

ZMIANY W PRAWIE PRACY 2026

Stan prawny na 5 sierpnia 2026

PRZEWODNIK DLA PRACODAWCÓW

NOWE TERMINY AI ACT, MOBBING I WYSOKIE TEMPERATURY



Szanowni Państwo,

w ostatnim czasie doszło do kilku istotnych zmian prawnych istotnych z perspektywy pracodawców.

Przyjęto pakiet zmian do AI Act, zaczęły obowiązywać nowe wymagania transparentności dotyczące wybranych systemów sztucznej inteligencji, przesunięto termin rozpoczęcia stosowania wymagań dotyczących większości systemów AI wysokiego ryzyka, a także ogłoszono polską ustawę o systemach sztucznej inteligencji.

Zakończył się również proces legislacyjny dotyczący nowych przepisów antymobbingowych. Po publikacji ustawy w Dzienniku Ustaw znamy już datę wejścia regulacji w życie oraz termin na dostosowanie dokumentacji wewnętrznej przez pracodawców.

Opublikowano ponadto nowe przepisy określające obowiązki pracodawców związane z wysokimi temperaturami w miejscu pracy.

Poniżej przedstawiamy aktualne terminy oraz praktyczne konsekwencje nowych regulacji.

Zespół Employment & Global Mobility KBZ Law & Tax.



Najważniejsze terminy

Kiedy przygotować organizację do zmian?

2 sierpnia 2026 r.

Rozpoczęcie stosowania obowiązków transparentności dotyczących m.in. chatbotów oraz treści typu deepfake.

5 listopada 2026 r.

Wejście w życie nowych przepisów dotyczących mobbingu, dyskryminacji oraz ochrony godności i innych dóbr osobistych pracowników.

11 stycznia 2027 r.

Wejście w życie nowych przepisów dotyczących wysokich temperatur w środowisku pracy.

5 maja 2027 r.

Upływ terminu na dostosowanie regulaminów pracy albo wydanie odrębnego regulaminu dotyczącego przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji oraz naruszaniu dóbr osobistych pracowników.

2 grudnia 2027 r.

Rozpoczęcie stosowania zasadniczych wymogów dla większości systemów AI wysokiego ryzyka, opartą na szacunku, dobrej komunikacji i szybkim reagowaniu na niepożądane zachowania.

AI Act w HR – aktualizacja terminów i obowiązków



OBOWIĄZKI TRANSPARENTNOŚCI OD 2 SIERPNIA 2026 R.

Od 2 sierpnia 2026 r. obowiązują wymogi dotyczące przejrzystości stosowania wybranych systemów sztucznej inteligencji.

W praktyce podmioty korzystające z takich rozwiązań, w tym pracodawcy, powinny zapewnić jasną informację:

- że osoba prowadzi interakcję z chatbotem lub innym systemem AI – jeżeli nie wynika to w sposób oczywisty z okoliczności;
- że udostępniany realistyczny obraz albo materiał audio lub wideo został wygenerowany bądź zmieniony przy użyciu AI – jeżeli może zostać błędnie uznany za autentyczny, jak w przypadku treści typu deepfake.

Informacja o interakcji z systemem AI powinna zostać przekazana najpóźniej przy pierwszym kontakcie, w sposób jasny, zrozumiały i dostępny, również dla osób ze szczególnymi potrzebami.

Pracodawcy powinni zatem zweryfikować m.in. chatboty rekrutacyjne, wirtualnych asystentów, automatyczne systemy obsługi kandydatów i pracowników oraz sposób oznaczania materiałów wygenerowanych albo zmodyfikowanych przy użyciu AI.

SYSTEMY AI WYSOKIEGO RYZYKA – PRZESUNIĘCIE TERMINU

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2026/1744 z 8 lipca 2026 r., określane jako AI Omnibus, zmieniło harmonogram stosowania części obowiązków przewidzianych w AI Act.

Zasadnicze wymagania dotyczące większości systemów AI wysokiego ryzyka będą stosowane od 2 grudnia 2027 r., a nie – jak pierwotnie zakładano – od 2 sierpnia 2026 r.

