PROTOKÓŁ KOMISJI ANTYMOBBINGOWEJ

z rozpatrzenia zgłoszenia mobbingu, dyskryminacji lub naruszenia godności (regulamin z art. 94³ᵃ Kodeksu pracy)

Pracodawca *nazwa, adres*		**Podstawa** *regulamin z dnia, § ...*	
Numer zgłoszenia w rejestrze		**Data przyjęcia zgłoszenia**	

1. Sprawa

Zgłaszający *imię, nazwisko, stanowisko; osoba dotknięta albo świadek*		**Osoba dotknięta (gdy zgłasza świadek)**	
Osoba lub osoby wskazane *imię, nazwisko, funkcja, firma*		**Budowa, brygada, miejsce zdarzeń**	

☐ mobbing (art. 94³ KP)

☐ dyskryminacja lub molestowanie (art. 18³ᵃ KP)

☐ naruszenie godności lub innych dóbr osobistych (art. 94 pkt 2c KP)

☐ niekorzystne traktowanie za skorzystanie z uprawnień lub wsparcie innego pracownika (art. 18³ᵉ KP)

2. Skład komisji i bezstronność

Imię i nazwisko	Funkcja w komisji	Kogo reprezentuje	Oświadczenie o bezstronności (podpis)

Członek komisji oświadcza podpisem, że nie jest zgłaszającym ani osobą wskazaną, nie jest ich przełożonym ani podwładnym i nie pozostaje z nimi w relacji budzącej wątpliwość co do bezstronności. Członek, który takiego oświadczenia nie może złożyć, zostaje wyłączony i zastąpiony według regulaminu.

3. Przebieg

Data	Czynność (posiedzenie, wysłuchanie, oględziny dokumentów)	Osoby obecne	Załącznik nr

Dokumenty i dowody obejrzane przez komisję (grafiki, polecenia, przydziały pracy, wiadomości, wpisy z narad, dokumentacja medyczna)

4. Ocena zachowań (art. 94³ KP w brzmieniu od 5 listopada 2026 r.)

Pytanie	Tak / nie	Uzasadnienie z odwołaniem do zdarzeń
Czy zachowania były powtarzalne, nawracające lub stałe? (§ 2–3; zachowania incydentalne nie są mobbingiem)		
Czy pasują do przejawów z § 4 (upokarzanie, uwłaczanie, zastraszanie, zaniżanie oceny przydatności, nieuzasadniona krytyka, poniżanie, ośmieszanie, utrudnianie pracy, izolowanie z zespołu)?		
Od kogo pochodziły: pracodawca, przełożony, osoba na równorzędnym stanowisku, podwładny, inny pracownik, osoba na innej podstawie niż stosunek pracy, grupa osób? (§ 8)		
Czy ktoś nakazywał takie zachowania albo do nich zachęcał? (§ 6)		
Czy było to uzasadnione rozliczanie z pracy lub krytyka wyrażona we właściwej formie? (§ 9)		

Za mobbing uważa się także zachowania, których celem nie było uporczywe nękanie (§ 7). Ocena jest zindywidualizowana i uwzględnia rodzaj zachowań i sytuację pracownika (§ 10). Przepisy w nowym brzmieniu stosuje się także do nękania, które zaczęło się przed 5 listopada 2026 r. i trwało po tym dniu (art. 3 ustawy z 19 czerwca 2026 r., Dz.U. 2026 poz. 1046). W sprawie o naruszenie zasady równego traktowania osoba zarzucająca naruszenie je uprawdopodobnia, a pracodawca wykazuje, że go nie naruszył (art. 18³f KP).

Ustalenia komisji: co się wydarzyło, kiedy, kto uczestniczył; które zdarzenia potwierdzono, a których nie

5. Wynik (zaznacz jeden)

- ☐ mobbing stwierdzony (art. 94³ § 2–8 KP)
- ☐ mobbingu nie stwierdzono, ale doszło do naruszenia godności lub innych dóbr osobistych (art. 94 pkt 2c KP)
- ☐ stwierdzono dyskryminację lub molestowanie (art. 18³a KP)
- ☐ naruszenia nie stwierdzono

6. Zalecenia dla pracodawcy

Działanie naprawcze lub wsparcie	Kto wykonuje	Termin
zmiana organizacji pracy, brygady lub budowy osoby wskazanej		
rozmowa i pouczenie; kara porządkowa, gdy zachowanie narusza ustaloną organizację i porządek w procesie pracy (art. 108 § 1 KP)		
wsparcie osoby dotkniętej (np. konsultacja psychologiczna, zmiana brygady tylko na jej wniosek)		
szkolenie osób kierujących: kierownik budowy, kierownik robót, majster, brygadzista		
informacja dla zgłaszającego i świadków o ochronie przed niekorzystnym traktowaniem (art. 18³e § 1 i 3 KP)		

Przewodniczący komisji	Członek komisji	Członek komisji

Zdanie odrębne (członek komisji, uzasadnienie)

Protokół przekazano pracodawcy *data, podpis*		Informację o wyniku przekazano stronom *data, forma*	

Załącznik. Protokół wysłuchania

Numer zgłoszenia		**Data, godzina i miejsce wysłuchania**	
Wysłuchany *imię, nazwisko, stanowisko*		**Rola** *zgłaszający / osoba wskazana / świadek*	
Wysłuchujący *członkowie komisji*		**Osoba towarzysząca** *jeśli regulamin dopuszcza*	

Wysłuchanego poinformowano o poufności sprawy i o tym, że skorzystanie z uprawnień oraz wsparcie innego pracownika nie może być podstawą niekorzystnego traktowania (art. 18^{3e} KP).

Lp.	Pytanie komisji	Odpowiedź wysłuchanego
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		

Dokumenty przekazane przez wysłuchanego

Wysłuchany (podpis) ..... Członkowie komisji (podpisy) .....

Kodeks pracy nie wymaga komisji antymobbingowej i nie podaje wzoru protokołu. Skład komisji, terminy rozpatrzenia, wyniki i zalecenia ustala pracodawca w regulaminie z art. 94^{3a} § 1 KP. Pracownik, który doznał mobbingu, może dochodzić od pracodawcy zadośćuczynienia nie niższego niż sześciokrotność minimalnego wynagrodzenia lub odszkodowania (art. 94^{3} § 11), a pracodawca może dochodzić wyrównania od osoby, od której pochodziły zachowania (§ 12).