

U S T A W A

z dnia 2025 r.

o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy - Kodeks postępowania cywilnego

Art. 1. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 18^{3a}:

a) po § 4 dodaje się § 4¹ w brzmieniu:

„§ 4¹. Dyskryminowanie istnieje także wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy, choćby przyczyna ta była mylnie z nim wiązana (dyskryminacja przez asumpcję) lub z uwagi na powiązanie z osobą, której ta przyczyna dotyczy (dyskryminacja przez asocjację).”,

b) § 5 otrzymuje brzmienie:

„§ 5. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także:

- 1) każde działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady;
- 2) każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie).”;

2) art. 18^{3d} otrzymuje brzmienie:

„Art. 18^{3d} § 1. Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu lub zasadę jednakowego wynagradzania za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, ma prawo do zadośćuczynienia w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów lub do odszkodowania.

§ 2. W przypadku wielokrotnego naruszenia wobec pracownika zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub zasady jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości sąd ocenia rozmiar krzywdy wyrządzonej pracownikowi zasądzając na jego rzecz zadośćuczynienie stanowiące kwotę odpowiednio wyższą, od ustalonej zgodnie z § 1.”;

3) art. 18^{3e} otrzymuje brzmienie:

„Art. 18^{3e} § 1. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji dla pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę.

§ 2. Pracownik, wobec którego podjęto działania, o których mowa w § 1, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

§ 3. Przepisy § 1 i 2 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

§ 4. Przepisów § 1-3 nie stosuje się do pracownika dokonującego zgłoszeń naruszeń prawa, co do których wiedział, że są nieprawdziwe.”;

4) po art. 18^{3e} dodaje się art. 18^{3f} i art. 18^{3g} w brzmieniu:

„Art. 18^{3f} § 1. W postępowaniach o naruszenie zasady równego traktowania w zakresie zachowań, o których mowa w art. 18^{3a} § 5 i 6, toczących się w oparciu o przepisy ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. — Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2024 r. poz. 1568 i 1841) lub w ramach postępowań wewnętrznych, pracownik zarzucający naruszenie zasady równego traktowania uprawdopodabnia fakt jej naruszenia.

§ 2. W przypadku uprawdopodobnienia naruszenia zasady równego traktowania pracodawca, któremu zarzucono naruszenie tej zasady, jest obowiązany wykazać, że nie dopuścił się jej naruszenia.

Art. 18^{3g}. Pracodawca jest obowiązany aktywnie i stale przeciwdziałać naruszaniu zasady równego traktowania przez stosowanie działań prewencyjnych, wykrywanie oraz właściwe reagowanie, a także przez działania naprawcze i wsparcie osób dotkniętych nierównym traktowaniem.”;

5) w art. 94:

a) pkt 2b otrzymuje brzmienie:

„2b) przeciwdziałać wszelkiemu nierównemu traktowaniu, dyskryminacji oraz mobbingowi w zatrudnieniu;”,

b) po pkt 2b dodaje się pkt 2c w brzmieniu:

„2c) przeciwdziałać naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, w szczególności w obszarze: zdrowia, sfery osobistej i reputacji, właściwej komunikacji w miejscu pracy, pozycji w zespole, efektów pracy oraz jej oceny, a także statusu zawodowego pracownika i jego kwalifikacji;”;

6) art. 94³ otrzymuje brzmienie:

„Art. 94³ § 1. Pracodawca jest obowiązany aktywnie i stale przeciwdziałać mobbingowi przez stosowanie działań prewencyjnych, wykrywanie oraz właściwe reagowanie, a także przez działania naprawcze i wsparcie osób dotkniętych mobbingiem.

§ 2. Mobbing oznacza zachowania polegające na uporczywym nękaniu pracownika.

§ 3. Uporczywość nękania polega na tym, że jest ono powtarzalne, nawracające lub stałe. Mobbingiem nie są zachowania incydentalne, choćby stanowiły one naruszenie dóbr osobistych pracownika.

§ 4. 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 osiągnięcia efektów pracy, wykonywania zadań służbowych, wykorzystania posiadanych kompetencji, komunikacji ze współpracownikami, dostępu do koniecznych informacji,
 - 6) izolowanie pracownika lub eliminowanie z zespołu
- gdy przyjmują postać uporczywego nękania.

§ 5. Na zachowania, o których mowa w § 2 i § 4 mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.

§ 6. Za mobbing uważa się także nakazanie innej osobie podejmowania zachowań, o których mowa w § 2 i § 4 wobec pracownika lub zachęcanie do nich innej osoby.

§ 7. Za mobbing uważa się także niecelowe zachowania wobec pracownika, o których mowa w § 2, § 4 i § 6.

§ 8. Zachowania, o których mowa w § 2, § 4, § 6 i § 7 mogą pochodzić, w szczególności od pracodawcy, przełożonego, osoby zajmującej równorzędne stanowisko, podwładnego, innego pracownika oraz osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, zarówno od pojedynczej osoby, jak i od grupy osób.

