

U S T A W A

z dnia 2025 r.

o zmianie ustawy – Kodeks pracy

Art. 1. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 oraz z 2024 r. poz. 878, 1222, 1871 i 1965) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 18^{3a} w § 5 pkt 2 otrzymuje brzmienie:

„2) 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:

„§ 1. Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, 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 zasady równego traktowania wobec pracownika sąd ocenia rozmiar krzywdy wyrządzonej pracownikowi zasądzając na jego rzecz zadośćuczynienie stanowiące kwotę odpowiednio wyższą, od ustalonej zgodnie z § 1.”;

3) 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 wewnątrzzakładowych, pracownik zarzucający naruszenie zasady równego traktowania uprawdopodobnia 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 szybkie i

właściwe reagowanie, a także przez działania naprawcze i wsparcie osób dotkniętych nierównym traktowaniem.”;

4) w art. 94:

a) pkt 2b otrzymuje brzmienie:

„2b) przeciwdziałać wszelkiemu nierównemu traktowaniu oraz dyskryminacji 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;”;

5) 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.

§ 4. Przejawem mobbingu jest 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 wyeliminowanie z zespołu.

§ 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 mogą być także uznane nieumyślne zachowania wobec pracownika, które mogłyby wywołać konkretny skutek, niezależnie od faktycznego wystąpienia tego skutku.

§ 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 zatrudnionych u pracodawcy poza stosunkiem pracy, zarówno od pojedynczej osoby, jak i od grupy osób.

§ 9. Przy ocenie, czy zachowania, których doświadczył pracownik stanowiły mobbing bierze się pod uwagę zarówno rodzaj obiektywnego oddziaływania na pracownika, jak i subiektywne odczucia lub reakcje pracownika, gdy są one racjonalne.

§ 10. Pracownik, który doznał mobbingu ma prawo dochodzić od pracodawcy zadośćuczynienia w wysokości nie niższej niż wysokość wynagrodzenia za okres 6 miesięcy lub odszkodowania.

§ 11. Pracodawca nie ponosi odpowiedzialności za mobbing, gdy wykaże, 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.

§ 12. W postępowaniu mającym za przedmiot roszczenia z tytułu mobbingu, uznając, że określone zachowanie nie stanowiło mobbingu, sąd dokonuje każdorazowo oceny, czy doszło do naruszenia godności lub innych dóbr osobistych pracownika.”;

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 pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu 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 ustala on 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. Pracodawcy w terminie 3 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. 3. Ustawa wchodzi w życie po upływie 21 dni od dnia ogłoszenia.

Za zgodność pod względem prawnym, legislacyjnym i redakcyjnym

Paulina Roicka-Gruca

Zastępca Dyrektora Departamentu Prawnego
w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
/-podpisano elektronicznie/