

Małgorzata Paszkowska *

Ochrona pracy kobiet w europejskim prawie pracy

1. Wprowadzenie

Pojęcie „europejskie prawo pracy”, podobnie jak pojęcie „prawo europejskie” używane jest w znaczeniu szerszym lub węższym. W znaczeniu szerokim rozumie się przez nie prawo wszystkich zachodnioeuropejskich organizacji międzynarodowych. Natomiast w rozumieniu wąskim obejmuje prawo Unii Europejskiej, a w sensie jeszcze bardziej ograniczonym – prawo Wspólnot Europejskiej¹. Autorka używa pojęcia prawo europejskie jako synonimu prawa Unii Europejskiej i Wspólnot Europejskich. Europejskie prawo pracy (nazywane często prawem pracy UE czy Wspólnoty Europejskiej) stanowi jedną z gałęzi systemu prawnego Unii Europejskiej. Wyodrębnienie tej gałęzi z całego systemu prawnego Unii opiera się na podobnych kryteriach jak wyodrębnienie prawa pracy w poszczególnych państwach członkowskich. Dlatego też za europejskie prawo pracy należy uznać ten dział prawa UE, który obejmuje normy odnoszące się do zatrudnienia i stosunków pracy². Prawo pracy reguluje stosunki społeczne związane z pracą. Zakres europejskiego prawa pracy jest znacznie węższy niż ustawodawstwo pracy

* Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania, Rzeszów

¹ Por. M. Ahlt, M. Szpunar, *Prawo europejskie*, Wyd. C. H.Beck, Warszawa 2002, s. 1.

² L. Florek, *Europejskie prawo pracy*, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, Warszawa 2003, s. 17.

państw członkowskich. Regulacja stosunków pracy na szczeblu Unii Europejskiej jest fragmentaryczna. Wynika to przede wszystkim z tego, iż Unia nie ma generalnej kompetencji do stanowienia przepisów prawa pracy, lecz działa w tym zakresie zgodnie z zasadą subsydiarności, to znaczy nie może podejmować działań prawotwórczych, jeśli lepsze rezultaty mogą być osiągnięte w danym zakresie poprzez działanie państw członkowskich. Unia Europejska, podejmując działania w zakresie kompetencji konkurencyjnych, musi je należycie uzasadnić zgodnie z zasadą subsydiarności (pomocniczości). Zasadę subsydiarności zalicza się do ogólnych zasad prawa Unii Europejskiej. Zasada ta ustala kryteria (między innymi celowość i skuteczność), które musi spełniać planowane działanie na szczeblu Wspólnoty, by było uprawnione zastąpić aktywność państw członkowskich w ich własnym zakresie.

Celem europejskiego prawa pracy nie jest w zasadzie ujednoczenie przepisów na terenie Unii, lecz wyeliminowanie istotnych różnic w prawie pracy poszczególnych państw członkowskich. Głównym instrumentem harmonizacji prawa pracy na obszarze Unii są dyrektywy. W niektórych obszarach prawa pracy Unia doprowadza do ujednoczenia przepisów, stosując w tym celu rozporządzenia. Dyrektywy i rozporządzenia należą do podstawowych aktów wiążących unijnego prawa wtórnego (art. 249 TWE). Zgodnie z art. 249 akapit 2 TWE rozporządzenia mają zastosowanie ogólne i obowiązują w całości oraz stosuje się je bezpośrednio w każdym państwie członkowskim. Natomiast dyrektywy są wiążące pod względem zamierzonego celu dla każdego państwa członkowskiego, do którego są skierowane. Pozostawiają jednak władzom krajowym wybór for-

my i metod włączenia do systemu prawa krajowego. Władze krajowe mają obowiązek wybrania takich form i metod, które najskuteczniej posłużą osiągnięciu zamierzonego przez dyrektywę celu.

Orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości określa zazwyczaj pracownika jako osobę wykonującą pracę na rzecz innej osoby, pod jej kierownictwem i za wynagrodzeniem. Kobiety stanowią ponad połowę populacji Unii Europejskiej. Prawo wspólnotowe wprowadzając przepisy dotyczące zakazu dyskryminacji, nakazu równego traktowania kobiet i mężczyzn wprowadza również pewne uregulowania, które mają na celu ochronę kobiet, które zdecydowały się na macierzyństwo. Przedmiotem niniejszego artykułu jest przedstawienie podstawowych zasad i instrumentów ochrony prawnej kobiet w stosunkach pracy przewidzianych w przepisach europejskiego prawa pracy.

2. Równouprawnienie pracowników obojga płci

Równość traktowania kobiet i mężczyzn stanowi jedną z podstawowych zasad europejskiego prawa pracy jak również przenika cały system prawa Unii Europejskiej. Art. 141 TWE stanowi, że każde państwo członkowskie ma zapewnić stosowanie zasady równości w zakresie wynagradzania pracowników każdej płci za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości. Zapewnienie równouprawnienia w stosunkach pracy w bezpośrednim stopniu przyczynia się do realizacji idei ustanowienia wspólnego rynku europejskiego³.

³ A. Świątkowski, *Europejskie prawo socjalne, t. II – Europejskie prawo pracy*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 1999, s. 145.

Szczegółowo kwestię równouprawnienia pracowników regulują dyrektywy, a w szczególności:

1. dyrektywa nr 75/117 z dnia 10 lutego 1975 r. dotyczącej zbliżenia przepisów państw członkowskich w zakresie zastosowania zasady równego wynagrodzenia dla kobiet i mężczyzn⁴,
2. dyrektywa nr 76/207 z dnia 9 lutego 1976 r. dotycząca wdrożenia zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia zawodowego i awansu oraz warunków pracy (znowelizowana dyrektywą 2002/73 z dnia 23 września 2002 roku)⁵,
3. dyrektywa nr 97/80 z dnia 15 grudnia 1997 r. dotycząca ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć⁶.

