafić do przedstawicieli pracowników najpóźniej w połowie marca 2027 r.

3.3. Polityka antymobbingowa krok po kroku

→ KROK 1 – DIAGNOZA

Zbierz dane, które już masz: rotację i absencję w podziale na działy, wyniki ankiet, skargi z ostatnich lat, wypowiedzenia z podaną przyczyną. Średnia dla całej firmy potrafi ukryć jeden zespół, w którym dzieje się źle.

→ KROK 2 – ZAKRES

Dokument musi objąć cztery obszary z art. 94^{3a}: naruszanie godności i dóbr osobistych, nierówne traktowanie, dyskryminację i mobbing. Polityka „tylko o mobbingu” nie spełni wymogu.

→ KROK 3 – DEFINICJE I PRZYKŁADY

Przepisz definicję z art. 94³ i katalog przejawów. Dodaj przykłady z realiów Twojej branży i jasno opisz, czym jest uzasadniona krytyka.

→ KROK 4 – PREWENCJA Z CZĘSTOTLIWOŚCIĄ

Ustawa wymaga określenia częstotliwości działań. Wpisz konkretnie: szkolenie przy przyjęciu do pracy, szkolenie dla kadry kierowniczej raz w roku, ankieta atmosfery raz w roku, przegląd procedury co dwa lata.

→ KROK 5 – KANAŁY ZGŁOSZEŃ

Co najmniej dwa niezależne kanały, w tym jeden omijający bezpośredniego przełożonego. Na przykład skrzynka mailowa komisji i osoba zaufania spoza linii służbowej.

→ KROK 6 – POSTĘPOWANIE WYJAŚNIAJĄCE

Skład komisji, wyłączenia, terminy, prawa stron, sposób dokumentowania. Szczegóły opisujemy w kolejnym rozdziale.

→ KROK 7 – REAGOWANIE I NAPRAWA

Katalog środków wobec sprawcy, formy wsparcia osoby poszkodowanej, sposób przywrócenia normalnej pracy zespołu.

✓ KROK 8 – KONSULTACJA, OGŁOSZENIE, SZKOLENIE

Uzgodnienie z przedstawicielami pracowników, podanie do wiadomości, potwierdzenie zapoznania się przez każdego pracownika i pierwsze szkolenie. Potwierdzenia zapoznania się z regulaminem przechowuj w aktach osobowych — to najprostszy dowód, że pracownik znał zasady i kanały zgłoszeń.

Komisja i postępowanie wyjaśniające



Kodeks pracy nie reguluje trybu postępowania wyjaśniającego ani nie nakazuje powołania komisji. Wymaga „właściwego reagowania” i ustalenia procedur. To oznacza, że o jakości postępowania decyduje Twój regulamin — i że właśnie on zostanie oceniony przez sąd, jeśli sprawa tam trafi.

4.1. Skład komisji

ZASADA

Komisja powinna być bezstronna wobec obu stron sprawy. W praktyce oznacza to 3 osoby, z których żadna nie jest bezpośrednim przełożonym ani podwładnym zgłaszającego lub osoby wskazanej.

JAK TO ZORGANIZOWAĆ

Wskaż w regulaminie stały skład (np. przedstawiciel kadr, przedstawiciel pracowników, osoba z kierownictwa innego działu) i zastępców na wypadek wyłączenia. Członek komisji, którego sprawa dotyczy lub który pozostaje w bliskiej relacji ze stroną, wyłącza się sam albo zostaje wyłączony.

