

## **RÓWNE TRAKTOWANIE W ZATRUDNIENIU** ( wyciąg z kodeksu pracy – art. 18<sup>3a</sup>, 18<sup>3b</sup>, 18<sup>3c</sup>, 18<sup>3d</sup> i 18<sup>3e</sup> )

1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznania, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.
2. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza nie dyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w ust.1.
3. Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w ust. 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.
4. Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w ust.1, chyba że postanowienia, 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.
5. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu ust. 2 jest także:
  - 1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady,
  - 2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).

6. Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).
7. Podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.
8. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem ust. 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w ust. 1, którego skutkiem jest w szczególności:
  - 1) odmowa nawiązania lub rozwiązania stosunku pracy,
  - 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
  - 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe - chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.
9. Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania, proporcjonalnego osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na:
  - 1) niezatrudnieniu pracownika z jednej lub z kilku przyczyn określonych w ust.1, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi,
  - 2) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny wymienione w ust. 1,
  - 3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność,
  - 4) stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek.
10. Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w ust.1, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.

11. Nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania ograniczanie przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu do zatrudnienia, ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd jeżeli rodzaj lub charakter wykonywania działalności przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje powoduje że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu zróżnicowania sytuacji tej osoby; dotyczy to również wymagania od zatrudnionych działania w dobrej wierze i lojalności wobec etykiety kościoła innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie.
12. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.
13. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 12, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.
14. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.
15. Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.
16. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.
17. Przepis ust. 16 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

## **PRAWA I OBOWIĄZKI OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH**

### **§ 1**

1. Czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo.
2. W przypadku osoby niepełnosprawnej zaliczanych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności czas pracy nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo, jeżeli lekarz przeprowadzający badanie profilaktyczne wyda w odniesieniu do tej osoby zaświadczenie o celowości stosowania skróconej normy czasu pracy. Koszt badań ponosi pracodawca. Norma ta stosowana będzie od dnia przedstawienia pracodawcy zaświadczenia o celowości stosowania skróconej normy czasu pracy. Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy będą pracować odpowiednio krócej – np. przy pracy na  $\frac{3}{4}$  etatu czas pracy wspomnianych osób będzie wynosił 5 i  $\frac{1}{4}$  godziny na dobę.
3. Osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych.
4. Wymiar czasu pracy ustalony zgodnie z ust. 1 lub 2 obowiązuje od dnia następującego po przedstawieniu pracodawcy orzeczenia o niepełnosprawności.

### **§ 2**

1. Przepisów § 1 nie stosuje się:
  - 1) do osób zatrudnionych przy pilnowaniu, oraz
  - 2) gdy, na wniosek osoby zatrudnionej, lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad tą osobą, uzna ją za zdolną do pracy w ogólnie obowiązującym wymiarze czasu pracy.
2. Koszty badań, o których mowa w ust.1 pkt.2, ponosi pracodawca.

### **§ 3**

1. Stosowanie norm czasu pracy, o których mowa w § 1 nie powoduje obniżenia wysokości wynagrodzenia wypłacanego w stałej miesięcznej wysokości.
2. Godzinowe stawki wynagrodzenia zasadniczego, odpowiadające osobistemu zaszeregowaniu lub zaszeregowaniu wykonywanej pracy, przy przejściu na normy czasu pracy, o których mowa w §1, ulegają podwyższeniu w stosunku, w jakim pozostaje dotychczasowy wymiar czasu pracy do tych norm.

#### § 4

Osoba niepełnosprawna ma prawo do przerwy w pracy na gimnastykę usprawniającą lub odpoczynek w wymiarze 15 minut. Czas przerwy wliczany jest do czasu pracy. Jest to przerwa przewidziana dla tych pracowników obok przerwy obligatoryjnej trwającej 15 minut, przysługującej każdemu pracownikowi, którego wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 6 godzin.

#### § 5

1. Osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym. Urlop pracownika niepełnosprawnego stanowi więc sumę urlopu dodatkowego i urlopu w wymiarze ustalonym na zasadach ogólnych. Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego niepełnosprawny pracownik nabywa po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia go do jednego ze stopni niepełnosprawności. Prawo do kolejnego urlopu dodatkowego przysługuje pracownikowi z początkiem nowego roku.
2. Urlop dodatkowy, o którym mowa w ust.1, nie przysługuje, jeżeli niepełnosprawny pracownik jest uprawniony :
  - a) do urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych,
  - b) do urlopu dodatkowego na podstawie odrębnych przepisów, chyba że wymiar tego urlopu dodatkowego jest niższy niż 10 dni roboczych. Wtedy bowiem zamiast tego urlopu przysługuje urlop dodatkowy, o którym mowa w ust.1 (tj. 10 dni roboczych).

#### § 6

Osoba o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ma prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, które oblicza się tak, jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy:

- a) w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zapotrzebowania ortopedycznego lub jego naprawy, jeżeli czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy,
- b) w wymiarze do 21 dni roboczych w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, nie częściej jednak niż raz w roku. Jeżeli pracownik skorzystał z tego zwolnienia, nie przysługuje mu dodatkowy urlop wypoczynkowy, jeżeli zaś pracownik wykorzystał już urlop wypoczynkowy, pracodawca może udzielić mu zwolnienia z zachowaniem prawa do wynagrodzenia za czas stanowiący różnicę pomiędzy liczbą dni roboczych w czasie trwania turnusu a liczbą dni roboczych wykorzystanego urlopu wypoczynkowego.

Zwolnienie udzielane jest na podstawie wniosku lekarza o skierowanie na turnus rehabilitacyjny, który określać musi rodzaj i czas trwania turnusu. Podstawą wymiaru wynagrodzenia za czas zwolnienia jest dokument, który potwierdza pobyt na turnusie, wystawiony przez organizatora turnusu.

**Łączny wymiar dodatkowego urlopu wypoczynkowego i zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, nie może przekroczyć 21 dni roboczych w roku kalendarzowym.**

Elbląg, dnia .....

.....  
(nazwa jednostki organizacyjnej)

Pan/Pani

.....  
(imię i nazwisko pracownika)

**POLECENIE WYKONANIA PRACY  
W GODZINACH NADLICZBOWYCH**

Na podstawie art. 151 Kodeksu pracy polecam Panu/Pani wykonanie w dniu.....  
od godziny ..... do godziny ..... pracy w godzinach nadliczbowych  
polegającej na .....

.....

Konieczność wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych uzasadniona jest:

.....

.....  
(podać okoliczności zgodnie z art. 151 § 1 k.p. )

.....  
(podpis bezpośredniego przełożonego)

Wnioskuje o udzielenie dnia wolnego w terminie: .....

.....  
(data i podpis pracownika)