# HR IN THE KNOW 12/2026

## Zmiany w przepisach dotyczących mobbingu i dyskryminacji weszły w życie - odpowiadamy na najważniejsze pytania



MONIKA KRZYSZKOWSKA
Partner
Kierująca Praktyką Prawa Pracy
Mob: +48 605 125 344
monika.krzyszkowska@aglaw.com

### LISTOPAD 2026

5 listopada 2026 r. weszła w życie ustawa z dnia 19 czerwca 2026 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy – Kodeks postępowania cywilnego, która istotnie zmienia dotychczasowe przepisy dotyczące mobbingu i dyskryminacji. Co te zmiany oznaczają dla pracodawców? Wyjaśniamy, jak rozumieć nowe obowiązki, jakie mają znaczenie w praktyce i na co warto zwrócić szczególną uwagę. Szczegółowo opisywaliśmy je w naszych wcześniejszych alertach..

W pigułce: co się zmienia?

Dotychczas pracodawcy mieli obowiązek przeciwdziałać niepożądanym zachowaniom w miejscu pracy, zwłaszcza mobbingowi. Przepisy nie wskazywały jednak jasno, jakie działania powinni podejmować ani jak realizować ten obowiązek w praktyce.

Nowe przepisy wprowadzają bardziej konkretne wymagania wobec pracodawców:

- Przede wszystkim, wyraźnie wskazują, że obowiązek ten nie ogranicza się do przeciwdziałania mobbingowi: obejmuje również wszelkie przejawy nierównego traktowania i dyskryminacji w zatrudnieniu, a także naruszenia godności oraz innych dóbr osobistych pracownika; dotyczy to w szczególności zachowań odnoszących się do zdrowia pracownika, jego sfery osobistej i reputacji, komunikacji w miejscu pracy, pozycji w zespole, efektów pracy i jej oceny, a także statusu zawodowego oraz kwalifikacji.

- Po drugie, wskazują pięć kluczowych obszarów, w których pracodawcy muszą działać i wdrożyć konkretne środki: zapobieganie niepożądanym zachowaniom, ich wykrywanie, odpowiednie reagowanie, podejmowanie działań naprawczych oraz wspieranie osób dotkniętych takimi zachowaniami.

- Po trzecie, formalizuje procedury: pracodawca zatrudniający co najmniej 10 pracowników ustala reguły, procedury oraz częstotliwość działań w obszarach przeciwdziałania w regulaminie, regulaminie pracy lub układzie zbiorowym pracy – oraz wprowadza zgodnie z obowiązującymi wymogami.

- Po czwarte, zwiększają rolę pracowników: przed wprowadzeniem regulaminów pracodawcy będą musieli skonsultować je ze związkami zawodowymi, a jeśli u pracodawcy nie działają związki zawodowe, konsultacje odbędą się z przedstawicielami pracowników, zgodnie z procedurą określoną w ustawie.

- A co szczególnie istotne, nowelizacja modyfikuje ustawową definicję mobbingu, nadając jej bardziej zwięzły, elastyczny i pojemny charakter. Pozwala to objąć nią szerszy katalog niepożądanych zachowań, co było jednym z głównych założeń przyświecających wprowadzeniu zmian w celu zwiększenia ochrony pracowników i umożliwienia im łatwiejszego dochodzenia roszczeń.

- Precyzuje, że pracownik, który doznał mobbingu, ma prawo dochodzić od pracodawcy zadośćuczynienia w wysokości nieniższej niż sześciokrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, lub dochodzić odszkodowania od pracodawcy. Wprowadza zasady, zgodnie z którą w przypadku powtarzających się naruszeń zasady równego traktowania w zatrudnieniu wobec tej samej osoby odszkodowanie powinno być nieniższe niż trzykrotność minimalnego wynagrodzenia.