4.2. Przebieg postępowania

Etap	Co robi komisja	Termin do wpisania w regulaminie
Przyjęcie zgłoszenia	Rejestruje zgłoszenie, nadaje numer, potwierdza odbiór	np. 7 dni
Ocena wstępna	Sprawdza, czy zgłoszenie dotyczy obszarów z polityki; decyduje o wszczęciu	np. 7 dni od przyjęcia
Środki tymczasowe	W razie potrzeby rozdziela strony (zmiana grafiku, zespołu, praca zdalna) — bez pogarszania sytuacji zgłaszającego	niewłócznie
Wysłuchanie stron i świadków	Protokołuje wypowiedzi, zbiera dokumenty, korespondencję, grafiki	np. 30 dni
Ustalenia i rekomendacje	Sporządza raport z oceną i propozycją środków	np. 14 dni
Decyzja pracodawcy	Wdraża środki, informuje strony o wyniku	np. 7 dni

Terminy w tabeli są propozycją, nie wymogiem ustawowym. Ważne, aby w regulaminie w ogóle były i aby komisja ich dostrzymywała. Postępowanie ciągnące się miesiącami jest w sporze argumentem przeciwko pracodawcy.

Środek tymczasowy, który uderza w zgłaszającego — przeniesienie go do innego działu, zmiana zmiany na nocną, odebranie klienta. Nowy art. 18^{3e} KP chroni pracownika korzystającego z uprawnień z tytułu naruszenia prawa pracy przed jakimkolwiek niekorzystnym traktowaniem, a za jego naruszenie przysługuje zadośćuczynienie nie niższe niż minimalne wynagrodzenie. Ta sama ochrona obejmuje pracownika, który wspierał zgłaszającego, np. jako świadek.

4.3. Dowody, które naprawdę coś mówią

Komisja ocenia wzorzec, a nie pojedyncze zdarzenie, więc liczy się chronologia. Najbardziej wartościowe są dowody, które powstały w czasie, a nie po fakcie: korespondencja, notatki spisane tego samego dnia, grafiki, wnioski urlopowe i ich rozpatrzenie, przydział zadań.

Dane o czasie pracy są tu szczególnie przydatne. Zarzuty w rodzaju „zawsze mnie wpisuje na weekendy” albo „tylko mnie nie puszcza na urlop” da się sprawdzić w ciągu kilku minut, jeśli ewidencja i harmonogramy są prowadzone w systemie z historią zmian — takim jak RCPonline — a nie odtwarzane z arkusza.

💡 PRZYKŁAD Z PRAKTYKI

Zakład produkcyjny, 120 pracowników

Pracownik zgłosił, że brygadzysta od pół roku przydziela mu nadgodziny w soboty częściej niż innym i odmawia odbioru dni wolnych. Komisja porównała grafiki i ewidencję całej brygady za sześć miesięcy: zgłaszający przepracował w soboty 11 dni, pozostali członkowie brygady od 3 do 5. Trzy z czterech jego wniosków o dzień wolny odrzucono, u innych odrzucono 2 z 19. Dane nie przesądzają o mobbingu, ale przeniosły rozmowę z poziomu „słowo przeciw słowu” na konkretne pytanie: dlaczego. Komisja zaleciła rotacyjny przydział sobót i przegląd decyzji urlopowych w brygadzie.

Po postępowaniu

Wobec sprawcy — zależnie od wagi — rozmowa dyscyplinująca i szkolenie, kara porządkowa (art. 108 KP), zmiana stanowiska, a przy ciężkim naruszeniu obowiązków rozwiązanie umowy. Wobec poszkodowanego — wsparcie, zmiana organizacji pracy na jego wniosek i monitorowanie sytuacji przez kilka miesięcy. Wobec zespołu — jasny komunikat, że procedura działa; zespół, który nie wie, czym skończyła się sprawa, zwykle zakłada, że niczym. Akta postępowania przechowuj oddzielnie od akt osobowych, z dostępem ograniczonym do komisji.

Zadośćuczynienie, odszkodowanie i regres



Odpowiedzialność za mobbing ponosi pracodawca, niezależnie od tego, kto nękał. To on jest stroną pozwaną w sądzie pracy.

PODSTAWA PRAWNA

Art. 94³ § 11 Kodeksu pracy (od 5 listopada 2026 r.)

Pracownik, który doznał mobbingu, ma prawo dochodzić od pracodawcy zadośćuczynienia w wysokości nienależniejszej niż sześciokrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, lub dochodzić odszkodowania od pracodawcy.