§ 9. Za mobbing nie mogą być uznane uzasadnione i wyrażone we właściwej formie zachowania wobec pracownika, w szczególności rozliczanie z powierzonych pracy lub jej krytyka.

§ 10. Ocena, czy do mobbingu doszło ma charakter zindywidualizowany i uwzględnia okoliczności konkretnego przypadku, zarówno co do rodzaju zachowań kierowanych wobec pracownika, jak i sytuacji pracownika.

§ 11. Pracownik, który doznał mobbingu ma prawo dochodzić od pracodawcy zadośćuczynienia w wysokości nie niższej niż dwunastokrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie odrębnych przepisów lub odszkodowania.

§ 12. Pracodawca, który wypłacił odszkodowanie lub zadośćuczynienie ofierze mobbingu ma prawo żądać od osoby, od której pochodziły zachowania stanowiące mobbing wyrównania poniesionej szkody.

§ 13. Pracodawca nie ponosi odpowiedzialności za mobbing, gdy wykaze, że należycie wykonywał obowiązek, o którym mowa w § 1, a zachowania, o których mowa w § 2, § 4, § 6 i § 7 pochodziły od osoby, która nie zarządzała pracownikiem lub nie znajdowała się wobec niego w nadrzędnej pozycji służbowej w zakładzie pracy.

§ 14. W postępowaniu mającym za przedmiot roszczenia z tytułu mobbingu, sąd dokonuje każdorazowo również oceny, czy doszło do innego naruszenia dóbr osobistych pracownika w rozumieniu art. 11¹.”;

- 6) w art. 104¹ w § 1 w pkt 9 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje się pkt 10 w brzmieniu:
„10) zasady, tryb oraz częstotliwość działań w obszarze przeciwdziałania:
- a) naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracowników,
 - b) naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz dyskryminacji,
 - c) mobbingowi.”;
- 7) po art. 104¹ dodaje się art. 104^{1a} w brzmieniu:

„Art.104^{1a} § 1. Jeżeli materia, o której mowa w art. 104¹ § 1 pkt 10 nie jest określona w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy, zasady, tryb oraz częstotliwość działań w obszarze przeciwdziałania naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych

pracownika, zasad równego traktowania w zatrudnieniu, dyskryminacji oraz przeciwdziałaniu mobbingowi pracodawca ustala w obwieszczeniu.

§ 2. Pracodawca uzgadnia treść obwieszczenia, o którym mowa w § 1, z zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa – z tymi organizacjami.

§ 3. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści obwieszczenia z wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść obwieszczenia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

§ 4. Jeżeli w terminie 30 dni od dnia przedstawienia projektu obwieszczenia przez pracodawcę nie dojdzie do jego uzgodnienia zgodnie z § 2 albo 3, pracodawca ustala treść obwieszczenia uwzględniając ustalenia podjęte z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku uzgadniania obwieszczenia.

§ 5. Jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, pracodawca uzgadnia obwieszczenie z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Postanowienia § 4 stosuje się odpowiednio.

§ 6. Do obwieszczenia, o którym mowa w § 1, stosuje się odpowiednio art. 104³.”.

Art. 2 W ustawie z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2024 r. poz. 1568) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 47 w § 2 w pkt 1 w lit. c średnik zastępuje się przecinkiem i dodaje się lit. d w brzmieniu:

„d) naruszenie dóbr osobistych i o roszczenia z tym związane;”;

- 2) w art. 461 § 1¹ otrzymuje brzmienie:

„§ 1¹. Do właściwości sądów rejonowych, bez względu na wartość przedmiotu sporu, należą sprawy z zakresu prawa pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy, o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy oraz łącznie z nimi dochodzone roszczenia i o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy, a także sprawy dotyczące ochrony dóbr osobistych, mobbingu, molestowania, molestowania seksualnego, kar porządkowych i świadectwa pracy oraz roszczenia z tym związane.”.

Art. 3. Pracodawcy w terminie 6 miesięcy od daty wejścia w życie niniejszej ustawy, na zasadach i w trybie określonym w art. 104¹ § 1 i w art. 104^{1a} ustawy zmienianej w art. 1 niniejszej ustawy dostosują akty, o których mowa w art. 104¹ do wymagań określonych w niniejszej ustawie albo wydadzą akty, o których mowa w art. 104^{1a} § 1 ustawy zmienianej w art. 1 niniejszej ustawy.

Art. 4. Przepisy ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą stosuje się również do zachowań polegających na:

- 1) uporczywym nękanii pracownika,
- 2) wielokrotnym naruszeniu wobec pracownika zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub zasady jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości

- które rozpoczęły się przed wejściem w życie niniejszej ustawy i trwały po jej wejściu w życie.

Art. 5. W postępowaniach wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się przepisy ustawy zmienianej w art. 2 w brzmieniu dotychczasowym.

Art. 6. Ustawa wchodzi w życie po upływie 21 dni od dnia ogłoszenia.