

Tabela zgodności

L.p.	Projekt	2000/43/WE	2000/78/WE	2006/54/WE
1.	<p>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.²⁾), wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>1) do tytułu ustawy dodaje się odnośnik nr 1 w brzmieniu:</p> <p>„¹⁾ Niniejsza ustawa dokonuje w zakresie swojej regulacji wdrożenia następujących dyrektyw Wspólnot Europejskich:</p> <p style="padding-left: 40px;">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),</p> <p>2) dyrektywy</p>	<p>Art. 16 akapit 2 <i>Artykuł 16</i> Wykonanie Przepisy przyjęte przez Państwa Członkowskie zawierają odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie takie towarzyszy ich urzędowej publikacji. Metody dokonywania takiego odniesienia określone są przez Państwa Członkowskie.</p>	<p>Art. 18 akapit 3 <i>Artykuł 18</i> Wprowadzenie w życie Jeżeli Państwa Członkowskie przyjmą te środki, powinny one zawierać odniesienie do niniejszej dyrektywy lub powinno towarzyszyć im powołanie się na tę dyrektywę przy ich urzędowej publikacji. Metody dokonywania takiego odniesienia określone są przez Państwa Członkowskie.</p>	<p>Art. 33 akapit 2 <i>Artykuł 33</i> Wykonanie Przepisy przyjmowane przez Państwa Członkowskie zawierają odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie takie towarzyszy ich urzędowej publikacji.</p>

	<p>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),</p> <p>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 przeredagowana) (Dz. Urz. UE L 204 z 26.07.2006, str. 23).”;</p>			
2.	<p>Art. 1</p> <p>2) po art. 3 dodaje się art. 3¹ i 3² w brzmieniu:</p>	<p>Art. 3 ust. 1 lit. d)</p> <p><i>Artykuł 3</i></p> <p>Zakres</p> <p>1. W granicach kompetencji powierzonych Wspólnocie</p>	<p>Art. 3 ust. 1 lit. d)</p> <p><i>Artykuł 3</i></p> <p>Zakres</p> <p>1. W granicach kompetencji Wspólnoty, niniejszą dyrektywę</p>	<p>Art. 14 lit. d)</p> <p>ROZDZIAŁ 3</p> <p><i>Równe traktowanie w zakresie dostępu do zatrudnienia, szkolenia zawodowego i</i></p>

<p>„Art. 3¹. 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. 3².</p>	<p>niniejszą dyrektywę stosuje się do wszystkich osób, zarówno sektora publicznego, jak i prywatnego, włącznie z instytucjami publicznymi, w odniesieniu do:</p> <p>d) wstępowania i działania w organizacjach pracowników lub pracodawców lub jakiejkolwiek organizacji, której członkowie wykonują określony zawód, łącznie z korzyściami jakie dają takie organizacje;</p>	<p>stosuje się do wszystkich osób, zarówno sektora publicznego jak i prywatnego, włącznie z instytucjami publicznymi, w odniesieniu do:</p> <p>d) członkostwa i działania w organizacjach pracowników lub pracodawców bądź jakiejkolwiek organizacji, której członkowie wykonują określony zawód, łącznie z korzyściami, jakie dają tego typu organizacje.</p>	<p>awansu zawodowego oraz warunków pracy Artykuł 14 Zakaz dyskryminacji 1. Zakazuje się wszelkiej bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć w sektorze prywatnym i publicznym, w tym w instytucjach publicznych, w odniesieniu do:</p> <p>d) członkostwa i uczestniczenia w organizacji pracowników lub pracodawców bądź w jakiejkolwiek organizacji, której członkowie wykonują określony zawód, łącznie z korzyściami, jakie dają tego typu organizacje.</p>
<p>Art. 3². 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.</p>	<p>Art. 2 Artykuł 2 Pojęcie dyskryminacji 1. Do celów niniejszej dyrektywy zasada równego traktowania oznacza brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne. 2. Do celów ust. 1:</p>	<p>Art. 2 ust. 1, ust. 2 lit. a), lit. b) pkt i), ust. 3-4 Artykuł 2 Pojęcie dyskryminacji 1. Do celów niniejszej dyrektywy „zasada równego traktowania” oznacza brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 1. 2. Do celów ust. 1:</p>	<p>Art. 2 ust. 1 lit. a) – c) Art. 2 ust. 2 lit a)-b) Artykuł 2 Definicje</p>
<p>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.</p>	<p>a) dyskryminacja bezpośrednia ma miejsce, gdy ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne osoba traktowana jest mniej przychylnie niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w podobnej sytuacji; b) dyskryminacja pośrednia ma</p>	<p>występuje w przypadku gdy osobę traktuje się mniej przychylnie niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w porównywalnej sytuacji, z jakiejkolwiek</p>	<p>1. Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje: a) „dyskryminacja bezpośrednia”: sytuacja, w której dana osoba traktowana jest mniej korzystnie ze względu na płeć niż jest, była</p>

