



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski

PRO HR

CZERWIEC 2026

TEMATY

Nowa definicja mobbingu - „uporczywe nękanie pracownika”

Pracodawca nie może przeglądać mediów społecznościowych pracownika, nawet jeżeli ma do nich dostęp na firmowym komputerze (pracownik się nie wylogował), a wchodząc tam na komputerze firmowym łamał zakaz obowiązujący w spółce

TRANSPARENTNOŚĆ WYNAGRODZEŃ – plan działania

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

NOWA DEFINICJA MOBBINGU - „UPORCZYWE NĘKANIE PRACOWNIKA”



dr Dominika Dörre-Kolasa
Partner

Uporczywość zdefiniowana jako zachowania powtarzalne, nawracające lub stałe. Wyłączono zachowania incydentalne – nawet jeśli naruszają dobra osobiste pracownika.

Nowelizacja z 19 czerwca 2026 r. wejdzie w życie 3 miesiące po ogłoszeniu (jeszcze nie wiadomo kiedy to będzie) i przewiduje 6 miesięcy na dostosowanie przepisów wewnętrznych (ZUZP/regulaminów pracy) lub wprowadzenie nowych regulaminów/procedur.

- Będzie katalog przykładowych przejawów mobbingu (upokarzanie, uwłaczanie, zastraszanie, nieuzasadniona krytyka, utrudnianie wykonywania pracy, izolowanie z zespołu itd.), pod warunkiem że przybierają postać uporczywego nękania.
- Mobbing to także nakazywanie lub zachęcanie innej osoby do podejmowania takich zachowań.
- Sprawcą może być pracodawca, przełożony, współpracownik, podwładny, inny pracownik, a także osoba świadcząca pracę na innej podstawie niż stosunek pracy (np. B2B, zleceniobiorca), działająca indywidualnie lub w grupie.
- Wyłączenie z pojęcia mobbingu uzasadnionych i właściwie wyrażonych zachowań – np. rozliczanie z pracy, krytyka.

Minimalne zadośćuczynienie - **sześciokrotność płacy minimalnej** .

Pracownik może dochodzić odszkodowania w wyższej kwocie.

Pracodawca, który wypłacił zadośćuczynienie lub odszkodowanie, może dochodzić od sprawcy wyrównania szkody – w wysokości odpowiadającej stopniowi winy tej osoby i pracodawcy w powstaniu szkody.

Pracodawca jest obowiązany **systematycznie przeciwdziałać mobbingowi**, w szczególności przez działania prewencyjne, wykrywanie mobbingu, właściwe reagowanie, działania naprawcze i wsparcie osób dotkniętych mobbingiem;

To samo dotyczy przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania.

Obowiązek ustanowienia odrębnego **regulaminu antymobbingowego** (lub ujęcia tego w układzie zbiorowym albo regulaminie pracy) dla pracodawców zatrudniających co najmniej **10 pracowników**.

Pracodawca musi określić w nim:

➤ reguły, procedury oraz częstotliwość działań w czterech obszarach:

- przeciwdziałanie naruszeniu godności i innych dóbr osobistych,
- przeciwdziałanie naruszeniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu,
- przeciwdziałanie dyskryminacji,
- przeciwdziałanie mobbingowi;

➤ tryb uzgadniania treści regulaminu:

- z wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, a gdy nie ma zgody – z reprezentatywnymi organizacjami zrzeszającymi co najmniej 5% załogi, z możliwością jednostronnego ustalenia treści po 30 dniach, z obowiązkiem uwzględnienia dotychczasowych ustaleń;
- przy braku związków – z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

**PRACODAWCA NIE MOŻE PRZEGLĄDAĆ MEDIÓW
SPOŁECZNOŚCIOWYCH PRACOWNIKA, NAWET
JEŻELI MA DO NICH DOSTĘP NA FIRMOWYM
KOMPUTERZE (PRACOWNIK SIĘ NIE
WYLOGOWAŁ), A WCHODZĄC TAM NA
KOMPUTERZE FIRMOWYM ŁAMAŁ ZAKAZ
OBOWIĄZUJĄCY W SPÓŁCE (WYROK NSA
Z 28 MAJA 2026 R.)**



Michalina Kaczmarczyk
Starszy Prawnik

Pracodawca podczas przygotowania komputera dla innego pracownika, przejrzał jego prywatne rozmowy na komunikatorach, wydrukował je i użył przeciwko byłemu pracownikowi oraz jego koledze z pracy.

UODO ukarał pracodawcę upomnieniem za naruszenie RODO.

Pracodawca odwołał się do sądu, próbując tłumaczyć, że prywatne wiadomości same pojawiły się na ekranie. Argumenty te nie przekonały sądu, który przesądził, że doszło do naruszenia przepisów o ochronie danych osobowych.

