

## Sejm uchwalił istotne zmiany w przepisach dotyczących mobbingu i dyskryminacji

19 czerwca 2026 r. Sejm przyjął rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz ustawy Kodeks postępowania cywilnego (druk nr 2289), wprowadzając jednocześnie szereg istotnych poprawek doprecyzowujących zakres obowiązków pracodawców oraz zasady odpowiedzialności za niepożądane zachowania w miejscu pracy. Zmiany mają na celu zarówno zwiększenie ochrony pracowników, jak i uporządkowanie praktyki stosowania przepisów przez sądy pracy.

Nowe regulacje przewidują m.in. zmianę definicji mobbingu, rozszerzenie ochrony osób zgłaszających nieprawidłowości oraz wyższe minimalne świadczenia dla osób poszkodowanych. Ostatecznie przedsiębiorcy otrzymają więcej czasu na dostosowanie swoich organizacji do nowych wymogów. **Ustawa została obecnie skierowana do dalszych prac w Senacie.**

### Nowa definicja mobbingu i silniejsza ochrona pracowników

Projekt przewiduje wprowadzenie nowej definicji mobbingu, opartej na przesłance uporczywego nękania pracownika. Jednocześnie wyraźnie rozgranicza zjawisko mobbingu od jednorazowych incydentów oraz zwykłych konfliktów występujących w środowisku pracy.

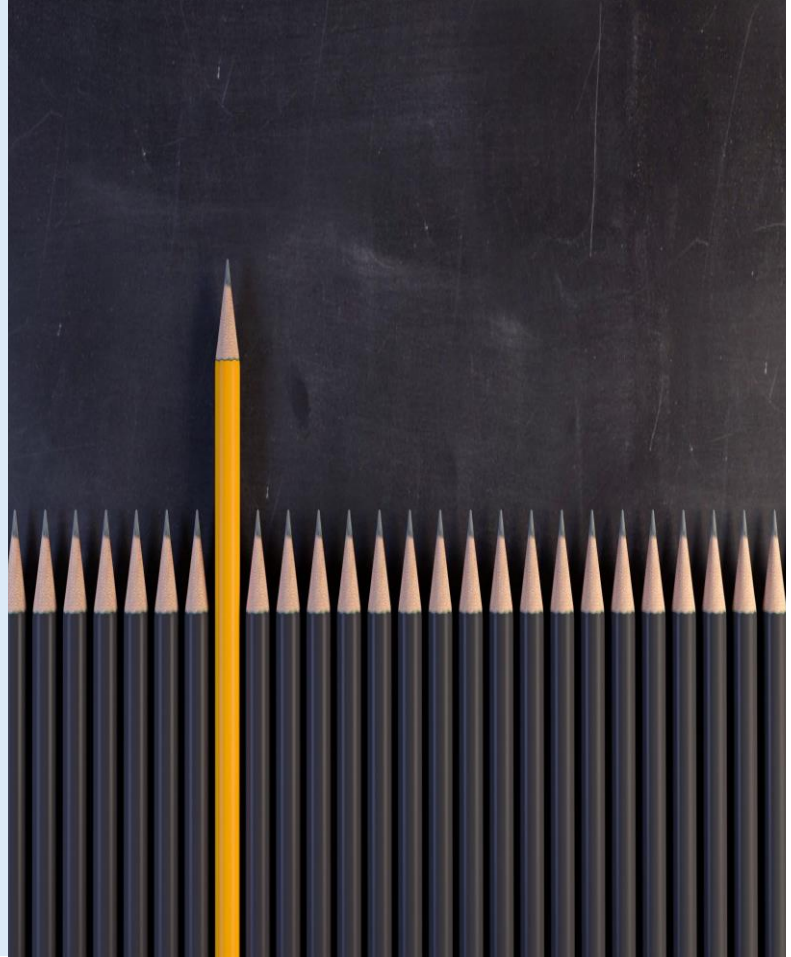
W przepisach doprecyzowano również katalog zachowań mogących stanowić przejaw mobbingu. Reforma przewiduje ponadto zwiększenie poziomu ochrony pracowników przez podwyższenie minimalnej wysokości zadośćuczynienia za mobbing oraz odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania. Rozszerzona ma zostać także ochrona osób zgłaszających przypadki mobbingu i dyskryminacji.

## Doprecyzowanie zasady równego traktowania

W toku prac parlamentarnych zmodyfikowano art. 183a § 2 Kodeksu pracy dotyczący zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Obok obowiązującej definicji, zgodnie z którą równe traktowanie oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób – bezpośrednio lub pośrednio – z przyczyn określonych w ustawie, dodano nowe zdanie przewidujące, że:

„niejednakowe traktowanie jest dopuszczalne i nie stanowi dyskryminacji, gdy jest obiektywnie uzasadnione”.

