

# Ochrona socjalnych praw jednostki w Unii Europejskiej

## 1. Prawa socjalne przysługujące jednostce w prawie materialnym Wspólnoty Europejskiej i Unii Europejskiej

Istotą europejskiego modelu społecznego (w odróżnieniu od modelu amerykańskiego lub azjatyckiego) jest istnienie powiązań pomiędzy wzrostem gospodarczym a spójnością społeczną. Istotnymi czynnikami tego modelu są: system finansowania ochrony socjalnej, ustawodawstwo pracy, partycypacja pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem czy rola zbiorowych negocjacji w regulowaniu stosunków społecznych. Prawo pracy i prawo socjalne, zgodnie z zasadą subsydiarności obowiązującą w Unii Europejskiej, należą do dziedzin regulowanych przez prawo państw członkowskich, natomiast prawo UE uzupełnia je.

Prawa socjalne we Wspólnocie Europejskiej do czasu wejścia w życie Wspólnotowej Karty Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników z 1989 r. były realizowane głównie w ramach norm ustalonych przez Europejski Trybunał Sprawiedliwości (ETS). Wspólnotowa Karta Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników (WKPPSP) formułowała cele polityki socjalnej Wspólnoty. Została ona przyjęta w formie deklaracji i do dziś pozostaje swoistym drogowskazem polityki socjalnej UE.

Prawa socjalne zawarte w Karcie dotyczyły następujących dziedzin:<sup>1</sup>

- równego dostępu do zatrudnienia, wykonywania zawodu, warunków pracy i wynagrodzenia,
- swobodnego przepływu siły roboczej,
- prawa do opieki socjalnej i świadczeń z tytułu zabezpieczenia społecznego,
- wolności zrzeszania się w związki zawodowe i organizacje pracodawców oraz prawa do rokowań zbiorowych,
- dostępu do kształcenia zawodowego,
- likwidacji dyskryminacji kobiet,

---

<sup>1</sup> M. Anioł, *Polityka socjalna Unii Europejskiej*, Warszawa 2003, s. 104-105.

- informacji, konsultacji i partycypacji pracowników w zarządzaniu,
- bezpiecznych i zdrowych warunków pracy,
- ochrony dzieci i młodzieży,
- opieki nad niepełnosprawnymi,
- ochrony ludzi starszych.

Należy zwrócić uwagę, że Karta pomimo iż przyznawała uprawnienia jednostkom, które wcześniej zawarte były w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka z 1948 r., Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności z 1950 r. oraz Europejskiej Karcie Społecznej z 1961 r., zawierała prawa, które we wcześniejszych aktach prawnych nie były wymieniane, a mianowicie dotyczyły one ochrony ludzi starszych, ochrony dzieci i młodzieży oraz osób niepełnosprawnych.

Pomimo że WKPPSP była tylko deklaracją polityczną, na państwach członkowskich spoczywał obowiązek jej realizacji zgodnie z ich praktyką krajową. W rzeczywistości istniała zróżnicowana interpretacja Karty w poszczególnych państwach członkowskich UE. Wynikało to z faktu, że państwa członkowskie uwzględniały jednocześnie bardziej szczegółowe wytyczne zawarte w dyrektywach unijnych.

Po ogłoszeniu Karty, Komisja Europejska opracowała szczegółowy plan realizacji jej postanowień na lata 90. XX w. W wyniku jego realizacji zreformowano Europejski Fundusz Społeczny, wzrosły środki z funduszy strukturalnych, zaczęto wspierać regiony najsłabsze, wprowadzać programy zwalczania bezrobocia oraz dążyć do długoterminowego zatrudnienia<sup>2</sup>. Od 1989 r. we Wspólnocie Europejskiej wydawany był przez Komisję Europejską Raport o zatrudnieniu, w którym znajdowały się informacje na temat np. rynku pracy, wynagrodzeń, kosztów pracy, krajowych polityk rynku pracy.

