

# 1. DYREKTYWA 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)

z dnia 5 lipca 2006 r. (Dz.Urz.UE.L Nr 204, str. 23)

## Spis treści

	Art.
Tytuł I. Przepisy ogólne . . . . .	1–3
Tytuł II. Przepisy szczególne . . . . .	4–16
Rozdział 1. Równe wynagradzanie . . . . .	4
Rozdział 2. Równe traktowanie w systemach zabezpieczenia spo- łecznego pracowników . . . . .	5–13
Rozdział 3. Równe traktowanie w zakresie dostępu do zatrudnienia, szkolenia zawodowego i awansu zawodowego oraz warunków pracy . . . . .	14–16
Tytuł III. Przepisy horyzontalne . . . . .	17–30
Rozdział 1. Środki prawne i wykonanie . . . . .	17–19
Sekcja 1. Środki prawne . . . . .	17–18
Sekcja 2. Ciężar dowodu . . . . .	19
Rozdział 2. Promocja równego traktowania – dialog . . . . .	20–22
Rozdział 3. Ogólne przepisy horyzontalne . . . . .	23–30
Tytuł IV. Przepisy końcowe . . . . .	31–36
Załączniki nr I–II	

PARLAMENT EUROPEJSKI I RADA UNII EUROPEJSKIEJ,  
uwzględniając Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską,  
w szczególności jego art. 141 ust. 3,  
uwzględniając wniosek Komisji,  
uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Spo-  
łecznego<sup>1</sup>,  
stanowiąc zgodnie z procedurą określoną w art. 251 Traktatu<sup>2</sup>,

---

<sup>1</sup> Dz.U. C 157 z 28.6.2005 r., str. 83.

<sup>2</sup> Opinia Parlamentu Europejskiego z dnia 6.7.2005 r. (dotychczas nieopublikowana w Dzienniku Urzędowym), wspólne stanowisko Rady z dnia 10.3.2006 r. (Dz.U. C 126 E z 30.5.2006 r., str. 33) oraz stanowisko Parlamentu Europejskiego z dnia 1 czerwca 2006 r. (dotychczas nieopublikowane w Dzienniku Urzędowym).

## 1 Równość

---

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Dyrektywa Rady 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy<sup>3</sup> oraz dyrektywa Rady 86/378/EWG z dnia 24 lipca 1986 r. w sprawie wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w systemach zabezpieczenia społecznego pracowników<sup>4</sup>, zostały w znacznym stopniu zmienione<sup>5</sup>. Dyrektywa Rady 75/117/EWG z dnia 10 lutego 1975 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw Państw Członkowskich dotyczących stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet<sup>6</sup> oraz dyrektywa Rady 97/80/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotycząca ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć<sup>7</sup> również zawierają przepisy, których celem jest wprowadzenie w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn. Z uwagi na to, że wprowadza się dalsze zmiany do tych dyrektyw, należy je przeredagować w celu zachowania przejrzystości, tak aby w jednym tekście ująć główne przepisy istniejące w tej dziedzinie, a także niektóre rozwiązania wywodzące się z orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich (zwanego dalej „Trybunałem Sprawiedliwości”).
- (2) Równość kobiet i mężczyzn jest podstawową zasadą prawa wspólnotowego, zgodnie z art. 2 i art. 3 ust. 2 Traktatu oraz orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości. Te postanowienia Traktatu określają zasadę równości kobiet i mężczyzn jako „zadanie” i „cel” Wspólnoty oraz nakładają pozytywny obowiązek promowania jej we wszystkich jej działaniach.
- (3) Trybunał Sprawiedliwości orzekł, że zakres zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn nie może ograniczać się do zakazu

---

<sup>3</sup> Dz.U. L 39 z 14.2.1976 r., str. 40. Dyrektywa zmieniona dyrektywą 2002/73/WE Parlamentu Europejskiego i Rady (Dz.U. L 269 z 5.10.2002 r., str. 15).

<sup>4</sup> Dz.U. L 225 z 12.8.1986 r., str. 40. Dyrektywa zmieniona dyrektywą 96/97/WE (Dz.U. L 46 z 17.2.1997 r., str. 20).

<sup>5</sup> Patrz: załącznik I część A.

<sup>6</sup> Dz.U. L 45 z 19.2.1975 r., str. 19.

<sup>7</sup> Dz.U. L 14 z 20.1.1998 r., str. 6. Dyrektywa zmieniona dyrektywą 98/52/WE (Dz.U. L 205 z 22.7.1998 r., str. 66).

dyskryminacji ze względu na fakt, że dana osoba jest takiej czy innej płci. Zważywszy na cel i naturę praw, które ma chronić ta zasada, ma ona także zastosowanie do dyskryminacji wynikającej ze zmiany płci danej osoby.

