B&W BRUDKOWSKI & WSPÓLNICY

NEWSLETTER Nr 4/2026

Szanowni Państwo,

Zapraszamy do lektury kolejnego wydania naszego Newslettera.

Spis treści

1. DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (UE) 2023/970 2
2. NOWY SPOSÓB LICZENIA STAŻU PRACY 3
3. NOWA DEFINICJA MOBBINGU I OCHRONA PRZED DYSKRYMINACJĄ 4
4. NOWE OBOWIĄZKI GŁÓWNEGO INSPEKTORA PRACY 6

I. DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (UE) 2023/970

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 została opublikowana w dniu 10 maja 2023 r. Termin na jej wdrożenie do prawa krajowego minie **7 czerwca 2026 r.**

Kluczowymi założeniami dyrektywy są:

- obowiązek informowania kandydatów o wynagrodzeniu (lub jego widełkach) już na etapie rekrutacji,
- zakaz pytania kandydatów o historię ich wynagrodzeń,
- prawo pracowników do uzyskania informacji o poziomie wynagrodzeń (w tym średnich zarobkach w podziale na płeć dla podobnych stanowisk),
- obowiązek raportowania luki płacowej (dla większych pracodawców),
- wprowadzenie mechanizmów naprawczych, jeśli luka przekracza określony próg (5%).

1. Transparentność wynagrodzeń i nowe obowiązki pracodawców

Kolejny etap wdrażania Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 znacząco zmienia podejście do polityki płacowej w organizacjach. Celem regulacji jest ograniczenie luki płacowej między kobietami i mężczyznami poprzez zwiększenie przejrzystości oraz wzmocnienie mechanizmów egzekwowania zasady równego wynagrodzenia. **Nowe obowiązki pracodawców** w praktyce oznaczają konieczność:

- wdrożenia transparentnych struktur wynagrodzeń,
- prowadzenia regularnych analiz płacowych,
- przygotowania procedur udzielania informacji pracownikom,
- aktualizacji polityk HR i dokumentacji wewnętrznej,
- przeszkolenia kadry zarządzającej.

2. Znaczenie dla rynku pracy

Regulacje zwiększają formalizację procesów wynagradzania i mogą prowadzić do:

- większej presji na wyrównywanie wynagrodzeń,
- ograniczenia swobody negocjacyjnej pracodawców,
- wzrostu liczby sporów dotyczących dyskryminacji płacowej.

II. NOWY SPOSÓB LICZENIA STAŻU PRACY

Jedną z najbardziej przełomowych zmian jest odejście od tradycyjnego podejścia, w którym staż pracy liczony był niemal wyłącznie na podstawie zatrudnienia na umowie o pracę. Regulacje weszły w życie w dniu 1 stycznia 2026 r. w sektorze publicznym, a w sektorze prywatnym **wejdą w życie od dnia 1 maja 2026 r.** Regulacje przewidują rozszerzenie definicji stażu pracy o inne formy aktywności zawodowej, w szczególności:

- umowy zlecenia,
- działalności gospodarczej,
- innych form pracy zarobkowej.

Oznacza to odejście od „etatocentrycznego" modelu na rzecz bardziej elastycznego i odpowiadającego realiom rynku pracy. Ma to istotne znaczenie, gdyż dotychczas wiele osób — mimo wieloletniej aktywności zawodowej — formalnie miało niski staż pracy, co wpływało np. na:

- długość urlopu wypoczynkowego,
- okresy wypowiedzenia,
- dostęp do niektórych świadczeń pracowniczych.

Zmiana ma wyrównać te dysproporcje.

Konsekwencje dla pracowników:

- możliwość zaliczania większej liczby lat do stażu pracy,
- szybsze uzyskanie uprawnień pracowniczych (np. 26 dni urlopu),
- bardziej sprawiedliwe traktowanie osób pracujących poza etatem.

Konsekwencje dla pracodawców:

- konieczność weryfikacji doświadczenia zawodowego w szerszym zakresie,
- większa złożoność ustalania uprawnień pracowniczych,
- potencjalny wzrost kosztów (np. dłuższe urlopy, wyższe świadczenia),
- potrzeba aktualizacji procedur HR i dokumentacji.

III. NOWA DEFINICJA MOBBINGU I OCHRONA PRZED DYSKRYMINACJĄ

W dniu 24 lutego 2026 r. został zgłoszony projekt zmiany ustawy – Kodeksu pracy oraz ustawy - Kodeks postępowania cywilnego. To zdecydowanie bardziej „żywy" temat, bo dotyczy projektowanych zmian w polskim prawie pracy, które mają doprecyzować i rozszerzyć dotychczasowe regulacje dotyczące pojęć takich jak: dyskryminacja oraz mobbing, jak i ochrony przed dyskryminacją.

Obecna definicja mobbingu w Kodeksie pracy bywa krytykowana za wysoki próg dowodowy, konieczność wykazania długotrwałości i uporczywości oraz trudności w egzekwowaniu roszczeń przez pracowników.

