Mokrzeszów, 9 listopada 2026

KOMUNIKAT DYREKTORA SZKOŁY

Dotyczy: Wejścia w życie nowej definicji mobbingu oraz zaktualizowanych zasad przeciwdziałania niepożądanym zachowaniom w miejscu pracy

Działając na podstawie art. 94³ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2026 r. poz. 1245 z późn. zm.), Dyrekcja Szkoły informuje wszystkich pracowników o zmianach w przepisach prawa pracy, które weszły w życie z dniem **5 listopada 2026 r.**

1. Nowa definicja mobbingu (art. 94³ § 2–3 Kodeksu pracy)

Zgodnie z nowym brzmieniem przepisów:

- **Mobbing oznacza zachowania polegające na uporczywym nękaniu pracownika** (art. 94³ § 2 Kodeksu pracy).
- **Uporczywość nękania** polega na tym, że ma ono charakter powtarzalny, nawracający lub stały.
- Zachowania **incydentalne (jednorazowe)** nie stanowią mobbingu, nawet jeżeli naruszają dobra osobiste pracownika (w takich przypadkach stosuje się odrębne zasady ochrony dóbr osobistych).
- Mobbingiem są również zachowania, których celem nie było uporczywe nękanie, jak również nakazywanie takich zachowań lub zachęcanie do nich (art. 94³ § 6 i § 7 Kodeksu pracy).

2. Przykładowe przejawy mobbingu (art. 94³ § 4 Kodeksu pracy)

Ustawodawca wprowadził ustawowy katalog zachowań stanowiących mobbing, gdy przyjmują one postać uporczywego nękania. Należą do nich w szczególności:

1. Upokarzanie, uwłaczanie, zastraszanie.
2. Zaniżanie oceny przydatności zawodowej pracownika.
3. Nieuzasadniona krytyka, poniżanie lub ośmieszanie pracownika.
4. Utrudnianie funkcjonowania w środowisku pracy (w tym utrudnianie osiągania efektów pracy, wykonywania zadań, korzystania z kompetencji, komunikacji ze współpracownikami lub dostępu do informacji).
5. Izolowanie pracownika lub eliminowanie go z zespołu.

Zespół Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego
im. W. Witosa w Mokrzeszowie
Mokrzeszów 111, 58-160 Świebodzice
tel. 748508736
https://www.mokrzeszow.edu.pl
e-mail: szkola@mokrzeszow.edu.pl

Uwaga: Zgodnie z art. 94³ § 9 Kodeksu pracy za mobbing nie uznaje się uzasadnionych i wyrażonych we właściwej formie zachowań wobec pracownika, w szczególności rozliczania z powierzonej pracy lub jej krytyki.

3. Szeroki zakres podmiotowy sprawców (art. 94³ § 8 Kodeksu pracy)

Zachowania stanowiące mobbing mogą pochodzić od dyrekcji, bezpośrednich przełożonych, współpracowników na stanowiskach równorzędnych, podwładnych, a także osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy (np. umów cywilnoprawnych) – zarówno od pojedynczych osób, jak i grup osób.

4. Działania Pracodawcy (art. 94³ § 1 Kodeksu pracy)

Szkoła realizuje ustawowy obowiązek systematycznego przeciwdziałania mobbingowi poprzez prowadzenie działań prewencyjnych, wykrywanie nieprawidłowości, właściwe reagowanie oraz udzielanie wsparcia osobom dotkniętym takimi zachowaniami.

Trwają prace nad dostosowaniem wewnętrznych procedur i regulaminu przeciwdziałania mobbingowi oraz dyskryminacji. Szczegółowe zasady zgłaszania incydentów zostaną przedstawione pracownikom w trybie przewidzianym przepisami.

Podstawa prawna:

- *Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 1245 z późn. zm. – ze zmianami obowiązującymi od 5 listopada 2026 r.)*