- Sąd nie może oddalić roszczenia o zadośćuczynienie lub odszkodowanie z tytułu naruszenia dóbr osobistych, nierównego traktowania lub mobbingu tylko dlatego, że pracownik powołał się na niewłaściwą podstawę prawną. Jeżeli ustalone okoliczności sprawy uzasadniają roszczenie na innej podstawie prawnej, sąd musi ją uwzględnić.

ADDLESHAW GODDARD

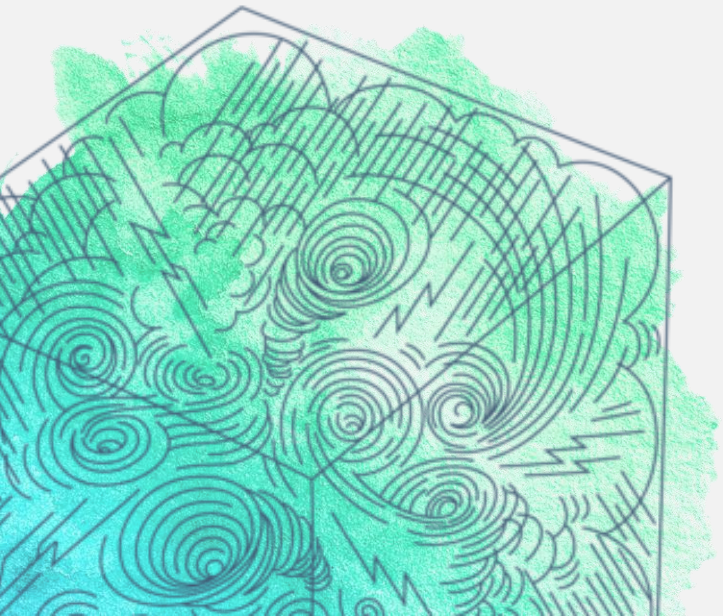
### Czy zmiany dotyczą wszystkich pracodawców czy tylko tych zatrudniających co najmniej 10 pracowników?

Nowe przepisy dotyczą wszystkich pracodawców — przede wszystkim w zakresie obowiązków opisanych w punktach (1) i (2) powyżej. Osiągnięcie progu 10 pracowników uruchamia natomiast dodatkowy wymóg wprowadzenia określonych postanowień do regulaminu, regulaminu pracy lub układu zbiorowego pracy oraz przeprowadzenia konsultacji ze związkami zawodowymi lub przedstawicielami pracowników. Także mniejszym pracodawcom rekomendujemy spisanie zasad i procedur realizacji obowiązkowych działań. Choć nie muszą wprowadzać takich regulacji, ich przyjęcie ułatwi ich stosowanie w praktyce oraz będzie stanowić lepsze zabezpieczenie w przypadku roszczeń.

### Jak w praktyce należy realizować nowe obowiązki?

Konieczna jest analiza dotychczas przyjętych rozwiązań pod kątem ich skuteczności i kompleksowości. Samo wdrożenie procedury wyjaśniającej czy przyjęcie polityki przeciwdziałania zachowaniom niepożądanym nie jest wystarczające. Niezbędne jest stworzenie przez każdego pracodawcę spójnego systemu działań służących zapobieganiu mobbingowi, nierównemu traktowaniu i dyskryminacji w zatrudnieniu, a także naruszeniom godności i innych dóbr osobistych pracowników.

System ten powinien obejmować cały cykl działań: prewencję, wykrywanie nieprawidłowości, właściwe reagowanie na zgłoszenia, podejmowanie działań naprawczych oraz zapewnianie wsparcia osobom dotkniętym zachowaniami niepożądanymi. Jego skuteczność wymaga jasnego określenia odpowiedzialności, zapewnienia odpowiednich zasobów oraz regularnego monitorowania i oceny przyjętych rozwiązań. Chodzi zatem o trwały, rzeczywiście funkcjonujący mechanizm ochrony pracowników, a nie o jednorazowe działania czy samo formalne przyjęcie regulacji wewnętrznych.