- (4) Artykuł 141 ust. 3 Traktatu przewiduje obecnie szczególną podstawę prawną dla przyjmowania środków wspólnotowych w celu zapewnienia stosowania zasady równości szans i równego traktowania w dziedzinie zatrudnienia i pracy, w tym zasady równego wynagradzania za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.
- (5) Artykuły 21 i 23 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej również zakazują wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć oraz chronią prawo do równego traktowania kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym w dziedzinie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia.
- (6) Molestowanie oraz molestowanie seksualne są sprzeczne z zasadą równego traktowania kobiet i mężczyzn i stanowią dyskryminację ze względu na płeć do celów niniejszej dyrektywy. Te formy dyskryminacji występują nie tylko w miejscu pracy, ale również w związku z dostępem do zatrudnienia, szkolenia zawodowego i awansu zawodowego. Powinny one więc być zakazane i powinny podlegać skutecznym, proporcjonalnym i odstrasżającym sankcjom.
- (7) W tym kontekście pracodawcy oraz osoby odpowiedzialne za szkolenie zawodowe powinni być zachęceni do podejmowania środków zwalczających wszelkie formy dyskryminacji ze względu na płeć oraz, w szczególności, do podejmowania działań zapobiegających molestowaniu oraz molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy oraz przy dostępie do zatrudnienia, szkolenia zawodowego i awansu zawodowego, zgodnie z prawem krajowym i praktyką.
- (8) Zasada równego wynagradzania za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, określona w art. 141 Traktatu oraz konsekwentnie podtrzymywana przez orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości, stanowi ważny aspekt zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn oraz istotną i nieodłączną część dorobku wspólnotowego, w tym orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości dotyczącego dyskryminacji ze względu na płeć. Dlatego też właści-

## 1 Równość

---

wym jest przyjęcie dalszych przepisów w celu wprowadzenia jej w życie.

- (9) Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości, aby ocenić, czy pracownicy wykonują taką samą pracę lub pracę o jednakowej wartości, powinno się stwierdzić, uwzględniając szereg czynników, w tym charakter pracy i szkolenia oraz warunki pracy, czy pracowników tych można uznać za znajdujących się w porównywalnej sytuacji.
- (10) Trybunał Sprawiedliwości stwierdził, że w pewnych warunkach zasada równego wynagradzania nie ogranicza się do sytuacji, w których kobiety i mężczyźni pracują dla tego samego pracodawcy.
- (11) Państwa Członkowskie we współpracy z partnerami społecznymi powinny nadal zajmować się problemem utrzymujących się różnic wynagrodzeń kobiet i mężczyzn oraz segregacji płci na rynku pracy za pomocą środków, takich jak elastyczne uregulowania w zakresie czasu pracy umożliwiające zarówno mężczyznom, jak i kobietom skuteczniejsze godzenie życia rodzinnego z zawodowym. Mogłoby to również obejmować odpowiednie uregulowania w zakresie urlopu rodzicielskiego, z którego mogliby skorzystać oboje rodzice, jak również tworzenie dostępnych i niedrogich struktur opieki nad dziećmi i osobami zależnymi.
- (12) Powinno się przyjąć szczególne środki w celu zapewnienia wprowadzenia w życie zasady równego traktowania w odniesieniu do systemów zabezpieczenia społecznego pracowników oraz wyraźniejszego określenia jej zakresu.
- (13) Trybunał Sprawiedliwości w swoim wyroku z dnia 17 maja 1990 r. w sprawie C-262/88<sup>8</sup> orzekł, że wszystkie formy emerytur pracowniczych stanowią element wynagrodzenia w rozumieniu art. 141 Traktatu.
- (14) Pomimo że pojęcie wynagrodzenia w rozumieniu art. 141 Traktatu nie obejmuje świadczeń z tytułu zabezpieczenia społecznego, nie ulega obecnie wątpliwości, iż systemy emerytalne urzędników państwowych wchodzą w zakres zasady równego wynagradzania,

---

<sup>8</sup> C-262/88: Barber przeciwko Guardian Royal Exchange Assurance Group (1990 ECR I-1889).

jeżeli świadczenia należne w ramach tego systemu wypłacane są pracownikowi z tytułu stosunku pracy z pracodawcą państwowym, niezależnie od faktu, że system taki stanowi część powszechnego ustawowego systemu zabezpieczenia społecznego. Zgodnie z wyrokami Trybunału Sprawiedliwości w sprawach C-7/93<sup>9</sup> oraz C-351/00<sup>10</sup> warunek ten jest spełniony, jeżeli system emerytalny dotyczy szczególnej kategorii pracowników, a świadczenia wypłacane w ramach tego systemu są bezpośrednio zależne od okresu zatrudnienia i są obliczane na podstawie ostatniego wynagrodzenia urzędnika państwowego. Mając na względzie przejrzystość regulacji, właściwe jest zatem przyjęcie odpowiednich przepisów w tym zakresie.