<p>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.</p>	<p>miejsce, gdy pozornie neutralny przepis, kryterium lub praktyka mogą doprowadzić do szczególnie niekorzystnej sytuacji dla osób danego pochodzenia rasowego lub etnicznego w stosunku do innych osób, chyba że taki przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione legalnym celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są odpowiednie i konieczne.</p>	<p>przyczyny wymienionej w art. 1; b) dyskryminacja pośrednia występuje w przypadku, gdy przepis, kryterium lub pozornie neutralna praktyka może doprowadzić do szczególnej niekorzystnej sytuacji dla osób danej religii lub przekonań, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej, w stosunku do innych osób, chyba że: i) taki przepis, kryterium lub praktyka jest obiektywnie uzasadniona zgodnym z prawem celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne, lub (...)</p>	<p>lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji; b) „dyskryminacja pośrednia”: sytuacja, w której z pozoru neutralny przepis, kryterium lub praktyka stawiałaby osoby danej płci w szczególnie niekorzystnym położeniu w porównaniu do osób innej płci, chyba że dany przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a środki osiągnięcia tego celu są właściwe i niezbędne; c) „molestowanie”: sytuacja, w której ma miejsce niepożądane zachowanie związane z płcią osoby, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby i stworzenie atmosfery zastraszenia, wrogości, poniżenia, upokorzenia lub obrazy;</p>
<p>4. Przejawem dyskryminacji w rozumieniu ust. 1 jest także:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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, 	<p>3. Molestowanie uważane jest za formę dyskryminacji w rozumieniu ust. 1, jeżeli ma miejsce niepożądane zachowanie związane z pochodzeniem rasowym lub etnicznym, a jego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby i stworzenie onieśmielającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. W tym znaczeniu pojęcie molestowania może być definiowane zgodnie z ustawodawstwem i krajową praktyką Państw Członkowskich.</p> <p>4. Każde zachowanie polegające na zmuszaniu kogokolwiek do praktykowania wobec osób</p>	<p>3. Molestowanie uważa się za formę dyskryminacji w rozumieniu ust. 1, jeżeli ma miejsce niepożądane zachowanie mające związek z jedną z przyczyn określonych w art. 1, a jego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby i stworzenie onieśmielającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. W tym znaczeniu pojęcie molestowania może być definiowane zgodnie z</p>	<p>2. Do celów niniejszej dyrektywy dyskryminacja obejmuje: a) molestowanie oraz molestowanie seksualne, jak również wszelkie mniej</p>

	wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).”;	zachowań dyskryminacyjnych ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne uważane jest za dyskryminację w rozumieniu ust. 1.	ustawodawstwem i krajową praktyką Państw Członkowskich. 4. Każde zachowanie polegające na zmuszaniu kogokolwiek do praktykowania wobec osób zachowań dyskryminacyjnych z jednej z przyczyn określonych w art. 1, uważa się za dyskryminację w rozumieniu ust. 1.	korzystne traktowanie wynikające z odrzucenia lub podporządkowania się takiemu zachowaniu przez osobę, której ono dotyczy; b) polecenie dyskryminowania osoby ze względu na płeć;
3.	Art. 1 3) po art. 35 dodaje się art. 35 ¹ w brzmieniu: „Art. 35 ¹ . 1. Kto narusza zasadę równego traktowania, określoną w art. 3 ¹ , 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.)”.	<i>Artykuł 15</i> Sankcje Państwa Członkowskie ustanawiają zasady stosowania sankcji obowiązujących wobec naruszeń przepisów krajowych przyjętych na mocy niniejszej dyrektywy i podejmują wszelkie niezbędne środki dla zapewnienia ich stosowania. Sankcje, które mogą nakazywać wypłacenie odszkodowania ofierze, muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające. Do dnia 19 lipca 2003 r. Państwa Członkowskie powiadamiają o tych przepisach Komisję, a o wszystkich późniejszych ich zmianach tak szybko, jak to możliwe.	Art. 17 Sankcje Państwa Członkowskie ustanowią zasady stosowania sankcji obowiązujących wobec naruszeń przepisów krajowych przyjętych zgodnie z niniejszą dyrektywą i podejmą wszelkie niezbędne działania dla zapewnienia ich stosowania. Sankcje, które mogą określać wypłacenie odszkodowania ofierze, muszą być skuteczne, proporcjonalne i dolegliwe. Najpóźniej do dnia 2 grudnia 2003 r. Państwa Członkowskie poinformują o tych przepisach Komisję, jak również poinformują niezwłocznie o wszystkich ich kolejnych zmianach.	<i>Artykuł 25</i> Sankcje Państwa Członkowskie ustanawiają przepisy dotyczące sankcji stosowanych wobec naruszeń przepisów krajowych przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy i podejmują wszelkie niezbędne środki dla zapewnienia ich stosowania. Sankcje, które mogą obejmować wypłacenie odszkodowania ofierze, muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające. Państwa Członkowskie powiadomią o tych przepisach Komisję najpóźniej do dnia 5 października 2005 r. i powiadamiają ją niezwłocznie o wszelkich ich kolejnych