Rozwój polityki socjalnej w UE nastąpił po wejściu w życie Traktatu z Maastricht (1993 r.), który stał się podstawą prawną wspólnotowych układów zbiorowych pracy, a szczególnie jego „Protokół socjalny”, który rozszerzył zakres działań UE w dziedzinie polityki socjalnej. Porozumienie państw członkowskich (jedenastu, W. Brytania bowiem nie podpisała Protokołu), zwane również Brukselską Kartą Społeczną, opierało się głównie na WKPPSP. W Brukselskiej Karcie Społecznej zawarte zostały nowe zagadnienia dotyczące m.in. bezpieczeństwa socjalnego i socjalnej ochrony pracowników, integracji pracowników pozbawionych pracy czy rozszerzenia partycypacji partnerów socjalnych w rozstrzygnięciach polityki socjalnej.

W latach 1993-1994 zostały wydane dwie księgi dotyczące polityki socjalnej we Wspólnocie Europejskiej, a mianowicie: Zielona i Biała Księga Polityki Społecznej. Oba te dokumenty poruszały niezwykle istotne zagadnienia polityki socjalnej Wspólno-

---

<sup>2</sup> K. Głąbicka, *Rynek pracy w Unii Europejskiej. Stan i perspektywy*, Warszawa 1999, s. 57.

ty Europejskiej, takie jak np. starzenie się społeczeństw, uczestnictwo osób starszych w życiu społecznym i gospodarczym, tendencje w zatrudnieniu, problemy bezrobocia. Zwrócono również uwagę na fakt dyskryminacji, segregacji oraz osłabienie tradycyjnych form więzi społecznych. Na uwagę zasługuje również (co szczególnie dotyczy naruszenia praw jednostki) problematyka dyskryminacji kobiet w zatrudnieniu oraz zwiększenia udziału kobiet w zajmowaniu stanowisk kierowniczych.

W obu Księgach zwrócono uwagę na konieczność rozwoju polityki społecznej we Wspólnocie/Unii Europejskiej, uznano, iż realizacja tej polityki nie może ograniczać się tylko do państw członkowskich z uwagi na fakt, że wprowadzenie jednolitego rynku europejskiego wymaga umacniania polityki społecznej i ujednoczenia jej roli w zakresie takich problemów jak: bezpieczeństwo socjalne, warunki pracy czy poziom życia ludzi.

Prawa socjalne zawarte w WKPPSP zostały podtrzymane w Preambule Traktatu Amsterdamskiego z 1997 r., gdzie stwierdzono, że strony Traktatu potwierdzają przywiązanie do podstawowych praw socjalnych określonych w WKPPSP<sup>3</sup>, natomiast w Traktacie ustanawiającym Wspólnotę Europejską (TWE)<sup>4</sup> katalog praw socjalnych został poszerzony i rozbudowany. Dotyczył on mianowicie następujących praw:

- przeciwdziałania przejawom dyskryminacji, w tym równego traktowania kobiet i mężczyzn (art. 2,3(2),13),
- poprawy warunków życia i pracy, dialogu między pracodawcami i pracownikami, rozwoju zasobów ludzkich dla osiągnięcia trwale wysokiego poziomu zatrudnienia oraz zwalczania izolacji (art.136),
- określenia szerokiego zakresu podmiotowego kompetencji instytucji Wspólnoty w sprawach z zakresu prawa socjalnego, m.in. w dziedzinie równości kobiet i mężczyzn w odniesieniu do ich szans na rynku pracy (art.137),
- ustanowienia zasady równej płacy za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Traktat Lizboński, TFU )<sup>5</sup>, który wszedł w życie w grudniu 2009 r., w tytule „Polityka Społeczna” w art. 151 stanowi, iż Unia i państwa członkowskie mają na celu promowanie zatrudnienia, poprawę warunków życia i pracy, tak aby umożliwić ich wyrównanie z jednoczesnym zachowaniem postępu, odpowiednią ochronę socjalną itd.<sup>6</sup> W celu realizacji postanowień art. 151 TFU

---

<sup>3</sup> Traktat Amsterdamski z 1997 r. (wszedł w życie w 1999 r.), Preambuła, [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu).

<sup>4</sup> Z. Brodecki, M. Drobysz, S. Majkowska, *Traktat o Unii Europejskiej i Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską z komentarzem*, Warszawa 2002.

<sup>5</sup> Traktat o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFU), Dz. Urz. UE nr C 83 z marca 2010 r.

<sup>6</sup> TFU, art. 151.