- (15) Trybunał Sprawiedliwości potwierdził, że w sytuacji gdy składki pracowników płci męskiej i żeńskiej w systemie emerytalnym o zdefiniowanym świadczeniu są objęte zakresem art. 141 Traktatu, wszelka nierówność w wysokości składek opłacanych przez pracodawców w systemie o zdefiniowanym świadczeniu, która wynika ze stosowania czynników aktuarialnych różnicujących ze względu na płeć, nie może podlegać ocenie w świetle tego przepisu.
- (16) Przykładowo, w przypadku systemów o zdefiniowanym świadczeniu pewne elementy, takie jak przeliczenie kapitału części emerytury okresowej na środki pieniężne, przeniesienie uprawnień emerytalnych, emerytura zwrotna wypłacana osobie będącej na utrzymaniu w zamian za zrzeczenie się części emerytury lub zredukowanie świadczenia w przypadku pracownika, który decyduje się na wcześniejsze przejście na emeryturę, mogą być różne, jeżeli różnice kwotowe są wynikiem stosowania czynników aktuarialnych różnicujących ze względu na płeć, w czasie gdy wdrażane jest finansowanie systemu.
- (17) Powszechnie uznaje się, że świadczeń wypłacanych w ramach systemów zabezpieczenia społecznego pracowników nie traktuje się jako wynagrodzenia w takim zakresie, w jakim odnoszą się one do

---

<sup>9</sup> C-7/93: *Bestuur van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds przeciwko G. A. Beune* (1994 ECR I-4471).

<sup>10</sup> C-351/00: *Pirko Niemi* (2002 ECR I-7007).

## 1 Równość

---

okresów zatrudnienia przed dniem 17 maja 1990 r., z wyjątkiem przypadków pracowników lub innych osób zgłaszających roszczenia w tej kwestii, którzy wszczęli postępowania sądowe lub zgłosili równorzędne roszczenie, zgodnie z obowiązującym w tym czasie prawem krajowym. Z tego względu konieczne jest odpowiednie ograniczenie wprowadzania w życie zasady równego traktowania.

- (18) Trybunał Sprawiedliwości konsekwentnie utrzymuje, że Protokół w sprawie Barber<sup>11</sup> nie wpływa na prawo przystąpienia do pracowniczego programu emerytalnego i że ograniczenie w czasie skutków wyroku w sprawie C-262/88 nie ma zastosowania do prawa do przystąpienia do pracowniczego programu emerytalnego. Trybunał Sprawiedliwości orzekł także, że przepisy krajowe dotyczące terminów wnoszenia powództwa na podstawie prawa krajowego mogą być wykorzystane przeciwko pracownikom, którzy potwierdzają swoje prawo przystąpienia do pracowniczego programu emerytalnego, pod warunkiem że nie są one mniej korzystne dla tego rodzaju powództwa niż w przypadku podobnego powództwa o charakterze krajowym i że nie sprawiają one, że korzystanie z praw przyznanych przez prawo wspólnotowe staje się w praktyce niemożliwe. Trybunał Sprawiedliwości wskazał również, że możliwość wystąpienia przez pracownika z roszczeniem o ustalenie z mocą wsteczną prawa do przystąpienia do pracowniczego programu emerytalnego nie zwalnia pracownika z obowiązku opłacania składek za przedmiotowy okres członkostwa.
- (19) Zapewnienie równego dostępu do zatrudnienia i prowadzącego do niego szkolenia zawodowego ma decydujące znaczenie dla stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy. Dlatego też wszelkie wyjątki od tej zasady powinny być ograniczone do tych rodzajów działalności zawodowej, które wymuszają zatrudnienie osoby danej płci ze względu na ich charakter lub warunki, w jakich są wykonywane, o ile realizowany cel jest uzasadniony i zgodny z zasadą proporcjonalności.
- (20) Niniejsza dyrektywa nie narusza wolności zrzeszania się, w tym prawa do tworzenia związków oraz do wstępowania do związków

---

<sup>11</sup> Protokół nr 17 w sprawie art. 141 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską (1992).

w celu ochrony własnych interesów. Środki w rozumieniu art. 141 ust. 4 Traktatu mogą obejmować członkostwo lub kontynuowanie działalności organizacji lub związków, których głównym celem jest promowanie w praktyce zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn.

- (21) Zakaz dyskryminacji powinien pozostawać bez uszczerbku dla utrzymywania lub przyjmowania środków mających zapobiegać lub naprawiać niekorzystną sytuację grupy osób danej płci. Środki takie dopuszczają istnienie organizacji osób danej płci, jeżeli ich głównym celem jest wspieranie szczególnych potrzeb tych osób i promowanie równości kobiet i mężczyzn.
- (22) Zgodnie z art. 141 ust. 4 Traktatu w celu zapewnienia pełnej równości w praktyce między kobietami a mężczyznami w życiu zawodowym zasada równego traktowania nie stanowi przeszkody dla Państw Członkowskich w utrzymaniu lub przyjmowaniu środków przewidujących szczególne korzyści w celu ułatwienia osobom płci niedostatecznie reprezentowanej wykonywania działalności zawodowej lub w celu zapobiegania niekorzystnym sytuacjom w karierze zawodowej i ich naprawiania. Z uwagi na obecną sytuację oraz mając na względzie deklarację nr 28 do Traktatu z Amsterdamu, Państwa Członkowskie powinny mieć na celu przede wszystkim poprawę sytuacji kobiet w życiu zawodowym.
- (23) Z orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości wynika wyraźnie, że nieprzychylnie traktowanie kobiety w związku z ciążą lub macierzyństwem stanowi bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć. Tego rodzaju traktowanie powinno zatem zostać w wyraźny sposób uwzględnione w niniejszej dyrektywie.
- (24) Trybunał Sprawiedliwości zawsze spójnie uznawał – w zakresie zasady równego traktowania – uprawnienie do ochrony kondycji biologicznej kobiety w okresie ciąży i macierzyństwa, jak również wprowadzenia środków ochrony macierzyństwa jako sposobu osiągnięcia rzeczywistej równości. Niniejsza dyrektywa powinna zatem pozostawać bez uszczerbku dla dyrektywy Rady 92/85/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