5.1. Kwoty minimalne

Minimalne wynagrodzenie wynosi 4 806 zł w 2026 r. ([Dz.U. 2025 poz. 1242](#)) i 4 950 zł od 1 stycznia 2027 r. (rozporządzenie Rady Ministrów z 14 września 2026 r., Dz.U. 2026 poz. 1213).

Podstawa roszczenia	Minimum	Od 5.11.2026	Od 1.01.2027
Mobbing (art. 94 ³ § 11)	6 × minimalne wynagrodzenie	28 836 zł	29 700 zł
Naruszenie równego traktowania (art. 18 ^{3d} § 1)	1 × minimalne wynagrodzenie	4 806 zł	4 950 zł
Wielokrotne naruszenie równego traktowania (art. 18 ^{3d} § 2)	3 × minimalne wynagrodzenie	14 418 zł	14 850 zł
Niekorzystne traktowanie za skorzystanie z uprawnień (art. 18 ^{3e} § 2)	1 × minimalne wynagrodzenie	4 806 zł	4 950 zł

To dolne granice. Sąd może zasądzić więcej, jeśli uzasadnia to rozmiar krzywdy.

Dotychczasowy art. 94³ przewidywał zadośćuczynienie tylko wtedy, gdy mobbing wywołał rozstrój zdrowia, oraz odrębne odszkodowanie (nie niższe niż minimalne wynagrodzenie) dla pracownika, który z powodu mobbingu rozwiązał umowę — z wymogiem pisemnego oświadczenia z podaniem przyczyny. Nowe brzmienie nie zawiera już tych paragrafów. Za-

dośćuczynienie nie zależy od rozstroju zdrowia, a odszkodowanie przysługuje na zasadach ogólnych, czyli w wysokości faktycznie poniesionej szkody.

5.2. Regres wobec sprawcy

PODSTAWA PRAWNA

Art. 94³ § 12 Kodeksu pracy (od 5 listopada 2026 r.)

Pracodawca, który wypłacił pracownikowi zadośćuczynienie lub odszkodowanie z tytułu mobbingu, ma prawo dochodzić od osoby, od której pochodziły zachowania stanowiące mobbing, wyrównania poniesionej szkody w wysokości odpowiadającej stopniowi winy tej osoby i pracodawcy w powstaniu szkody.

ZAPAMIĘTAJ

Regres uwzględnia winę samego pracodawcy. Firma, która nie miała procedur, zignorowała zgłoszenie albo prowadziła postępowanie pozornie, odzyska od sprawcy mniejszą część wypłaconej kwoty.

PRZYKŁAD Z PRAKTYKI

Biuro rachunkowe, 25 pracowników

W 2027 r. sąd zasądza od pracodawcy 29 700 zł zadośćuczynienia za mobbing ze strony kierownika zespołu. Firma od roku miała regulamin antymobbingowy, ale pierwsze zgłoszenie pracownicy przeleżało bez reakcji trzy miesiące. Dochodząc zwrotu od kierownika, pracodawca musi liczyć się z tym, że sąd obniży kwotę regresu o część odpowiadającą jego własnemu zaniedbaniu.

5.3. Zmiany w procedurze sądowej

→ WŁAŚCIWOŚĆ SĄDU

Sprawy dotyczące mobbingu, dóbr osobistych i równego traktowania trafiają do sądów rejonowych bez względu na wartość przedmiotu sporu (art. 461 § 1¹ KPC).

→ ZAKAZ ODDALENIA Z POWODU ZŁEJ KWALIFIKACJI

Sąd nie może oddalić powództwa o zadośćuczynienie lub odszkodowanie, jeżeli ustalone fakty uzasadniają roszczenie z innej podstawy niż wskazana przez pracownika (art. 477^{6a} KPC). Pozew o mobbing, w którym nie udowodniono uprzedzonej, może więc zakończyć się zasądzeniem za naruszenie dóbr osobistych albo dyskryminację.

Szerzej o zmianach pisaliśmy w artykule [Mobbing w pracy — nowa definicja i obowiązki od listopada 2026](#) oraz w tekście o [dyskryminacji w pracy](#).