W obszarze zatrudnienia systemami wysokiego ryzyka mogą być w szczególności narzędzia wykorzystywane do:

- filtrowania CV, selekcji i rankingowania kandydatów;
- podejmowania decyzji dotyczących zatrudnienia;
- oceny pracowników i wyników ich pracy;
- podejmowania lub wspierania decyzji dotyczących awansu, przydziału zadań, zmiany warunków zatrudnienia albo rozwiązania stosunku pracy;
- monitorowania pracowników oraz oceny ich zachowania lub efektywności.
- Podmioty korzystające z takich systemów będą zobowiązane m.in. do:
 - identyfikacji wykorzystywanych systemów AI;
 - oceny ryzyk związanych z ich stosowaniem;
 - zapewnienia odpowiedniego nadzoru człowieka nad działaniem systemu;
 - monitorowania jakości danych wykorzystywanych przez system;
 - przeciwdziałania dyskryminacji i biasowi, czyli uprzedzeniom lub błędom wynikającym m.in. z danych treningowych;
 - prowadzenia wymaganej dokumentacji.

Z kolei dostawcy systemów wysokiego ryzyka zostaną objęci m.in. obowiązkami w zakresie zarządzania ryzykiem, dokumentacji technicznej, jakości danych treningowych, oceny zgodności, cyberbezpieczeństwa oraz zapewnienia odpowiedniego nadzoru człowieka.

W odniesieniu do systemów AI wysokiego ryzyka będących elementami produktów objętych unijnymi przepisami dotyczącymi bezpieczeństwa termin stosowania odpowiednich wymagań został przesunięty na 2 sierpnia 2028 r.

Przesunięcie terminu nie oznacza, że pracodawcy mogą wstrzymać działania przygotowawcze.

Ponadto przypominamy, że **od 2 lutego 2025 r. obowiązują m.in. zakazy określonych praktyk AI**. Z perspektywy HR szczególne znaczenie ma zakaz wykorzystywania systemów AI do rozpoznawania emocji pracowników i kandydatów w miejscu pracy, z wyjątkiem zastosowań uzasadnionych względami medycznymi lub bezpieczeństwa.

Zakazane jest również m.in. manipulowanie zachowaniem osób za pomocą określonych technik AI, wykorzystywanie ich szczególnej podatności, stosowanie tzw. social scoringu oraz wykorzystywanie danych biometrycznych do wnioskowania o określonych cechach wrażliwych. Pracodawców nadal obowiązuje także wymóg zapewnienia odpowiedniego poziomu kompetencji osób korzystających z systemów AI, czyli **AI literacy**.

POLSKA USTAWA O SYSTEMACH SZTUCZNEJ INTELIGENCJI

27 lipca 2026 r. została ogłoszona ustawa z 3 lipca 2026 r. o systemach sztucznej inteligencji. Jej zadaniem jest zapewnienie skutecznego stosowania AI Act w Polsce, przede wszystkim poprzez:

- utworzenie krajowego organu nadzoru;
- określenie zasad prowadzenia kontroli;
- uregulowanie postępowań administracyjnych;
- określenie zasad nakładania administracyjnych kar pieniężnych.

Funkcję krajowego organu nadzoru będzie pełnić Komisja Rozwoju i Bezpieczeństwa Sztucznej Inteligencji – KRiBSI.

Komisja ma rozpocząć działalność organizacyjną najpóźniej 11 października 2026 r. Jej główne kompetencje kontrolne i sankcyjne będą wykonywane od 28 października 2026 r., natomiast pierwsze posiedzenie powinno odbyć się najpóźniej 11 listopada 2026 r.



Jak przygotować organizację do zmian?