Unia wspiera i uzupełnia działania państw członkowskich w następujących dziedzinach:

- polepszenia środowiska pracy w celu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników,
- warunków pracy,
- zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej pracowników,
- ochrony pracowników w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę,
- informacji i konsultacji z pracownikami,
- reprezentacji i obrony zbiorowej interesów pracowników,
- warunków zatrudnienia obywateli państw trzecich legalnie przebywających na terytorium Unii,
- integracji osób wyłączonych z rynku pracy,
- równości mężczyzn i kobiet w odniesieniu do ich szans na rynku pracy i traktowania w pracy,
- zwalczania wyłączenia społecznego,
- modernizacji systemów ochrony socjalnej.

Do Traktatu Lizbońskiego została dołączona Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej (KPP UE), która w rozdziale III „Równość” stanowi o zakazie dyskryminacji ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub światopogląd, opinie polityczne lub przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną<sup>7</sup>. Ponadto w art. 23 Karty została zapewniona równość mężczyzn i kobiet we wszystkich dziedzinach, w tym w sprawach zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia. KPP UE przyznaje prawa osobom w podeszłym wieku i osobom niepełnosprawnym.

W celu realizacji powyższych postanowień Rada Unii Europejskiej i Parlament Europejski zostały wyposażone przepisami TFU w prawo wydawania dyrektyw, a państwa członkowskie zostały zobligowane do przedsięwzięcia wszelkich środków pozwalających im na zagwarantowanie realizacji celów dyrektyw lub decyzji wspomnianych powyżej organów.

Z uwagi na ochronę praw jednostki w ramach polityki socjalnej UE, rola dyrektyw jest istotna, a w szczególności tych, które dotyczą swobodnego przepływu pracowników, równego traktowania w zatrudnieniu, ochrony pracowników młodocianych. Równe traktowanie w zatrudnieniu dotyczy zakazu dyskryminacji, który jest jednym z chronionych praw człowieka. Stanowi o tym dyrektywa Rady 2000/43/WE w sprawie stosowania zasady równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub

---

<sup>7</sup> Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej, art. 21.

etniczne oraz dyrektywa Rady 2000/78/WE ustanawiająca ogólne ramy w sprawie równego traktowania w dziedzinie zatrudnienia i pracy, a w szczególności zakazująca dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. W dyrektywie tej została podana definicja dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej. W świetle art. 2(2)(a) wspomnianej dyrektywy dyskryminacja bezpośrednia ma miejsce w przypadku, gdy daną osobę traktuje się mniej przychylnie niż inną osobę w porównywalnej sytuacji, natomiast dyskryminacja pośrednia – art. 2(2)(b) – ma miejsce, gdy przepis, kryterium lub pozornie neutralna praktyka mogą doprowadzić do szczególnej, niekorzystnej sytuacji dla osób danej religii lub przekonań, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej, w stosunku do innych osób, chyba że taki przepis lub praktyka jest obiektywnie uzasadniona zgodnym z prawem celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

Na uwagę zasługują przepisy dotyczące przestrzegania zasady równego traktowania osób niepełnosprawnych (art. 5 wspomnianej powyżej dyrektywy). Zasada ochrony osób niepełnosprawnych jest celem długoterminowej strategii UE, której celem jest, aby osoby niepełnosprawne mogły korzystać z prawa do godności i równego traktowania.

Dyrektywa Rady 2002/73/WE dotyczy realizacji zasad równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, szkolenia zawodowego, awansu i warunków pracy. Równość płci oznacza brak możliwości dyskryminacji polegającej na tym, że dana osoba jest traktowana mniej korzystnie ze względu na płeć niż inna osoba jest lub byłaby traktowana w porównywalnej sytuacji lub gdy postanowienie lub praktyka postawiłaby osoby danej płci w szczególnie niekorzystnej sytuacji w porównaniu z osobami innej płci.