Na gruncie europejskiego prawa pracy w zakresie dotyczącym równouprawnienia pracowników kobiet i mężczyzn można wyodrębnić dwa podstawowe zagadnienia:

1. prawo do równego wynagrodzenia,
2. prawo równego dostępu do zatrudnienia.

Zakaz dyskryminacji płci w stosunkach pracy obowiązuje bezpośrednio między pracownikiem a każdym pracodawcą, a jego ignorowanie naraża na odpowiedzialność odszkodowawczą⁷. Kwestia równego standardu wynagradzania została najwcześniej uregulowana w art. 141 TWE. Przepis powyższy nakłada na wszystkie

⁴ Dz. Urz. UE L 45 z dn.19.02.1975.

⁵ Dz. Urz. UE L 39/40 z dn.14.02.1976, Dz. Urz. L 269 z dn.5.10.2002.

⁶ Dz. Urz. UE L 14 z dn. 20.01.1998.

⁷ A. Cieśliński, *Wspólnotowe prawo gospodarcze*, C. H. Beck Warszawa 2003, s. 143.

państwa członkowskie obowiązek stosowania zasady jednakowego wynagradzania bez względu na płeć za jednakową pracę. Ponadto przepis ten określa pojęcie (definicję legalną) wynagrodzenia jako zwykłą, podstawową lub minimalną płacę albo uposażenie oraz wszystkie inne korzyści w gotówce lub naturze, otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio z racji zatrudnienia od pracodawcy. Równość wynagrodzenia bez dyskryminacji ze względu na płeć oznacza, że wynagrodzenie przyznane za taką samą pracę na akord określane jest na podstawie takiej samej jednostki miary a wynagrodzenia za pracę na czas jest takie samo na tym samym stanowisku⁸. Obowiązek stosowania równych standardów wynagradzania pracowników bez względu na płeć musi być uwzględniany przez pracodawcę przy podejmowaniu decyzji personalnych, od których uzależniona jest wysokość przyszłego wynagrodzenia pracownika. Zasada stosowania jednakowego wynagrodzenia pracowników ma zastosowanie do wynagrodzenia akordowego (czyli uzależnionego od liczby i jakości przedmów wytworzonych przez pracownika) oraz do wynagrodzenia obliczanego w stosunku (proporcji) do czasu przeznaczanego na wykonanie powierzonych przez pracodawcę pracy. Wysokość otrzymywanego wynagrodzenia przez kobiety musi być porównywalna z wysokością wynagrodzenia mężczyzn otrzymywanego za jednakową pracę i *vice versa*.

Zasada równego standardu wynagradzania pracowników została skonkretyzowana w dyrektywie nr 75/117 z dnia 10 lutego 1975 roku dotyczącej zbliżenia przepisów państw członkowskich w

⁸ Art. 141 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską.

zakresie zastosowania zasady równego wynagrodzenia dla kobiet i mężczyzn (*Equal Pay Directive*). Powołana dyrektywa definiuje zasadę jednakowego wynagradzania kobiet i mężczyzn, a tym samym uzupełnia postanowienia art. 141 TWE. Zgodnie z art. 1 dyrektywy nr 75/117 zasada jednakowego wynagradzania pracowników oznacza obowiązek pracodawcy wypłacania wynagrodzenia w jednakowej wysokości pracującym kobietom i mężczyznom wykonującym taką samą lub równorzędną pracę oraz zakaz dyskryminowania pracowników z uwagi na płeć we wszystkich sprawach, przesłankach branych pod uwagę przez pracodawcę przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia za pracę. Zgodnie z dyrektywą państwa członkowskie mają obowiązek zniesienia dyskryminacji w systemie płac, a także podjęcia niezbędnych działań zmierzających do uchylenia lub zmiany postanowień zawartych w przepisach układów zbiorowych lub w umowach indywidualnych, które są sprzeczne z zasadą równego wynagrodzenia. Pracownicy skarżący się na dyskryminację w sprawach płacowych z powodu płci powinni zostać objęci ochroną prawną. Jednakże dyrektywa nie precyzuje zakresu tej ochrony. Odpowiedzialność za przestrzeganie zasady równego wynagrodzenia pracowników nałożona została dyrektywą na władze państw członkowskich⁹. Pracodawcy powinni ustalać zasady wynagradzania pracowników w sposób jednoznaczny i przejrzysty oraz podawać je do wiadomości pracowników.

O równości kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia stanowi dyrektywa nr 76/207 z dnia 9 lutego 1976 roku, dotycząca wdrożenia zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn

⁹ A. Świątkowski, dz. cyt., s. 181.