PAY TRANSPARENCY – ACTION PLAN



Katarzyna Wilczyk
Starszy Prawnik

Obowiązki	Action plan
<p>1. Wartościowanie stanowisk pracy i ustalenie kategorii pracowników</p>	<p>→ Przeprowadź wartościowanie stanowisk pracy z uwzględnieniem co najmniej podstawowych kryteriów: umiejętności, wysiłek, odpowiedzialność, warunki pracy.</p> <p>→ Uwaga kryteria wartościowania wymagają uzgodnienia ze związkiem zawodowym.</p> <p>→ Na podstawie wartościowania ustal kategorie pracowników.</p> <p>→ Uwaga kategorie pracowników wymagają konsultacji ze związkiem zawodowym</p>
<p>2. Tabela wynagrodzeń (zmiana regulaminów wynagradzania)</p>	<p>→ Przygotuj tabele wynagrodzeń zasadniczych.</p> <p>→ Zmień regulamin wynagrodzenia i dodaj tabelę.</p>
<p>3. Kryteria do ustalania wynagrodzeń / podwyżek</p>	<p>→ Zbierz stosowane przez Spółkę kryteria do ustalania wynagrodzeń / podwyżek.</p> <p>→ Określ miejsce udostępnienia pracownikom kryteriów, np. Intranet, regulamin wynagradzania.</p>
<p>4. Ustalenie które składniki wynagrodzenia / świadczenia związane z pracą należy uwzględnić na potrzeby nowych obowiązków</p>	<p>→ Zbierz wszystkie obowiązujące w Spółce składniki wynagrodzenia / świadczenia związane z pracą (pieniężne i niepieniężne) i zasady ich przyznawania.</p> <p>→ Ustal, które z nich należy uwzględnić w poziomie wynagrodzenia</p>
<p>5. Ustalenie zasad liczenia średniego poziomu wynagrodzenia</p>	<p>→ Ustal zasady liczenia średniego poziomu wynagrodzenia (rocznego i godzinowego, w tym z uwzględnieniem niepełnych etatów, zatrudnienia w trakcie roku i nieobecności).</p>
<p>6. Prawo pracowników do informacji o wynagrodzeniu</p>	<p>→ Ustal proces i przygotuj procedurę wnioskowania i udzielania informacji (np. kanał do składania wniosków, wyznaczenie osoby odpowiedzialnej za przygotowanie odpowiedzi, sposób przekazywania odpowiedzi itd.).</p> <p>→ Przygotuj wzór informacji udzielanej pracownikom.</p> <p>→ Ustal miejsce publikacji informacji dla pracowników o prawie do złożenia ww. wniosku (np. Intranet).</p>
<p>7. Luka Płacowa</p>	<p>→ Wybierz metodologię liczenia luki płacowej (rozważ skorzystanie z pomocy zewnętrznych doradców).</p> <p>→ Poinformuj związki zawodowe o wybranej metodologii.</p> <p>→ Policz lukę płacową jeszcze przed wejściem przepisów w życie.</p>
<p>8. Przedstawiciele pracowników – jeśli nie ma związków zawodowych</p>	<p>→ Możliwa (w przyszłości) konieczność rozszerzenia uprawnień przedstawicieli pracowników na potrzeby wspólnej oceny wynagrodzeń.</p> <p>→ Sprawdź na jaki cel wybrano przedstawicieli pracowników - zweryfikuj regulamin wyboru przedstawicieli pracowników.</p>
<p>9. Zasada jednego źródła</p>	<p>→ Do decyzji biznesowej: przekazanie prawa do ustalania wszystkich zasad dot. bonusów / oceniania przez Spółkę polską.</p>

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

„Związki zawodowe. Dialog. Obowiązki. Odpowiedzialność.”

W lipcu skupimy się na praktycznych aspektach funkcjonowania związków zawodowych w organizacji oraz relacjach pomiędzy pracodawcą a stroną związkową. To obszar, który wymaga nie tylko znajomości przepisów, ale także umiejętności prowadzenia dialogu społecznego i właściwego zarządzania obowiązkami wynikającymi z prawa pracy.

Ius Labors Poland Global HR Lawyers
Raczkowski

ZWIĄZKI ZAWODOWE

Dialog. Obowiązki. Odpowiedzialność.

Na tym skupimy się w lipcu!

Obecność organizacji związkowej wpływa na wiele procesów HR'owych i decyzji pracodawcy – od konsultacji indywidualnych spraw pracowniczych, przez zmiany organizacyjne, aż po negocjacje regulaminów i porozumień.

W lipcu skupimy się m.in. na:

- prawach i obowiązkach organizacji związkowych oraz działaczy związkowych,
- obowiązkach pracodawcy wobec związków zawodowych,
- zasadach konsultacji, opiniowania i uzgadniania decyzji z organizacją związkową,
- szczególnej ochronie działaczy związkowych i jej praktycznych konsekwencjach,
- reprezentatywności związków zawodowych i jej wpływie na uprawnienia organizacji,
- najczęstszych błędach popełnianych przez pracodawców we współpracy ze związkami zawodowymi.