Podstawowym aktem prawnym Wspólnoty Europejskiej, który chroni pracowników młodocianych, jest dyrektywa Rady 94/33/WE. Celem tej dyrektywy jest ochrona pracowników młodocianych przed eksploatacją ekonomiczną i przed pracą, która może być szkodliwa dla ich zdrowia, rozwoju fizycznego lub umysłowego, moralnego lub społecznego albo może zagrażać ich edukacji. W dyrektywie tej zawarto obowiązki ciążyące na państwach członkowskich względem kontroli i ochrony pracy młodocianych oraz dopuszczalne wyjątki w zakresie zatrudniania dzieci. Wskazano również ogólne obowiązki pracodawców związane z obowiązkiem podejmowania środków niezbędnych do ochrony bezpieczeństwa i zdrowia nieletnich. Dyrektywa Rady 94/33/WE wyszczególnia również zakaz zatrudniania nieletnich przy następujących pracach: stwarzających ryzyko wypadku, przekraczających ich możliwości fizyczne i psychiczne, powodujących napromieniowanie, wymagających obcowania z czynnikami rakotwórczymi i trującymi, stwarzających zagrożenie ze względu na zbyt wysoką lub niską temperaturę.

## 2. Prawa socjalne w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości

Europejski Trybunał Sprawiedliwości (ETS) odegrał istotną rolę w ochronie praw socjalnych jednostki, realizując zapisaną w art. 136 TWE, a obecnie w art. 151 TFU, zasadę stanowiącą, że Wspólnota/Unia Europejska i państwa członkowskie stawiają sobie za cel wspieranie zatrudnienia, poprawę warunków życia i pracy, właściwą ochronę socjalną, dialog między pracodawcami i pracownikami.

Istotne znaczenie w rozpatrywanych przez Trybunał sprawach z zakresu ochrony praw socjalnych ma zasada niedyskryminacji. Już w 1971 r. ETS rozpatrywał sprawę<sup>8</sup> dotyczącą różnego traktowania kobiet i mężczyzn, a więc dyskryminacji ze względu na płeć. Powódka L. Sabatini zwróciła się do pracodawcy o przyznanie dodatku za rozłąkę, którego nie otrzymała, ponieważ przepisy wspólnotowe stanowiły, że głową rodziny jest mężczyzna i jemu ten dodatek przysługuje. Trybunał stwierdził w orzeczeniu, że nieprzyznanie wspomnianego dodatku stanowi naruszenie praw socjalnych pracowników, a przede wszystkim naruszenie zasady niedyskryminacji ze względu na płeć.

W sprawie Macarthy<sup>9</sup> Trybunał zajął się wykładnią ówczesnego art. 141 TWE (obecnie 157 TFU) dotyczącą równouprawnienia kobiet i mężczyzn pod względem wynagrodzenia. Zgodnie z powyższym przepisem kobiety i mężczyźni powinni otrzymywać takie samo wynagrodzenie za tę samą pracę lub pracę o jednakowej wartości. Naruszenie tego artykułu ma według Rzecznika Generalnego ETS znaczenie nie tylko społeczne, ale również gospodarcze. Trybunał w powyższej sprawie podkreślił, że różnice w wynagrodzeniu między dwoma pracownikami mogą być wytłumaczone tylko innymi czynnikami niż płeć, np. względami obiektywnymi, okolicznościami osobistymi itp.

Krokiem milowym w równouprawnieniu kobiet i mężczyzn był wyrok sprawie Razzouk,<sup>10</sup> w której Trybunał orzekł, że wdowiec po funkcjonariuszce Wspólnoty powinien mieć takie same uprawnienia do otrzymania renty, jak wdowa po funkcjonariuszu. ETS nie uwzględnił tu przepisu regulaminu pracy funkcjonariuszy, z którego wynikało, że taką rentę powinna otrzymywać wdowa, a mężczyzna tylko wówczas, gdy nie miał innych źródeł utrzymania. Przy rozpatrywaniu sprawy Kalanke<sup>11</sup> ETS podniósł, że obowiązująca dyrektywa Rady 76/207EWG ze zmianami wprowadzonymi dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/73/WE dotycząca urzeczywistnienia zasady równo-

<sup>8</sup> Sprawa nr 20/71, L. Sabatini v European Parliament, Orzecznictwo ETS, 1972, s. 345.

<sup>9</sup> Sprawa nr 129/79, Macarthy Ltd v S. Smith, Orz. ETS, 1980, s. 1275.

<sup>10</sup> Sprawy połączone nr 75 i 117/82, C. Razzouk i A. Beydoin v Komisja, Orz. 1984, s. 1509.