			zmianach.	
4.	<p>Art. 2. W ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. Nr 55, poz. 235, z późn. zm.³⁾), wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>1) do tytułu ustawy dodaje się odnośnik nr 1 w brzmieniu:</p> <p>„¹⁾ Niniejsza ustawa dokonuje w zakresie swojej regulacji wdrożenia następujących dyrektyw Wspólnot Europejskich:</p> <p>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),</p> <p>2. dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27</p>	<p>Art. 16 akapit 2 <i>Artykuł 16</i> Wykonanie Przepisy przyjęte przez Państwa Członkowskie zawierają odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie takie towarzyszy ich urzędowej publikacji. Metody dokonywania takiego odniesienia określone są przez Państwa Członkowskie.</p>	<p>Art. 18 akapit 3 <i>Artykuł 18</i> Wprowadzenie w życie Jeżeli Państwa Członkowskie przyjmą te środki, powinny one zawierać odniesienie do niniejszej dyrektywy lub powinno towarzyszyć im powołanie się na tę dyrektywę przy ich urzędowej publikacji. Metody dokonywania takiego odniesienia określone są przez Państwa Członkowskie.</p>	<p>Art. 33 akapit 2 <i>Artykuł 33</i> Wykonanie Przepisy przyjmowane przez Państwa Członkowskie zawierają odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie takie towarzyszy ich urzędowej publikacji.</p>

<p>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),</p> <p>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).”;</p>			
<p>5. Art. 2 2) po art. 1 dodaje się art. 1¹ i 1² w brzmieniu:</p> <p>„Art. 1¹. Przystąpienie, członkostwo lub działalność pracodawcy będącego osobą</p>	<p>Art. 3 ust. 1 lit. d) <i>Artykuł 3</i> Zakres 1. W granicach kompetencji powierzonych Wspólnocie niniejszą dyrektywę stosuje się do wszystkich osób, zarówno sektora</p>	<p>Art. 3 ust. 1 lit. d) Zakres 1. W granicach kompetencji Wspólnoty, niniejszą dyrektywę stosuje się do wszystkich osób, zarówno sektora publicznego jak i prywatnego, włącznie z</p>	<p>Art. 14 lit. d) ROZDZIAŁ 3 Równe traktowanie w zakresie dostępu do zatrudnienia, szkolenia zawodowego i awansu zawodowego oraz warunków pracy</p>

<p>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. 1².</p>	<p>publicznego, jak i prywatnego, włącznie z instytucjami publicznymi, w odniesieniu do: d) wstępowania i działania w organizacjach pracowników lub pracodawców lub jakiejkolwiek organizacji, której członkowie wykonują określony zawód, łącznie z korzyściami jakie dają takie organizacje;</p>	<p>instytucjami publicznymi, w odniesieniu do: d) członkostwa i działania w organizacjach pracowników lub pracodawców bądź jakiejkolwiek organizacji, której członkowie wykonują określony zawód, łącznie z korzyściami, jakie dają tego typu organizacje.</p>	<p><i>Artykuł 14</i> Zakaz dyskryminacji 1. Zakazuje się wszelkiej bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć w sektorze prywatnym i publicznym, w tym w instytucjach publicznych, w odniesieniu do: d) członkostwa i uczestniczenia w organizacji pracowników lub pracodawców bądź w jakiejkolwiek organizacji, której członkowie wykonują określony zawód, łącznie z korzyściami, jakie dają tego typu organizacje.</p>
<p>„Art. 1². 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.</p>	<p>Art. 2 <i>Artykuł 2</i> Pojęcie dyskryminacji 1. Do celów niniejszej dyrektywy zasada równego traktowania oznacza brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne. 2. Do celów ust. 1: a) dyskryminacja bezpośrednia ma miejsce, gdy ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne osoba traktowana jest mniej przychylnie niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w podobnej sytuacji; b) dyskryminacja pośrednia ma miejsce, gdy pozornie neutralny przepis, kryterium lub praktyka</p>	<p>Art. 2 ust. 1, ust. 2 lit. a), lit. b) pkt i), ust. 3-4 <i>Artykuł 2</i> Pojęcie dyskryminacji 1. Do celów niniejszej dyrektywy „zasada równego traktowania” oznacza brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 1. 2. Do celów ust. 1: a) dyskryminacja bezpośrednia występuje w przypadku gdy osobę traktuje się mniej przychylnie niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w porównywalnej sytuacji, z jakiejkolwiek przyczyny wymienionej w art. 1; b) dyskryminacja pośrednia występuje w przypadku, gdy</p>	<p>Art. 2 ust. 1 lit. a) – c) Art. 2 ust. 2 lit a)-b) <i>Artykuł 2</i> Definicje 1. Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje: a) „dyskryminacja bezpośrednia”: sytuacja, w której dana osoba traktowana jest mniej korzystnie ze względu na płeć niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej</p>

