

Równość kobiet i mężczyzn w prawodawstwie UE

Czy prawodawstwo Wspólnot Europejskich reguluje sprawy równości kobiet i mężczyzn?

Równość traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie pracy i spraw socjalnych jest jednym z fundamentów prawa wspólnotowego, a zasada równej płacy za równą pracę znalazła się już w Traktacie Rzymskim (1957 r.).

Kwestie równości kobiet i mężczyzn – oprócz art. 141 Traktatu Rzymskiego – regulują dyrektywy:

- **Dyrektywa Rady nr 117 z dnia 10 lutego 1975 r.** dotycząca stosowania równej płacy za równą pracę (OJ Nr L 45/1975);
- **Dyrektywa Rady nr 7 z dnia 19 grudnia 1978 r.** w sprawie stopniowego wprowadzania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie ubezpieczeń społecznych (OJ Nr L 6/1979);
- **Dyrektywa Rady nr 378 z dnia 24 lipca 1986 r.** dotycząca wprowadzenia zasady równości mężczyzn i kobiet w zawodowych systemach ubezpieczeń społecznych (OJ Nr L 225/1986);
- **Dyrektywa Rady nr 207 z dnia 9 lutego 1976 r.** w zakresie dostępu do zatrudnienia, szkolenia zawodowego, awansu zawodowego i warunków pracy (OJ Nr L 39/1976 r.);
- **Dyrektywa Rady nr 613 z dnia 11 grudnia 1986 r.** dotycząca zasady równego traktowania pracowników pracujących na własny rachunek (OJ Nr L 359/1986);
- **Dyrektywa Rady z dnia 15 grudnia 1997 r.** w sprawie ciężaru dowodu w przypadkach dyskryminacji ze względu na płeć (OJ Nr L 014/1998).

Równa płaca za równą pracę

Każde państwo członkowskie Unii Europejskiej (art. 141 Traktatu Rzymskiego) ma obowiązek zapewnienia i utrzymywania zasady równego wynagradzania kobiet i mężczyzn za równą pracę. Za „wynagrodzenie” Traktat uznaje płacę lub uposażenie zasadnicze lub minimalne, jak również wszelkie inne dodatki w gotówce lub naturze przysługujące z tytułu zatrudnienia.

Dyrektywa Rady nr 117 z dnia 10 lutego 1975 r. dotycząca stosowania równej płacy za równą pracę dla kobiet i mężczyzn stanowi rozwinięcie art. 141



Równość kobiet i mężczyzn w prawodawstwie UE

Traktatu Rzymskiego. Zgodnie z nią, przy równej pracy – albo przy pracy uznanej za równorzędną – zasada „równa płaca za równą pracę” oznacza usunięcie wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć w odniesieniu do wszystkich składników i warunków wynagrodzenia.

Państwa członkowskie Unii mają obowiązek otwarcia drogi prawnej, w tym sądowej, dla wszystkich pracowników, którzy mogliby czuć się pokrzywdzeni z powodu niestosowania tej zasady. Oznacza to, że w przypadku dyskryminacji płacowej ze względu na płeć każdy pracownik ma możliwość pozwania pracodawcy do sądu.

Państwa muszą także uchylić wszystkie przepisy nie dające się pogodzić z ww. zasadą, w tym zawartych w postanowieniach układów zbiorowych pracy, tabelach lub porozumieniach płacowych oraz indywidualnych umowach o pracę.

Ze względu na to, że istnieje obawa szykanowania pracownika dochodzącego swoich praw przed sądem, Dyrektywa zobowiązuje Państwa UE do podjęcia środków przeciwdziałających zwolnieniom z pracy, które stanowiłyby reakcją pracodawcy na skargę złożoną w zakładzie pracy lub w sądzie w związku z nierespektowaniem zasady równego wynagradzania kobiet i mężczyzn.

Do niedawna to pracownik – jako osoba pokrzywdzona – musiał udowodnić przed sądem naruszenie przez pracodawcę zasady równej płacy za równą pracę, choć Europejski Trybunał Sprawiedliwości odstępował w kilku orzeczeniach od tej zasady (*Enderby, Danfoss*). Nowa Dyrektywa Rady Nr 97/80/WE w sprawie ciężaru dowodu w przypadkach dyskryminacji ze względu na płeć zmieniła tę zasadę. Obecnie to pracodawca musi udowodnić, że nie dopuścił się dyskryminacji ze względu na płeć pracownika.

Ustawodawstwo polskie nie jest sprzeczne z Dyrektywą 75/117. Brak jest natomiast wyraźnego przepisu ustanawiającego zasadę równego wynagradzania mężczyzn i kobiet. Zasadę tę można jednak wyprowadzić z art. 11 i art. 113 Kodeksu pracy, nakazujących równość traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie pracy.

W prawie polskim brak jest jednak dostatecznych gwarancji proceduralnych dochodzenia swych roszczeń przez pracownice, które otrzymują niższe wynagrodzenie niż mężczyźni za tę samą pracę. Z chwilą przystąpienia Polski do Unii Europejskiej przepisy te zostaną dostosowane do wymogów Dyrektywy 75/117. Każdy pracownik dyskryminowany płacowo ze względu na płeć będzie miał możliwość dochodzenia swoich praw przed sądem.