<sup>11</sup> Sprawa nr C-450/93 E. Kalanke v Freie Hansastadt Breme, Orz. 1995, s. I-3051.

go traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia zawodowego i awansu przyznaje kobietom takie samo prawo do zatrudnienia na stanowisku odpowiadającym takim samym kwalifikacjom, jakie ma mężczyzna.

Na powyższą dyrektywę powołał się również ETS w kilku sprawach dotyczących równouprawnienia kobiet i mężczyzn. W sprawie M. Johnston<sup>12</sup> powódka nie mogła zgodzić się z tym, że pracodawca, przenosząc ją na inne stanowisko ze względów bezpieczeństwa, zmniejszył jej wynagrodzenie. Trybunał orzekł, że w sporadycznych sytuacjach ze względu na bezpieczeństwo publiczne może być zastosowane odstępstwo od jednakowego traktowania kobiet i mężczyzn, ale przepis dyrektywy 76/207 EWG musi być interpretowany w sposób zawężający i stosowany zgodnie z zasadą proporcjonalności.

Na temat interpretacji przepisów dyrektywy Rady 76/207 EWG ( 2002/73/PE i Rady) ETS wypowiedział się w sprawie Pensionsversicherungsanstalt<sup>13</sup>, która dotyczyła dyskryminacji ze względu na płeć w odniesieniu do rozwiązania stosunku pracy. Przedmiotem powyższej sprawy był pozew wniesiony do sądu krajowego przez Ch. Kleist, która została zwolniona z pracy z powodu przekroczenia wieku emerytalnego dla kobiet (60 lat). Powódka nie zamierzała przechodzić na emeryturę w tym wieku, ponieważ wymiar jej emerytury byłby niższy niż jej kolegów, którzy przechodzą na emeryturę w wieku 65 lat. Trybunał orzekł w tej sprawie, iż postanowienie zakładu pracy o zwolnieniu, które szczególnie wobec przedstawicieli jednej płci przewiduje tego rodzaju niekorzystne skutki zawodowe albo finansowe, jest sprzeczne z zasadą równego traktowania kobiet i mężczyzn zawartą w art. 10 TFU oraz art. 21(1) i 23 KPP UE. Ponadto Trybunał dodał, że polityka przymusowego przenoszenia na emeryturę, zgodnie z którą kobieta traci swoje miejsce pracy z reguły pięć lat wcześniej niż mężczyzna, nie może być uzasadniona względami polityki zatrudnienia. Trybunał stwierdził konieczność transpozycji dyrektywy Rady 76/207/EWG z późniejszymi zmianami dyrektywą 2002/73/PE i Rady.

Zasada równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego była przedmiotem rozważań Trybunału w sprawie S.M. Richards<sup>14</sup> dotyczącej zmiany płci. ETS orzekł w tej sprawie, iż osoba, która zmieniła płeć męską na żeńską, zgodnie z warunkami określonymi przez prawo krajowe ma prawo do emerytury w wieku 60, a nie 65 lat.

---

<sup>12</sup> Sprawa nr 222/84, M. Johnson v Chief Konstable of the Rogal Ulster Constabulary, Orz. 1986, s. 1651.

<sup>13</sup> Sprawa nr C-356/09, Pensionsversicherungsanstalt v Ch. Kleist, Opinia Rzecznika Generalnego ETS z 16.09.2010, <http://eur-lex.europa.eu>.

<sup>14</sup> Sprawa nr C- 423/04, S.M. Richards v Sekretary of State for Work and Pensions, <http://eur-lex.europa.eu>.

O dokonaniu wykładni dyrektywy Rady 76/207 EWG zwrócił się do ETS sąd niemiecki w sprawie H. Marshall<sup>15</sup>. Sprawa dotyczyła sytuacji, w której kobieta, a nie mężczyzna, została awansowana na wyższe stanowisko w szkolnictwie. Zasada pierwszeństwa zatrudniania kobiet została zawarta w prawie o służbie cywilnej Landu Nordrhein-Westfalen. Trybunał zajął stanowisko, że przepisy dyrektywy Rady 76/207 nie stoją na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które w sytuacji, gdy liczba kobiet na określonym szczeblu w hierarchii stanowisk jest niższa niż mężczyzn, zmuszają do awansowania w pierwszej kolejności kobiety. Warunkiem winny tu być wyniki i kompetencje w pracy kandydatów na dane stanowisko.