## 1 Równość

---

niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią<sup>12</sup>. Niniejsza dyrektywa powinna także pozostawać bez uszczerbku dla dyrektywy Rady 96/34/WE z dnia 3 czerwca 1996 r. w sprawie Porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez UNICE, CEEP i ETUC<sup>13</sup>.

- (25) Dla zachowania przejrzystości właściwe jest także przyjęcie wyrażnych przepisów w celu ochrony praw pracowniczych kobiet przebywających na urlopie macierzyńskim, a w szczególności ich prawa do powrotu na to samo lub równorzędne stanowisko, prawa do niepogarszania ich warunków z powodu skorzystania z tego urlopu oraz do korzystania z każdej poprawy warunków pracy, do której byłyby uprawnione w trakcie swojej nieobecności.
- (26) W rezolucji Rady i ministrów ds. zatrudnienia i polityki społecznej, zebranych w ramach Rady, z dnia 29 czerwca 2000 r. w sprawie zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w życiu rodzinnym i zawodowym<sup>14</sup> Państwa Członkowskie zostały zachęczone do zbadania zakresu, w jakim ich odpowiednie systemy prawne przyznają pracującym mężczyznom indywidualne i niezbywalne prawo do urlopu ojcowskiego, przy jednoczesnym zachowaniu ich praw związanych z zatrudnieniem.
- (27) Podobne okoliczności mają zastosowanie do przyznawania przez Państwa Członkowskie kobietom i mężczyznom indywidualnego i niezbywalnego prawa do urlopu adopcyjnego. Do Państw Członkowskich należy decyzja, czy przyznać takie prawo do urlopu ojcowskiego i/lub adopcyjnego, a także ustalanie warunków, innych niż zwolnienie i powrót do pracy, które są poza zakresem zastosowania niniejszej dyrektywy.
- (28) Skuteczne wprowadzenie w życie zasady równego traktowania wymaga wprowadzenia odpowiednich procedur w Państwach Członkowskich.
- (29) Zapewnienie odpowiednich procedur sądowych lub administracyjnych w celu egzekwowania zobowiązań wynikających z niniejszej

---

<sup>12</sup> Dz.U. L 348 z 28.11.1992 r., str. 1.

<sup>13</sup> Dz.U. L 145 z 19.6.1996 r., str. 4. Dyrektywa zmieniona dyrektywą 97/75/WE (Dz.U. L 10 z 16.1.1998 r., str. 24).

<sup>14</sup> Dz.U. C 218 z 31.7.2000 r., str. 5.



- dyrektywy ma zasadnicze znaczenie dla skutecznego wprowadzenia w życie zasady równego traktowania.
- (30) Przyjęcie przepisów dotyczących ciężaru dowodu odgrywa znaczącą rolę w zapewnieniu, aby zasada równego traktowania była skutecznie egzekwowana. Jak orzekł Trybunał Sprawiedliwości, należy przyjąć przepisy w celu zagwarantowania przeniesienia ciężaru dowodu na pozwanego, jeżeli w sprawie istnieje domniemanie faktyczne wskazujące na wystąpienie dyskryminacji, z wyjątkiem postępowań, w których zadaniem sądu lub innego właściwego organu krajowego jest zbadanie okoliczności faktycznych. Należy jednak zaznaczyć, że ocena faktów, z których można domniemywać, że doszło do bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, pozostaje w gestii właściwych organów krajowych, zgodnie z prawem lub zwyczajem krajowym. Ponadto do Państw Członkowskich należy wprowadzenie, na jakimkolwiek właściwym stadium postępowania, zasad dowodowych, które są korzystniejsze dla powoda.
- (31) W celu osiągnięcia dalszej poprawy poziomu ochrony proponowanego przez niniejszą dyrektywę stowarzyszenia, organizacje i inne osoby prawne powinny być również upoważnione do brania udziału w postępowaniu sądowym, zgodnie z decyzją Państw Członkowskich, bądź w imieniu skarżącego, bądź na jego rzecz i za jego zgodą, bez uszczerbku dla przepisów procedury krajowej dotyczących przedstawicielstwa i obrony.
- (32) Uwzględniając zasadniczy charakter prawa do skutecznej ochrony prawnej właściwe jest zapewnienie, aby pracownicy w dalszym ciągu korzystali z takiej ochrony nawet po zakończeniu stosunku pracy, który jest przedmiotem zaskarżenia ze względu na rzekome naruszenie zasady równego traktowania. Pracownik występujący w obronie lub zeznający na korzyść osoby chronionej na podstawie niniejszej dyrektywy powinien mieć prawo do takiej samej ochrony.
- (33) Trybunał Sprawiedliwości wyraźnie stwierdził, że zasada równego traktowania, aby mogła być skuteczna, wymaga, by zadośćuczynienie przyznawane za jakiegokolwiek naruszenie było odpowiednie w stosunku do poniesionej szkody. Właściwe jest zatem wykluczenie wszelkiej uprzednio ustalonej górnej granicy dla takiego za-

## 1 Równość

---

dośćuczynienia z wyjątkiem przypadków, w których pracodawca może udowodnić, że jedyną szkodą, jaką starający się o pracę poniósł w wyniku dyskryminacji w rozumieniu niniejszej dyrektywy, była odmowa rozpatrzenia jego podania o pracę.

