

**Nowe obowiązki
w zakresie zwalczania
mobbingu i dyskryminacji**

Nowe obowiązki w zakresie zwalczania mobbingu i dyskryminacji

W Dzienniku Ustaw opublikowano przepisy dotyczące nowej definicji mobbingu, katalogu przykładowych zachowań mobbingowych oraz podwyższonego zadośćuczynienia. Nowelizacja wejdzie w życie 5 listopada 2026 r., a pracodawcy zatrudniający co najmniej 10 pracowników będą zobowiązani do ustalenia reguł, procedur i częstotliwości działań przeciwdziałających mobbingowi najpóźniej w terminie 6 miesięcy od tej daty.

Podstawa prawna i harmonogram wejścia w życie

Ustawa z 19 czerwca 2026 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy – Kodeks postępowania cywilnego została opublikowana w Dzienniku Ustaw z 4 sierpnia 2026 r. (poz. 1046). Wejdzie w życie po upływie 3 miesięcy od dnia ogłoszenia, tj. 5 listopada 2026 r. Nowelizacja modyfikuje przepisy Kodeksu pracy dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18³a–18³g), obowiązków pracodawcy (art. 94), mobbingu (art. 94³ i nowy art. 94³a) oraz treści regulaminu pracy (art. 104¹), a także wprowadza zmiany w Kodeksie postępowania cywilnego dotyczące składu sądu, właściwości rzeczowej i podstawy prawnej roszczenia. Pracodawcy otrzymali dodatkowe 6 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy na dostosowanie regulaminu pracy albo wydanie odrębnego regulaminu.

Uproszczona definicja mobbingu

Nowelizacja zastępuje obowiązującą od ponad 20 lat definicję mobbingu prostszą konstrukcją. Zgodnie z art. 94³ § 2 Kodeksu pracy mobbing oznacza zachowania polegające na uporczywym nękaniu pracownika, przy czym uporczywość nękania polega na tym, że jest ono powtarzalne, nawracające lub stałe (§ 3). Definicja rezygnuje z dotychczasowych przesłanek długotrwałości oraz skutku w postaci zaniżonej oceny przydatności zawodowej lub rozstroju zdrowia. Mobbingiem nie są zachowania incydentalne, choćby stanowiły naruszenie dóbr osobistych pracownika. Na zachowania mobbingowe mogą składać się elementy fizyczne, werbalne lub pozawerbalne (§ 5), a za mobbing mogą zostać uznane także zachowania wymienione w katalogu ustawowym, nawet jeżeli ich celem nie było uporczywe nękanie pracownika (§ 7). Zachowania te mogą pochodzić w szczególności od pracodawcy, przełożonego, osoby zajmującej równorzędne stanowisko, podwładnego, innego pracownika oraz osób wykonujących pracę na innej podstawie niż

stosunek pracy – zarówno od pojedynczej osoby, jak i grupy osób. Ustawa zastrzega przy tym, że ocena, czy doszło do mobbingu, ma charakter zindywidualizowany i uwzględnia okoliczności konkretnego przypadku, zarówno co do rodzaju zachowań wobec pracownika, jak i jego sytuacji.

Katalog przykładowych zachowań mobbingowych

Kodeksu pracy wprowadza otwarty katalog przejawów mobbingu, występujących samodzielnie lub łącznie. Obejmuje on upokarzanie, uwłaczanie, zastraszanie, zaniżanie oceny przydatności zawodowej pracownika, nieuzasadnioną krytykę, poniżanie lub ośmieszanie pracownika, utrudnianie funkcjonowania w środowisku pracy w zakresie możliwości osiągnięcia efektów pracy, wykonywania zadań służbowych, wykorzystania posiadanych kompetencji, komunikacji ze współpracownikami lub dostępu do koniecznych informacji, a także izolowanie pracownika lub eliminowanie go z zespołu. Ustawodawca zastrzegł jednocześnie, że zachowania te stanowią mobbing wówczas, gdy przyjmują postać uporczywego nękania. Za mobbing uważa się także nakazanie podejmowania wobec pracownika takich zachowań lub zachęcanie do nich. Ustawa wyraźnie wskazuje



Zadośćuczynienie za mobbing i dyskryminację

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

Nowe kategorie dyskryminacji

Nowelizacja uzupełnia art. 18³a Kodeksu pracy o § 4¹, wprowadzając dwie nowe kategorie dyskryminacji. Dyskryminacja przez założenie polega na mniej korzystnym traktowaniu pracownika z przyczyny, która była z nim mylnie wiązana, natomiast dyskryminacja przez skojarzenie, na mniej korzystnym traktowaniu z uwagi na powiązanie z osobą, której dana przyczyna dotyczy. Zmieniony § 5 uznaje za przejaw dyskryminowania każde działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady, a także molestowanie rozumiane jako niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Znowelizowany § 2 doprecyzowuje jednocześnie, że niejednakowe traktowanie jest dopuszczalne i nie stanowi dyskryminacji, gdy jest obiektywnie uzasadnione.