Sygnaliści: procedura zgłoszeń wewnętrznych



Ustawa z 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów ([Dz.U. 2024 poz. 928](#)) wdraża unijną dyrektywę 2019/1937. Obowiązuje od 25 września 2024 r.

6.1. Kogo dotyczy obowiązek

PODSTAWA PRAWNA

Art. 23 ust. 1 ustawy o ochronie sygnalistów

Przepisy niniejszego rozdziału stosuje się do podmiotu prawnego, na rzecz którego według stanu na dzień 1 stycznia lub 1 lipca danego roku wykonuje pracę zarobkową co najmniej 50 osób.

DO SPRAWDZENIA

Pracowników liczy się w przeliczeniu na pełne etaty, a do tego dolicza zleceniobiorców i współpracowników B2B, którzy sami nikogo nie zatrudniają (art. 23 ust. 2). Firma z 40 etatami i 12 stałymi zleceniobiorcami przekracza próg.

WYJĄTEK

Podmioty z sektora usług i rynków finansowych, przeciwdziałania praniu pieniędzy, bezpieczeństwa transportu i ochrony środowiska (objęte aktami UE wskazanymi w dyrektywie) mają obowiązek niezależnie od liczby osób (art. 23 ust. 3).

6.2. Czego dotyczy zgłoszenie

Ustawa chroni zgłoszenia naruszeń w 17 dziedzinach wymienionych w art. 3 ust. 1 — m.in. korupcji, zamówień publicznych, usług finansowych, ochrony środowiska, zdrowia publicznego, ochrony konsumentów, ochrony danych osobowych

i interesów finansowych Skarbu Państwa.

WAŻNE

Mobbing, dyskryminacja i inne naruszenia prawa pracy **nie należą** do tego katalogu. Pracodawca może jednak rozszerzyć procedurę o naruszenia regulacji wewnętrznych i standardów etycznych (art. 3 ust. 2) — a polityka antymobbingowa jest właśnie taką regulacją wewnętrzną. Dla tych dodatkowych zgłoszeń ustawa wyłącza przepisy o zgłoszeniach zewnętrznych i ujawnieniu publicznym (rozdziały 4 i 5).

6.3. Jak ustalić procedurę

→ KONSULTACJE

Z zakładową organizacją związkową, a gdy jej nie ma — z przedstawicielami osób świadczących pracę. Trwają od 5 do 10 dni od przedstawienia projektu (art. 24 ust. 3–4).

→ WEJŚCIE W ŻYCIE

Po upływie 7 dni od podania procedury do wiadomości osób wykonujących pracę (art. 24 ust. 5).

→ KANDYDACI

Informację o procedurze przekazuje się osobie ubiegającej się o pracę wraz z rozpoczęciem rekrutacji (art. 24 ust. 6). Dopuszta ją do ogłoszeń albo formularza aplikacyjnego.

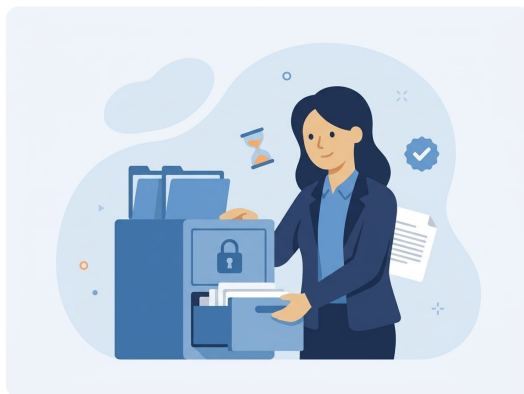
Obowiązkowa treść procedury

Art. 25 ust. 1 wymienia elementy, bez których procedura jest niekompletna:

1. osoba, jednostka lub podmiot zewnętrzny upoważnione do przyjmowania zgłoszeń,
2. sposoby przekazywania zgłoszeń wraz z adresem do kontaktu — co najmniej ustnie lub pisemnie (art. 26),
3. bezstronna osoba lub jednostka upoważniona do działań następnych i kontaktu z sygnalistą,
4. tryb postępowania ze zgłoszeniami anonimowymi — pracodawca decyduje, czy je przyjmuje, ale musi to opisać,
5. potwierdzenie przyjęcia zgłoszenia w terminie **7 dni** od jego otrzymania,
6. obowiązek podjęcia działań następnych z należytą starannością,
7. maksymalny termin na informację zwrotną — nie dłuższy niż **3 miesiące** od potwierdzenia przyjęcia, a gdy potwierdzenia nie przekazano — 3 miesiące od upływu 7 dni od zgłoszenia,
8. informacje o zgłoszeniach zewnętrznych do Rzecznika Praw Obywatelskich i organów publicznych.

Do przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń mogą być dopuszczone wyłącznie osoby z pisemnym upoważnieniem, zobowiązane do zachowania tajemnicy także po zakończeniu pracy (art. 27 ust. 2).

6.4. Rejestr zgłoszeń wewnętrznych



Rejestr prowadzi się dla każdego zgłoszenia wewnętrznego (art. 29). Musi zawierać:

- numer zgłoszenia,
- przedmiot naruszenia prawa,
- dane osobowe sygnalisty i osoby, której dotyczy zgłoszenie, niezbędne do ich identyfikacji,
- adres do kontaktu sygnalisty,
- datę dokonania zgłoszenia,
- informację o podjętych działaniach następnych,
- datę zakończenia sprawy.

Dane z rejestru przechowuje się przez **3 lata** po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym zakończono działania następne lub postępowania nimi zainicjowane. Dane osobowe, które nie mają znaczenia dla sprawy, usuwa się w ciągu 14 dni od ustalenia, że są zbędne (art. 8 ust. 4).

6.5. Zakaz odwetu, sankcje i zgłoszenia zewnętrzne

Art. 12 zawiera katalog 21 zakazanych działań wobec sygnalisty zatrudnionego na umowę o pracę — od wypowiedzenia i obniżenia wynagrodzenia, przez niekorzystną zmianę miejsca pracy lub **rozkładu czasu pracy** i negatywną ocenę, po mobbing i dyskryminację. Zakazana jest także próba lub groźba takiego działania.

💡 PRZYKŁAD Z PRAKTYKI

Hurtownia, 70 osób

Magazynierka zgłasza 3 marca przez formularz, że w firmie fałszuje się dokumenty dotyczące bezpieczeństwa produktów. Osoba upoważniona potwierdza przyjęcie 6 marca, wpisuje zgłoszenie do rejestru i przekazuje sprawę bezstronnemu działowi kontroli. Najpóźniej 6 czerwca magazynierka powinna otrzymać informację o podjętych działaniach. Gdy w kwietniu kierownik chce przenieść ją na nocną zmianę, firma musi mieć niezależne i udokumentowane uzasadnienie tej zmiany.

⚠️ CIĘŻAR DOWODU

To pracodawca musi udowodnić, że podjęte działanie nie było odwetem (art. 12 ust. 3). Każda zmiana warunków pracy sygnalisty po zgłoszeniu powinna mieć udokumentowaną, niezależną przyczynę.

Naruszenie	Konsekwencja	Podstawa
Działanie odwetowe wobec sygnalisty	Odszkodowanie nie niższe niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie z poprzedniego roku (za 2025 r. — 8 903,56 zł, M.P. 2026 poz. 192) lub zadośćuczynienie	art. 14
Działanie odwetowe	Grzywna, ograniczenie wolności albo pozbawienie wolności do lat 2; przy działaniu uporczywym do lat 3	art. 55
Uniemożliwianie lub istotne utrudnianie zgłoszenia	Grzywna, ograniczenie wolności albo pozbawienie wolności do roku; z użyciem przemocy lub groźby do lat 3	art. 54
Ujawnienie tożsamości sygnalisty wbrew ustawie	Grzywna, ograniczenie wolności albo pozbawienie wolności do roku	art. 56
Brak procedury lub procedura z istotnymi brakami	Grzywna orzekana w trybie Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia	art. 58

Osoba, która świadomie zgłasza nieprawdę, odpowiada karnie (art. 57) i cywilnie (art. 15).

