



# JDP

newsletter

Nowa ustawa  
antymobbingowa 2026 –  
najważniejsze zmiany dla  
pracodawców

lipiec 2026 | [jdp-law.pl](http://jdp-law.pl)



30 lipca 2026 r. Prezydent podpisał nowelizację Kodeksu pracy i Kodeksu postępowania cywilnego, która **gruntownie zmienia zasady odpowiedzialności pracodawców za mobbing i dyskryminację**. Pracodawców czekają m.in. następujące zmiany: nowa definicja mobbingu, zwiększone ustawowe minima roszczeń oraz przeniesienie ciężaru dowodu w sprawach o naruszenie zasady równego traktowania na pracodawcę, **obowiązek wprowadzenia procedur antymobbingowych w podmiotach zatrudniających co najmniej 10 pracowników**. Ustawa wchodzi w życie po upływie 3 miesięcy od dnia ogłoszenia, jednak **nowe zasady obejmą również trwające naruszenia, które rozpoczęły się wcześniej** i będą kontynuowane po tej dacie, dlatego przygotowania warto rozpocząć już teraz.

## Ustawa antymobbingowa - regulamin przeciwdziałania mobbingowi i inne obowiązki organizacyjne

Nowelizacja przebudowuje obowiązki pracodawcy na trzech głównych polach:

- **Obowiązek wprowadzenia regulaminu** – pracodawcy zatrudniający co najmniej 10 pracowników będą musieli określić reguły, procedury i częstotliwość działań w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy albo odrębnym regulaminie. Tryb przyjęcia tych reguł będzie zależał od wybranego dokumentu: treść odrębnego regulaminu będzie musiała zostać uzgodniona ze związkami zawodowymi, a przy ich braku – z przedstawicielami pracowników, z możliwością samodzielnego ustalenia regulaminu przez pracodawcę po bezskutecznym upływie 30 dni;
- **Obowiązek przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania, dyskryminacji i mobbingowi** – pracodawca będzie przeciwdziałał wszelkiemu nierównemu traktowaniu, dyskryminacji i mobbingowi, a dodatkowo naruszeniom godności i innych dóbr osobistych pracownika, w szczególności w obszarze zdrowia, sfery osobistej i reputacji, właściwej komunikacji w miejscu pracy, pozycji w zespole, efektów pracy i jej oceny oraz statusu zawodowego i kwalifikacji;
- **Wyższy standard obowiązków pracodawcy** – przeciwdziałanie ma być systematyczne i obejmować prewencję, wykrywanie naruszeń, reagowanie, działania naprawcze oraz wsparcie osób dotkniętych.







W związku z nadchodzącymi zmianami polityka antymobbingowa przyjęta wyłącznie na potrzeby dokumentacji nie będzie spełniać wymogów ustawowych. Regulamin będzie musiał przewidywać **konkretne, cykliczne działania** (np. szkolenia, ankiety, przeglądy), a pracodawca będzie zobowiązany wykazać ich rzeczywiste wykonanie. Należy też podkreślić, że obowiązek przeciwdziałania mobbingowi **dotyczy wszystkich pracodawców, niezależnie od liczby zatrudnionych pracowników.**



## Nowa definicja mobbingu

Obowiązująca od ponad dwudziestu lat definicja wymaga wykazania uporczywego i długotrwałego nękania lub zastraszania pracownika oraz określonych w ustawie skutków lub celu takich zachowań, związanych m.in. z **zaniżeniem oceny przydatności zawodowej, poniżeniem, ośmieszeniem, izolowaniem lub wyeliminowaniem pracownika z zespołu.**

Nowelizacja ustawy antymobbingowej przewiduje usunięcie z definicji mobbingu **przesłanki celu i skutku, co oznacza, że pracownik nie będzie już musiał ich udowadniać.** Zgodnie z nową definicją, mobbing oznacza zachowanie polegające na **uporczywym nękaniu pracownika, natomiast uporczywość polega na tym, że jest ono powtarzalne, nawracające lub stałe.** Nowelizacja wprowadza także inne istotne zmiany, w szczególności:

- wprowadzony zostaje przykładowy otwarty katalog przejawów mobbingu, m.in. **upokarzanie, zastraszanie, nieuzasadniona krytyka, utrudnianie wykonywania pracy, komunikacji lub dostępu do informacji oraz izolowanie z zespołu;**

- ustawa doprecyzowuje, że zachowania te mogą mieć **charakter fizyczny, werbalny lub pozawerbalny;**

- **sprawcą mobbingu może być każdy** – przełożony, współpracownik, podwładny, grupa osób, **a także osoby współpracujące z podmiotem na innej podstawie niż stosunek pracy** (np. zleceniobiorcy, kontraktorzy B2B);

- mobbingiem jest również **nakazanie takich zachowań lub zachęcanie do nich.**





Ustawa wyraźniej wyznacza również granice pojęcia mobbingu. **Zachowania incydentalne nie będą kwalifikowane jako mobbing**, choć mogą nadal naruszać dobra osobiste pracownika. Za mobbing nie będą też mogły zostać uznane **uzasadnione i wyrażone we właściwej formie zachowania wobec pracownika**, w szczególności rozliczanie go z powierzonych pracy lub jej krytyka. Należy jednak pamiętać, że w praktyce ocena, czy doszło do mobbingu, będzie zawsze zindywidualizowana i **ostatecznie należeć będzie do sądu**.



## Wyższe ryzyko finansowe – ustawowe minima i regres wobec sprawcy

Nowa ustawa antymobbingowa wprowadza **istotne zmiany w zakresie odpowiedzialności finansowej pracodawcy za mobbing**. Obecnie zadośćuczynienia może żądać wyłącznie pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia.

Nowelizacja uchyla ten warunek: **każdy pracownik, który doznał mobbingu, będzie mógł żądać za doznaną krzywdę zadośćuczynienia w wysokości co najmniej 6-krotności minimalnego wynagrodzenia** (28.836,00 złotych według stawki z 2026 r.) oraz **odszkodowania** pokrywającego szkodę majątkową.

Wprowadzenie minimalnego progu zadośćuczynienia oznacza, że nawet w sprawach, w których rozmiar krzywdy jest stosunkowo niewielki, **pracodawca będzie narażony na znaczną ekspozycję finansową**.

Podobny mechanizm obejmie dyskryminację. **Pracownik uzyska prawo do zadośćuczynienia nie niższego niż minimalne wynagrodzenie, a w razie naruszeń wielokrotnych – nie niższego niż jego 3-krotność**. Za naruszenie wielokrotne ustawa uznaje także jednorazowe naruszenie kilku przyczyn jednocześnie (np. ze względu na płeć i wiek), co od razu podnosi próg do 3-krotności.

Nowelizacja wprowadza ponadto regulację, zgodnie z którą **pracodawca, który wypłacił zadośćuczynienie lub odszkodowanie za mobbing, będzie mógł domagać się zwrotu od sprawcy** – w części odpowiadającej stopniowi jego winy oraz winy pracodawcy.





# Rozszerzony zakres ochrony przed dyskryminacją

Nowelizacja wprowadza wprost do Kodeksu pracy **dyskryminację przez założenie** (pracownik był dyskryminowany ze względu na cechę, która została mu mylnie przypisana, np. ze względu na błędnie przypisaną mu narodowość) oraz **dyskryminację przez skojarzenie** (dyskryminacja ze względu na powiązanie z osobą, której taka cecha dotyczy, np. rodzica dziecka z niepełnosprawnością).

Doprecyzowana zostaje również **definicja molestowania poprzez wskazanie, że mogą się na nie składać elementy werbalne, fizyczne i pozawerbalne**. Jednocześnie ustawa wyraźnie potwierdza, że niejednakowe traktowanie nie stanowi dyskryminacji, jeżeli jest obiektywnie uzasadnione.