### Czy sama polityka antymobbingowa będzie wystarczająca? Czy procedury korporacyjne obejmujące również polskie spółki spełnią nowe wymogi?

Nie. Dotychczasowe polityki, regulaminy czy procedury nie będą wystarczające. Nowe przepisy rozszerzają zakres wymaganych działań o przeciwdziałanie nierównemu traktowaniu, dyskryminacji oraz naruszeniom godności i innych dóbr osobistych pracownika. Przewidują również pełny cykl działań: od prewencji i wykrywania nieprawidłowości, przez reagowanie i działania naprawcze, po wsparcie osób dotkniętych niepożądanymi zachowaniami. Nowelizacja wprowadza także nowe definicje oraz określa tryb przyjmowania regulaminu. Samo objęcie polskich spółek międzynarodowymi politykami korporacyjnymi zatem nie będzie wystarczające. Konieczna jest realizacja wymaganych działań przez lokalnych pracodawców. Dostosowanie do nowych obowiązków może wymagać aktualizacji istniejących dokumentów lub przyjęcia nowych regulacji, a przede wszystkim ich skutecznego wdrożenia.

### Czy konsultacje regulaminu można przeprowadzić z dotychczas wybranymi przedstawicielami pracowników u pracodawcy?

W pierwszej kolejności należy zweryfikować ich umocowanie. Może się bowiem okazać, co jest wysoce prawdopodobne, że nie są oni uprawnieni do konsultowania tego rodzaju regulaminu. W takim przypadku konieczne będzie wyłonienie, zazwyczaj w drodze wyborów, nowej reprezentacji pracowników dedykowanej do przeprowadzenia konsultacji regulaminu lub rozszerzenie uprawnień dotychczasowych.

### Do kiedy pracodawcy powinni dostosować się do nowych wymogów? Jak należy rozumieć sześciomiesięczny okres przejściowy i czy z chwilą jego upływu wszystkie wymagane rozwiązania powinny być już w pełni wdrożone?

Od 5 listopada 2026 r. obowiązki wynikające z nowelizacji obejmują wszystkich pracodawców. Od tej daty obowiązuje również nowa definicja mobbingu, a pracownicy mogą dochodzić związanych z nim roszczeń na uproszczonych zasadach. Nowe przepisy mają również zastosowanie do zachowań polegających na wielokrotnym naruszeniu wobec pracownika zasady równego traktowania w zatrudnieniu czy uporczywym nękaniu pracownika (mobbingu) które rozpoczęły się przed dniem ich wejścia w życie i trwają po dniu jej wejścia w życie.

Jednocześnie przewidziany jest sześciomiesięczny okres przejściowy do 5 maja 2027 r. na dostosowanie przez pracodawców regulamin pracy do wymagań określonych w nowych przepisach albo wydanie nowego regulaminu. Choć sześciomiesięczny okres przejściowy może wydawać się stosunkowo długi, należy pamiętać, że proces wdrożenia nowych regulacji będzie wymagał współpracy ze związkami zawodowymi, a w razie ich braku, z przedstawicielami pracowników. Czas niezbędny na przeprowadzenie tego procesu powinien zatem zostać odpowiednio uwzględniony w harmonogramie prac wdrożeniowych.

### Czy dotychczasowe orzecznictwo dotyczące mobbingu i dyskryminacji, w szczególności orzecznictwo Sądu Najwyższego, pozostanie aktualne w świetle nowych przepisów i jakie będzie miało znaczenie dla ich stosowania w praktyce?

Nowelizacja nie oznacza odejścia od zasad wypracowanych w dotychczasowym orzecznictwie. W znacznej mierze zachowają one aktualność, choć będą stosowane w nowych ramach prawnych. Do części dotychczasowego dorobku orzeczniczego trzeba będzie jednak podchodzić z większą ostrożnością, przede wszystkim ze względu na zmianę definicji mobbingu. Niektóre tezy orzecznicze, które dotychczas przemawiały za wykluczeniem mobbingu w konkretnej sprawie, mogą stracić na aktualności.