- (34) W celu poszerzenia skutecznego wprowadzania w życie zasady równego traktowania Państwa Członkowskie powinny promować dialog między partnerami społecznymi, jak również, w ramach praktyki krajowej, z organizacjami pozarządowymi.
- (35) Państwa Członkowskie powinny wprowadzić skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające sankcje stosowane w przypadku nieprzestrzegania zobowiązań wynikających z niniejszej dyrektywy.
- (36) Ponieważ cele niniejszej dyrektywy nie mogą być w wystarczający sposób osiągnięte przez Państwa Członkowskie, a w związku z tym mogą zostać lepiej osiągnięte na poziomie Wspólnoty, Wspólnota może przyjmować środki zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 Traktatu. Zgodnie z zasadą proporcjonalności, przewidzianą w tym artykule, niniejsza dyrektywa nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia zamierzonych celów.
- (37) W celu lepszego zrozumienia różnego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy powinno się kontynuować opracowywanie, analizowanie i udostępnianie na odpowiednich szczeblach porównawczych danych statystycznych w podziale według płci.
- (38) Równe traktowanie kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy nie może być ograniczone do środków ustawodawczych. Unia Europejska i Państwa Członkowskie powinny natomiast kontynuować wspieranie podnoszenia świadomości społecznej w zakresie dyskryminacji płacowej i zmiany postaw społecznych, obejmujące w możliwie największym zakresie wszystkie zainteresowane strony zarówno na płaszczyźnie publicznej, jak i prywatnej. Dialog pomiędzy partnerami społecznymi mógłby odegrać istotną rolę w tym procesie.
- (39) Obowiązek transponowania niniejszej dyrektywy do prawa krajowego powinien ograniczać się do tych przepisów, które stanowią istotną zmianę w porównaniu z wcześniejszymi dyrekty-

wami. Obowiązek transponowania przepisów, które nie zostały zmienione w sposób istotny, wynika z wcześniejszych dyrektyw.

(40) Niniejsza dyrektywa powinna pozostawać bez uszczerbku dla obowiązków Państw Członkowskich dotyczących terminów transpozycji do prawa krajowego i stosowania dyrektyw wymienionych w załączniku I część B.

(41) Zgodnie z pkt 34 Porozumienia międzyinstytucjonalnego w sprawie lepszego stanowienia prawa<sup>15</sup> zachęca się Państwa Członkowskie do sporządzania, dla ich własnych celów i w interesie Wspólnoty, własnych tabel, które w możliwie najlepszym zakresie odzwierciedlają korelacje między niniejszą dyrektywą a środkami transpozycji oraz do podawania ich do wiadomości publicznej,

PRZYJMUJĄ NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

## Tytuł I. Przepisy ogólne

**Art. 1. [Cel]** Celem niniejszej dyrektywy jest wprowadzenie w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy.

W tym celu zawiera ona przepisy dotyczące wprowadzenia w życie zasady równego traktowania w odniesieniu do:

- a) dostępu do zatrudnienia, w tym do awansu zawodowego i szkolenia zawodowego;
- b) warunków pracy, w tym wynagrodzenia;
- c) systemów zabezpieczenia społecznego pracowników.

Niniejsza dyrektywa zawiera również przepisy, których celem jest zapewnienie, aby wprowadzenie w życie wyżej wymienionych zasad było bardziej skuteczne poprzez ustanowienie właściwych procedur.

**Art. 2. [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;

---

<sup>15</sup> Dz.U. C 321 z 31.12.2003 r., str. 1.

- 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;
- d) „molestowanie seksualne”: sytuacja, w której ma miejsce jakakolwiek forma niepożądanego zachowania werbalnego, niewerbalnego lub fizycznego o charakterze seksualnym, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby, w szczególności przy stwarzaniu atmosfery zastraszenia, wrogości, poniżenia, upokorzenia lub obrazy;
- e) „wynagrodzenie”: zwykła podstawowa lub minimalna płaca lub uposażenie oraz wszystkie inne korzyści w gotówce lub w naturze, otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio od pracodawcy z racji zatrudnienia;
- f) „systemy zabezpieczenia społecznego pracowników”: systemy nieobjęte dyrektywą 79/7/EWG z dnia 19 grudnia 1978 r. w sprawie stopniowego wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego<sup>16</sup>, które mają na celu zapewnienie pracownikom najemnym i osobom prowadzącym działalność na własny rachunek, w przedsiębiorstwie, grupie przedsiębiorstw, gałęzi gospodarki lub należącej do grupy zawodowej, świadczeń, których celem jest uzupełnienie ustawowych systemów zabezpieczenia społecznego lub ich zastąpienie, niezależnie od tego, czy przystąpienie do nich jest obowiązkowe czy dobrowolne.