## Ochrona przed odwetem

Istotnie **wzmocniona zostaje ochrona przed działaniami odwetowymi**. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących mu z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy nie może stanowić przyczyny jakichkolwiek negatywnych konsekwencji, w tym rozwiązania stosunku pracy.

Należy podkreślić, że **dotyczy to skorzystania z uprawnień związanych z jakimkolwiek naruszeniem praw pracowniczych**, nie tylko przepisów antymobbingowych i antydyskryminacyjnych. **Ochrona obejmuje też osoby, które udzieliły wsparcia pracownikowi**, na przykład świadków – także im przysługiwać będzie zadośćuczynienie (co najmniej minimalne wynagrodzenie) lub odszkodowanie. **Poza ochroną pozostaną jedynie ci, którzy wiedzieli, że do naruszenia w rzeczywistości nie doszło.**

W praktyce oznacza to, że decyzje kadrowe wobec osób, które zgłosiły naruszenie lub wsparły zgłaszającego (zmiany zakresu obowiązków, oceny, premii), będą wymagały szczególnie starannego i udokumentowanego uzasadnienia, opartego na przyczynach niezwiązanych ze zgłoszeniem.



## Ciężar dowodu po stronie pracodawcy w sprawach o równe traktowanie

Nowa ustawa rozszerza korzystny dla pracowników rozkład ciężaru dowodu **na wszystkie kategorie spraw pracowniczych o naruszenie zasady równego traktowania**, a nie tylko jak dotąd – na te związane z dyskryminacją. **Osoba zarzucająca naruszenie tej zasady będzie musiała je jedynie uprawdopodobnić, a ciężar wykazania, że do naruszenia nie doszło, spocznie na pracodawcy.** Nowością jest także rozciągnięcie tej reguły nie tylko na postępowania sądowe, lecz również na te prowadzone na podstawie wewnętrznych procedur pracodawcy.

Wewnętrzne postępowanie wyjaśniające nabiera tym samym charakteru merytorycznego i stanowi pierwszy etap potencjalnego sporu. **Procedury należy zaprojektować tak, aby jasno określały standard oceny zgłoszeń i zapewniały rzetelną dokumentację ustaleń, która obroni się później przed sądem.**



## Wpływ nowelizacji na trwające postępowania i zmiany w Kodeksie postępowania cywilnego

Nowelizacja przewiduje ponadto, że jeśli **uporczywe nękanie lub wielokrotne naruszanie zasady równego traktowania rozpoczęło się przed wejściem ustawy w życie i będzie trwać po tej dacie, zastosowanie znajdą nowe przepisy.**

Trwające zgłoszenia należy niezwłocznie i rzetelnie wyjaśnić, a w razie potwierdzenia nieprawidłowości – doprowadzić do rzeczywistego zakończenia zakwestionowanych zachowań. **Samo formalne zamknięcie postępowania wewnętrznego nie wyłączy zastosowania nowych przepisów, jeżeli zachowania będą nadal występować.**

**Nowe przepisy nie będą miały natomiast wpływu na toczące się postępowania sądowe o mobbing,** jeśli zachowania będące ich podstawą zakończyły się przed wejściem ustawy w życie.



Nowelizacja wprowadza także zmiany w Kodeksie postępowania cywilnego. Postępowania o mobbing, dyskryminację i naruszenie zasady równego traktowania będą teraz **rozpatrywane przez sądy rejonowe niezależnie od wartości przedmiotu sporu.**

Wyraźnie zostało także potwierdzone, że w postępowaniach tych, nie jest dopuszczalne oddalenie powództwa, **jeżeli ustalony stan faktyczny sprawy wskazuje na zasadność powództwa z tytułu innego niż wskazany przez pracownika,** np. pracownik żądał zadośćuczynienia z tytułu mobbingu i chociaż w danym stanie faktycznym nie zostały spełnione przesłanki mobbingu, to **istniała podstawa do zasądzenia zadośćuczynienia z tytułu naruszenia dóbr osobistych.**



## Kiedy zmiany wejdą w życie?

Wejście w życie ustawy nastąpi po upływie **trzech miesięcy od dnia ogłoszenia**. Natomiast dostosowanie regulaminów przez pracodawców powinno nastąpić najpóźniej **w terminie 6 miesięcy od dnia wejścia ustawy w życie**.