Przyjrzymy się również praktycznym zagadnieniom, takim jak:

- dostęp związku zawodowego do informacji poufnych pracodawcy,
- fundusz świadczeń socjalnych a rola związku zawodowego,
- związki zawodowe a zmiany organizacyjne, zwolnienia grupowe i restrukturyzacje,
- prowadzenie sporów zbiorowych i obowiązki stron dialogu społecznego,
- granice uprawnień organizacji związkowej w codziennym funkcjonowaniu przedsiębiorstwa.

Zachęcamy do śledzenia naszego [profilu na LinkedIn](#) – będziemy dzielić się praktycznymi wskazówkami. Czekamy również na pytania i komentarze.

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

SZKOLENIE | Współpraca z organizacją związkową/przedstawicielami pracowników w obszarze BHP

Szkolenie przeznaczone jest dla pracodawców, osób kierujących pracownikami, pracowników służby bhp i pracowników działu HR.



ius Laboris Poland Global HR Lawyers
Raczkowski

Szkolenie płatne

**WSPÓLPRACA
Z ORGANIZACJĄ
ZWIĄZKOWĄ /
PRZEDSTAWICIELAMI
PRACOWNIKÓW
W OBSZARZE BHP**

9 lipca
godz. 10:00-13:00

Monika Czekanowicz

Czego uczestnicy dowiedzą się ze szkolenia?

- Poznają uprawnienia związków zawodowych w obszarze BHP.
- Dowiedzą się, jak zgłaszać i usuwać nieprawidłowości BHP.
- Zrozumieją zasady kontroli i badań stanu BHP.
- Poznają zasady działania Komisji BHP i wyboru przedstawicieli.
- Dowiedzą się, jak funkcjonuje Społeczna Inspekcja Pracy.

Rejestracja w [LINKU](#)

TERMIN: 9 lipca, godz. 10:00-13:00

SZKOLENIE | Mobbing i dyskryminacja w miejscu pracy – skutki zmian legislacyjnych i praktyka stosowania prawa

19 czerwca Sejm przegłosował nowelizację przepisów dotyczących mobbingu i dyskryminacji. Teraz ustawą zajmie się Senat.



ius Laboris Poland Global HR Lawyers
Raczkowski

Szkolenie płatne

**MOBBING I DISKRYMINACJA
W MIEJSCU PRACY – SKUTKI
ZMIAN LEGISLACYJNYCH
I PRAKTYKA STOSOWANIA
PRAWA**

8 września
godz. 10:00-13:00

Marta Kosakowska-Tomczyk

Nowe przepisy to nowe obowiązki dla pracodawców i działów HR, które należy dobrze wdrożyć do organizacji, ale również bardzo ważny czas, by przypomnieć sobie o dotychczasowych i nadal obowiązujących zasadach związanych z przeciwdziałaniem nieprawidłowym zachowaniom.

Czego uczestnicy dowiedzą się ze szkolenia?

Uczestnicy warsztatu nabędą praktyczną wiedzę, m.in. w zakresie tego co zmienić w swoich wewnętrznych regulacjach, jak dokonać niezbędnych uzgodnień ze stroną społeczną, jakie działania i środki prewencyjne wdrażać w swoich organizacjach, jak prowadzić postępowania wyjaśniające by uniknąć zarzutów o brak reakcji albo traktowanie sprawy powierzchownie.

Rejestracja w [LINKU](#)

TERMIN: 8 września, godz. 10:00-13:00

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

WARSZTATY | Warsztaty z wartościowania stanowisk pracy

Zapraszamy na praktyczne warsztaty dotyczące wartościowania stanowisk pracy wg metodologii analityczno-punktowej wskazanej przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.



Celem warsztatów jest przekazanie praktycznych zasad i wskazówek pozwalających przeprowadzić samodzielnie proces wartościowania stanowisk pracy w Państwa organizacji. Podczas warsztatów będziemy korzystali z narzędzia do wartościowania stanowisk pracy przygotowanego przez Ministerstwo. Będziemy szczegółowo omawiali to narzędzie prezentując przygotowane przykłady (dla firm o trzech różnych profilach działalności).

Szczegóły w [LINKU](#)

TERMINY: 23 września, 14 października, 4 listopada

WYDARZENIE

Compliance Day 2026 już 1 października 2026. Koniecznie zapisz tę datę!



To już 10. edycja naszego flagowego wydarzenia i zapowiada się wyjątkowo.

Jesienią spotkamy się ponownie na Compliance Day, jednym z najważniejszych wydarzeń branżowych w Polsce.

Dlaczego warto zapisać tę datę już teraz?

Bo Compliance Day to:

- ekspercka wiedza i praktyczne spojrzenie na compliance,
- inspirujące dyskusje o realnych wyzwaniach,
- networking z liderami i praktykami rynku.

Jeśli compliance jest częścią Twojej codziennej pracy – tego dnia nie może Cię zabraknąć.

Zapisy ruszą wkrótce. Stay tuned!

obserwuj nas



skontaktuj się z nami



www.raczkowski.eu

The PRO HR Newsletter does not contain any legal opinions and cannot be treated as their source. To obtain legal advice about a relevant subject, please contact us at the following address: office@raczkowski.eu.

Copyright © 2026: Raczkowski sp.k.