Pracownik, który doznał mobbingu, ma prawo dochodzić od pracodawcy zadośćuczynienia w wysokości nie niższej niż sześciokrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę albo dochodzić od pracodawcy odszkodowania. Przy minimalnym wynagrodzeniu obowiązującym w 2026 r. (4806 zł) minimalne zadośćuczynienie wynosi 28 836 zł. Ustawa nie przewiduje jednak górnego limitu, a powiązanie z minimalnym wynagrodzeniem oznacza automatyczny wzrost progu wraz z kolejnymi podwyżkami płacy minimalnej. W zakresie naruszenia zasady równego traktowania Kodeks przewiduje zadośćuczynienie w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę lub odszkodowanie, natomiast w przypadku naruszenia wielokrotnego nakazuje sądowi ocenić rozmiar krzywdy i zasądzić kwotę odpowiednio wyższą, nie niższą niż trzykrotność minimalnego wynagrodzenia. Naruszenie wielokrotne oznacza naruszenia powtarzalne z tej samej przyczyny, z wielu przyczyn lub naruszenie jednokrotne z wielu przyczyn jednocześnie. Do roszczeń tych stosuje się ogólny, trzyletni termin przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy. Nowelizacja nie wprowadza w tym zakresie odrębnej regulacji.

Ochrona przed działaniami odwetowymi

Znowelizowany Kodeks pracy rozszerza ochronę pracowników korzystających z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Skorzystanie z takich uprawnień nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika ani powodować negatywnych konsekwencji, w szczególności nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia. Pracownikowi, wobec którego podjęto działania odwetowe, przysługuje zadośćuczynienie w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę lub odszkodowanie. Ochrona obejmuje odpowiednio również pracownika, który udzielił wsparcia w jakiegokolwiek formie osobie korzystającej z tych uprawnień. Przepisów tych nie stosuje się natomiast do pracownika, który wiedział, że do naruszenia prawa pracy nie doszło.



Obowiązki prewencyjne pracodawcy

Zgodnie z nowymi przepisami pracodawca jest zobowiązany 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 w odniesieniu do naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu wprowadza nowy art. 18^{3g}. Katalog obowiązków pracodawcy został rozszerzony o przeciwdziałanie wszelkiemu nierównemu traktowaniu, dyskryminacji oraz mobbingowi w zatrudnieniu (pkt 2b), a także o przeciwdziałanie naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, w szczególności w obszarach zdrowia, sfery osobistej i reputacji, właściwej komunikacji w miejscu pracy, pozycji w zespole, efektów pracy oraz jej oceny, a także statusu zawodowego pracownika i jego kwalifikacji. Obowiązek ma charakter ciągły i powinien być realizowany poprzez rzeczywiste, adekwatne do sytuacji działania. Ich dokumentowanie będzie istotne z punktu widzenia wykazania prawidłowego wykonywania obowiązków przez pracodawcę.

Obowiązek wdrożenia regulaminu

Nowy art. 94^{3a} § 1 Kodeksu pracy zobowiązuje pracodawcę zatrudniającego co najmniej 10 pracowników do ustalenia reguł, procedur oraz częstotliwości działań w obszarach przeciwdziałania naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, przeciwdziałania naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu, przeciwdziałania dyskryminacji oraz przeciwdziałania mobbingowi. Obowiązek ten realizuje się w odrębnym regulaminie, chyba że materia ta została uregulowana w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy. Równolegle art. 104¹ § 1 pkt 10 rozszerza obligatoryjną treść regulaminu pracy o te same zagadnienia, o ile pracodawca nie wydał odrębnego regulaminu. Treść regulaminu pracodawca uzgadnia z zakładową organizacją związkową, a gdy działa ich kilka to ze wszystkimi. W razie braku zaś możliwości uzgodnienia ze wszystkimi, organizacjami reprezentatywnymi zrzeszającymi co najmniej 5% pracowników. Jeżeli w terminie 30 dni od przedstawienia projektu nie dojdzie do uzgodnienia, pracodawca ustala treść regulaminu samodzielnie, uwzględniając ustalenia podjęte w toku uzgodnień. Gdy u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, uzgodnienia dokonuje się z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Termin na wdrożenie wynosi 6 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy, tj. do 5 maja 2027 r.

