

COMPLIANCE INSIGHTS

Vol. 107

Polityka antymobbingowa i antydiskryminacja – nowe obowiązki pracodawców



1. Nowe obowiązki

Nowe przepisy zwiększają znaczenie zapobiegania naruszeniom, ich wykrywania, właściwego reagowania oraz podejmowania działań naprawczych względem niepożądanych zachowań w zakładzie pracy. Pracodawcy będą musieli opracować procedury ustalające reguły, procedury oraz częstotliwość działań w obszarach przeciwdziałania naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu, dyskryminacji oraz mobbingowi.



2. Kogo dotyczą nowe obowiązki

Nowe obowiązki obejmą pracodawców zatrudniających co najmniej 10 pracowników. Nowelizacja przewiduje bardzo niski próg zatrudnienia, co oznacza, że zmiany dotkną znaczną część firm, nawet tych zatrudniających jedynie kilkunastu pracowników. W praktyce dojdzie do sytuacji, w której najmniejsi pracodawcy nie będą posiadali regulaminu pracy, ale będą zobowiązani do wprowadzenia polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej.



3. Regulaminy, polityki i procedury

Pracodawca posiadający regulamin pracy może uregulować politykę antymobbingową i antydyskryminacyjną w tym regulaminie albo w odrębnym dokumencie. Firma, która nie ma regulaminu pracy, przygotowuje wymagane reguły, zasady i procedury w osobnym dokumencie. Polityka nie zostanie ustalona przez pracodawcę samodzielnie. Dokument i zmiany do niego będą musiały zostać uzgodnione z zakładową organizacją związkową lub przedstawicielami pracowników.



4. Termin wejścia w życie i okres przejściowy

Przepisy wejdą w życie 5 listopada 2026 r. Nowelizacja przewiduje sześciomiesięczny okres przejściowy. Pracodawcy będą zobowiązani w terminie 6 miesięcy od dnia wejścia w życie nowelizacji wprowadzić w zakładzie pracy odpowiednie regulacje antymobbingowe i antidyskryminacyjne.



5. **Nowa definicja mobbingu**

Nowelizacja doprecyzowuje definicję mobbingu, który będzie oznaczał zachowania polegające na uporczywym nękaniu pracownika, bez konieczności wykazywania ich długotrwałego charakteru. Przepisy zawierają również przykładowy katalog działań mogących stanowić mobbing, obejmujący m.in. upokarzanie, zastraszanie, nieuzasadnioną krytykę czy ośmieszanie. Zmiany te będą wymagały uwzględnienia przy opracowywaniu lub aktualizacji polityk antymobbingowych i antydyskryminacyjnych.



6a. Dyskryminacja – szersza ochrona

Nowelizacja zmienia przepisy dotyczące dyskryminacji. Przejawem dyskryminacji będą sytuacje, w których pracownik z jednej lub z kilku przyczyn wskazanych w kodeksie pracy był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy, choćby przyczyna ta była mylnie z nim wiązana (dyskryminacja przez założenie) lub z uwagi na powiązanie z osobą, której ta przyczyna dotyczy (dyskryminacja przez skojarzenie).



6b. Dyskryminacja – szersza ochrona

Za dyskryminację będzie można uznać zachęcanie do naruszenia zasady równego traktowania oraz każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec tej osoby zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Zachowanie to może mieć charakter fizyczny, werbalny lub pozawerbalny.

Zmiany te wiążą się z nowymi obowiązkami pracodawcy. Polityki antymobbingowe i antidyskryminacyjne muszą uwzględniać nowe definicje.



7. Co warto zrobić już teraz

Przed wejściem w życie zmian warto przeanalizować obowiązujące polityki i procedury, kanały zgłoszeń oraz zasady prowadzenia działań. Pracodawca musi zweryfikować, czy posiadane dokumenty spełniają nowe wymogi. Natomiast firmy, które nie mają odpowiednich polityk, muszą wprowadzić regulacje. W świetle nowelizacji warto przeprowadzić wśród pracowników szkolenia. Wczesne przygotowanie pozwoli dostosować dokumentację i praktykę działania do nowych wymogów, uporządkować procesy oraz ograniczyć ryzyko naruszeń i sporów pracowniczych.



Compliance Insight



Mariusz Purgał

Partner

mariusz.purgal@kwkr.pl
+48 797 927 960



Magdalena Słyś

Junior Associate

magdalena.slys@kwkr.pl

Zapraszamy do kontaktu

KWKR.

Behind Your **Growth**