Więcej we wpisie [Nowa ustawa o ochronie sygnalistów](#). Informacje o zgłoszeniach zewnętrznych publikuje [Rzecznik Praw Obywatelskich](#).

Zgłoszenia zewnętrzne

→ BEZ POŚREDNICTWA FIRMY

Sygnalista może od razu zgłosić naruszenie Rzecznikowi Praw Obywatelskich albo właściwemu organowi publicznemu, bez wcześniejszego zgłoszenia wewnętrznego (art. 30 ust. 1). Procedura wewnętrzna nie może tego zabraniać ani utrudniać.

→ ROLA RPO

Rzecznik wstępnie weryfikuje zgłoszenie i najpóźniej w ciągu 14 dni przekazuje je organowi właściwemu do podjęcia działań następczych (art. 32 ust. 2).

✓ CO Z TEGO WYNIKA

Sprawny kanał wewnętrzny leży w interesie pracodawcy. Jeśli pracownicy mu ufają, firma dowiaduje się o problemie pierwsza i może go naprawić, zanim zajmie się nim organ publiczny.

Jak połączyć obie procedury



Firmy od 50 osób będą miały najpóźniej od maja 2027 r. dwie obowiązkowe procedury zgłoszeń. Naturalny odruch to scałać je w jeden dokument. Da się to zrobić, pod warunkiem że wspólne są kanały i obsługa, a odrębne — zasady, które przepisy określają inaczej.

7.1. Czym się różnią

Element	Polityka antymobbingowa (KP)	Procedura zgłoszeń wewnętrznych (ustawa o sygnalistach)
Próg	10 pracowników	50 osób wykonujących pracę zarobkową, liczonych w etatach
Zakres	godność, dobra osobiste, równe traktowanie, dyskryminacja, mobbing	naruszenia w 17 dziedzinach z art. 3 ust. 1 plus opcjonalnie regulacje wewnętrzne
Tryb ustalenia	uzgodnienie ze związkami lub przedstawicielami, 30 dni	konsultacje od 5 do 10 dni
Wejście w życie	2 tygodnie od podania do wiadomości	7 dni od podania do wiadomości
Terminy ustawowe	brak — określa regulamin	7 dni na potwierdzenie, maks. 3 miesiące na informację zwrotną
Rejestr	brak ustawowego wymogu	obowiązkowy, 7 elementów, 3 lata przechowywania
Ochrona zgłaszającego	art. 18 ^{3e} KP — zadośćuczynienie min. 1 × minimalne wynagrodzenie	art. 12 i 14 — ciężar dowodu na pracodawcy, odszkodowanie min. przeciętne wynagrodzenie, sankcje karne

7.2. Trzy modele do wyboru

→ MODEL 1 – DWA OSOBNE DOKUMENTY

Najprostszy prawnie. Sprawdza się w firmach, w których zgłoszenia sygnalistów obsługuje podmiot zewnętrzny, a skargi na mobbing — wewnętrzna komisja.

→ MODEL 2 – WSPÓLNY KANAŁ, DWA TRYBY

Jedna skrzynka, formularz i osoba przyjmująca. Na etapie oceny wstępnej zgłoszenie trafia do trybu „sygnalista” albo „polityka antymobbingowa”, z odpowiednimi terminami. Najczęściej wybierany.

→ MODEL 3 – JEDNA PROCEDURA ROZSZERZONA

Procedura zgłoszeń wewnętrznych obejmuje przez art. 3 ust. 2 także naruszenia polityki antymobbingowej. Wszystkie zgłoszenia mają terminy 7 dni i 3 miesiące oraz trafiają do rejestru. Najwyższy standard, ale też największe obciążenie organizacyjne.

✓ REKOMENDACJA

Niezależnie od modelu stosuj do wszystkich zgłoszeń standard wyższy: potwierdzenie w 7 dni, rejestr, pisemne upoważnienia dla osób przyjmujących zgłoszenia i zakaz niekorzystnego traktowania osoby zgłaszającej. Jeden standard jest prostszy do przeszkolenia niż dwa.

