

**Ustawa**  
**z dnia.....**

**o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania  
w zatrudnieniu i pracy<sup>1)</sup>**

**Art. 1.** W ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz.854 z późn. zm.<sup>2)</sup>), wprowadza się następujące zmiany:

1) do tytułu ustawy dodaje się odnośnik nr 1 w brzmieniu:

„<sup>1)</sup> Niniejsza ustawa dokonuje w zakresie swojej regulacji wdrożenia następujących dyrektyw Wspólnot Europejskich:

- 1) dyrektywy Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz. Urz. WE L 180 z 19.07.2000, str. 22; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 20, t.1 str. 23),
- 2) dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. WE L 303 z 02.12.2000, str. 16; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 4 str. 79),
- 3) dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/54/WE z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja preredagowana) (Dz. Urz. UE L 204 z 26.07.2006, str. 23).”;

2) po art. 3 dodaje się art. 3<sup>1</sup> i 3<sup>2</sup> w brzmieniu:

„Art. 3<sup>1</sup>. Przystąpienie, członkostwo lub działalność w związku zawodowym odbywa się z zachowaniem zasady równego traktowania, polegającej na niedyskryminowaniu pracowników i innych osób w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio z przyczyn, o których mowa w art. 3<sup>2</sup>.

Art. 3<sup>2</sup>. 1. Jakakolwiek dyskryminacja związana z przystąpieniem, członkostwem lub działalnością w związku zawodowym, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną - jest zakazana.

2. Dyskryminacja bezpośrednia istnieje wtedy, gdy pracownik lub inna osoba, w porównywalnej sytuacji, z jednej lub z kilku przyczyn, o których mowa w ust. 1, jest lub mogłaby być traktowana mniej korzystnie niż inny pracownik lub inna osoba.

3. Dyskryminacja pośrednia istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występuje dysproporcja w zakresie przystąpienia, członkostwa lub działalności w związku zawodowym na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników lub innych osób należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn, o których mowa w ust.1, jeżeli dysproporcja ta nie może być uzasadniona innym obiektywnym powodem.

4. Przejawem dyskryminacji w rozumieniu ust. 1 jest także:

- 1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady,
- 2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika lub innej osoby i stworzenie wobec nich zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).”;

3) po art. 35 dodaje się art. 35<sup>1</sup> w brzmieniu:

„Art. 35<sup>1</sup>. 1. Kto narusza zasadę równego traktowania, określoną w art. 3<sup>1</sup>, podlega karze grzywny nie niższej niż 3.000 zł.

2. Orzekanie w sprawach o czyn, o którym mowa w ust. 1, następuje w trybie przepisów ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. - Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. Nr 106, poz. 1148, z późn. zm.)”.

**Art. 2.** W ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. Nr 55, poz. 235, z późn. zm.<sup>3)</sup>), wprowadza się następujące zmiany:

1) do tytułu ustawy dodaje się odnośnik nr 1 w brzmieniu:

„<sup>1)</sup> Niniejsza ustawa dokonuje w zakresie swojej regulacji wdrożenia następujących dyrektyw Wspólnot Europejskich:

1. dyrektywy Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz. Urz. WE L 180 z 19.07.2000, str. 22; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 20, t.1 str. 23),
2. dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. WE L 303 z 02.12.2000, str. 16; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 4 str. 79),
3. dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/54/WE z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przerwana) (Dz. Urz. UE L 204 z 26.07.2006, str. 23).”;

2) po art. 1 dodaje się art. 1<sup>1</sup> i 1<sup>2</sup> w brzmieniu:

„Art. 1<sup>1</sup>. Przystąpienie, członkostwo lub działalność pracodawcy będącego osobą fizyczną w organizacji pracodawców, odbywa się z zachowaniem zasady równego traktowania, polegającej na niedyskryminowaniu pracodawcy w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio z przyczyn, o których mowa w art. 1<sup>2</sup>.