Istotną postawę zajął ETS przy rozpatrywaniu spraw dotyczących zakazu zatrudniania w państwach członkowskich kobiet na stanowiskach w wojsku i sektorze górniczym. Pomimo że w sektorach tych zazwyczaj zatrudniani są mężczyźni, Trybunał w sprawach: T. Kreil<sup>16</sup> i Komisja v Austria<sup>17</sup> podniósł, że dyrektywa Rady 76/207/EWG sprzeciwia się stosowaniu przepisów krajowych, które wykluczają w sposób ogólny dostęp kobiet do posad wojskowych związanych z użyciem broni, a jedynie pozwalają na ich zatrudnienie w formacjach medycznych i orkiestrach wojskowych oraz do prac związanych z nurkowaniem (sprawa Komisja v Austria).

Wyrok sprawie P.M.R. Alvarez<sup>18</sup> pozwolił Trybunałowi na doprecyzowanie orzecznictwa dotyczącego zakazu dyskryminacji ze względu na płeć. Sprawa dotyczyła nieprzyznania przez zakład pracy ojcu niemowlęcia przerwy w pracy w celu jego karmienia. Powód uznał to za dyskryminację i zwrócił się do sądu w celu rozstrzygnięcia sprawy. Z kolei sąd hiszpański wystąpił do ETS z pytaniem prejudycjalnym o zastosowanie dyrektywy Rady 76/207/EWG (ze zmianami wniesionymi dyrektywą PE i Rady 2002/73). ETS powołał się tu na art. 2 ust. 1 i 3 oraz art. 5 dyrektywy Rady 76/207/EWG, które stanowią, że „zasada równego traktowania oznacza brak dyskryminacji ze względu na płeć, w szczególności przez odniesienie się do stanu cywilnego” (art. 2 ust. 1 i 3) oraz „stosowanie zasady równego traktowania w zakresie warunków pracy, w tym warunków wypowiedzenia, pociąga za sobą konieczność zapewnienia mężczyznom i kobietom takich samych warunków, bez dyskryminacji ze względu na płeć”<sup>19</sup>. Ponadto

---

<sup>15</sup> Sprawa nr C-409/95, H. Marshall v Land Nordrhein-Westfalen, Orz. 1977, s. I-6363.

<sup>16</sup> Sprawa nr C-285/98, T. Kreil v Bundesrepublik Deutschland, Orz. 2000, s. I-69.

<sup>17</sup> Sprawa nr C-203/03 Komisja v Austria, Orz. 2004, s. I.

<sup>18</sup> Sprawa nr C-104/09, Pedro Manuel Roca Alvarez v Sesa Start Espada ETT SA, Opinia Rzecznika Generalnego ETS z 6.05.2010, <http://eur-lex.europa.eu>.

<sup>19</sup> Dyrektywa Rady 76/207/EWG zmieniona dyrektywą PE i Rady z 23 września 2002 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy, Dz. U. nr L 269 z 2002 r.



Trybunał powołał się na dyrektywę Rady 96/34/WE, której przepisy dotyczą m.in. przyznania pracownikom, mężczyznom i kobietom, indywidualnego prawa do urlopu rodzicielskiego z powodu urodzenia lub przysposobienia dziecka, aby umożliwić im opiekę nad dzieckiem, przez co najmniej trzy miesiące, do czasu osiągnięcia przez dziecko określonego wieku<sup>20</sup>. ETS w powyższej sprawie odpowiedział na pytanie prejudycjalne sądu hiszpańskiego w ten sposób, że regulacja krajowa, która przyznaje pracującym matkom prawo do przerwy płatnej na opiekę nad dzieckiem polegającej na skróceniu dziennego czasu pracy, a nie przyznaje tego prawa ojcom, jest sprzeczna z postanowieniami dyrektywy Rady 76/207/EWG i stanowi naruszenie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu oraz warunków pracy.