Rekomendujemy:

- 
- przeprowadzenie przeglądu wszystkich narzędzi AI wykorzystywanych w organizacji, w szczególności w procesach HR;
 - ustalenie, kto jest dostawcą poszczególnych systemów, jakie decyzje wspierają oraz kto faktycznie z nich korzysta;
 - ocenę, czy dane rozwiązanie może zostać zakwalifikowane jako system AI wysokiego ryzyka;
 - analizę ryzyka dyskryminacji oraz błędów systemowych;
 - weryfikację komunikatów kierowanych do kandydatów, pracowników i innych użytkowników;
 - zapewnienie realnego nadzoru człowieka nad decyzjami wspieranymi przez AI;
 - przegląd umów z dostawcami technologii;
 - przygotowanie lub aktualizację wewnętrznych polityk korzystania z AI;
 - przeprowadzenie szkoleń realizujących obowiązek AI literacy.



Zespół Employment & Global Mobility KBZ Law & Tax wspiera pracodawców w audycie narzędzi AI, przygotowaniu procedur i polityk AI, realizacji obowiązku AI literacy oraz wdrożeniu wymogów AI Act, pomagając ograniczyć ryzyko prawne i przygotować organizację do nowych obowiązków.

Nowa definicja mobbingu – ustawa ogłoszona



Zmiany w przepisach antymobbingowych opisywaliśmy już szczegółowo w poprzedniej aktualizacji naszego przewodnika. Obecnie znamy ostateczne terminy. Ustawa z 19 czerwca 2026 r. o zmianie Kodeksu pracy oraz Kodeksu postępowania cywilnego została ogłoszona 4 sierpnia 2026 r. w Dzienniku Ustaw pod poz. 1046. Nowe przepisy wejdą w życie 5 listopada 2026 r.

NOWA DEFINICJA MOBBINGU

Mobbing będzie oznaczał zachowania polegające na uporczywym nękaniu pracownika. Uporczywość nękania będzie polegała na tym, że zachowania są powtarzalne, nawracające lub stałe. Zachowania incydentalne nie będą stanowiły mobbingu, nawet jeżeli naruszają dobra osobiste pracownika.

Przejawami mobbingu mogą być w szczególności:

- upokarzanie;
- uwłaczanie;
- zastraszanie;
- zaniżanie oceny przydatności zawodowej pracownika;
- nieuzasadniona krytyka, poniżanie lub ośmieszanie pracownika;
- utrudnianie funkcjonowania w środowisku pracy, w tym wykonywania zadań, osiągania efektów pracy, wykorzystywania posiadanych kompetencji, komunikacji ze współpracownikami lub dostępu do niezbędnych informacji;
- izolowanie pracownika albo eliminowanie go z zespołu.

Zachowania te będą mogły mieć charakter fizyczny, werbalny lub pozawerbalny.

NOWE OBOWIĄZKI PRACODAWCÓW

Pracodawca będzie zobowiązany systematycznie przeciwdziałać mobbingowi, w szczególności poprzez:

- działania prewencyjne;
- wykrywanie przypadków mobbingu;
- właściwe reagowanie na stwierdzone naruszenia;
- podejmowanie działań naprawczych;
- zapewnienie wsparcia osobom dotkniętym mobbingiem.

Regulacje te powinny zostać zawarte w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy albo w odrębnym regulaminie. Treść regulacji będzie podlegała uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi, a w razie ich braku – z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

Pracodawcy zatrudniający co najmniej 10 pracowników będą musieli do 5 maja 2027 r. określić reguły, procedury oraz częstotliwość działań dotyczących przeciwdziałania:

- naruszaniu godności i innych dóbr osobistych pracowników;
- naruszaniu zasady równego traktowania;
- dyskryminacji;
- mobbingowi.

Regulacje te powinny zostać zawarte w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy albo w odrębnym regulaminie. Treść regulacji będzie podlegała uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi, a w razie ich braku – z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.



Jak przygotować organizację do zmian?