„Art. 1<sup>2</sup>. 1. Jakakolwiek dyskryminacja związana z przystąpieniem, członkostwem lub działalnością pracodawcy będącego osobą fizyczną w organizacji pracodawców, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną - jest zakazana.

2. Dyskryminacja bezpośrednia istnieje wtedy, gdy w porównywalnej sytuacji pracodawca będący osobą fizyczną z jednej lub z kilku przyczyn, o których mowa w ust. 1, jest lub mógłby być traktowany mniej korzystnie niż inny pracodawca.

3. Dyskryminacja pośrednia istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występuje dysproporcja w zakresie przystąpienia, członkostwa lub działalności w organizacji pracodawców na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracodawców należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn, o których mowa w ust.1, jeżeli dysproporcja ta nie może być uzasadniona innym obiektywnym powodem.

4. Przejawem dyskryminacji w rozumieniu ust. 1 jest także:

- 1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady,
- 2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracodawcy będącego osobą fizyczną i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).”;

3) po art. 19 dodaje się art. 19<sup>1</sup> w brzmieniu:

„Art. 19<sup>1</sup>. 1. Kto narusza zasadę równego traktowania, określoną w art. 1<sup>1</sup>, podlega karze grzywny nie niższej niż 3.000 zł.

2. Orzekanie w sprawach o czyn, o którym mowa w ust. 1, następuje w trybie przepisów ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. - Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. Nr 106, poz. 1148, z późn. zm.)”.

**Art. 3.** W ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2008 r. Nr 14, poz. 92, z późn. zm.<sup>4</sup>) po art. 23 dodaje się art. 23a w brzmieniu:

„Art. 23a. 1. Pracodawca jest obowiązany zapewnić niezbędne racjonalne usprawnienia dla osoby niepełnosprawnej pozostającej z nim w stosunku pracy, uczestniczącej w procesie rekrutacji lub odbywającej szkolenie, staż, przygotowanie zawodowe albo praktyki zawodowe lub absolwenckie. Niezbędne racjonalne usprawnienia polegają na przeprowadzeniu koniecznych w konkretnej sytuacji zmian lub dostosowań do szczególnych, zgłoszonych pracodawcy potrzeb wynikających z niepełnosprawności danej osoby, o ile przeprowadzenie takich zmian lub dostosowań nie skutkowałoby nałożeniem na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń, z zastrzeżeniem ust. 2.

2. Obciążenia, o których mowa w ust. 1, nie są nieproporcjonalne, jeżeli są w wystarczającym stopniu rekompensowane ze środków publicznych.

3. Niedokonanie niezbędnych racjonalnych usprawnień, o których mowa w ust. 1, uważa się za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu przepisów art. 18<sup>3a</sup> § 2 - 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.”.

**Art. 4.** W ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.<sup>5)</sup>) wprowadza się następujące zmiany:

1) do odnośnika nr 1 do tytułu ustawy dodaje się tiret piąte, szóste i siódme w brzmieniu:

- „ - dyrektywy Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz. Urz. WE L 180 z 19.07.2000, str. 22; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 20, t.1 str. 23),
- dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. WE L 303 z 02.12.2000, str. 16; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 4 str. 79),
- dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/54/WE z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja preredagowana) (Dz. Urz. UE L 204 z 26.07.2006, str. 23).”;

2) po art. 2 dodaje się art. 2a i 2b w brzmieniu:

„Art. 2a. Równe traktowanie w dostępie i korzystaniu z usług rynku pracy, instrumentów rynku pracy lub innej formy pomocy określonej w ustawie oznacza niedyskryminowanie uprawnionych osób w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w art. 2b ust. 1.

Art. 2b. 1. Jakakolwiek dyskryminacja związana z dostępem i korzystaniem z usług rynku pracy, instrumentów rynku pracy lub innej formy pomocy określonej w ustawie, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, przekonania polityczne, przynależność związkową, przynależność do organizacji pracodawców, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną – jest zakazana.