2. Do celów niniejszej dyrektywy dyskryminacja obejmuje:

- a) molestowanie oraz molestowanie seksualne, jak również wszelkie mniej korzystne traktowanie wynikające z odrzucenia lub pod-

---

<sup>16</sup> Dz.U. L 6 z 10.1.1979 r., str. 24.

porządkowania się takiemu zachowaniu przez osobę, której ono dotyczy;

- b) polecenie dyskryminowania osoby ze względu na płeć;
- c) wszelkie mniej korzystne traktowanie kobiety związane z ciążą lub urlopem macierzyńskim w rozumieniu dyrektywy 92/85/EWG.

**Art. 3. [Działania pozytywne]** W celu zapewnienia w praktyce pełnej równości kobiet i mężczyzn w życiu zawodowym Państwa Członkowskie mogą utrzymywać lub przyjmować środki w rozumieniu art. 141 ust. 4 Traktatu.

## **Tytuł II. Przepisy szczególne**

### **Rozdział 1. Równe wynagradzanie**

**Art. 4. [Zakaz dyskryminacji]** Bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć w odniesieniu do wszelkich aspektów i warunków wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o jednakowej wartości musi zostać wyeliminowana.

W szczególności, w przypadku gdy ustalanie wynagrodzenia odbywa się w oparciu o system zaszerogowania pracowników, za jego podstawę przyjmuje się te same kryteria w odniesieniu do kobiet i mężczyzn oraz sporządza się go w taki sposób, aby wykluczyć jakąkolwiek dyskryminację ze względu na płeć.

### **Rozdział 2. Równe traktowanie w systemach zabezpieczenia społecznego pracowników**

**Art. 5. [Zakaz dyskryminacji]** Bez uszczerbku dla art. 4, w systemach zabezpieczenia społecznego pracowników nie może występować jakkolwiek bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć, w szczególności w stosunku do:

- a) zakresu zastosowania takich systemów i warunków przystępowania do nich;
- b) obowiązku opłacania i obliczania wysokości składek;

- c) obliczania wysokości świadczeń, w tym świadczeń dodatkowych należnych małżonkowi lub osobie będącej na utrzymaniu, oraz warunków dotyczących okresu wypłaty świadczeń i zachowania prawa do nich.

**Art. 6. [Zakres osobowy]** Niniejszy rozdział stosuje się do osób czynnych zawodowo, w tym osób prowadzących działalność na własny rachunek, do pracowników, których praca została przerwana z powodu choroby, macierzyństwa, wypadku lub przymusowego bezrobocia oraz do osób poszukujących pracy, jak i do pracowników emerytowanych oraz pracowników niepełnosprawnych oraz do uprawnionych po nich osób zgodnie z prawem krajowym i/lub praktyką krajową.

**Art. 7. [Zakres przedmiotowy]** 1. Niniejszy rozdział stosuje się do:

- a) systemów zabezpieczenia społecznego pracowników zapewniających ochronę przed następującymi rodzajami ryzyka:
  - i) chorobą;
  - ii) inwalidztwem;
  - iii) starością, w tym wcześniejszym przejściem na emeryturę;
  - iv) wypadkami przy pracy i chorobami zawodowymi;
  - v) bezrobociem;
- b) systemów zabezpieczenia społecznego pracowników przewidujących inne świadczenia socjalne, pieniężne lub rzeczowe, a zwłaszcza świadczenia w razie śmierci żywiciela rodziny i zasiłki rodzinne, jeżeli świadczenia te stanowią świadczenia wypłacane przez pracodawcę pracownikowi z tytułu zatrudnienia tego ostatniego.

2. Niniejszy rozdział stosuje się również do systemów zabezpieczenia społecznego szczególnych kategorii pracowników, takich jak urzędnicy państwowi, jeżeli świadczenia należne w ramach systemu zabezpieczenia społecznego wypłacane są z tytułu stosunku pracy z pracodawcą państwowym. Fakt, że system taki stanowi część powszechnego ustawowego systemu zabezpieczenia społecznego, pozostaje bez uszczerbku dla tej kwestii.

**Art. 8. [Wyłączenia z zakresu przedmiotowego]** 1. Niniejszego rozdziału nie stosuje się do:

- a) indywidualnych umów osób prowadzących działalność na własny rachunek;
- b) systemów obejmujących tylko jedną osobę w przypadku osób prowadzących działalność na własny rachunek;
- c) umów ubezpieczenia, których stroną nie jest pracodawca, w przypadku pracowników najemnych;
- d) fakultatywnych przepisów systemów zabezpieczenia społecznego pracowników, które adresowane są indywidualnie w celu zapewnienia im:
  - i) świadczeń uzupełniających; albo
  - ii) możliwości wyboru daty, od której udzielane będą zwykle świadczenia dla osób prowadzących działalność na własny rachunek lub wyboru między kilkoma świadczeniami;
- e) systemów zabezpieczenia społecznego pracowników w zakresie, w jakim są one finansowane ze składek wpłacanych dobrowolnie przez samych pracowników.