⚠ PUŁAPKA

Jeśli pracownik zgłasza mobbing, a przy okazji ujawnia np. nieprawidłowości w przetwarzaniu danych osobowych, ta druga część jest zgłoszeniem w rozumieniu ustawy o ochronie sygnalistów — z pełną ochroną i terminami. Osoba przyjmująca zgłoszenia musi umieć rozdzielić wątki.

💡 PRZYKŁAD Z PRAKTYKI

Firma usługowa, 38 pracowników i 15 zleceńbiorców

Firma zatrudnia 38 pracowników na pełnych etatach i współpracuje z 15 zleceńbiorcami, którzy nikogo nie zatrudniają. Przekracza więc próg 50 osób z ustawy o sygnalistach, ale nie ma obowiązkowego regulaminu pracy, bo zatrudnia mniej niż 50 pracowników. Wybiera model 2: jeden formularz zgłoszeń prowadzony przez dział kadr, odrębny regulamin antymobbingowy uzgodniony z przedstawicielami pracowników i procedurę zgłoszeń wewnętrznych skonsultowaną w ciągu 7 dni. Rejestr prowadzi dla wszystkich zgłoszeń, a zgłoszenia mobbingowe przekazuje po ocenie wstępnej trzyosobowej komisji.

Checklista wdrożenia



Poniższy plan zakłada start prac jesienią 2026 r. i domknięcie wszystkiego przed 5 maja 2027 r.

DO 5 LISTOPADA 2026 R. — PRZED WEJŚCIEM W ŻYCIE NOWEJ DEFINICJI

- ☐ Przeszkolenie kadry kierowniczej z nowej definicji mobbingu i katalogu przejawów
- ☐ Przegląd trwających konfliktów — nowe przepisy obejmą nękanie, które trwa po 5 listopada
- ☐ Sprawdzenie, czy firma przekracza próg 50 osób z ustawy o sygnalistach (stan na 1 lipca 2026 r.)
- ☐ Jeśli tak — weryfikacja istniejącej procedury zgłoszeń wewnętrznych i rejestru
- ☐ Wybór modelu: dwa dokumenty, wspólny kanał albo jedna procedura rozszerzona

OD LISTOPADA 2026 R. DO POŁOWY MARCA 2027 R. — PROJEKT POLITYKI

- ☐ Diagnoza: rotacja, absencja i skargi w podziale na zespoły
- ☐ Projekt dokumentu obejmujący cztery obszary z art. 94^{3a} KP
- ☐ Określenie częstotliwości działań prewencyjnych
- ☐ Kanały zgłoszeń, w tym kanał omijający przełożonego
- ☐ Skład komisji, zastępcy i zasady wyłączenia
- ☐ Terminy postępowania wyjaśniającego i wzory protokołów
- ☐ Pisemne upoważnienia i zobowiązania do poufności dla członków komisji

OD POŁOWY MARCA DO 5 MAJA 2027 R. — UZGODNIENIE I WDROŻENIE

- ☐ Przedstawienie projektu związkom zawodowym albo przedstawicielom pracowników
- ☐ Uzgodnienia w terminie 30 dni albo ustalenie treści przez pracodawcę
- ☐ Podanie regulaminu do wiadomości pracowników — wchodzi w życie po 2 tygodniach
- ☐ Potwierdzenie zapoznania się przez każdego pracownika, dołączone do akt osobowych
- ☐ Dopisanie zapoznania z regulaminem do procesu przyjęcia nowego pracownika
- ☐ Pierwsze szkolenie dla wszystkich pracowników

NA STAŁE — UTRZYMANIE PROCEDUR

- ☐ Szkolenia z częstotliwością wpisaną do regulaminu
- ☐ Coroczny przegląd rejestru zgłoszeń i czasu ich rozpatrywania
- ☐ Kontrola progu 50 osób według stanu na 1 stycznia i 1 lipca
- ☐ Aktualizacja kwot w materiałach po każdej zmianie minimalnego wynagrodzenia
- ☐ Przegląd dokumentów po zmianach przepisów albo po każdej sprawie, która ujawniła lukę

Część tych punktów opiera się na danych, które firma już ma. Absencja, nadgodziny, grafiki i decyzje urlopowe w podziale na zespoły to wczesny sygnał problemów, zanim ktokolwiek złoży skargę. Jeśli prowadzisz ewidencję w RCPonline, raporty w podziale na działy przygotujesz bez ręcznego zestawiania arkuszy.