2. Dyskryminacja bezpośrednia istnieje wtedy, gdy osoba uprawniona do dostępu i korzystania z usług rynku pracy, instrumentów rynku pracy lub innej formy pomocy określonej w ustawie, z jednej lub z kilku przyczyn określonych w ust. 1, jest, była lub mogłaby być traktowana w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inne uprawnione osoby.

3. Dyskryminacja pośrednia istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują dysproporcje w zakresie dostępu i korzystania z usług rynku pracy, instrumentów rynku pracy lub innej formy pomocy określonej w ustawie, na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby uprawnionych osób, należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w ust. 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

4. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu ust. 1 jest także:

- 1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zakresie dostępu i korzystania z usług rynku pracy, instrumentów rynku pracy lub innej formy pomocy określonej w ustawie, lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady w jakiegokolwiek formie;
- 2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby uprawnionej do dostępu i korzystania z usług rynku pracy, instrumentów rynku pracy

lub innej formy pomocy określonej w ustawie, i stworzenie wobec takiej osoby zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).

5. Zasady równego traktowania nie naruszają działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji uprawnionej osoby, polegające na:

- 1) odmiennym traktowaniu takiej osoby ze względu na wiek, jeżeli zostanie to obiektywnie i racjonalnie uzasadnione, w szczególności celami polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego;
- 2) stosowaniu środków, które różnicują sytuację takiej osoby ze względu na niepełnosprawność;
- 3) różnicowaniu sytuacji takiej osoby ze względu na religię lub wyznanie, jeżeli w związku z rodzajem i charakterem działalności prowadzonej w ramach kościołów i innych związków wyznaniowych, a także organizacji, których cel działania pozostaje w bezpośrednim związku z religią lub wyznaniem, religia lub wyznanie takiej osoby stanowi istotne, uzasadnione i usprawiedliwione wymaganie.”.

**Art. 5.** Ustawa wchodzi w życie po upływie 30 dni od dnia ogłoszenia.

<sup>1)</sup> Niniejszą ustawą zmienia się ustawę z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, ustawę z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców, ustawę z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych i ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

<sup>2)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2001 r. Nr 100, poz. 1080 i Nr 128, poz. 1405, z 2002 r. Nr 135, poz. 1146 i Nr 240, poz. 2052, z 2003 r. Nr 63, poz. 590 i Nr 213, poz. 2081, z 2004 r. Nr 240, poz. 2407 oraz z 2008 r. Nr 90, poz. 562.

<sup>3)</sup> Zmiany wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz.U. z 1996 r. Nr 34, poz. 148, z 1997 r. Nr 121, poz. 769, z 2000 r. Nr 60, poz. 700 i Nr 107, poz. 1127, z 2001 r. Nr 100, poz. 1080 oraz z 2004 r. Nr 2407.

<sup>4)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz.U. z 2008 r. Nr 223, poz. 1463, Nr 227, poz. 1505 i Nr 237, poz. 1652, z 2009 r. Nr 6, poz. 33, Nr 97, poz. 802, Nr 98, poz. 817, Nr 157, poz. 1241 i Nr 219, poz. 1706 oraz z 2010 r. Nr 28, poz. 146 i Nr 40, poz. 223.

<sup>5)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz.U. z 2008 r. Nr 70, poz. 416, Nr 134, poz. 850, Nr 171, poz. 1056, Nr 216, poz. 1367 i Nr 237, poz. 1654, z 2009 r. Nr 6, poz. 33, Nr 69, poz. 595, Nr 91, poz. 742, Nr 97, poz. 800, Nr 115, poz. 964, Nr 125, poz. 1035, Nr 127, poz. 1052, Nr 161, poz. 1278 i Nr 219, poz. 1706 oraz z 2010 r. Nr 28, poz. 146.