w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia zawodowego, awansu oraz warunków pracy, a wydana na podstawie art. 235 TWE. Jej obszerna nowelizacja nastąpiła w dyrektywie nr 2002/73 z dnia 23 września 2002 roku. Dyrektywę nr 207 stosuje się zarówno do sektora publicznego, jak i prywatnego. Celem powyższej dyrektywy jest zapewnienie równego traktowania w dostępie do zatrudnienia, kształcenia zawodowego, awansu oraz warunków pracy i zabezpieczenia społecznego¹⁰. Zasada równouprawnienia została zdefiniowana w art. 2 ust. 1 prezentowanej dyrektywy. Przez pojęcie równouprawnienia dyrektywa rozumie zakaz jakiegokolwiek dyskryminacji pracowników oraz kandydatów do pracy ze względu na płeć, stan cywilny i rodzinny. Dyrektywa zakazuje dyskryminacji pracowników, zarówno pośredniej, jak i bezpośredniej, z uwagi na płeć oraz stan cywilny lub rodzinny. Dyskryminacja pośrednia ma miejsce wtedy, gdy postanowienie lub praktyka o pozornie neutralnym charakterze stawia w niekorzystnej sytuacji istotnie większy odsetek reprezentantów jednej płci. Dyrektywa nr 76/207 zabrania dyskryminacji w ustalaniu warunków pracy, w tym warunków wypowiedzenia umowy o pracę, dostępu do pracy i stanowisk pracy we wszystkich sektorach i branżach oraz na wszystkich szczeblach hierarchii zawodowej, dostępu do wszystkich szczebli poradnictwa, kształcenia oraz doksztalcania i przeszkalania zawodowego¹¹. Przepisy dyrektywy dopuszczają wyjątki od zasady równego traktowania w odniesieniu do zawodów i kształcenia umożliwiającego ich wykonywanie, jeżeli charakter pracy lub warunki wykonywania uzasad-

¹⁰ Por. art. 1 dyrektywy nr 76/207.

¹¹ Por. art. 3, 4 ,5 dyrektywy nr 76/207.

nią uwzględnienie płci jako niezbędnej i obiektywnej przesłanki oraz w stosunku do pracy kobiet, którym przysługuje ochrona ze względu na ciążę i macierzyństwo. Dlatego też postanowienia dyrektywy nr 76/207 nie pozostają w sprzeczności z innymi przepisami mającymi na celu ochronę pracy kobiet w okresie ciąży i macierzyństwa.

Dyrektywa nr 76/207 nie nakłada obowiązku stosowania konkretnej sankcji, w szczególności nie przewiduje podstawy do dochodzenia odszkodowania, o ile nie została ona wprowadzona w prawie krajowym. Zobowiązuje jednak państwa członkowskie do przyjęcia przepisów umożliwiających pokrzywdzonym pracownikom sądowe dochodzenie roszczeń.

Zarówno dyrektywa nr 75/117, jak i dyrektywa nr 76/207, ustalają minimalne standardy ochrony praw pracowniczych i dlatego też nie powodują uchylecia korzystniejszych przepisów prawa krajowego dotyczących przedmiotowej ochrony.

Polskie prawo pracy statuuje w kodeksie pracy (art.11^{2,3},18^{3a,b,c,d,e}) zasadę równouprawnienia pracowników obojga płci oraz zakaz jakiegokolwiek dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej w zatrudnieniu, w tym z uwagi na płeć. Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansu 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, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Wynagrodzenie powyższe 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 niż pieniężna formie. Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Ponadto skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.

2. Ograniczenia w wykonywaniu pracy przez kobiety

Niezależnie od przepisów gwarantujących kobietom równe traktowanie w stosunkach pracy, europejskie prawo pracy przyznaje im dodatkowe uprawnienia związane z ciążą i porodem. Podstawowym aktem prawnym podejmującym zagadnienie ochrony pracy kobiet w szczególnej sytuacji (macierzyństwa) jest dyrektywa nr 85/92 z dnia 19 października 1992 roku w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno

rodziły i pracownic karmiących piersią (*Pregnancy Directive*)¹². Została ona wydana na podstawie art. 118a TWE. Do czasu uchwalenia powyższej dyrektywy ochronę pracownic regulowała dyrektywa nr 207/76. Art. 2 ust. dyrektywy nr 207/76 pozwala na odmienne (szczególne) traktowanie pracownic w ciąży i na urlopie macierzyńskim i dlatego też możliwe było specjalne uregulowanie sytuacji wyżej wymienionych pracownic w dyrektywie nr 85/92. Celem dyrektywy nr 85/92 jest wprowadzenie w życie środków sprzyjających poprawie w miejscu pracy zdrowia i bezpieczeństwa pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły lub karmiących piersią. Powołana dyrektywa nie może spowodować obniżenia poziomu ochrony pracownic w ciąży, po porodzie i karmiących poniżej poziomu ochrony istniejącego w danym państwie członkowskim¹³.

Dyrektywa reguluje trzy podstawowe zagadnienia:

- ochronę zdrowia kobiety w ciąży przed szkodliwymi warunkami w pracy,
- zakaz rozwiązywania stosunku pracy,
- urlop macierzyński.

Art. 2 dyrektywy nr 85/92 zawiera trzy podstawowe definicje, które wyznaczają jej zakres podmiotowy. Dyrektywa ta wprowadza następujące pojęcia:

1. pracownica w ciąży (ciężarna pracownica) – oznacza pracownicę w ciąży, która poinformuje o swym stanie swego

¹² Dz. Urz. UE L 348 z dn. 28.11.1992.

¹³ Por. L. Florek (red.), *Europejskie prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, IPISS Warszawa 1996, s. 68.

pracodawcę, zgodnie z krajowymi przepisami i/lub praktyką,

2. pracownica, która niedawno rodziła – oznacza pracownicę, która niedawno rodziła w rozumieniu ustawodawstwa krajowego i/lub praktyki oraz poinformuje o swym stanie pracodawcę, zgodnie z tymże ustawodawstwem i/lub praktyką,

3. pracownica karmiąca piersią- oznacza pracownicę karmiącą piersią w rozumieniu ustawodawstwa krajowego i/lub krajowej praktyki, która poinformuje o swym stanie pracodawcę, zgodnie z tymże ustawodawstwem i/lub praktyką¹⁴.