### Na czym w praktyce będzie polegał mechanizm regresu wobec sprawcy mobbingu?

Zgodnie z nowymi regulacjami pracodawca 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. Nowe przepisy nie precyzują jednak zasad, na jakich roszczenie regresowe powinno być dochodzone. W uzasadnieniu do projektu ustawy wskazano natomiast, że jeżeli zachowania stanowiące mobbing pochodzą od pracownika, zastosowanie powinny znaleźć zasady analogiczne do odpowiedzialności materialnej pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy. W przypadku gdy sprawcą mobbingu jest inna osoba, dochodzenie roszczenia regresowego powinno następować na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego. Realizacja przez pracodawcę obowiązków ustawowych, może mieć jednak kluczowe znaczenie dla możliwości realizacji roszczenia regresowego.

### Czy przestrzeganie nowych obowiązków znajdzie się pod lupą Państwowej Inspekcji Pracy? Czy pracodawcy powinni spodziewać się kontroli?

Państwowa Inspekcja Pracy jest uprawniona do kontrolowania przestrzegania przez pracodawców przepisów w tym zakresie. W zależności od ustaleń dokonanych w toku kontroli inspektor pracy może, w szczególności skierować do pracodawcy wystąpienie albo wydać polecenie usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości. Możliwości o charakterze sankcyjnym są jednak w tym zakresie ograniczone. Naruszenie obowiązków dotyczących przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji nie zostało bowiem objęte katalogiem wykroczeń przeciwko prawom pracownika zagrożonych karą grzywny. Państwowa Inspekcja Pracy już na początku bieżącego roku zapowiadała kontrole ukierunkowane na weryfikację realizacji przez pracodawców obowiązku przeciwdziałania mobbingowi oraz przestrzegania zasady równego traktowania w zakresie wynagradzania.

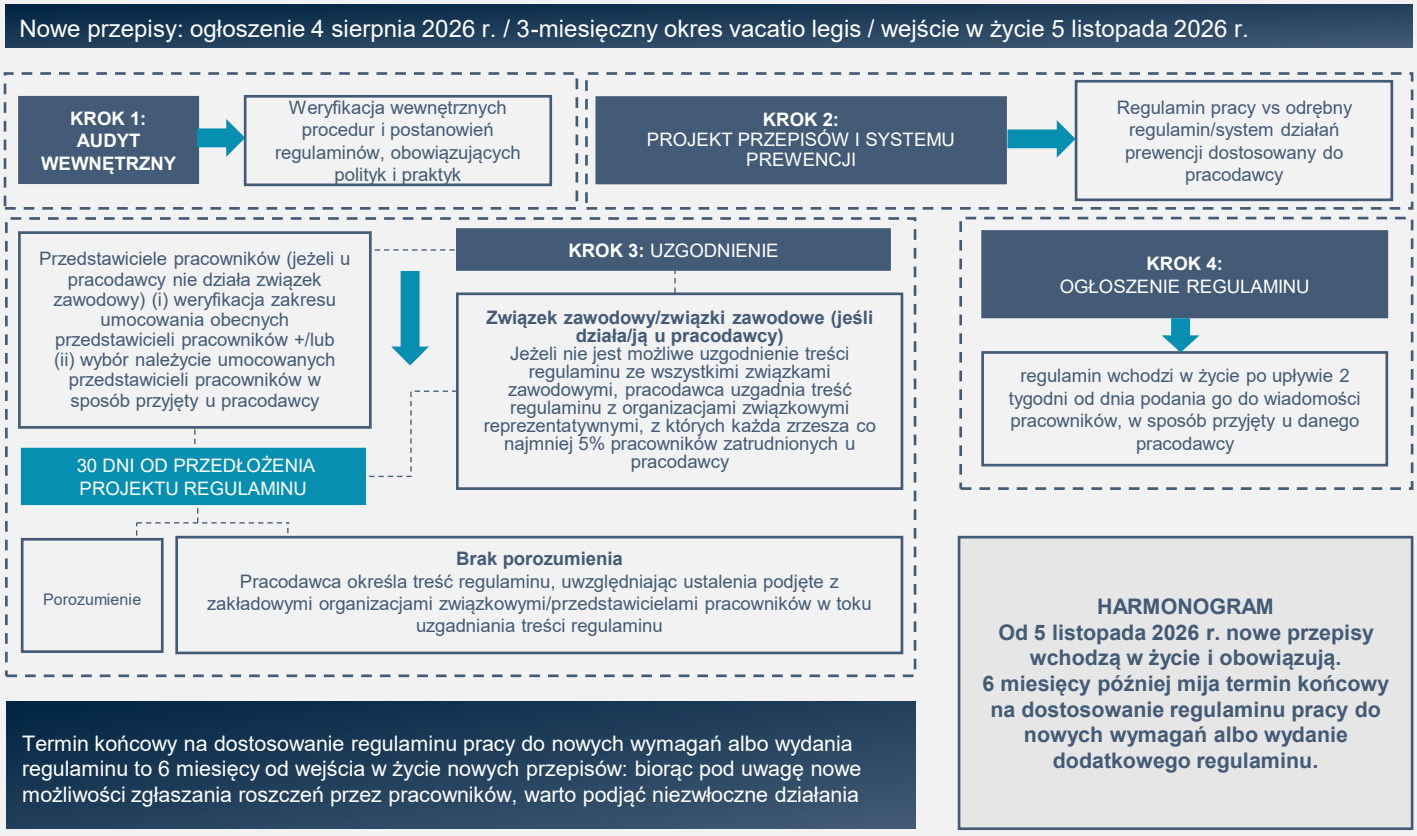
### Czy konieczna będzie zmiana również innych regulacji obowiązujących u pracodawcy?