ZAPAMIĘTAJ

Kwoty minimalne w polityce i materiałach szkoleniowych zapisuj jako wielokrotność płacy minimalnej, a nie w złotych. Płaca minimalna zmienia się co roku, a przepis odwołuje się do jej aktualnej wysokości.

Najczęściej zadawane pytania

Od kiedy obowiązuje nowa definicja mobbingu?

Od 5 listopada 2026 r. Ustawa z 19 czerwca 2026 r. została ogłoszona w Dzienniku Ustaw 4 sierpnia 2026 r. (poz. 1046) i wchodzi w życie po upływie 3 miesięcy od ogłoszenia. Nowe przepisy stosuje się także do nękania, które rozpoczęło się wcześniej i trwało po tej dacie.

Którzy pracodawcy muszą mieć politykę antymobbingową?

Zatrudniający co najmniej 10 pracowników. Muszą określić reguły, procedury i częstotliwość działań przeciwdziałających naruszaniu godności i dóbr osobistych, nierównemu traktowaniu, dyskryminacji i mobbingowi — w układzie zbiorowym, regulaminie pracy albo odrębnym regulaminie (art. 94^{3a} KP). Termin: do 5 maja 2027 r.

Ile wynosi minimalne zadośćuczynienie za mobbing?

Sześciokrotność minimalnego wynagrodzenia: 28 836 zł przy płacy minimalnej 4 806 zł obowiązującej w 2026 r. i 29 700 zł przy płacy minimalnej 4 950 zł od 1 stycznia 2027 r. Sąd może zasądzić więcej.

Czy mała firma musi mieć procedurę dla sygnalistów?

Tylko wtedy, gdy według stanu na 1 stycznia lub 1 lipca pracuje na jej rzecz zarobkowo co najmniej 50 osób, liczonych w etatach wraz ze zleceniobiorcami, którzy nikogo nie zatrudniają. Mniejsze firmy mogą wprowadzić procedurę dobrowolnie; wyjątkiem są m.in. podmioty z sektora finansowego.

Czy mobbing można zgłaszać w kanale dla sygnalistów?

Mobbing nie należy do dziedzin z art. 3 ust. 1 ustawy o ochronie sygnalistów. Pracodawca może jednak rozszerzyć procedurę zgłoszeń wewnętrznych o naruszenia regulacji wewnętrznych, w tym polityki antymobbingowej (art. 3 ust. 2). Do takich zgłoszeń nie stosuje się przepisów o zgłoszeniach zewnętrznych i ujawnieniu publicznym.

Jakie terminy obowiązują przy zgłoszeniu sygnalisty?

Potwierdzenie przyjęcia zgłoszenia w ciągu 7 dni od jego otrzymania i informacja zwrotna najpóźniej w ciągu 3 miesięcy od potwierdzenia. Jeśli potwierdzenia nie przekazano, 3 miesiące liczy się od upływu 7 dni od dokonania zgłoszenia.

Jak długo przechowuje się rejestr zgłoszeń wewnętrznych?

Przez 3 lata po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym zakończono działania następne lub postępowania zainicjowane tymi działaniami (art. 29 ust. 5 ustawy o ochronie sygnalistów).



ZRÓB Z TEJ WIEDZY SYSTEM

Dane zamiast wrażeń.

Wersja próbna bez karty płatniczej

RCPonline prowadzi ewidencję czasu pracy, grafiki i wnioski urlopowe z pełną historią zmian. Gdy zarzut dotyczy nierównego przydziału nadgodzin czy odmowy wolnego, masz twarde dane zamiast relacji z pamięci.

Sprawdź RCPonline

rcponline.pl