Ochrona pracownic w ciąży, po porodzie oraz karmiących powoduje przede wszystkim zakaz zatrudniania ich przy pracach zagrażających zdrowiu. Art. 4 omawianej dyrektywy zatytułowany „Ocena i informacja” zobowiązuje pracodawcę, który zatrudnia pracownice będące w ciąży lub karmiące dzieci piersią, do zbadania wpływu środowiska pracy na ciążę lub karmienie dziecka piersią. Dotyczy to określonych substancji, procesów i warunków pracy. Ocena powinna obejmować charakter, zakres i czas trwania zagrożenia. Pracodawca ma nie tylko obowiązek dokonać oceny zagrożeń dla zdrowia pracownic, ale także podjęcia odpowiednich działań dla ich eliminacji lub ograniczenia. Przykładowy (nie jest on kompletny) wykaz czynników (fizycznych, chemicznych, biologicznych), procesów i warunków pracy stanowiących zagrożenie dla zdrowia i bez-

¹⁴ Art. 2 dyrektywy nr 85/92/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią.

pieczeństwa kobiet ciężarnych oraz karmiących zawiera załącznik nr 1 do dyrektywy.

Czynniki:

- 1) Czynniki fizyczne, uznawane jako czynniki powodujące zmiany patologiczne płodu i/lub mogące wpłynąć na przerwanie łożyska, a w szczególności:
 - a) wstrząsy, wibracje, ruchy,
 - b) przenoszenie ciężarów powodujące ryzyko,
 - c) hałas,
 - d) promieniowanie jonizujące,
 - e) promieniowanie niejonizujące,
 - f) skrajnie wysokie lub niskie temperatury.
- 2) Czynniki biologiczne,
- 3) Czynniki chemiczne, na przykład:
 - a) czynniki chemiczne zawarte w załączniku I do dyrektywy 90/394/EWG,
 - b) rtęć oraz jego pochodne/ związki,
 - c) leki hamujące podział komórek,
 - d) tlenek węgla,
 - e) czynniki chemiczne o sprawdzonej/znanej i niebezpiecznej absorpcji podskórnej,

Procesy:

Procesy przemysłowe wyszczególnione w zał. I do dyrektywy nr 90/394/EWG, to jest:

- a) produkcja auraminy,

- b) praca, w czasie której dochodzi do kontaktu z aromatycznymi policyklicznymi węglowodorami znajdującymi się w sadzy węglowej, smołe, paku, dymie lub pyle,
- c) praca, w czasie której dochodzi do kontaktu z pyłami, dymem i aerozolami powstałymi podczas wypalania i elektrycznego rafinowania surówek miedziowo – niklowych,
- d) silno kwasowe procesy zachodzące przy produkcji alkoholu izopropylowego¹⁵.

Warunki pracy:

Praca w kopalni¹⁶.

Pracodawcy powinni podjąć również środki przeciwdziałające zagrożeniu. Przepis ten zobowiązuje pracodawców do informowania pracowników lub ich reprezentantów o wynikach tej oceny, jak również o środkach podjętych w celu ochrony ich zdrowia i bezpieczeństwa. Pracodawcy mają obowiązek dostosowania warunków pracy do potrzeb kobiet lub ewentualnej zmiany stanowiska. Pracodawcy mogą dokonywać oceny zagrożeń samodzielnie lub za pośrednictwem pracowników, którym zlecone zostały obowiązki w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie. W wypadku stwierdzenia, że praca lub warunki jej wykonywania stanowią zagrożenia dla

¹⁵ Załącznik nr 1 do dyrektywy nr 90/394/EWG z dnia 28 czerwca 1990 roku w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie czynników rakotwórczych podczas pracy.

¹⁶ Por. Załącznik nr 1 do dyrektywy nr 85/92/EWG z dnia 19 października 1992 roku w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią.

zdrowia pracownic objętych ochroną lub mogą negatywnie wpływać na ciężę lub karmienie piersią, obowiązkiem pracodawcy jest przystosowanie warunków lub czasu pracy do potrzeb wynikających z ochrony zdrowia pracownicy. Jeżeli powyższa adaptacja nie jest możliwa z przyczyn niezależnych od pracodawcy, dyrektywa zobowiązuje go do przeniesienia pracownicy do innej pracy. W przypadku, gdy przeniesienie pracownicy objętej ochroną do innej odpowiedniej pracy nie jest możliwe, to pracodawca ma obowiązek udzielenia jej urlopu na okres objęty ochroną¹⁷.

Art. 6 ust. 1 prezentowanej dyrektywy niezależnie od wyżej przedstawionych zasad ochrony zdrowia pracownic wprowadza całkowity zakaz zatrudniania pracownic ciężarnych przy pracach wymienionych w załączniku nr 2 dział A. Natomiast pracownice karmiące nie mogą wykonywać prac wymienionych w dziale B załącznika nr 2 do dyrektywy nr 85. Poza ogólnymi przepisami dotyczącymi ochrony pracowników, w szczególności odnoszącymi się do dopuszczalnych norm zawodowego zagrożenia zdrowia, pracownice w ciąży nie mogą być zobowiązane do wykonywania obowiązków, których ocena wykazała istnienie ryzyka narażenia na czynniki i warunki pracy zagrażające zdrowiu i bezpieczeństwu wymienione w załączniku nr 2 dział A, to jest:

1. Czynniki:

- a) czynniki fizyczne – praca w warunkach podwyższonego ciśnienia atmosferycznego, np. w zbiornikach ciśnieniowych, nurkowanie,

¹⁷ Por. art. 5 ust. 2 i 3 dyrektywy nr 85/92.