<p>pracodawca.</p> <p>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.</p> <p>4. Przejawem dyskryminacji w rozumieniu ust. 1 jest także:</p> <p>3) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady,</p> <p>4) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracodawcy będącego osobą fizyczną i</p>	<p>mogą doprowadzić do szczególnie niekorzystnej sytuacji dla osób danego pochodzenia rasowego lub etnicznego w stosunku do innych osób, chyba że taki przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione legalnym celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są odpowiednie i konieczne.</p> <p>3. Molestowanie uważane jest za formę dyskryminacji w rozumieniu ust. 1, jeżeli ma miejsce niepożądane zachowanie związane z pochodzeniem rasowym lub etnicznym, a jego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby i stworzenie onieśmielającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. W tym znaczeniu pojęcie molestowania może być definiowane zgodnie z ustawodawstwem i krajową praktyką Państw Członkowskich.</p> <p>4. Każde zachowanie polegające na zmuszaniu kogokolwiek do praktykowania wobec osób zachowań dyskryminacyjnych ze względu na pochodzenie rasowe</p>	<p>przepis, kryterium lub pozornie neutralna praktyka może doprowadzić do szczególnej niekorzystnej sytuacji dla osób danej religii lub przekonań, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej, w stosunku do innych osób, chyba że:</p> <p>i) taki przepis, kryterium lub praktyka jest obiektywnie uzasadniona zgodnym z prawem celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne, lub (...)</p> <p>3. Molestowanie uważa się za formę dyskryminacji w rozumieniu ust. 1, jeżeli ma miejsce niepożądane zachowanie mające związek z jedną z przyczyn określonych w art. 1, a jego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby i stworzenie onieśmielającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. W tym znaczeniu pojęcie molestowania może być definiowane zgodnie z ustawodawstwem i krajową praktyką Państw Członkowskich.</p> <p>4. Każde zachowanie polegające</p>	<p>sytuacji;</p> <p>b) „dyskryminacja pośrednia”: sytuacja, w której z pozoru neutralny przepis, kryterium lub praktyka stawiałyby osoby danej płci w szczególnie niekorzystnym położeniu w porównaniu do osób innej płci, chyba że dany przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a środki osiągnięcia tego celu są właściwe i niezbędne;</p> <p>c) „molestowanie”: sytuacja, w której ma miejsce niepożądane zachowanie związane z płcią osoby, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby i stworzenie atmosfery zastraszenia, wrogości, poniżenia, upokorzenia lub obrazy;</p> <p>2. Do celów niniejszej dyrektywy dyskryminacja obejmuje:</p> <p>a) molestowanie oraz molestowanie seksualne, jak również wszelkie mniej korzystne traktowanie wynikające z odrzucenia lub</p>
--	--	---	---

	stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).”;	lub etniczne uważane jest za dyskryminację w rozumieniu ust. 1.	na zmuszaniu kogokolwiek do praktykowania wobec osób zachowań dyskryminacyjnych z jednej z przyczyn określonych w art. 1, uważa się za dyskryminację w rozumieniu ust. 1.	podporządkowania się takiemu zachowaniu przez osobę, której ono dotyczy; b) polecenie dyskryminowania osoby ze względu na płeć;
6.	<p>Art. 2</p> <p>3) po art. 19 dodaje się art. 19¹ w brzmieniu:</p> <p>„Art. 19¹. 1. Kto narusza zasadę równego traktowania, określoną w art. 1¹, podlega karze grzywny nie niższej niż 3.000 zł.</p> <p>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.)”.</p>	<p><i>Artykuł 15</i></p> <p>Sankcje</p> <p>Państwa Członkowskie ustanawiają zasady stosowania sankcji obowiązujących wobec naruszeń przepisów krajowych przyjętych na mocy niniejszej dyrektywy i podejmują wszelkie niezbędne środki dla zapewnienia ich stosowania. Sankcje, które mogą nakazywać wypłacenie odszkodowania ofierze, muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające. Do dnia 19 lipca 2003 r. Państwa Członkowskie powiadamiają o tych przepisach Komisję, a o wszystkich późniejszych ich zmianach tak szybko, jak to możliwe.</p>	<p>Art. 17</p> <p>Sankcje</p> <p>Państwa Członkowskie ustanowią zasady stosowania sankcji obowiązujących wobec naruszeń przepisów krajowych przyjętych zgodnie z niniejszą dyrektywą i podejmą wszelkie niezbędne działania dla zapewnienia ich stosowania. Sankcje, które mogą określać wypłacenie odszkodowania ofierze, muszą być skuteczne, proporcjonalne i dolegliwe. Najpóźniej do dnia 2 grudnia 2003 r. Państwa Członkowskie poinformują o tych przepisach Komisję, jak również poinformują niezwłocznie o wszystkich ich kolejnych zmianach.</p>	<p><i>Artykuł 25</i></p> <p>Sankcje</p> <p>Państwa Członkowskie ustanawiają przepisy dotyczące sankcji stosowanych wobec naruszeń przepisów krajowych przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy i podejmują wszelkie niezbędne środki dla zapewnienia ich stosowania. Sankcje, które mogą obejmować wypłacenie odszkodowania ofierze, muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające. Państwa Członkowskie powiadomią o tych przepisach Komisję najpóźniej do dnia 5 października 2005 r. i powiadamiają ją niezwłocznie o wszelkich ich kolejnych zmianach.</p>
7.	Art. 3. W ustawie z dnia 27		<i>Artykuł 5</i>	

sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2008 r. Nr 14, poz. 92, z późn. zm.⁴⁾) 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.

Racjonalne usprawnienia dla osób niepełnosprawnych

W celu zagwarantowania przestrzegania zasady równego traktowania osób niepełnosprawnych, przewiduje się wprowadzenie racjonalnych usprawnień. Oznacza to, że pracodawca podejmuje właściwe środki, z uwzględnieniem potrzeb konkretnej sytuacji, aby umożliwić osobie niepełnosprawnej dostęp do pracy, wykonywanie jej lub rozwój zawodowy bądź kształcenie, o ile środki te nie nakładają na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń. Obciążenia te nie są nieproporcjonalne, jeżeli są w wystarczającym stopniu rekompensowane ze środków istniejących w ramach polityki prowadzonej przez dane Państwo Członkowskie na rzecz osób niepełnosprawnych.