Równość kobiet i mężczyzn w prawodawstwie UE

★ ★ *Równość traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie ubezpieczeń społecznych*

Równości traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie ubezpieczeń społecznych dotyczy **Dyrektywa nr 7 z dnia 19 grudnia 1978 r.** w sprawie stopniowego wprowadzania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie ubezpieczeń społecznych. Obejmuje ona **systemy ubezpieczeń chorobowych, inwalidzkich, emerytalnych, wypadkowych i chorób zawodowych oraz od bezrobocia.**

Dyrektywa nakazuje stopniowe wprowadzanie w ogólnych systemach ubezpieczeniowych **równości regulacji dla mężczyzn i kobiet** w tych sferach – także w ubezpieczeniu emerytalnym. Dopuszcza jednak – w art. 7 – wyłączenie przez państwa członkowskie z tego wymogu spraw określania wieku emerytalnego. **Tak więc prawo wspólnotowe nie zawiera bezwzględnego obowiązku zrównania wieku emerytalnego dla mężczyzn i kobiet w ogólnych systemach ubezpieczeń społecznych.** Inną sprawą jest jednak kwestia wieku, jako przesłanki do rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy – ten musi być dla mężczyzn i kobiet jednakowy.

Sprawę wieku emerytalnego rozstrzyga **Dyrektywa nr 378 z dnia 24 lipca 1986 r.** dotycząca wprowadzenia zasady równości mężczyzn i kobiet w zawodowych systemach ubezpieczeń społecznych. Odnosi się ona do systemów ubezpieczeń nie objętych Dyrektywą nr 79/7, lecz ustanowionych – na rzecz grup pracowników w przedsiębiorstwach lub grupach przedsiębiorstw, w gałęziach lub sektorach gospodarki lub w skali zawodu, bądź w skali międzynarodowej – systemów ubezpieczeń zawodowych lub zakładowych, mających na celu uzupełnienie lub zastąpienie świadczeń z ogólnych systemów ubezpieczeń społecznych.

Dyrektywa obejmuje następujące ryzyka ubezpieczeniowe: **niezdolność do pracy z powodu choroby, inwalidztwo, osiągnięcie wieku emerytalnego (w tym wieku uprawniającego do wcześniejszej emerytury), wypadki przy pracy oraz choroby zawodowe, a także bezrobocie.** Państwa członkowskie mają obowiązek uchylenia lub zmiany sprzecznych z nią przepisów ustawowych i administracyjnych oraz dostosowanie do niej postanowień układów zbiorowych pracy, regulaminów i wszelkich norm dotyczących zawodowych systemów ubezpieczeniowych. Państwa muszą zapewnić drogę sądową dochodzenia roszczeń, po ewentualnym wyczerpaniu trybu odwoławczego przed innymi właściwymi instancjami.

Równość kobiet i mężczyzn w prawodawstwie UE

W Unii Europejskiej obowiązują więc przepisy nakazujące równość kobiet i mężczyzn, nie tylko dotyczące równości płac, ale także w zakresie ubezpieczeń społecznych. Każdy pracownik – bez względu na płeć – ma równe prawo dostępu do systemów ubezpieczeń chorobowych, inwalidzkich, emerytalnych, wypadkowych i chorób zawodowych oraz od bezrobocia.

Polskie prawo jest zgodne z wymogami Unii Europejskiej w tym zakresie – kobiety i mężczyźni mają zapewniony równy dostęp do ubezpieczeń społecznych.

★ *Równość kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, szkolenia zawodowego, awansu zawodowego i warunków pracy*

Zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, szkolenia zawodowego, awansu zawodowego i warunków pracy zawarto w **Dyrektywie Rady nr 207 z dnia 9 lutego 1976 r.**

Formułuje ona definicję zasady **równości traktowania**, która oznacza eliminację wszelkiej dyskryminacji opartej na kryterium płci, zarówno bezpośredniej, jak i pośredniej, poprzez odniesienie się do stanu cywilnego lub rodzinnego.

Wylimitowanie dyskryminacji ze względu na płeć obejmować musi sferę **warunków dostępu do zawodów lub stanowisk pracy, niezależnie od sektora i rodzaju działalności oraz wszystkie szczeble hierarchii zawodowej**. Wspiera ona wszystkie działania mające na celu promowanie równości szans kobiet i mężczyzn.

Państwa członkowskie muszą uchylić lub zmienić przepisy ustawowe i administracyjne. Dotyczy to także usunięcia lub zmiany postanowień układów zbiorowych pracy sprzecznych z zasadą równości traktowania. Muszą także zapewnić odpowiednie środki prawne, w tym drogę sądową, wszystkim, którzy mogą się czuć pokrzywdzeni naruszeniem ww. zasady.

Kolejna Dyrektywa nr 613 z dnia 11 grudnia 1986 r., dotycząca zasady równego traktowania pracowników pracujących na własny rachunek, rozszerzyła postanowienia Dyrektywy 76/207 zarówno o osoby prowadzące działalność zarobkową na własny rachunek, włączając w to farmerów i wolne zawody, jak i ich małżonków, którzy nie będąc pracownikami ani partnerami, uczestniczą w wykonywaniu takiej działalności.

Polskie przepisy nie zawierają rozwiązań dyskryminujących kobiety w zakresie dostępu do zatrudnienia, szkolenia zawodowego, awansu zawodowego i warunków pracy. W szerokim zakresie gwarantują też równe traktowanie mężczyzn i kobiet.