- b) czynniki biologiczne-toksoplazma, wirus różyczki, o ile pracownice w ciąży nie są chronione odpowiednimi szczepionkami przeciwko takim czynnikom,
- c) czynniki chemiczne – ołów i jego pochodne/związki, w stopniu, w jakim te czynniki są pochłaniane przez ludzki organizm.

2. Warunki pracy – praca w kopalni.

Pracownice karmiące piersią w żadnym razie nie mogą być zobowiązane do wykonywania obowiązków, których ocena wykazała istnienie ryzyka narażenia na czynniki i warunki pracy zagrażające zdrowiu i bezpieczeństwu, wymienione w załączniku nr 2, dział B, to jest:

1. Czynniki:

- a) czynniki chemiczne – ołów i jego pochodne/związki, w stopniu, w jakim te czynniki są pochłaniane przez ludzki organizm.

2. Warunki pracy – praca w kopalni¹⁸.

Jeżeli dostosowanie warunków pracy lub godzin pracy jest technicznie lub obiektywnie niemożliwe to pracodawca podejmuje działania niezbędne do przeniesienia pracownicy na inne stanowisko. Zgodnie z art. 5 omawianej dyrektywy ochrona kobiety w ciąży lub karmiącej dziecko piersią może obejmować:

¹⁸ Załącznik nr 2 do dyrektywy nr 85/92/EWG z dnia 19 października 1992r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią.

- czasowe dostosowanie warunków pracy i/lub czasu pracy danej pracownicy, aby uniknąć narażenia jej na takie ryzyko,
- jeżeli dostosowanie warunków i/lub czasu pracy pracownicy nie jest technicznie lub obiektywnie wykonalne bądź nie może być wymagane z należycie uzasadnionych powodów, pracodawca podejmie niezbędne środki, aby przenieść pracownicę do innej pracy,
- jeżeli przeniesienie pracownicy do innej pracy nie jest techniczne i/lub obiektywnie wykonalne bądź nie może być wymagane z należycie uzasadnionych powodów, pracownica otrzyma urlop zgodnie z przepisami krajowymi i/lub praktyką na cały okres niezbędny do ochrony zdrowia lub bezpieczeństwa¹⁹.

Wszystkie kategorie pracownic wymienione w art. 2 dyrektywy nr 85 objęte są zakazem pracy w porze nocnej w okresie ciąży i w czasie przypadającym bezpośrednio po urodzeniu dziecka (określenie wymiaru czasu ochrony pozostawiono ustawodawstwu krajowym). Artykuł 7 zobowiązuje państwa należące do Wspólnoty do zapewnienia, że pracownice nie będą zobowiązane do wykonywania pracy w porze nocnej w czasie ciąży i przez okres następujący po urodzeniu dziecka. Zakaz zatrudniania w porze nocnej w konsekwencji powoduje obowiązek przeniesienia chronionej pracownicy do pracy w porze dziennej. W przypadku wykonywania przez pracownicę pracy w porze nocnej, powinna być ona przeniesiona do

¹⁹ Art. 5 dyrektywy nr 85/92.

pracy w porze dziennej lub mieć możliwość uzyskania urlopu bądź przedłużenia urlopu macierzyńskiego, jeżeli przeniesienie to nie jest technicznie i/lub obiektywnie wykonalne bądź nie może być wymagane z należycie uzasadnionych powodów. Uregulowanie to stanowi wyjątek od zasady przyjętej w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, iż zakaz pracy w porze nocnej stanowi dyskryminację kobiet. Artykuł 9 gwarantuje pracownikom prawo do zwolnień z pracy, bez utraty wynagrodzenia, w celu dokonania badań przedporodowych /prenatalnych, jeżeli takie badania muszą się odbyć w godzinach pracy. Państwa członkowskie są zobowiązane do podjęcia działań niezbędnych do udzielania pracownikom w ciąży zwolnień na badania a zwolnienie takie nie może wiązać się z utratą prawa do chociażby części należnego wynagrodzenia.

Podsumowując ochrona pracownic w ciąży lub karmiących w sposób naturalny przed szkodliwymi warunkami w pracy może obejmować: zmianę warunków lub godzin pracy a gdyby to nie było możliwe udzielenie urlopu.

Polskie prawo pracy przewiduje zakaz ogólny zatrudniania kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia (art. 176 kodeksu pracy). Szczegółowy wykaz powyższych prac określa rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 września 1996 r. w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet²⁰. Ponadto kodeks pracy przewiduje ograniczenia zatrudniania pracownic w art. 178-179. Pracownicy w ciąży nie wolno bowiem zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani

²⁰ Dz. U. Nr 114, poz.545 z późn. zm.

w porze nocnej. Pracownicy w ciąży nie wolno bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy ani zatrudniać w systemie przerywanego czasu pracy. Pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4. roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy, jak również delegować poza stałe miejsce pracy. Pracodawca zatrudniający pracownicę w porze nocnej jest obowiązany na okres jej ciąży zmienić rozkład czasu pracy w sposób umożliwiający wykonywanie pracy poza porą nocną, a jeżeli jest to niemożliwe lub niecelowe, przenieść pracownicę do innej pracy, której wykonywanie nie wymaga pracy w porze nocnej; w razie braku takich możliwości pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownicę na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy. Pracodawca zatrudniający pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią przy pracy wymienionej w przepisach wydanych na podstawie art. 176, wzbronionej takiej pracownicy jest obowiązany przenieść pracownicę do innej pracy, a jeżeli jest to niemożliwe, zwolnić ją na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy. Art. 185 kodeksu pracy gwarantuje pracownicy prawo do zwolnień od pracy na zalecane przez lekarza badania lekarskie przeprowadzane w związku z ciążą, jeżeli badania te nie mogą być przeprowadzone poza godzinami pracy. Za czas nieobecności w pracy z tego powodu pracownica zachowuje prawo do wynagrodzenia.