<p>2. Obciążenia, o których mowa w ust. 1, nie są nieproporcjonalne, jeżeli są w wystarczającym stopniu rekompensowane ze środków publicznych.</p> <p>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^{3a} § 2 - 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.”.</p>			
<p>8. 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.⁵⁾) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>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</p>	<p>Art. 16 akapit 2 <i>Artykuł 16</i> Wykonanie Przepisy przyjęte przez Państwa Członkowskie zawierają odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie takie towarzyszy ich urzędowej publikacji. Metody dokonywania takiego odniesienia określone są przez Państwa Członkowskie.</p>	<p>Art. 18 akapit 3 <i>Artykuł 18</i> Wprowadzenie w życie Jeżeli Państwa Członkowskie przyjmą te środki, powinny one zawierać odniesienie do niniejszej dyrektywy lub powinno towarzyszyć im powołanie się na tę dyrektywę przy ich urzędowej publikacji. Metody dokonywania takiego odniesienia określone są przez Państwa Członkowskie.</p>	<p>Art. 33 akapit 2 <i>Artykuł 33</i> Wykonanie Przepisy przyjmowane przez Państwa Członkowskie zawierają odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie takie towarzyszy ich urzędowej publikacji.</p>

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 przedrukowana) (Dz. Urz. UE L 204 z 26.07.2006, str. 23).”;

9.	<p>Art. 4 2) po art. 2 dodaje się art. 2a i 2b w brzmieniu:</p> <p>„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.</p> <p>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</p>	<p>Art. 3 ust. 1 lit. a)-b) <i>Artykuł 3</i> Zakres 1. W granicach kompetencji powierzonych Wspólnocie niniejszą dyrektywę stosuje się do wszystkich osób, zarówno sektora publicznego, jak i prywatnego, włącznie z instytucjami publicznymi, w odniesieniu do: a) warunków dostępu do zatrudnienia, do prowadzenia działalności na własny rachunek oraz uprawiania zawodu, włączając również kryteria selekcji i warunków rekrutacji, niezależnie od rodzaju działalności i na wszystkich szczeblach hierarchii zawodowej, również w odniesieniu do awansu zawodowego; b) dostępu do wszystkich rodzajów i szczebli poradnictwa zawodowego, szkolenia zawodowego, doskonalenia i przekwalifikowania pracowników, łącznie ze zdobywaniem praktycznych doświadczeń;</p>	<p>Art. 3 ust. 1 lit. a)-b) <i>Artykuł 3</i> Zakres 1. W granicach kompetencji Wspólnoty, niniejszą dyrektywę stosuje się do wszystkich osób, zarówno sektora publicznego jak i prywatnego, włącznie z instytucjami publicznymi, w odniesieniu do: a) warunków dostępu do zatrudnienia lub pracy na własny rachunek, w tym również kryteriów selekcji i warunków rekrutacji, niezależnie od dziedziny działalności i na wszystkich szczeblach hierarchii zawodowej, również w odniesieniu do awansu zawodowego; b) dostępu do wszystkich rodzajów i szczebli poradnictwa zawodowego, kształcenia zawodowego, doskonalenia i przekwalifikowania zawodowego, łącznie ze zdobywaniem praktycznych doświadczeń;</p> <p>Art. 2 ust. 1, ust. 2 lit. a), lit. b)</p>	<p>Art. 14 lit. a)-b) <i>ROZDZIAŁ 3</i> Równe traktowanie w zakresie dostępu do zatrudnienia, szkolenia zawodowego i awansu zawodowego oraz warunków pracy <i>Artykuł 14</i> Zakaz dyskryminacji 1. Zakazuje się wszelkiej bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć w sektorze prywatnym i publicznym, w tym w instytucjach publicznych, w odniesieniu do: a) warunków dostępu do zatrudnienia, do prowadzenia działalności na własny rachunek oraz wykonywania zawodu, w tym kryteriów selekcji i warunków rekrutacji, niezależnie od rodzaju działalności i na wszystkich szczeblach hierarchii zawodowej, włącznie z awansem zawodowym; b) dostępu do wszystkich rodzajów i szczebli doradztwa zawodowego, szkolenia zawodowego, doskonalenia i</p>
----	--	--	--	---