2. Niniejszy rozdział nie stanowi przeszkody dla pracodawców w przyznaniu osobom, które osiągnęły już wiek emerytalny konieczny do przyznania im emerytury w ramach zabezpieczenia społecznego pracowników, lecz nie osiągnęły jeszcze wieku emerytalnego koniecznego do otrzymania emerytury ustawowej, dodatku do emerytury, którego celem jest wyrównanie lub częściowe wyrównanie całkowitej kwoty świadczenia wypłacanego tym osobom w stosunku do kwoty wypłacanej osobom płci przeciwnej w identycznej sytuacji, które osiągnęły już ustawowy wiek emerytalny, do czasu gdy osoby korzystające z dodatku osiągną ustawowy wiek emerytalny.

**Art. 9. [Przykłady dyskryminacji]** 1. Do przepisów sprzecznych z zasadą równego traktowania należą przepisy, które posługują się pojęciem płci bezpośrednio lub pośrednio, jeżeli chodzi o:

- a) określenie osób, które mogą być objęte systemem zabezpieczenia społecznego pracowników;
- b) ustalenie obowiązkowego lub dobrowolnego charakteru uczestnictwa w systemie zabezpieczenia społecznego pracowników;
- c) ustanowienie różnych reguł dotyczących wieku przystąpienia do systemu lub minimalnego okresu zatrudnienia lub członkostwa

- w systemie, który jest niezbędny do uzyskania wynikających z niego świadczeń;
- d) ustanowienie różnych reguł – z wyjątkiem przypadków przewidzianych w lit. h) oraz j) – w odniesieniu do zwrotu składek w sytuacji, gdy pracownik występuje z systemu bez spełnienia warunków umożliwiających mu uzyskanie odroczonego prawa do świadczeń długookresowych;
  - e) ustalenie różnych warunków przyznania świadczeń lub ograniczenie takich świadczeń do pracowników jednej płci;
  - f) ustanowienie różnego wieku emerytalnego;
  - g) zawieszenie zachowania lub nabycia praw w okresach urlopu macierzyńskiego lub urlopu ze względów rodzinnych, przysługujących ustawowo lub na podstawie umowy i za które wynagrodzenie jest wypłacane przez pracodawcę;
  - h) określenie różnej wysokości świadczeń, chyba że w koniecznym zakresie trzeba wziąć pod uwagę elementy rachunku kalkulacyjnego, które są różne dla każdej płci w przypadku systemów o zdefiniowanej składce; w przypadku systemów o zdefiniowanym świadczeniu niektóre elementy mogą się między sobą różnić, jeżeli różnice kwotowe są wynikiem stosowania czynników aktuarialnych różnicujących ze względu na płeć w czasie gdy wdrażane jest finansowanie funduszu;
  - i) ustalanie różnych wysokości składek pracowników;
  - j) ustalanie różnych wysokości składek pracodawców, z wyjątkiem:
    - i) systemów o zdefiniowanej składce, jeżeli ich celem jest wyrównywanie wysokości ostatecznego świadczenia lub jego częściowe wyrównanie w odniesieniu do obu płci;
    - ii) systemów o zdefiniowanym świadczeniu, w których składki pracodawcy mają na celu zapewnienie współmierności funduszy koniecznych do pokrycia kosztów zdefiniowanych świadczeń;
  - k) określenie różnych zasad lub zasad stosujących się tylko do pracowników określonej płci – z wyjątkiem przypadków przewidzianych w lit. h) oraz j) – w odniesieniu do zagwarantowania lub zachowania prawa do świadczeń odroczonego, kiedy pracownik występuje z systemu.



2. Jeżeli przyznanie świadczeń objętych niniejszym rozdziałem pozostawione jest do uznania organów zarządzających systemem, organy te zapewniają zgodność z zasadą równego traktowania.

**Art. 10. [Wprowadzenie w życie w odniesieniu do osób prowadzących działalność na własny rachunek]** 1. Państwa Członkowskie podejmują niezbędne działania w celu zapewnienia, aby przepisy dotyczące systemów zabezpieczenia społecznego pracowników, które odnoszą się do osób prowadzących działalność na własny rachunek i które są sprzeczne z zasadą równego traktowania, zostały zmienione najpóźniej do dnia 1 stycznia 1993 r., a w przypadku Państw Członkowskich, których przystąpienie miało miejsce po tej dacie, do dnia, w którym dyrektywa 86/378/EWG zaczęła być stosowana na ich terytorium.

2. Przepisy niniejszego rozdziału nie wykluczają, aby prawa i obowiązki dotyczące okresu podlegania systemowi zabezpieczenia społecznego pracowników odnoszącemu się do osób prowadzących działalność na własny rachunek, istniejące przed zmianą tego systemu, podlegały w dalszym ciągu przepisom obowiązującym w tym okresie.