Interpretacja przepisów dyrektywy Rady 2000/78/WE miała miejsce w sprawie C. Wolf<sup>21</sup> dotyczącej dyskryminacji ze względu na wiek. Trybunał orzekł w powyższej sprawie, że nie zawsze przepisy dyrektyw stanowią przeszkodę dla stosowania przepisów państwa członkowskiego. Przykładem może posłużyć tu przepis prawa niemieckiego, przewidujący górną granicę wieku (30 lat) rekrutacji do technicznej służby pożarnej średniego szczebla. Pomimo że dyrektywa Rady 2000/78 wprowadza zakaz dyskryminacji ze względu na wiek, który jest podstawowym elementem na drodze do osiągnięcia celów określonych w wytycznych dotyczących zatrudnienia, dopuszcza odstępstwa od tej zasady w uzasadnionych przypadkach. Art. 25 dyrektywy stanowi, iż w niektórych okolicznościach różnice w traktowaniu ze względu na wiek mogą być uzasadnione. Takim odstępstwem jest właśnie wprowadzenie górnej granicy wieku (30 lat) rekrutacji do technicznej służby pożarnej z uwagi na zapewnienie zdolności operacyjnej i dobrego funkcjonowania służb pożarniczych. Trybunał w powyższej sprawie podniósł, że odstępstwo od przepisów dyrektywy Rady 2000/78/WE wynika z konieczności posiadania szczególnych zdolności fizycznych w wykonywaniu zawodu strażaka, a to jest związane z wiekiem.

Zasada niedyskryminacji zawarta w dyrektywach unijnych przewiduje również zakaz różnego traktowania osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin i zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin. W 1997 r. zostało wydane w UE Porozumienie ramowe będące załącznikiem do dyrektywy Rady 97/81/WE dotyczące pracy w niepełnym wymiarze godzin. Stanowi ono, iż w odniesieniu do warunków zatrudnienia, pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin nie mogą być traktowani w mniej korzystny sposób niż porównywalni pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze godzin, o ile

---

<sup>20</sup> Dyrektywa Rady 96/34/WE, <http://eur-lex.europa.eu>.

<sup>21</sup> Sprawa nr C-229/08, Colin Wolf v Stadt Frankfurt Am Main, Orz. ETS 2009, <http://eur-lex.europa.eu>.

odmienne traktowanie nie znajduje uzasadnienia w przyczynach o charakterze obiektywnym<sup>22</sup>.

Przykładem interpretacji przez ETS przepisów powyższego Porozumienia ramowego może posłużyć sprawa Zentralbetriebsrat<sup>23</sup>, w której Trybunał zajął stanowisko, iż prawo unijne, a mianowicie Porozumienie ramowe będące załącznikiem do dyrektywy Rady 97/81/WE, należy interpretować w ten sposób, że sprzeciwia się ono przepisowi krajowemu, który stanowi, iż w przypadku zmiany czasu pracy pracownika nie może on korzystać z urlopu płatnego w takim stopniu jak pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze godzin. Tak więc w powyższej sprawie Trybunał podtrzymał swoje stanowisko dotyczące zakazu stosowania szeroko pojętej dyskryminacji pracowników.

### 3. Wnioski

Pomimo że Unia Europejska dzieli kompetencje w zakresie polityki społecznej z państwami członkowskimi, rola Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości w zakresie ochrony praw socjalnych obywateli państw członkowskich jest istotna. To właśnie ETS dokonuje wykładni prawa unijnego i ocenia prawidłowość transpozycji dyrektyw unijnych do prawa krajowego, odpowiadając sądom państw członkowskich na pytania prejudycjalne. Orzeczenia wstępne Trybunału mają na celu rozstrzygnięcie kwestii prawnej i są dla sądu krajowego wiążące odnośnie do interpretacji przepisów i aktów unijnych związanych ze sprawami dotyczącymi ochrony praw socjalnych.

Analizując orzecznictwo Trybunału z zakresu ochrony praw socjalnych w UE, widoczne jest, iż zwraca on szczególną uwagę na politykę równouprawnienia płci, gdyż w obliczu pogłębiającej się integracji europejskiej istotne jest równe traktowanie wszystkich obywateli państw członkowskich.

---

<sup>22</sup> Dyrektywa Rady 97/81/WE oraz załącznik pt. Porozumienie ramowe dotyczące pracy w niepełnym wymiarze godzin, Dz. U. Nr L 14 z 1998 r.

<sup>23</sup> Sprawa nr C-486/08, Zentralbetriebsrat der Landesrankenhauser Tirols v Land Tirol, <http://eur-lex.europa.eu>.