<p>zakazana.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p>Art. 2 <i>Artykuł 2</i> Pojęcie dyskryminacji 1. Do celów niniejszej dyrektywy zasada równego traktowania oznacza brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne. 2. Do celów ust. 1: a) dyskryminacja bezpośrednia ma miejsce, gdy ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne osoba traktowana jest mniej przychylnie niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w podobnej sytuacji; b) dyskryminacja pośrednia ma miejsce, gdy pozornie neutralny przepis, kryterium lub praktyka mogą doprowadzić do szczególnie niekorzystnej sytuacji dla osób danego pochodzenia rasowego lub etnicznego w stosunku do innych osób, chyba że taki przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione legalnym celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są odpowiednie i konieczne. 3. Molestowanie uważane jest za</p>	<p>pkt i), ust. 3-4 <i>Artykuł 2</i> Pojęcie dyskryminacji 1. Do celów niniejszej dyrektywy „zasada równego traktowania” oznacza brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 1. 2. Do celów ust. 1: a) dyskryminacja bezpośrednia występuje w przypadku gdy osobę traktuje się mniej przychylnie niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w porównywalnej sytuacji, z jakiegokolwiek przyczyny wymienionej w art. 1; b) dyskryminacja pośrednia występuje w przypadku, gdy przepis, kryterium lub pozornie neutralna praktyka może doprowadzić do szczególnej niekorzystnej sytuacji dla osób danej religii lub przekonań, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej, w stosunku do innych osób, chyba że: i) taki przepis, kryterium lub praktyka jest obiektywnie uzasadniona zgodnym z prawem celem, a środki mające służyć</p>	<p>przekwalifikowywania pracowników, w tym praktycznego doświadczenia zawodowego;</p> <p>Art. 2 ust. 1 lit. a)–c) Art. 2 ust. 2 lit a)-b) <i>Artykuł 2</i> Definicje 1. Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje: a) „dyskryminacja bezpośrednia”: sytuacja, w której dana osoba traktowana jest mniej korzystnie ze względu na płeć niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji; b) „dyskryminacja pośrednia”: sytuacja, w której z pozoru neutralny przepis, kryterium lub praktyka stawiałyby osobę danej płci w szczególnie niekorzystnym położeniu w porównaniu do osób innej płci, chyba że dany przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a</p>
--	--	---	--