Projekt nowelizacji zakłada m.in.: szerszą definicję mobbingu tj.

- odejście od rygorystycznego wymogu „długotrwałości" na rzecz oceny całokształtu zachowań,
- większy nacisk na skutek (naruszenie godności, zdrowia psychicznego),
- uwzględnienie także jednorazowych, ale szczególnie dotkliwych zachowań.

Nowa definicja „mobbingu" określa również jakie zachowania nie wypełniają jej znamion a są to zachowania incydentalne, choćby stanowiły naruszenie dóbr osobistych pracownika.

Nowe regulacje określają również, że przejawami mobbingu są - występujące samodzielnie lub łącznie - w szczególności:

1) upokarzanie lub uwłaczanie,
2) zastraszanie,
3) zaniżanie oceny przydatności zawodowej pracownika,
4) nieuzasadniona krytyka, poniżanie lub ośmieszanie pracownika,
5) utrudnianie funkcjonowania w środowisku pracy w zakresie możliwości osiągania efektów pracy, wykonywania zadań służbowych, wykorzystania posiadanych kompetencji, komunikacji ze współ pracownikami lub dostępu do koniecznych informacji,
6) izolowanie pracownika lub eliminowanie go z zespołu

- gdy przyjmują postać uporczywego nękania.

1. Wzmocnienie ochrony pracownika

- łatwiejsze dochodzenie roszczeń,
- rozszerzenie katalogu roszczeń (np. wyższe odszkodowania),
- lepsza ochrona przed działaniami „odwetowymi".

2. Nowe obowiązki pracodawców

- obowiązek aktywnego przeciwdziałania mobbingowi (nie tylko „reakcji"),
- wdrażanie procedur antymobbingowych,
- prowadzenie działań edukacyjnych i szkoleniowych,
- dokumentowanie podejmowanych działań prewencyjnych.

3. Powiązanie z przepisami antydyskryminacyjnymi

Zmiany mają też wzmocnić spójność między mobbingiem a dyskryminacją, m.in. poprzez:

- doprecyzowanie definicji nierównego traktowania,
- rozszerzenie przesłanek dyskryminacyjnych,
- uproszczenie ścieżki dochodzenia roszczeń.

4. Praktyczne konsekwencje

Dla pracodawców:

- większe ryzyko odpowiedzialności prawnej,
- konieczność realnego (a nie tylko formalnego) wdrażania polityk HR,
- wzrost znaczenia kultury organizacyjnej.

Dla pracowników:

- łatwiejsze dochodzenie swoich praw,
- większa ochrona przed nadużyciami,
- potencjalnie większa świadomość prawna.

IV. NOWE OBOWIĄZKI GŁÓWNEGO INSPEKTORA PRACY

Rola Główny Inspektor Pracy w ostatnich projektach zmian prawa pracy i przepisów okołopracowniczych ulega wyraźnemu wzmocnieniu. Zakres działań Głównego Inspektora Pracy reguluje art. 18 oraz art. 37aa ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, który **od dnia 8 kwietnia 2026 r.** ulega zmianom.

Kierunek zmian zmierza do zwiększenia skuteczności nadzoru nad przestrzeganiem prawa pracy oraz poprawy egzekwowalności przepisów.

1. Rozszerzenie kompetencji nadzorczych

Planowane zmiany przewidują:

- większy zakres kontroli prowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy,
- możliwość skuteczniejszego reagowania na naruszenia (np. szybsze wszczynanie postępowań),
- intensyfikację kontroli w obszarach szczególnie narażonych na nadużycia (np. umowy cywilno-prawne, czas pracy).

2. Nowe uprawnienia w zakresie legalności zatrudnienia

Jednym z istotniejszych kierunków jest wzmocnienie roli GIP w:

- przeciwdziałaniu fikcyjnemu samozatrudnieniu,
- kontroli prawidłowości zawierania umów,
- ograniczaniu nadużyć związanych z zastępowaniem umów o pracę umowami cywilnoprawnymi.

3. Większa rola w ochronie pracowników

Zakłada się także:

- silniejsze zaangażowanie w sprawy dotyczące mobbingu i dyskryminacji,
- możliwość podejmowania działań nie tylko kontrolnych, ale również prewencyjnych,
- rozwój funkcji edukacyjnej i informacyjnej wobec pracowników i pracodawców.

4. Cyfryzacja i raportowanie

Nowe obowiązki mogą obejmować:

- rozwój narzędzi cyfrowych do zgłaszania naruszeń,

- lepsze gromadzenie i analizę danych o rynku pracy,
- współpracę z innymi instytucjami publicznymi.

5. Znaczenie praktyczne

W efekcie:

- wzrośnie realne ryzyko kontroli dla pracodawców,
- trudniej będzie funkcjonować w „szarej strefie",
- zwiększy się znaczenie zgodności (compliance) w obszarze HR.