

Środa 6 lipiec 2005

P6\_TA(2005)0283

### **Równość szans i równe traktowanie mężczyzn i kobiet przy zatrudnianiu i wykonywaniu zawodu \*\*\*I**

**Rezolucja legislacyjna Parlamentu Europejskiego w sprawie projektu dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie wprowadzania w życie zasady równych szans i równego traktowania mężczyzn i kobiet w sprawach zatrudnienia i zawodowych (COM(2004)0279 — C6-0037/2004 — 2004/0084(COD))**

(Procedura współdecyzji: pierwsze czytanie)

*Parlament Europejski,*

- uwzględniając projekt Komisji przedstawiony Parlamentowi Europejskiemu i Radzie (COM(2004) 0279) <sup>(1)</sup>,
- uwzględniając art. 251 ust. 2 oraz art. 141 ust. 3 Traktatu WE, zgodnie z którymi projekt został przedstawiony przez Komisję (C6-0037/2004),
- uwzględniając art. 51 Regulaminu,
- uwzględniając sprawozdanie Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia, opinię Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych oraz opinię Komisji Prawnej (A6-0176/2005);

1. zatwierdza po poprawkach projekt Komisji;
2. zwraca się do Komisji o ponowne przekazanie mu sprawy, jeśli uzna ona za stosowne wprowadzenie znaczących zmian do swojego projektu lub zastąpienie go innym tekstem;
3. zobowiązuje swojego Przewodniczącego do przekazania stanowiska Parlamentu Radzie i Komisji.

<sup>(1)</sup> Dotychczas niepublikowany w Dzienniku Urzędowym.

**P6\_TC1-COD(2004)0084**

**Stanowisko Parlamentu Europejskiego przyjęte w pierwszym czytaniu w dniu 6 lipca 2005 r. w celu przyjęcia dyrektywy 2005/.../WE Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans i równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (nowa wersja)**

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-Społecznego <sup>(1)</sup>,

uwzględniając opinię Komitetu Regionów <sup>(1)</sup>,

stanowiąc zgodnie z procedurą określoną w art. 251 Traktatu <sup>(2)</sup>,

<sup>(1)</sup> Dz.U. C...., str. ....

<sup>(2)</sup> Stanowisko Parlamentu Europejskiego z dnia 6 lipca 2005 r.

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>(1)</sup> oraz dyrektywa Rady 86/378/EWG z dnia 24 lipca 1986 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w systemach zabezpieczenia społecznego pracowników<sup>(2)</sup> zostały znacznie zmienione. 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>(3)</sup> oraz Dyrektywa Rady 97/80/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotycząca ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć<sup>(4)</sup> także zawierają przepisy, których celem jest wprowadzanie w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet. Ponieważ do tych dyrektyw mają być wprowadzone dalsze poprawki, **zostały one przeformułowane** na rzecz jasności i w celu uwzględnienia w jednym tekście najważniejszych przepisów obowiązujących w tej dziedzinie, jak również niektórych zjawisk wynikających z orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich.
- (2) Na mocy art. 2 i art. 3 ust. 2 Traktatu **oraz orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości, równość** mężczyzn i kobiet jest podstawową zasadą prawa wspólnotowego, którą Wspólnota musi wspierać we wszystkich swoich działaniach. **Te postanowienia Traktatu określają równość mężczyzn i kobiet jako „zadanie” i „cel” Wspólnoty oraz nakładają pozytywny obowiązek „wspierania” jej we wszystkich działaniach. Równe traktowanie obejmuje równość osób zmieniających płeć.**
- (3) **Dyrektywa Rady 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług<sup>(5)</sup> stanowi ważne narzędzie w zakresie uwzględniania danych w celu wprowadzenia w życie zasady równego traktowania.**
- (4) Art. 141 ust. 3 Traktatu przewiduje obecnie szczególną podstawę prawną dla przyjmowania środków wspólnotowych w celu zapewnienia stosowania zasady równych szans i równości traktowania w sprawach zatrudnienia i zawodu, w tym zasady równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę tej samej wartości.
- (5) Art. 21 i 23 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej także zakazują wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć oraz zawierają prawo do równego traktowania mężczyzn i kobiet we wszystkich dziedzinach, z uwzględnieniem zatrudnienia, pracy, płacy **oraz odpowiedniego urlopu rodzicielskiego będącego indywidualnym prawem każdego rodzica.**
- (6) W celu zachowania spójności niezbędne jest ustalenie jednolitej definicji bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji.
- (7) **Molestowanie i molestowanie seksualne są sprzeczne z zasadą równego traktowania mężczyzn i kobiet i tym samym uważane są za dyskryminację ze względu na płeć w rozumieniu niniejszej dyrektywy. Te formy dyskryminacji występują nie tylko w miejscu pracy, ale także w kontekście dostępu do zatrudnienia, kształcenia zawodowego i awansu zawodowego. Należy zatem zakazać takich form dyskryminacji. Jeżeli będą się one utrzymywać, powinny podlegać zniechęcającym i proporcjonalnym sankcjom nakładanym przez sądy.**
- (8) W tym kontekście, pracodawcy oraz osoby odpowiedzialne za kształcenie zawodowe powinni być zachęceni do podejmowania środków zwalczających wszelkie formy dyskryminacji ze względu na płeć, **w tym dyskryminacji kobiet należących do mniejszości etnicznych, jako grupy będącej w szczególnie trudnej sytuacji**, oraz w szczególności do podejmowania środków zapobiegających molestowaniu oraz molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy **i w dostępie do zatrudnienia, kształcenia zawodowego i awansu zawodowego**, zgodnie z ustawodawstwem krajowym i praktyką.