<p>obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.</p>	<p>formę dyskryminacji w rozumieniu ust. 1, jeżeli ma miejsce niepożądane zachowanie związane z pochodzeniem rasowym lub etnicznym, a jego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby i stworzenie onieśmielającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. W tym znaczeniu pojęcie molestowania może być definiowane zgodnie z ustawodawstwem i krajową praktyką Państw Członkowskich.</p>	<p>osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne, lub (...)</p>	<p>środki osiągnięcia tego celu są właściwe i niezbędne;</p>
<p>4. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu ust. 1 jest także:</p>	<p>4. Każde zachowanie polegające na zmuszaniu kogokolwiek do praktykowania wobec osób zachowań dyskryminacyjnych ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne uważane jest za dyskryminację w rozumieniu ust. 1.</p>	<p>3. Molestowanie uważa się za formę dyskryminacji w rozumieniu ust. 1, jeżeli ma miejsce niepożądane zachowanie mające związek z jedną z przyczyn określonych w art. 1, a jego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby i stworzenie onieśmielającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. W tym znaczeniu pojęcie molestowania może być definiowane zgodnie z ustawodawstwem i krajową praktyką Państw Członkowskich.</p>	<p>c) „molestowanie”: sytuacja, w której ma miejsce niepożądane zachowanie związane z płcią osoby, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby i stworzenie atmosfery zastraszenia, wrogości, poniżenia, upokorzenia lub obrazy;</p>
<p>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,</p>	<p>4. Każde zachowanie polegające na zmuszaniu kogokolwiek do praktykowania wobec osób zachowań dyskryminacyjnych ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne uważane jest za dyskryminację w rozumieniu ust. 1.</p>	<p>4. Każde zachowanie polegające na zmuszaniu kogokolwiek do praktykowania wobec osób zachowań dyskryminacyjnych z jednej z przyczyn określonych w art. 1, uważa się za dyskryminację w rozumieniu ust. 1.</p>	<p>2. Do celów niniejszej dyrektywy dyskryminacja obejmuje:</p>
<p>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,</p>	<p>4. Każde zachowanie polegające na zmuszaniu kogokolwiek do praktykowania wobec osób zachowań dyskryminacyjnych z jednej z przyczyn określonych w art. 1, uważa się za dyskryminację w rozumieniu ust. 1.</p>	<p>4. Każde zachowanie polegające na zmuszaniu kogokolwiek do praktykowania wobec osób zachowań dyskryminacyjnych z jednej z przyczyn określonych w art. 1, uważa się za dyskryminację w rozumieniu ust. 1.</p>	<p>a) molestowanie oraz molestowanie seksualne, jak również wszelkie mniej korzystne traktowanie wynikające z odrzucenia lub podporządkowania się takiemu zachowaniu przez osobę, której ono dotyczy;</p>
<p>zastraszającej, wrogiej,</p>	<p>4. Każde zachowanie polegające na zmuszaniu kogokolwiek do praktykowania wobec osób zachowań dyskryminacyjnych z jednej z przyczyn określonych w art. 1, uważa się za dyskryminację w rozumieniu ust. 1.</p>	<p>4. Każde zachowanie polegające na zmuszaniu kogokolwiek do praktykowania wobec osób zachowań dyskryminacyjnych z jednej z przyczyn określonych w art. 1, uważa się za dyskryminację w rozumieniu ust. 1.</p>	<p>b) polecenie dyskryminowania osoby ze względu na płeć;</p>
<p>zastraszającej, wrogiej,</p>	<p>4. Każde zachowanie polegające na zmuszaniu kogokolwiek do praktykowania wobec osób zachowań dyskryminacyjnych z jednej z przyczyn określonych w art. 1, uważa się za dyskryminację w rozumieniu ust. 1.</p>	<p>4. Każde zachowanie polegające na zmuszaniu kogokolwiek do praktykowania wobec osób zachowań dyskryminacyjnych z jednej z przyczyn określonych w art. 1, uważa się za dyskryminację w rozumieniu ust. 1.</p>	<p>b) polecenie dyskryminowania osoby ze względu na płeć;</p>
<p>zastraszającej, wrogiej,</p>	<p>4. Każde zachowanie polegające na zmuszaniu kogokolwiek do praktykowania wobec osób zachowań dyskryminacyjnych z jednej z przyczyn określonych w art. 1, uważa się za dyskryminację w rozumieniu ust. 1.</p>	<p>4. Każde zachowanie polegające na zmuszaniu kogokolwiek do praktykowania wobec osób zachowań dyskryminacyjnych z jednej z przyczyn określonych w art. 1, uważa się za dyskryminację w rozumieniu ust. 1.</p>	<p>b) polecenie dyskryminowania osoby ze względu na płeć;</p>
<p>zastraszającej, wrogiej,</p>	<p>4. Każde zachowanie polegające na zmuszaniu kogokolwiek do praktykowania wobec osób zachowań dyskryminacyjnych z jednej z przyczyn określonych w art. 1, uważa się za dyskryminację w rozumieniu ust. 1.</p>	<p>4. Każde zachowanie polegające na zmuszaniu kogokolwiek do praktykowania wobec osób zachowań dyskryminacyjnych z jednej z przyczyn określonych w art. 1, uważa się za dyskryminację w rozumieniu ust. 1.</p>	<p>b) polecenie dyskryminowania osoby ze względu na płeć;</p>
<p>zastraszającej, wrogiej,</p>	<p>4. Każde zachowanie polegające na zmuszaniu kogokolwiek do praktykowania wobec osób zachowań dyskryminacyjnych z jednej z przyczyn określonych w art. 1, uważa się za dyskryminację w rozumieniu ust. 1.</p>	<p>4. Każde zachowanie polegające na zmuszaniu kogokolwiek do praktykowania wobec osób zachowań dyskryminacyjnych z jednej z przyczyn określonych w art. 1, uważa się za dyskryminację w rozumieniu ust. 1.</p>	<p>b) polecenie dyskryminowania osoby ze względu na płeć;</p>
<p>zastraszającej, wrogiej,</p>	<p>4. Każde zachowanie polegające na zmuszaniu kogokolwiek do praktykowania wobec osób zachowań dyskryminacyjnych z jednej z przyczyn określonych w art. 1, uważa się za dyskryminację w rozumieniu ust. 1.</p>	<p>4. Każde zachowanie polegające na zmuszaniu kogokolwiek do praktykowania wobec osób zachowań dyskryminacyjnych z jednej z przyczyn określonych w art. 1, uważa się za dyskryminację w rozumieniu ust. 1.</p>	<p>b) polecenie dyskryminowania osoby ze względu na płeć;</p>
<p>zastraszającej, wrogiej,</p>	<p>4. Każde zachowanie polegające na zmuszaniu kogokolwiek do praktykowania wobec osób zachowań dyskryminacyjnych z jednej z przyczyn określonych w art. 1, uważa się za dyskryminację w rozumieniu ust. 1.</p>	<p>4. Każde zachowanie polegające na zmuszaniu kogokolwiek do praktykowania wobec osób zachowań dyskryminacyjnych z jednej z przyczyn określonych w art. 1, uważa się za dyskryminację w rozumieniu ust. 1.</p>	<p>b) polecenie dyskryminowania osoby ze względu na płeć;</p>
<p>zastraszającej, wrogiej,</p>	<p>4. Każde zachowanie polegające na zmuszaniu kogokolwiek do praktykowania wobec osób zachowań dyskryminacyjnych z jednej z przyczyn określonych w art. 1, uważa się za dyskryminację w rozumieniu ust. 1.</p>	<p>4. Każde zachowanie polegające na zmuszaniu kogokolwiek do praktykowania wobec osób zachowań dyskryminacyjnych z jednej z przyczyn określonych w art. 1, uważa się za dyskryminację w rozumieniu ust. 1.</p>	<p>b) polecenie dyskryminowania osoby ze względu na płeć;</p>
<p>zastraszającej, wrogiej,</p>	<p>4. Każde zachowanie polegające na zmuszaniu kogokolwiek do praktykowania wobec osób zachowań dyskryminacyjnych z jednej z przyczyn określonych w art. 1, uważa się za dyskryminację w rozumieniu ust. 1.</p>	<p>4. Każde zachowanie polegające na zmuszaniu kogokolwiek do praktykowania wobec osób zachowań dyskryminacyjnych z jednej z przyczyn określonych w art. 1, uważa się za dyskryminację w rozumieniu ust. 1.</p>	<p>b) polecenie dyskryminowania osoby ze względu na płeć;</p>
<p>zastraszającej, wrogiej,</p>	<p>4. Każde zachowanie polegające na zmuszaniu kogokolwiek do praktykowania wobec osób zachowań dyskryminacyjnych z jednej z przyczyn określonych w art. 1, uważa się za dyskryminację w rozumieniu ust. 1.</p>	<p>4. Każde zachowanie polegające na zmuszaniu kogokolwiek do praktykowania wobec osób zachowań dyskryminacyjnych z jednej z przyczyn określonych w art. 1, uważa się za dyskryminację w rozumieniu ust. 1.</p>	<p>b) polecenie dyskryminowania osoby ze względu na płeć;</p>
<p>zastraszającej, wrogiej,</p>	<p>4. Każde zachowanie polegające na zmuszaniu kogokolwiek do praktykowania wobec osób zachowań dyskryminacyjnych z jednej z przyczyn określonych w art. 1, uważa się za dyskryminację w rozumieniu ust. 1.</p>	<p>4. Każde zachowanie polegające na zmuszaniu kogokolwiek do praktykowania wobec osób zachowań dyskryminacyjnych z jednej z przyczyn określonych w art. 1, uważa się za dyskryminację w rozumieniu ust. 1.</p>	<p>b) polecenie dyskryminowania osoby ze względu na płeć;</p>
<p>zastraszającej, wrogiej,</p>	<p>4. Każde zachowanie polegające na zmuszaniu kogokolwiek do praktykowania wobec osób zachowań dyskryminacyjnych z jednej z przyczyn określonych w art. 1, uważa się za dyskryminację w rozumieniu ust. 1.</p>	<p>4. Każde zachowanie polegające na zmuszaniu kogokolwiek do praktykowania wobec osób zachowań dyskryminacyjnych z jednej z przyczyn określonych w art. 1, uważa się za dyskryminację w rozumieniu ust. 1.</p>	<p>b) polecenie dyskryminowania osoby ze względu na płeć;</p>