## Co pracodawca powinien zrobić już teraz?

### Wprowadzenie procedur antymobbingowych

Pracodawcy zatrudniający co najmniej 10 pracowników będą musieli określić reguły, procedury i częstotliwość działań w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy albo odrębnym regulaminie.

### Audyt procedur

Jeśli pracodawca ma już przyjęte procedury przeciwdziałania mobbingowi, będzie musiał przeprowadzić przegląd obowiązujących polityk antymobbingowych i antydyskryminacyjnych pod kątem nowych wymogów: pięciu obszarów działania (prewencja, wykrywanie, reagowanie, naprawa, wsparcie) oraz rozszerzonego zakresu o dobra osobiste, a w razie potrzeby dostosować do nowych przepisów.

### Wybór ścieżki regulaminowej

Decyzja, czy nowe reguły znajdą się w regulaminie pracy, czy w odrębnym regulaminie oraz zaplanowanie uzgodnień ze związkami zawodowymi lub przedstawicielami pracowników.

### Przegląd spraw w toku

Identyfikacja trwających zgłoszeń i konfliktów. Zachowania, które nie zostaną zakończone przed wejściem ustawy w życie, będą oceniane według nowych, surowszych zasad.

### Aktualizacja procedury zgłoszeń

Dostosowanie postępowań wyjaśniających do standardu uprawdopodobnienia: sposób oceny zgłoszeń, dokumentowanie ustaleń oraz ochrona zgłaszających i osób wspierających.

### Szkolenia kadry kierowniczej

Wyznaczenie granicy między rozliczaniem z pracy a nękaniami oraz zasady dokumentowania ocen, poleceń i informacji zwrotnej – to istotny element ograniczania ryzyka pracodawcy.

### Osoby zatrudnione na innej podstawie niż umowa o pracę

Uwzględnienie osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, w szczególności: kontraktorów B2B, zleceńbiorców, personelu agencyjnego i podwykonawców, których zachowania również mogą stanowić mobbing.

## Kontakt:



**dr Joanna Ostojka-Kołodziej**

**adwokatka | Partnerka**  
**Head of Employment Practice**

[joanna.ostojka@jdp-law.pl](mailto:joanna.ostojka@jdp-law.pl)



**Aleksandra Pisarek**

**radczyni prawna**  
**Associate**

[aleksandra.pisarek@jdp-law.pl](mailto:aleksandra.pisarek@jdp-law.pl)

Wszelkie informacje zawarte w niniejszym newsletterze są dostępne nieodpłatnie. Publikacja nie ma charakteru reklamowego i służy wyłącznie celom informacyjnym. Żadnej z informacji zawartych w niniejszym materiale nie należy traktować jako porady prawnej ani ofert handlowej, w tym w rozumieniu art. 66 § 1 Kodeksu cywilnego. JDP DRAPAŁA CHOMIUK & PARTNERS Sp. k. niniejszym wyłącza swoją odpowiedzialność tytułem jakichkolwiek roszczeń, strat, żądań lub szkód wynikających lub związanych z korzystaniem z informacji, treści lub materiałów zawartych w newsletterze.

**JDP** Drapała  
Chomiuk  
Partners

JDP DRAPAŁA CHOMIUK  
& PARTNERS Sp. k.  
ul. Bonifraterska 17, 00-203 Warszawa  
+48 22 246 00 30

Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy,  
XII Wydział Gospodarczy  
Krajowego Rejestru Sądowego  
KRS: 0001145849  
REGON: 140887753