Rekomendujemy:



- przeprowadzenie audytu obowiązujących procedur antymobbingowych oraz antydyskryminacyjnych;
- dostosowanie definicji mobbingu oraz katalogu zachowań niepożądanych;
- uregulowanie zasad zgłaszania naruszeń i prowadzenia postępowań wyjaśniających;
- zapewnienie bezpiecznych oraz poufnych kanałów zgłoszeń;
- ustalenie zasad podejmowania działań naprawczych i wspierania osób dotkniętych naruszeniami;
- określenie częstotliwości działań prewencyjnych i kontrolnych, dostosowanej do wielkości organizacji oraz zidentyfikowanych ryzyk – np. corocznych szkoleń dla pracowników, szkoleń dla nowych pracowników w ramach onboardingu, cyklicznych szkoleń kadry kierowniczej, corocznego przeglądu procedur, okresowych badań ankietowych dotyczących atmosfery w miejscu pracy, regularnych działań informacyjnych oraz okresowej analizy zgłoszeń i skuteczności podejmowanych działań;
- zaplanowanie uzgodnień z organizacjami związkowymi albo przedstawicielami pracowników;
- przeszkolenie kadry kierowniczej, działów HR oraz osób odpowiedzialnych za przyjmowanie i rozpatrywanie zgłoszeń;
- właściwe dokumentowanie podejmowanych działań prewencyjnych oraz reakcji na zgłoszenia.



Zespół Employment & Global Mobility KBZ Law & Tax wspiera pracodawców w przygotowaniu organizacji do nowych obowiązków – od audytu procedur, przez opracowanie dokumentacji, po szkolenia oraz praktyczne wdrożenie zmian.

Wysokie temperatury w miejscu pracy – nowe obowiązki



Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 9 lipca 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy wprowadza maksymalne wartości temperatury w środowisku pracy powodowane warunkami atmosferycznymi.

NOWE PRZEPISY ZACZNĄ OBOWIĄZYWAĆ 11 STYCZNIA 2027 R.

Maksymalne temperatury

Pracodawca będzie musiał zapewnić, aby temperatura nie przekraczała:

- **35°C** – w pomieszczeniach pracy;
- **32°C** – przy pracach wykonywanych na otwartej przestrzeni, związanych z wysiłkiem fizycznym powodującym w ciągu zmiany roboczej efektywny wydatek energetyczny organizmu powyżej 1500 kcal u mężczyzn i 1000 kcal u kobiet; chyba, że względy technologiczne na to nie pozwalają.

Działania wymagane już przy niższych temperaturach

Jeżeli temperatura powodowana warunkami atmosferycznymi przekroczy **28°C** w pomieszczeniu pracy, pracodawca będzie musiał zastosować odpowiednie rozwiązania techniczne obniżające temperaturę lub ograniczające jej wzrost.

Jeżeli zastosowanie rozwiązań technicznych nie będzie możliwe ze względów technologicznych, pracodawca powinien wdrożyć odpowiednie rozwiązania organizacyjne minimalizujące wpływ wysokiej temperatury na zdrowie pracowników.

Analogiczny obowiązek powstanie po przekroczeniu **25°C** w pomieszczeniu, jeżeli wykonywana praca wiąże się z określonym poziomem wysiłku fizycznego.

W przypadku pracy wykonywanej na otwartej przestrzeni pracodawca będzie zobowiązany zastosować odpowiednie rozwiązania organizacyjne po przekroczeniu **25°C**.

Rodzaj przyjętych rozwiązań powinien zostać dostosowany do warunków oraz specyfiki wykonywanej pracy.

KONSULTACJE I INFORMOWANIE PRACOWNIKÓW

Rozwiązania organizacyjne powinny zostać ustalone po konsultacji z pracownikami w ramach komisji BHP.

Jeżeli u pracodawcy nie działa komisja BHP, rozwiązania należy ustalić w trybie przewidzianym w art. 237^{1a} Kodeksu pracy, po zasięgnięciu opinii lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami.

Po zakończeniu konsultacji pracodawca będzie musiał poinformować pracowników o przyjętych rozwiązaniach w sposób zwyczajowo przyjęty w zakładzie pracy.



Jak przygotować organizację do zmian?