<sup>(1)</sup> Dz.U. L 39 z 14.2.1976, str. 40. Dyrektywa zmieniona dyrektywą 2002/73/WE Parlamentu Europejskiego i Rady (Dz.U. L 269 z 5.10.2002, str. 15).

<sup>(2)</sup> Dz.U. L 225 z 12.8.1986, str. 40. Dyrektywa zmieniona dyrektywą 96/97/WE (Dz.U. L 46 z 17.2.1997, str. 20).

<sup>(3)</sup> Dz.U. L 45 z 19.2.1975, str. 19.

<sup>(4)</sup> Dz.U. L 14 z 20.1.1998, str. 6. Dyrektywa zmieniona dyrektywą 98/52/WE (Dz.U. L 205 z 22.7.1998, str. 66).

<sup>(5)</sup> **Dz.U. L 373 z 21.12.2004, str. 37.**

Środa 6 lipiec 2005

- (9) Zasada równego wynagrodzenia za równą pracę lub pracę o równej wartości **wyrażnie określona** w art. 141 Traktatu **i rozwinięta przez dotychczasowe orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości** stanowi ważny aspekt zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet **oraz zasadniczą i nieodłączną część dorobku wspólnotowego dotyczącego dyskryminacji ze względu na płeć**. Właściwe jest zatem uchwalenie dalszych przepisów w celu jej wdrożenia.
- (10) **Zgodnie z dotychczasowym orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości, aby ocenić, czy pracownicy wykonują taką samą pracę lub pracę o równej wartości, należy stwierdzić, uwzględniając wiele czynników, w tym charakter pracy oraz warunki szkolenia i pracy, czy tych pracowników można uznać za znajdujących się w porównywalnej sytuacji.**
- (11) **Trybunał Sprawiedliwości stwierdził, że zasada równego wynagrodzenia w pewnych warunkach obowiązuje nie tylko w sytuacjach, w których mężczyźni i kobiety pracują dla tego samego pracodawcy.**
- (12) **Państwa Członkowskie powinny, wspólnie z partnerami społecznymi, walczyć z problemem utrzymujących się różnic wynagrodzeń kobiet i mężczyzn oraz segregacji płci ciągle widocznej na rynku pracy za pomocą elastycznych uregulowań w zakresie czasu pracy, umożliwiających zarówno mężczyznom jak i kobietom skuteczniejsze godzenie życia rodzinnego z zawodowym. Powinno to obejmować odpowiednie uregulowania w zakresie urlopu rodzicielskiego, przysługującego obojgu rodzicom, oraz tworzenie dostępnych i niedrogich struktur opieki nad dziećmi i osobami wymagającymi opieki.**
- (13) Należy przyjąć szczególnie środki w celu zapewnienia wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w odniesieniu do systemów zabezpieczenia społecznego oraz wyraźniejszego określenia jej zakresu.
- (14) Trybunał Sprawiedliwości w swoim wyroku z dnia 17 maja 1990 r. w sprawie C-262/88: Barber przeciwko Guardian Royal Exchange Assurance Group<sup>(1)</sup> orzekł, że wszystkie formy emerytur pracowników stanowią elementy wynagrodzenia w rozumieniu art. 141 Traktatu.
- (15) 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 stosowania zasady równości wynagrodzeń, jeżeli świadczenia należne w ramach tego systemu wypłacane są pracownikowi z tytułu stosunku pracy z pracodawcą państwowym, niezależnie od faktu, że system ten stanowi część ogólnego systemu ustawowego. Zgodnie z wyrokiem Trybunału Sprawiedliwości w sprawie C-7/93: Bestuur van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds przeciwko G. A. Beune<sup>(2)</sup> oraz w sprawie C-351/00: Pirkko Niemi<sup>(3)</sup>, warunek ten jest spełniony, jeżeli system emerytalny dotyczy szczególnej kategorii pracowników, a świadczenia wypłacane w jego ramach są bezpośrednio zależne od okresu zatrudnienia i obliczane są na podstawie ostatniego wynagrodzenia urzędnika państwowego. Ze względu na zachowanie jasności, właściwe jest przyjęcie szczególnych przepisów w tym celu.
- (16) Trybunał Sprawiedliwości potwierdził, że choć składki na systemy emerytalne z określonym świadczeniem końcowym, płacone przez pracowników płci męskiej i żeńskiej objęte są zakresem art. 141 Traktatu, wszelka nierówność w wysokości składek pracodawców wpłacanych w przypadku systemów z określonym świadczeniem końcowym, ze względu na czynniki ubezpieczeniowe, wprowadzające rozróżnienie w zależności od płci, nie podlega ocenie na podstawie tego przepisu.
- (17) **W przypadku systemów z określonym świadczeniem końcowym finansowanym przez akumulację kapitału poziomy zysku mogą być nierówne w niektórych okolicznościach, takich jak konwersja części emerytury okresowej na środki pieniężne, przeniesienie uprawnień do emerytury, emerytura zwrotna wypłacana osobie będącej na utrzymaniu w zamian za zrzeczenie się części emerytury lub emerytura w ograniczonej wysokości w przypadku pracownika, który decyduje się na skorzystanie z wcześniejszego przejścia na emeryturę, jeżeli nierówność kwot jest spowodowana zastosowaniem czynników ubezpieczeniowych różnych w zależności od płci.**
- (18) **Państwa Członkowskie powinny zapewnić gromadzenie, publikację i regularną aktualizację dokładnych danych dotyczących stosowania czynnika płci jako decydującego czynnika ubezpieczeniowego.**
- (19) **Wszystkie informacje przekazywane Komisji przez Państwa Członkowskie zgodnie z art. 33 powinny zawierać dokładne dane dotyczące stosowania czynnika płci jako decydującego czynnika ubezpieczeniowego, które to dane powinny być gromadzone, publikowane i regularnie aktualizowane.**