Tak, choć nie wynika to wprost z przepisów. Nowelizacja, a w szczególności zmiana definicji mobbingu oraz wprowadzenie nowych pojęć w obszarze dyskryminacji, może wymagać aktualizacji dokumentów wewnętrznych odnoszących się do tych zagadnień. Pracodawca powinien zatem dokonać przeglądu obowiązujących regulacji wewnętrznych dotyczących niepożądanych zachowań w miejscu pracy oraz odpowiednio dostosować ich treść do nowych przepisów. W tym kontekście należy również pamiętać o art. 94¹ Kodeksu pracy, który zobowiązuje pracodawcę do udostępniania pracownikom tekstu przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy albo do zapewnienia pracownikom dostępu do tych przepisów w inny sposób przyjęty u danego pracodawcy. Informacja ta również będzie wymagała odpowiedniej aktualizacji.

### Jak zmienią się spory z pracownikami w sprawach dotyczących mobbingu?

Można spodziewać się, że zmiany postawią pracowników w korzystniejszej sytuacji procesowej w sprawach dotyczących mobbingu w związku z nową definicją oraz wprowadzonymi rozwiązaniami.

## JAK WPROWADZIĆ NOWE WEWNĘTRZNE REGULACJE?




## KONTAKT



MONIKA KRZYSZKOWSKA
Partner
Kierująca Praktyką Prawa Pracy
Mob: +48 605 125 344
monika.krzyszkowska@aglaw.com



ZOFIA JASIŃSKA
Associate
Mob: +48 605 571 701
zofia.jasinska@aglaw.com



addleshawgoddard.com

© Addleshaw Goddard LLP. Addleshaw Goddard is an international legal practice carried on by Addleshaw Goddard LLP and its associated entities. For further information about the Addleshaw Goddard group, including how we are regulated, please refer to the Legal Notices on our website. For information about how we process your personal data, please refer to the Privacy Notice on our website. This document is for general information only and is correct as at the publication date. It is not legal advice, it does not create a solicitor client relationship and no Addleshaw Goddard entity assumes a duty of care or liability to any party in respect of its content.