Rekomendujemy:



- zidentyfikowanie stanowisk pracy szczególnie narażonych na wysoką temperaturę;
- określenie zasad monitorowania temperatury;
- analizę możliwości zastosowania rozwiązań technicznych, takich jak klimatyzacja, wentylacja, osłony przeciwsłoneczne lub ograniczenie dopływu ciepła;
- przygotowanie rozwiązań organizacyjnych odpowiednich do specyfiki pracy;
- zaplanowanie wymaganych konsultacji z pracownikami;
- uzyskanie opinii lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną – jeżeli będzie to wymagane;
- przygotowanie zasad informowania pracowników o przyjętych rozwiązaniach;
- uwzględnienie nowych obowiązków w dokumentacji BHP oraz procedurach obowiązujących u pracodawcy.



Zespół Employment & Global Mobility KBZ Law & Tax wspiera pracodawców w przygotowaniu organizacji do planowanych zmian, w tym w ocenie ich wpływu na pracowników, przygotowaniu odpowiednich procedur i komunikacji oraz prawidłowym przeprowadzeniu konsultacji. Pomagamy ograniczyć ryzyka prawne i zapewnić zgodność podejmowanych działań z przepisami prawa pracy oraz BHP.

PODSTAWY PRAWNE

- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2026/1744 z dnia 8 lipca 2026 r. w sprawie zmiany rozporządzeń (UE) 2024/1689, (UE) 2018/1139 i (UE) 2023/1230 w odniesieniu do uproszczenia wdrażania zharmonizowanych przepisów dotyczących sztucznej inteligencji (akt zbiorczy prawa cyfrowego dotyczący AI) (tekst mający znaczenie dla EOG) – Dz.Urz. UE L 2026/1744 z 24 lipca 2026 r.;
- ustawa z dnia 3 lipca 2026 r. o systemach sztucznej inteligencji – Dz.U. z 2026 r. poz. 1003;
- ustawa z dnia 19 czerwca 2026 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy – Kodeks postępowania cywilnego – Dz.U. z 2026 r. poz. 1046;
- rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 lipca 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy – Dz.U. z 2026 r. poz. 927.

Nasz Zespół

Zespół Employment & Global Mobility KBZ Law & Tax doradza w przygotowaniu organizacji do zmian w prawie pracy i zatrudnianiu cudzoziemców. Pomagamy pracodawcom w audycie procesów i dokumentacji, opracowaniu oraz wdrożeniu procedur, legalizacji zatrudnienia cudzoziemców, szkoleniach, a także bieżącym doradztwie dla działów HR i kadry zarządzającej.



KRZYSZTOF ŻURADZKI
PARTNER ZARZĄDZAJĄCY, ADWOKAT
KZURADZKI@KBZLEGAL.PL



AGNIESZKA PLUCIŃSKA
PARTNER, DORADCA PODATKOWY
APLUCINSKA@KBZACCOUNTING.PL



DR ANETA ŻURADZKA
SENIOR COUNSEL, RADCA PRAWNY
AZURADZKA@KBZLEGAL.PL



ANNA JANOSZ-GWARDYS
SENIOR COUNSEL, ADWOKAT
AJANOSZ@KBZLEGAL.PL



JOANNA BULA
COUNSEL, DORADCA PODATKOWY
JBULA@KBZACCOUNTING.PL



BŁAŻEJ SIEDLICH
COUNSEL, RADCA PRAWNY
BSIEDLICH@KBZLEGAL.PL

Jeżeli mają Państwową wątpliwość, czy Państwa organizacja jest gotowa na zmiany, zapraszamy do kontaktu z Zespołem Employment & Global Mobility KBZ Law & Tax. Pomożemy zweryfikować obowiązujące rozwiązania i przygotować Państwa do nowych obowiązków.

Zapraszamy do kontaktu:



KBZ Law & Tax
KBZ Żuradzki Barczyk & Wspólnicy
Adwokaci i Radcy Prawni sp.k.
ul. Zabrska 17 | 40-083 Katowice



www.kbzlegal.pl



+48 32 202 42 97