<sup>(1)</sup> Zb. Orz. 1990, str. I-1889.

<sup>(2)</sup> Zb. Orz. 1994, str. I-4471.

<sup>(3)</sup> Zb. Orz. 2002, str. I-7007.

Środa 6 lipiec 2005

- (20) Powszechnie uznaje się, że korzyści należne w ramach systemów zabezpieczenia społecznego pracowników nie powinny być traktowane jako wynagrodzenie w takim zakresie, w jakim odnoszą się one do okresów zatrudnienia przed dniem 17 maja 1990 r., z wyjątkiem przypadków pracowników lub innych osób zgłaszających roszczenia w tej kwestii, którzy wszczęli postępowanie sądowe lub wnieśli równorzędne roszczenie, zgodnie z mającym zastosowanie prawem krajowym przed tą datą. Z tego względu konieczne jest odpowiednie ograniczenie wprowadzania w życie zasady równego traktowania.
- (21) *Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości Protokół nr 17 dotyczący art. 141 Traktatu ustanawiającego Wspólnoty Europejskie (1992) nie wpływa na prawo przystąpienia do systemu zabezpieczeń społecznych pracowników i ograniczenie w czasie skutków orzeczenia Trybunału Sprawiedliwości w sprawie C-262/88 Barber przeciwko Guardian Royal Exchange Assurance Group nie ma zastosowania do prawa do przystąpienia do systemu zabezpieczenia społecznego pracowników; Trybunał orzekł także, że przepisy krajowe dotyczące terminów wnoszenia powództwa mogą być wykorzystane przez pracowników, którzy potwierdzają swoje prawo przystąpienia do zakładowego systemu emerytalnego, pod warunkiem że są one nie mniej korzystne dla tego typu powództwa niż w przypadku podobnego powództwa o charakterze krajowym i że nie sprawiają one, iż korzystanie z uprawnień przyznanych przez prawo wspólnotowe staje się w praktyce niemożliwe; Trybunał wskazał również, że możliwość wystąpienia przez pracownika z roszczeniem o ustalenie prawa do przystąpienia do pracowniczego systemu zabezpieczenia społecznego nie zwalnia pracownika z obowiązku opłacania składek za powstały okres członkostwa.*
- (22) Zapewnienie równego dostępu do zatrudnienia i prowadzącego do niego kształcenia zawodowego ma decydujące znaczenie dla wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w sprawach zatrudnienia i pracy. W związku z powyższym 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 kontekst, w jakim są wykonywane, pod warunkiem, że realizowany cel jest uzasadniony i zgodny z zasadą proporcjonalności.
- (23) *Niniejsza dyrektywa nie ogranicza wolności zrzeszania się, w tym prawa do zakładania związków zawodowych i do przystępowania do związków zawodowych w celu ochrony własnych interesów. Środki w rozumieniu art. 141 ust. 4 Traktatu mogą obejmować członkostwo lub kontynuację działalności organizacji lub związków, których głównym celem jest wspieranie w praktyce zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn.*
- (24) *Zakaz dyskryminacji powinien być przestrzegany bez uszczerbku dla utrzymywania lub przyjmowania środków mających zapobiegać lub kompensować 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 wspieranie równości kobiet i mężczyzn.*
- (25) *Zgodnie z art. 141 ust. 4 Traktatu, w celu zapewnienia pełnej równości między mężczyznami a kobietami pod względem warunków pracy, zasada równości traktowania nie stanowi przeszkody dla Państw Członkowskich w utrzymaniu lub przyjmowaniu środków przewidujących szczególne korzyści, zmierzające do ułatwienia wykonywania działalności zawodowej przez osoby płci niedostatecznie reprezentowanej bądź zapobiegania niekorzystnym sytuacjom w karierze zawodowej i ich kompensowania. 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.*
- (26) Z orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości wynika wyraźnie, że niekorzystne traktowanie kobiety związane z ciążą lub macierzyństwem stanowi bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć. Tego rodzaju traktowanie powinno zatem zostać w wyraźny sposób uwzględnione w niniejszej dyrektywie.
- (27) Trybunał Sprawiedliwości stale uznaje, w kontekście zasady równego traktowania, zasadność ochrony stanu biologicznego kobiety w okresie ciąży i karmienia piersią, **jak również wprowadzenia środków ochrony macierzyństwa jako sposobu osiągnięcia istotnej równości płci.** Niniejsza dyrektywa pozostaje zatem 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 niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią<sup>(1)</sup> i **dyrektywy Rady 96/34/WE z dnia 3 czerwca 1996 r. w sprawie Porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC<sup>(2)</sup>.**

(1) Dz.U. L 348 z 28.11.1992, str. 1.

(2) Dz.U. L 145 z 19.6.1996, str. 4. Dyrektywa ostatnio zmieniona dyrektywą 97/75/WE (Dz.U. L 10 z 16.1.1998, str. 24).