**Zmiana ma na celu wyraźne wskazanie, że nie każda różnica w traktowaniu pracowników będzie oznaczała naruszenie zasady równego traktowania.**



## Obowiązek systematycznego przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji

Istotnej zmianie uległ zakres obowiązków pracodawców. Pierwotnie projekt przewidywał obowiązek „aktywnego i stałego” przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji. Ostatecznie Sejm zdecydował się na zastąpienie tego sformułowania obowiązkiem „**systematycznego**” przeciwdziałania tym zjawiskom. Zmiana ta może mieć znaczenie praktyczne dla oceny należytego wykonywania obowiązków przez pracodawców oraz zakresu ich odpowiedzialności.

## Roszczenie regresowe wobec sprawcy mobbingu

Zmodyfikowano również przepisy dotyczące odpowiedzialności sprawcy mobbingu. Jeżeli pracodawca wypłaci pracownikowi odszkodowanie lub zadośćuczynienie, będzie mógł dochodzić od osoby odpowiedzialnej za niedozwolone działania zwrotu poniesionych kosztów. **Wysokość regresu ma odpowiadać stopniowi winy zarówno sprawcy mobbingu, jak i samego pracodawcy.**

## Zmiany w postępowaniach przed sądami pracy

W trakcie prac legislacyjnych zrezygnowano z rozwiązania nakazującego sądowi każdorazowe badanie, czy obok mobbingu doszło również do naruszenia dóbr osobistych pracownika. W jego miejsce wprowadzono nowy art. 477<sup>6a</sup> Kodeksu postępowania cywilnego. Zgodnie z nową regulacją w sprawach dotyczących mobbingu, dyskryminacji, naruszenia zasady równego traktowania lub dóbr osobistych sąd nie będzie mógł oddalić powództwa **wyłącznie dlatego, że pracownik błędnie określił podstawę swojego roszczenia**. Jeżeli ustalony stan faktyczny będzie uzasadniał dochodzenie roszczeń z innego tytułu, sąd będzie zobowiązany uwzględnić tę okoliczność.

## Procedury antymobbingowe tylko dla pracodawców zatrudniających co najmniej 10 osób

Projekt przewiduje również nowe obowiązki organizacyjne po stronie pracodawców. Pracodawcy będą zobowiązani do określenia procedur przeciwdziałania:

- ❖ mobbingowi,
- ❖ dyskryminacji,
- ❖ naruszeniom godności pracowników.

Obowiązek ten będzie jednak dotyczył podmiotów zatrudniających **co najmniej 10 pracowników**. Pierwotna wersja projektu zakładała objęcie tym wymogiem pracodawców zatrudniających co najmniej dziewięć osób.

## **Szersza właściwość sądów pracy**

Zmiany obejmują również właściwość sądów pracy. Poza sprawami dotyczącymi mobbingu, dóbr osobistych oraz naruszenia zasady równego traktowania sądy pracy będą rozpoznawały także **odwołania od decyzji Państwowej Inspekcji Pracy stwierdzających istnienie stosunku pracy w miejsce zawartej umowy cywilnoprawnej**.

## **Dłuższy czas na dostosowanie się do nowych przepisów**

Wydłużeniu ulegnie również okres *vacatio legis*. Pierwotnie ustawa miała wejść w życie po upływie 21 dni od dnia ogłoszenia. **Ostatecznie Sejm zdecydował o wydłużeniu tego okresu do trzech miesięcy**, co ma umożliwić pracodawcom odpowiednie przygotowanie organizacji do nowych wymagań.

## **Jak możemy pomóc?**

Przyjęte przez Sejm rozwiązania oznaczają konieczność **ponownej analizy funkcjonujących procedur wewnętrznych oraz dostosowania ich do nowych wymogów**. W szczególności pracodawcy powinni zweryfikować obowiązujące procedury antymobbingowe i antydyskryminacyjne, przeszkolić kadrę zarządzającą oraz ocenić skuteczność stosowanych działań prewencyjnych.

**Wspieramy pracodawców w przygotowaniu organizacji do zmian w prawie pracy**. Oferujemy:

- ❖ kompleksowe audyty procedur antymobbingowych i antydyskryminacyjnych,
- ❖ opracowanie i aktualizację dokumentacji wewnętrznej,
- ❖ szkolenia dla kadry menedżerskiej i działów HR.

Pomagamy również w prowadzeniu postępowań wyjaśniających oraz reprezentujemy pracodawców w sporach przed sądami pracy.

**W przypadku zainteresowania wsparciem – zapraszamy do kontaktu.**

## Zapraszamy do kontaktu



**Justyna Gunia**

radca prawny, counsel  
Justyna.Gunia@gww.pl



**Dominika Czastka**

radca prawny, associate  
Dominika.Czastka@gww.pl



**Aleksandra Witek**

aplikantka radcowska, junior associate  
Aleksandra.Witek@gww.pl

**GWW Grynhoff i Partnerzy  
Radcowie Prawni  
i Doradcy Podatkowi sp. p.**  
ul. Książęca 4,  
00-498 Warszawa  
tel. +22 212 00 00

warszawa@gww.pl

www.gww.pl