3. Ochrona stosunku pracy

Z ochroną prawną kobiet pracownic będących w szczególnej sytuacji związanej z macierzyństwem wiąże się bezpośrednio proble-

matyka ochrony ich stosunku pracy. Instrumentem powyższej ochrony jest przede wszystkim zakaz rozwiązywania stosunku pracy z pracownikami pozostającymi, w swoistych prawem określonych warunkach. Zakaz rozwiązywania stosunku pracy został unormowany w art. 10 dyrektywy nr 92/85. W celu zagwarantowania pracownikom objętym postanowieniami dyrektywy realizacji ich prawa do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa:

1. państwa członkowskie podejmują środki zabraniające zwolnień z pracy pracownic w okresie od początku ich ciąży do końca urlopu macierzyńskiego oprócz przypadków wyjątkowych nie związanych z ich stanem, dopuszczalnych na mocy krajowych przepisów i/lub praktyki za ewentualną zgodą odpowiedniego organu,
2. w przypadku zwolnienia pracownicy w wymienionym okresie pracodawca winien uzasadnić zwolnienie na piśmie,
3. państwa członkowskie podejmują środki niezbędne do ochrony pracownic przed skutkami zwolnień z naruszeniem powyższych postanowień²¹.

Okres ochronny (zakaz rozwiązania stosunku pracy) trwa od pierwszego dnia ciąży do ostatniego dnia urlopu macierzyńskiego. Zakaz rozwiązywania stosunku pracy z kobietami objętymi ochroną prawną ma charakter powszechny (dotyczy wszystkich pracownic bez względu na staż pracy). Z powyższej ochrony prawnej nie korzystają kandydatki do pracy, którym odmówiono zatrudnienia z powodu ciąży²². Ochrona kobiet w związku z ciążą nie jest jednak

²¹ L. Florek, *Europejskie prawo pracy*, dz. cyt., s. 162.

²² Por. A. Świątkowski, dz. cyt., s. 240.

nieograniczona. ETS w orzeczeniu w sprawie Hertz stwierdził, iż omawiana dyrektywa nie wyklucza zwolnienia pracownicy z pracy w następstwie nieobecności związanej z chorobą będącą rezultatem wcześniejszej ciąży lub porodu²³. Jednakże nieobecność w pracy w okresie urlopu macierzyńskiego nie może być powodem do rozwiązania stosunku pracy. Niewątpliwie zakazane jest, jako naruszające prawo, zwolnienie z pracy kobiety ciężarnej spowodowane jej nieobecnością lub inną niezdolnością do wywiązania się ze zobowiązań przyjętych w umowie o pracę, które uwarunkowane są ciążą i jej konsekwencjami²⁴. Zakaz rozwiązywania umów o pracę nie jest absolutny gdyż w wyjątkowych wypadkach niezwiązanych z ciążą i macierzyństwem pracodawca ma prawo zwolnić pracownicę objętą ochroną jednakże po uzyskaniu zgody odpowiednich władz (określenie, jakich władz pozostawiono ustawodawstwu krajowemu)²⁵.

Zgodnie z art. 11 dyrektywy nr 85/92 w celu zagwarantowania pracownikom realizacji ich prawa do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa prawa pracownicze związane z umową o pracę w wypadkach określonych w art. 5, 6, 7 omawianej dyrektywy powinny zostać zapewnione zgodnie z krajowymi procedurami. W przypadku odsunięcia od pracy dotychczasowej jak i urlopu macierzyńskiego państwo członkowskie może uzależnić prawo do płacy lub dodatku od spełnienia przez pracownicę dodatkowych warunków określonych w prawie wewnętrznym²⁶.

²³ Por. orzeczenie C-179/88 *Handels Forbund Danmark* z dnia 8 listopada 1990 roku .

²⁴ A. Cieśliński, dz. cyt., s. 151.

²⁵ Por. art. 10 ust. 2 dyrektywy nr 85/92.

²⁶ Por. art. 11 ust. 4 dyrektywy nr 85/92.

Art. 12 nakazuje państwowym członkowskim zapewnienie ochrony praw gwarantowanych dyrektywą. W szczególności wymaga wprowadzenia w prawie krajowym regulacji umożliwiających dochodzenie roszczeń na drodze sądowej przez poszkodowane kobiety wskutek nieprzestrzegania zobowiązań wynikających z dyrektywy.

Ochrona przyznana pracownikom nie może być wykorzystana do dyskryminowania kobiet na rynku pracy ze względu na przysługujące im szczególne uprawnienia związane z macierzyństwem.

Polskie prawo pracy również chroni stosunek pracy kobiet w ciąży i na urlopie macierzyńskim. Zgodnie z art. 177 kodeksu pracy pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy chyba, że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy. Ochrona nie dotyczy umów na zastępstwo i na okres próbny do miesiąca.