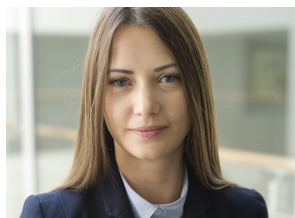
Regres pracodawcy wobec sprawcy mobbingu

Nowy art. 94³ § 12 Kodeksu pracy przyznaje pracodawcy, który wypłacił pracownikowi zadośćuczynienie lub odszkodowanie z tytułu mobbingu, prawo dochodzenia od osoby, od której pochodziły zachowania stanowiące mobbing, wyrównania poniesionej szkody w wysokości odpowiadającej stopniowi winy tej osoby i pracodawcy w powstaniu szkody. Przepis ten nie ustanawia solidarnej odpowiedzialności pracodawcy i bezpośredniego sprawcy wobec pracownika ani szczególnego mechanizmu zwolnienia pracodawcy z odpowiedzialności w przypadku należytego wykonania obowiązków prewencyjnych. Roszczenia pracownika z tytułu mobbingu kierowane są w reżimie Kodeksu pracy wobec pracodawcy, natomiast rozliczenie między pracodawcą a sprawcą następuje w drodze regresu. W praktyce rzetelne dokumentowanie działań prewencyjnych, zgłoszeń, postępowań wyjaśniających oraz działań naprawczych ogranicza ryzyko dowodowe pracodawcy, i to zarówno w sporze z pracownikiem, jak i przy dochodzeniu roszczenia regresowego.



Zmiany procesowe, przepisy przejściowe i rekomendacje

W Kodeksie postępowania cywilnego dodano przepis, zgodnie z którym sprawy z zakresu prawa pracy o naruszenie dóbr osobistych i o roszczenia z tym związane rozpoznaje w pierwszej instancji sąd w składzie jednego sędziego i dwóch ławników. Znowelizowane przepisy przekazują sprawy dotyczące ochrony dóbr osobistych, mobbingu oraz naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu do właściwości sądów rejonowych bez względu na wartość przedmiotu sporu oraz majątkowy lub niemajątkowy charakter sprawy. W postępowaniu o zadośćuczynienie lub odszkodowanie z tych tytułów nie jest dopuszczalne oddalenie powództwa, jeżeli ustalony stan faktyczny wskazuje na jego zasadność z tytułu innego niż wskazany przez pracownika. Odrębnym mechanizmem, dotyczącym wyłącznie spraw o naruszenie zasady równego traktowania, jest art. 18^{3f} Kodeksu pracy: osoba zarzucająca naruszenie uprawdopodobnia jego fakt, a pracodawca obowiązany jest wykazać, że naruszenia się nie dopuścił. Znowelizowane przepisy Kodeksu pracy stosuje się także do wielokrotnego naruszania zasady równego traktowania oraz uporczywego nękania pracownika, które rozpoczęły się przed dniem wejścia w życie ustawy i trwały po tym dniu; do postępowań sądowych wszczętych i niezakończonych przed 5 listopada 2026 r. stosuje się dotychczasowe przepisy Kodeksu postępowania cywilnego. Pracodawcy powinni przeprowadzić audyt regulaminów i procedur, zaplanować tryb uzgodnień ze stroną społeczną z uwzględnieniem 30-dniowego terminu oraz przeszkolić kadrę kierowniczą w zakresie nowej definicji mobbingu, kategorii dyskryminacji przez skojarzenie i przez założenie oraz zakresu ochrony przed działaniami odwetowymi.



Emilia Wolnowska
Partner w Dziale Doradztwa
Podatkowego BDO,
doradca podatkowy,
biuro w Poznaniu
tel.: +48 61 622 57 00
Emilia.Wolnowska@bdo.pl



MAREK SPORNY
Partner w Dziale Doradztwa
Podatkowego BDO,
doradca podatkowy,
biuro w Poznaniu
+ 48 61 622 57 00
Marek.Sporny@bdo.pl



**W przypadku pytań
lub wątpliwości,
zapraszamy do kontaktu
z ekspertami BDO.**

BDO to międzynarodowa sieć niezależnych firm audytorsko—doradczych, których współpraca koordynowana jest z centralnego biura w Brukseli.

Początki BDO sięgają 1963 roku. W Polsce BDO działa od 1991 roku. Mamy 5 biur, w: Warszawie, Krakowie, Poznaniu, Wrocławiu, Katowicach.

BDO od lat doceniane jest w prestiżowych Rankingach dotyczących działalności m.in. Działów:
Audytu oraz Doradztwa Podatkowego.

Ostatnie wyróżnienia dla firmy dotyczą Rankingów:

Firm i Doradców Podatkowych Dziennika Gazety Prawnej za 2024 rok:

- IV miejsce Najlepsza Firma Doradztwa Podatkowego pod względem przychodów

Rzeczpospolitej i Parkietu za 2024 rok:

- Najlepsza Firma Audytorska (V miejsce)
- Najbardziej Aktywna Firma na Giełdzie (IV miejsce)
- Najlepsza Firma Badająca Spółki Giełdowe (IV miejsce)
- Wyróżnienie z zakresu Employer Branding

BDO spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa,
ul. Postępu 12, 02—676 Warszawa;
tel.: +48 22 543 16 00, fax: +48 22 543 16 01,
e—mail: office@bdo.pl