Artykuł 4

Wymagania zawodowe

1. Niezależnie od przepisów od

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

art. 2 ust. 1 i 2, Państwa Członkowskie mogą uznać, że odmienne traktowanie ze względu cechy związane z jedną z przyczyn wymienionych w art. 1 nie stanowi dyskryminacji w przypadku gdy ze względu na rodzaj działalności zawodowej lub warunki jej wykonywania, dane cechy są istotnym i determinującym wymogiem zawodowym, pod warunkiem że cel jest zgodny z prawem, a wymóg jest proporcjonalny.

2. Państwa Członkowskie mogą utrzymać w mocy swoje ustawodawstwo krajowe, które obowiązuje w dniu przyjęcia niniejszej dyrektywy, lub przewidzieć w przyszłym ustawodawstwie, uwzględniającym praktykę krajową istniejącą w dniu przyjęcia niniejszej dyrektywy, przepisy na mocy których, w przypadku działalności zawodowej kościołów albo innych organizacji publicznych bądź prywatnych, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach, odmienne

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.”;

traktowanie ze względu na religię lub przekonania osoby nie stanowi dyskryminacji w przypadku gdy ze względu na charakter tego rodzaju działalności lub kontekst, w którym jest prowadzona, religia lub przekonania stanowią podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy, uwzględniający etykę organizacji. Tego rodzaju odmienne traktowanie powinno być realizowane z poszanowaniem zasad i postanowień konstytucyjnych Państw Członkowskich oraz zasad ogólnych prawa wspólnotowego, i nie powinno być usprawiedliwieniem dla dyskryminacji, u podstaw której leżą inne przyczyny. Pod warunkiem że jej przepisy są przestrzegane, niniejsza dyrektywa nie narusza więc prawa kościołów i innych organizacji publicznych lub prywatnych, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach, działających zgodnie z krajowymi przepisami konstytucyjnymi i

ustawodawczymi, do wymagania od osób pracujących dla nich działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki organizacji.

Art. 6 ust. 1

Artykuł 6

Uzasadnienie odmiennego traktowania ze względu na wiek

1. Niezależnie od przepisów art. 2 ust. 2, Państwa Członkowskie mogą uznać, że odmierne traktowanie ze względu na wiek nie stanowi dyskryminacji, jeżeli w ramach prawa krajowego zostanie to obiektywnie i racjonalnie uzasadnione zgodnym z przepisami celem, w szczególności celami polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego, i jeżeli środki mające służyć realizacji tego celu są właściwe i konieczne.

Takie odmierne traktowanie może polegać między innymi na:
a) wprowadzeniu specjalnych warunków dostępu do zatrudnienia i kształcenia

			<p>zawodowego, zatrudnienia i pracy, włącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania, dla ludzi młodych, pracowników starszych i osób mających na utrzymaniu inne osoby, w celu wspierania ich integracji zawodowej lub zapewnienia im ochrony;</p> <p>b) określeniu warunków dolnej granicy wieku, doświadczenia zawodowego lub stażu pracy, wymaganego do zatrudnienia lub niektórych korzyści związanych z zatrudnieniem;</p> <p>c) określenia górnej granicy wieku przy rekrutacji, z uwzględnieniem wykształcenia wymaganego na danym stanowisku lub potrzeby racjonalnego okresu zatrudnienia przed przejściem na emeryturę.</p>	
10.	Art. 5. Ustawa wchodzi w życie po upływie 30 dni od dnia ogłoszenia.			