Środa 6 lipiec 2005

- (28) Dla zapewnienia jasności należy także wyraźnie uwzględnić ochronę praw pracowniczych kobiet przebywających na urlopie macierzyńskim, a w szczególności ich prawa do powrotu po urlopie do swojej lub równorzędnej pracy na warunkach nie mniej dla nich korzystnych **i do korzystania z każdego ulepszenia warunków pracy, do których powinny być uprawnione w trakcie swojej nieobecności.**
- (29) **W rezolucji Rady i ministrów zatrudnienia i polityki społecznej zebranych w ramach Rady w dniu 29 czerwca 2000 r. w sprawie zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w życiu rodzinnym i zawodowym<sup>(1)</sup> Państwa Członkowskie zostały zachęcone do rozważenia zbadania zakresu, w jakim ich odpowiednie systemy prawne przyznają pracującym mężczyznom indywidualne i niezbywalne prawo do urlopu ojcowskiego, utrzymując jednocześnie ich prawa związane z zatrudnieniem. W tym kontekście należy podkreślić, że do Państw Członkowskich należy ustalenie, czy przyznać takie prawo, a także ustalanie warunków, innych niż zwolnienie i powrót do pracy, które są poza zakresem zastosowania niniejszej dyrektywy.**
- (30) **Podobne warunki mają zastosowanie do przyznawania przez Państwa Członkowskie kobietom i mężczyznom indywidualnego i niezbywalnego prawa do urlopu adopcyjnego, przy jednoczesnym utrzymaniu ich praw związanych z zatrudnieniem. W tym kontekście należy podkreślić, że do Państw Członkowskich należy ustalenie, czy przyznać takie prawo, a także ustalanie warunków, innych niż zwolnienie i powrót do pracy, które są poza zakresem zastosowania niniejszej dyrektywy.**
- (31) Skuteczne wprowadzenie w życie zasady równego traktowania wymaga wprowadzenia odpowiednich procedur w Państwach Członkowskich.
- (32) Zapewnienie odpowiednich procedur sądowych lub administracyjnych w celu egzekwowania zobowiązań wynikających z niniejszej dyrektywy ma zasadnicze znaczenie dla skutecznego wprowadzenia w życie zasady równego traktowania.
- (33) Przyjęcie przepisów w sprawie ciężaru dowodu odgrywa znaczącą rolę w zapewnieniu skutecznego egzekwowania zasady równego traktowania. Zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości należy wprowadzić przepis umożliwiający zapewnienie przeniesienia ciężaru dowodu na pozwanego w przypadku dyskryminacji prima facie, z wyjątkiem takiego postępowania, w którym zbadanie faktów należy do sądu lub innego właściwego organu **krajowego**. Jest jednak konieczne wyjaśnienie, że ocena faktów, na podstawie których można zakładać, że miała miejsce dyskryminacja bezpośrednia lub pośrednia pozostaje sprawą odnośnego organu krajowego zgodnie z krajowym prawem lub praktyką. Do Państw Członkowskich należy także wprowadzenie, na dowolnym etapie postępowania, przepisów dotyczących dowodów, które są korzystniejsze dla skarżących.