**Art. 11. [Możliwość odroczenia w przypadku osób prowadzących działalność na własny rachunek]** W odniesieniu do systemów zabezpieczenia społecznego pracowników, odnoszących się do osób prowadzących działalność na własny rachunek, Państwa Członkowskie mogą odroczyć obowiązkowe stosowanie zasady równego traktowania w odniesieniu do:

- a) ustalenia wieku emerytalnego dla celów przyznania rent starczych lub emerytur oraz mogących z tego wypływać skutków w odniesieniu do innych świadczeń, do ich wyboru:
  - i) do czasu, kiedy zasada równego traktowania zostanie wprowadzona w systemach ustawowych; albo
  - ii) najpóźniej do czasu, gdy zasada równego traktowania zostanie określona przez dyrektywę;
- b) rent w przypadku śmierci żywiciela rodziny do czasu, gdy prawo wspólnotowe wprowadzi zasadę równego traktowania w ustawowych systemach zabezpieczenia społecznego w tym zakresie;
- c) stosowania art. 9 ust. 1 lit. i) w odniesieniu do wykorzystania elementów rachunków kalkulacyjnych, do dnia 1 stycznia

1999 r., a w przypadku Państw Członkowskich, których przystąpienie miało miejsce po tej dacie, do dnia, w którym dyrektywa 86/378/EWG zaczęła być stosowana na ich terytorium.

**Art. 12. [Działanie wsteczne]** 1. Jakikolwiek środek wykonawczy w odniesieniu do niniejszego rozdziału, dotyczące pracowników, obejmują wszystkie świadczenia w ramach systemów zabezpieczenia społecznego pracowników wynikające z okresów zatrudnienia po dniu 17 maja 1990 r. i mają zastosowanie z mocą wsteczną do tej daty, z wyjątkiem pracowników lub innych osób zgłaszających roszczenia w tej kwestii, którzy przed tą datą wszczęli postępowanie sądowe lub zgłosili równorzędne roszczenie, zgodnie z prawem krajowym. W takim przypadku środki wykonawcze mają zastosowanie z mocą wsteczną do dnia 8 kwietnia 1976 r. oraz obejmują wszelkie świadczenia wynikające z okresów zatrudnienia następujących po tej dacie. W przypadku Państw Członkowskich, które przystąpiły do Wspólnoty po dniu 8 kwietnia 1976 r. a przed 17 maja 1990 r., data ta zostanie zastąpiona datą rozpoczęcia stosowania art. 141 Traktatu na ich terytorium.

2. Ustęp 1 zdanie drugie nie stanowi przeszkody dla stosowania przepisów krajowych odnoszących się do przedawnienia roszczeń wobec pracowników lub innych osób zgłaszających roszczenia w tej kwestii, którzy wszczęli postępowanie sądowe lub zgłosili równorzędne roszczenie, zgodnie z mającym zastosowanie prawem krajowym przed dniem 17 maja 1990 r., pod warunkiem że nie są one mniej korzystne dla tego rodzaju roszczeń niż dla podobnych roszczeń krajowych oraz nie uniemożliwiają w praktyce wykonania praw przyznanych przez prawo wspólnotowe.

3. Dla Państw Członkowskich, których przystąpienie miało miejsce po dniu 17 maja 1990 r. i które w dniu 1 stycznia 1994 r. były Umawiającą się Stroną Porozumienia w sprawie Europejskiego Obszaru Gospodarczego, datę 17 maja 1990 r., określoną w ust. 1 zdanie pierwsze, zastępuje się datą 1 stycznia 1994 r.

4. W przypadku innych Państw Członkowskich, których przystąpienie miało miejsce po dniu 17 maja 1990 r., datę 17 maja 1990 r. określoną w ust. 1 i 2, zastępuje się datą rozpoczęcia stosowania art. 141 Traktatu na ich terytorium.

**Art. 13. [Elastyczny wiek emerytalny]** W przypadku gdy kobiety i mężczyźni mogą występować z roszczeniem elastycznego ustalenia wieku emerytalnego na tych samych warunkach, nie uważa się tego za sprzeczne z niniejszym rozdziałem.

**Rozdział 3. Równe traktowanie w zakresie dostępu do zatrudnienia, szkolenia zawodowego i awansu zawodowego oraz warunków pracy**

**Art. 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:

- 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 przekwalifikowywania pracowników, w tym praktycznego doświadczenia zawodowego;
- c) warunków zatrudnienia i pracy, w tym zwolnień, a także wynagrodzenia, jak przewidziano w art. 141 Traktatu;
- d) członkostwa i uczestniczenia w organizacji pracowników lub pracodawców bądź w jakiegokolwiek organizacji, której członkowie wykonują określony zawód, łącznie z korzyściami, jakie dają tego typu organizacje.

2. W odniesieniu do dostępu do zatrudnienia, w tym do prowadzącego do niego szkolenia, Państwa Członkowskie mogą postanowić, że odmienne traktowanie ze względu na cechy związane z płcią nie stanowi dyskryminacji, jeżeli ze względu na rodzaj danej działalności zawodowej lub warunki jej wykonywania cecha taka jest prawdziwym i determinującym wymogiem zawodowym, pod warunkiem że cel takiego odmiennego traktowania jest zgodny z prawem, a wymóg jest proporcjonalny.