4. Urlop macierzyński i rodzicielski

Art. 8 dyrektywy nr 85/92 reguluje prawo do urlopu macierzyńskiego. Zgodnie z nim państwa członkowskie podejmują środki niezbędne do zapewnienia, że pracownikom (w rozumieniu dyrektywy) przysługuje nieprzerwany urlop macierzyński w wymiarze, co najmniej czternastu tygodni przed porodem i/lub po porodzie, zgodnie z krajowymi przepisami i/lub procedurami. Urlop macierzyński

powinien obejmować, co najmniej dwutygodniowy obowiązkowy urlop macierzyński, przyznawany przed i/lub po porodzie zgodnie z przepisami krajowymi i/lub praktyką. Dyrektywa określa minimalną dopuszczalną długość urlopu macierzyńskiego w wymiarze 14 tygodni, z czego 2 tygodnie powinny być wykorzystane obligatoryjnie przez pracownicę. Większość krajów członkowskich, w tym Polska, w swoim prawie wewnętrznym przewiduje urlop macierzyński w większym wymiarze. W okresie urlopu macierzyńskiego pracownica zachowuje prawo do wynagrodzenia albo zasiłku w odpowiedniej wysokości. Przepisy krajowe mogą uzależnić nabycie prawa do powyższego zasiłku od spełnienia dodatkowych warunków z wyjątkiem wymogu przekraczającego 12 miesięcy stażu pracy bezpośrednio poprzedzającego uzyskanie prawa do urlopu macierzyńskiego. Polskie przepisy nie przewidują wymogu określonego stażu pracy.²⁷ Pracownice korzystające z urlopu macierzyńskiego mają zapewnione wszelkie prawa pracownicze w tym prawo do wynagrodzenia/zasiłku macierzyńskiego. Zasiłek ma być wypłacany w odpowiedniej wysokości. Przez którą należy rozumieć zapewnienie przychodu na takim poziomie, jaki dają świadczenia z ubezpieczenia społecznego wypłacane pracownikom niezdolnym do pracy z powodu choroby²⁸.

Prawo wspólnotowe podejmuje też kwestie urlopu rodzicielskiego. Prawo do urlopu rodzicielskiego normuje dyrektywa nr 96/34 z dnia 3 czerwca 1996 roku dotycząca porozumienia ramowego zawartego przez UNICE, CEEP i ETUC w sprawie urlopu rodzi-

²⁷ Por. art. 180 kodeksu pracy.

²⁸ Por. art. 11 ust. 3 dyrektywy 85/92.

cielskiego²⁹. Reguluje ona zagadnienie przyznania pracownikom obojga płci prawa do urlopu i zakaz dyskryminacji ojców w tym zakresie. Dyrektywa nie gwarantuje jego płatnego charakteru. Zapewnia natomiast ochronę przed zwolnieniem z pracy będącym konsekwencją złożenia wniosku o taki urlop lub jego wykorzystania. Gwarantuje ponadto prawo powrotu na to samo lub, jeśli byłoby to niemożliwe, na równorzędne stanowisko pracy.

Celem tej dyrektywy było wprowadzenie w życie załączonego do niej Porozumienia Ramowego w sprawie urlopów rodzicielskich zawartego dnia 14 grudnia 1995 roku między ogólnymi organizacjami międzybranżowymi (UNICE, CEEP i ETUC). Porozumienie przyznaje pracującym kobietom i mężczyznom indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego z tytułu urodzenia lub adopcji dziecka w celu umożliwienia nad nim opieki w wymiarze, co najmniej 3 miesięcy, do osiągnięcia przez dziecko wieku określonego przez państwa członkowskie i/lub partnerów społecznych, do ukończenia przez dziecko 8 lat. Ma to zastosowanie do wszystkich pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę lub stosunku pracy w rozumieniu ustawodawstwa, układów zbiorowych lub praktyki państw członkowskich. Prawa tego oni nie mogą się zrzec. Zasady udzielania tego urlopu mają zostać określone przez prawo i/lub układy w poszczególnych państwach członkowskich, z zastrzeżeniem obowiązku spełnienia minimalnych wymagań określonych przez wyżej wspomniane Porozumienie. W szczególności państwa członkowskie i/lub partnerzy społeczni mogą:

²⁹ Dz. Urz. UE L 145 z dn. 19.06.1996.

- a) zadecydować czy urlop rodzicielski jest przyznawany na zasadach pełnego czy niepełnego wymiaru czasu pracy, w częściach czy w formie „systemu kredytu czasowego”,
- b) uzależnić przyznanie prawa do urlopu rodzicielskiego w zależności od kwalifikującego okresu zatrudnienia, i/lub stażu pracy, przy czym okres ten nie może przekroczyć jednego roku,
- c) dostosować warunki udzielania i szczegółowe zasady stosowania urlopu rodzicielskiego do szczególnego przypadku jakim jest przysposobienie (adopcja),
- d) ustalić terminy uprzedzającego powiadomienia pracodawcy przez pracownika korzystającego z prawa do urlopu rodzicielskiego o początku i końcu okresu urlopu,
- e) określić okoliczności, w których pracodawca, po przeprowadzeniu konsultacji zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi pracy i praktyką, ma prawo do odroczenia udzielenia urlopu rodzicielskiego z uzasadnionych powodów związanych z działalnością przedsiębiorstwa .
- f) dopuścić szczególne rozwiązania w celu spełnienia wymogów operacyjnych i organizacyjnych małych przedsiębiorstw³⁰.

W celu zapewnienia możliwości korzystania przez pracowników z prawa do urlopu rodzicielskiego, państwa członkowskie i/lub pracodawcy i pracownicy wprowadzają niezbędne przepisy i podejmują środki w celu ochrony pracowników przed zwalnianiem z powodu ubiegania się lub korzystania z urlopu rodzicielskiego,

zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi pracy lub praktyką³¹.

