

U S T A W A

z dnia 19 czerwca 2026 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, 807, 1423 i 1661 oraz z 2026 r. poz. 25 i 473) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 18^[3a]:

a) § 2 i 3 otrzymują brzmienie:

„§ 2. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1. Niejednakowe traktowanie jest dopuszczalne i nie stanowi dyskryminacji, gdy jest obiektywnie uzasadnione.

§ 3. Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 jest traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie, niż jest, był lub byłby traktowany inny pracownik.”,

b) po § 4 dodaje się § 4^[1] w brzmieniu:

„§ 4^[1]. Dyskryminowanie istnieje także wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 jest traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż jest, był lub byłby traktowany inny pracownik, 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).”,

c) § 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] i art. 18^[3e] otrzymują brzmienie:

„Art. 18^[3d]. § 1. Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do zadośćuczynienia w wysokości nieniższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów, lub prawo do odszkodowania.

§ 2. W przypadku wielokrotnego naruszenia wobec osoby zasady równego traktowania w zatrudnieniu sąd ocenia rozmiar krzywdy wyrządzonej tej osobie i zasądza na jej rzecz zadośćuczynienie stanowiące kwotę odpowiednio wyższą, nieniższe niż trzykrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

§ 3. Pod pojęciem wielokrotnego naruszenia wobec osoby zasady równego traktowania w zatrudnieniu rozumie się naruszenia powtarzalne z tej samej przyczyny, z wielu przyczyn lub naruszenie jednokrotne z wielu przyczyn jednocześnie.

Art. 18^[3e]. § 1. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym naruszenia 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 zadośćuczynienia w wysokości nieniższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów, lub prawo do odszkodowania.

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

§ 4. Przepisów § 1–3 nie stosuje się do pracownika, o którym mowa w § 1 lub w § 3, który wiedział, że do naruszenia prawa pracy nie doszło.”;

- 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 zatrudnieniu, toczących się na podstawie ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2026 r. poz. 468 i 473) lub na podstawie obowiązujących u danego pracodawcy przepisów lub postanowień wydanych w celu wykonania obowiązków wynikających z przepisów prawa powszechnie obowiązującego, osoba zarzucająca naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uprawdopodobnia fakt jej naruszenia.

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

Art. 18^[3g]. Pracodawca jest obowiązany systematycznie przeciwdziałać naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu w szczególności przez działania prewencyjne, wykrywanie naruszenia tej zasady oraz właściwe reagowanie na jej naruszenie, 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, 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 obszarach 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. 94^[3] otrzymuje brzmienie:

„Art. 94^[3]. § 1. Pracodawca jest obowiązany systematycznie przeciwdziałać mobbingowi w szczególności przez działania prewencyjne, wykrywanie mobbingu oraz właściwe reagowanie na mobbing, a także przez działania naprawcze i wsparcie osób dotkniętych mobbingiem.

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

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

§ 4. Przejawami mobbingu są – występujące samodzielnie lub łącznie – w szczególności:

- 1) upokarzanie,
 - 2) uwłaczanie,
 - 3) zastraszanie,
 - 4) zaniżanie oceny przydatności zawodowej pracownika,
 - 5) nieuzasadniona krytyka, poniżanie lub ośmieszanie pracownika,
 - 6) utrudnianie funkcjonowania w środowisku pracy w zakresie możliwości osiągnięcia efektów pracy, wykonywania zadań służbowych, wykorzystania posiadanych kompetencji, komunikacji ze współpracownikami lub dostępu do koniecznych informacji,
 - 7) izolowanie pracownika lub eliminowanie go z zespołu
- gdy przyjmują postać uporczywego nękania.

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

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

§ 7. Za mobbing uważa się także zachowania wobec pracownika, o których mowa w § 2, 4 i 6, choćby ich celem nie było uporczywe nękanie.

§ 8. Za mobbing uważa się zachowania wymienione w § 2, 4, 6 i 7, które pochodzą 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 grupy osób.

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

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

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

§ 12. Pracodawca, który wypłacił pracownikowi zadośćuczynienie lub odszkodowanie z tytułu mobbingu, ma prawo dochodzić od osoby, od której pochodziły zachowania stanowiące mobbing, wyrównania poniesionej szkody w wysokości odpowiadającej stopniowi winy tej osoby i pracodawcy w powstaniu szkody.”;

- 6) po art. 94^[3] dodaje się art. 94^[3a] w brzmieniu:

„Art. 94^[3a]. § 1. Pracodawca zatrudniający co najmniej 10 pracowników ustala reguły, procedury oraz częstotliwość działań w obszarach przeciwdziałania naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, przeciwdziałania naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu, przeciwdziałania dyskryminacji oraz przeciwdziałania mobbingowi w regulaminie, jeżeli te reguły, procedury oraz częstotliwość działań nie są określone w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy.

§ 2. Pracodawca uzgadnia treść regulaminu, 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 regulaminu ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść regulaminu z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25^[3] 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 regulaminu przez pracodawcę nie dojdzie do uzgodnienia zgodnie z § 2 albo 3, pracodawca ustala treść regulaminu, uwzględniając ustalenia podjęte z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku uzgadniania treści regulaminu.

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

§ 6. Do regulaminu, o którym mowa w § 1, stosuje się odpowiednio art. 104^[3].”;

- 7) w art. 104^[1] w § 1 w pkt 9 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje się pkt 10 w brzmieniu:

„10) reguły, procedury oraz częstotliwość działań w obszarach przeciwdziałania:

- a) naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracowników,
- b) naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz dyskryminacji w zatrudnieniu,
- c) mobbingowi

– chyba że u pracodawcy wydany został regulamin, o którym mowa w art. 94^[3a].”.

Art. 2. W ustawie z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2026 r. poz. 468 i 473) 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 § 1^[1] otrzymuje brzmienie:

„§ 1^[1]. Do właściwości sądów rejonowych, bez względu na wartość przedmiotu sporu, a także majątkowy lub niemajątkowy charakter sprawy, należą sprawy z zakresu prawa pracy o ustalenie istnienia lub treści 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, sprawy dotyczące kar porządkowych i świadectwa pracy oraz roszczenia z tym związane, sprawy dotyczące ochrony dóbr osobistych, mobbingu, naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, a także sprawy dotyczące odwołań od decyzji, o której mowa w art. 11 ust. 1 pkt 7a ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy.”;

- 3) po art. 477^[6] dodaje się art. 477^[6a] w brzmieniu:

„Art. 477^[6a]. W postępowaniu o zadośćuczynienie lub odszkodowanie z tytułu naruszenia dóbr osobistych, naruszenia zasady równego traktowania lub mobbingu, nie jest dopuszczalne oddalenie powództwa, jeżeli ustalony stan faktyczny sprawy

wskazuje na zasadność powództwa z tytułu innego niż wskazany przez pracownika.”.

Art. 3. Przepisy ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą stosuje się również do zachowań polegających na:

- 1) wielokrotnym naruszeniu wobec pracownika zasady równego traktowania w zatrudnieniu,
- 2) uporczywym nękanii pracownika

– które rozpoczęły się przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy i trwały po dniu jej wejścia w życie.

Art. 4. W terminie 6 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy pracodawcy dostosują regulamin pracy do wymagań określonych w niniejszej ustawie albo wydadzą regulamin, o którym mowa w art. 94^[3a] § 1 ustawy zmienianej w art. 1.

Art. 5. Do postępowań 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 3 miesięcy od dnia ogłoszenia.

MARSZAŁEK SEJMU

/ – / Włodzimierz Czarzasty