Po zakończeniu urlopu rodzicielskiego pracownicy mają prawo powrotu na to samo stanowisko pracy a w przypadku, gdy jest to nie możliwe – na stanowisko równorzędne lub podobne, zgodne z warunkami określonymi w umowie o pracę lub charakterem stosunku pracy. Wszelkie kwestie dotyczące ubezpieczeń społecznych mające związek z urlopem rodzicielskim powinny być rozpatrywane i rozstrzygane zgodnie z prawem krajowym z uwzględnieniem ciągłości uprawnień przysługujących w ramach różnych systemów ubezpieczeń społecznych, a w szczególności systemu opieki zdrowotnej. Zgodnie z preambułą do dyrektywy państwa należące do Wspólnoty powinny zapewnić zachowanie uprawnień do świadczeń rzeczowych w ramach ubezpieczenia chorobowego w trakcie minimalnego urlopu rodzicielskiego. W tym okresie powinny one także, odpowiednio do warunków krajowych i swojej sytuacji budżetowej, rozważyć zachowanie uprawnień do odpowiednich świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

Polskie prawo pracy przewiduje uprawnienie do urlopu macierzyńskiego i związanego z nim zasiłku a także do urlopu wychowawczego (odpowiednika rodzicielskiego). Zgodnie z art. 180 kodeksu pracy pracownicy (niezależnie od stażu i wymiaru czasu pra-

³⁰ Por. L. Florek, *Europejskie prawo pracy*, dz. cyt., s. 170-171.

³¹ Klauzula 4 dyrektywy nr 96/34/EWG z dnia 3 czerwca 1996 roku w sprawie Porozumienia Ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców /UNICE/, Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych /CEEP/ oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych /ETUC/.

cy) przysługuje urlop macierzyński (z tytułu urodzenia dziecka) w wymiarze:

1. 18 tygodni przy pierwszym porodzie,
2. 20 tygodni przy każdym następnym porodzie,
3. 28 tygodni w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.

Pracownica, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu; w takim przypadku niewykorzystanej części urlopu macierzyńskiego udziela się pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko, na jego pisemny wniosek. Natomiast zgodnie z art. 186 kp pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy ma prawo do urlopu wychowawczego w wymiarze do 3 lat w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez nie 4 roku życia.

5. Podsumowanie

Europejskie prawo pracy swoim zakresem obejmuje zagadnienia dotyczące ochrony praw pracowników oraz równouprawnienia płci. Wspólną cechą tych rozwiązań jest dążenie do efektywnej ochrony praw podmiotowych gwarantowanych przez prawo UE poprzez możliwość sądowego dochodzenia roszczeń przez pracowników. Prawo wspólnotowe wprowadzając przepisy dotyczące zakazu dyskryminacji, nakazu równego traktowania kobiet i mężczyzn wprowadza również pewne uregulowania, które mają na celu ochronę kobiet, które zdecydowały się na macierzyństwo. Realizacja zasady równouprawnienia płci stanowi jeden z podstawowych celów

społecznych UE. Na gruncie europejskiego prawa pracy w sferze równouprawnienia pracowników kobiet i mężczyzn można wyodrębnić dwa podstawowe zagadnienia:

1. prawo do równego wynagrodzenia,
2. prawo równego dostępu do zatrudnienia.

Zasada jednakowego wynagradzania pracowników jest jednym z fundamentów jednolitego rynku europejskiego. Celem art. 119 TWE i dyrektywy nr 117 jest zapewnienie równych standardów wynagradzania kobiet i mężczyzn oraz ochrona pracowników przed dyskryminacją w sprawach płacowych z uwagi na płeć. Powyższe przepisy ograniczają swobodę pracodawców w kształtowaniu wynagrodzeń pracowników. Natomiast dyrektywa nr 204 ustanowiła zakaz jakiegokolwiek dyskryminacji (bezpośredniej i pośredniej) pracowników oraz kandydatów do pracy ze względu na płeć, stan cywilny i rodzinny. Prawo europejskie stara się przeciwdziałać dyskryminacji kobiet z uwagi na macierzyństwo. Ochrona macierzyństwa została objęta dyrektywą nr 92/85 z 19 października 1992 r., która stanowi o zwiększeniu bezpieczeństwa i ochronie zdrowia pracownic w ciąży, pracownic po porodzie i pracownic karmiących. Wydanie tej dyrektywy miało na celu przeciwdziałać niechętej postawie pracodawców w stosunku do kobiet w ciąży. Zakresem dyrektywy objęte są trzy zagadnienia, które dotyczą: ochrony kobiety w czasie ciąży, ochrony płodu przed zagrożeniami wynikającymi z pracy lub jej warunków oraz urlopu macierzyńskiego, a także zakazu rozwiązywania umowy o pracę w czasie ciąży i urlopu macierzyńskiego. Dyrektywa nie nakazuje likwidacji tych przepisów krajowych, które są korzystniejsze, aby nie zostało to uznane za pretekst

do obniżenia standardów ochrony. Ochrona zdrowia pracownicy w ciąży bądź dodatkowe uprawnienia, jakie nabywa, zależą od poinformowania pracodawcy o ciąży, natomiast ochrona przed wypowiedzeniem, a mówiąc szerzej przed dyskryminacją, obowiązuje od początku ciąży. Porównanie wymagań określonych w dyrektywie nr 85 z obowiązującymi w Polsce rozwiązaniami prawnymi uzasadnia tezę o ich zasadniczej zgodności. Ochrona pracy kobiet w Polsce uregulowana jest przede wszystkim w kodeksie pracy i rozporządzeniach wykonawczych wydanych na jego podstawie. Niektóre polskie instrumenty ochrony pracy kobiet (na przykład prawo do przerw na karmienie) mają charakter *in plus* w porównaniu do standardów europejskiego prawa pracy.