- (34) W celu osiągnięcia dalszej poprawy poziomu bezpieczeństwa oferowanego przez niniejszą dyrektywę, stowarzyszenia, organizacje i inne osoby prawne powinny być również upoważnione do brania udziału w procedurze sądowej, zgodnie z ustaleniami Państw Członkowskich, w imieniu każdego skarżącego albo jako jego wsparcie, bez uszczerbku dla reguł procedury krajowej dotyczącej przedstawicielstwa i ochrony.
- (35) Uwzględniając zasadniczy charakter prawa do skutecznej ochrony sądowej, należy zapewnić, aby pracownicy korzystali z takiej ochrony nawet po zakończeniu stosunku pracy powodującego domniemane naruszenie zasady równego traktowania. **Pracownik występujący w obronie lub zeznający na korzyść osoby chronionej na podstawie niniejszej dyrektywy jest uprawniony do takiej samej ochrony.**
- (36) Trybunał Sprawiedliwości wyraźnie orzekł, że w celu zapewnienia skuteczności zasady równego traktowania, oznacza ona, że **jeżeli sankcją przewidzianą przez prawo krajowe jest odszkodowanie, przyznawane odszkodowanie musi być odpowiednie w stosunku do poniesionej szkody. Jest zatem właściwe wykluczenie ustalenia uprzedniej górnej granicy takiego odszkodowania, z wyjątkiem przypadków, w których pracodawca może wykazać, że jedyną szkodą, jaką starający się o pracę poniósł w wyniku dyskryminacji w rozumieniu niniejszej dyrektywy, jest odmowa rozpatrzenia jego podania o pracę.**
- (37) W celu poprawy skutecznego wprowadzania w życie zasady równego traktowania Państwa Członkowskie powinny wspierać dialog między partnerami społecznymi, jak również, w ramach praktyki krajowej, z organizacjami pozarządowymi.

<sup>(1)</sup> Dz.U. C 218 z 31.7.2000, str. 5.

Środa 6 lipiec 2005

- (38) Państwa Członkowskie wprowadzają skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające sankcje stosowane w przypadkach nieprzestrzegania zobowiązań wynikających z niniejszej dyrektywy.
- (39) Ponieważ cele proponowanych działań nie mogą być w pełni osiągnięte przez Państwa Członkowskie i dlatego mogą zostać osiągnięte w pełniejszym zakresie na poziomie wspólnotowym, Wspólnota może podejmować środki w zgodzie z zasadą pomocniczości, zapisaną w art. 5 Traktatu. Zgodnie z zasadą proporcjonalności, określoną w wyżej wymienionym artykule, niniejsza dyrektywa nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia zamierzonych celów.
- (40) **W celu lepszego zrozumienia przyczyn różnego traktowania mężczyzn i kobiet w sprawach pracy i zatrudnienia należy opracowywać, analizować i udostępniać na odpowiednich szczeblach porównawcze dane dotyczące płci.**
- (41) **Równe traktowanie mężczyzn i kobiet w sprawach pracy i zatrudnienia nie może być ograniczone do środków ustawodawczych. Zadaniem Unii Europejskiej i Państw Członkowskich jest raczej silniejsze 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 może odegrać istotną rolę w tym procesie.**
- (42) Obowiązek transponowania niniejszej dyrektywy do prawa krajowego powinien ograniczać się do tych przepisów, które stanowią istotną zmianę w porównaniu z wcześniejszymi dyrektywami. Obowiązek transponowania przepisów, które nie zostały zmienione w sposób istotny wynika z wcześniejszych dyrektyw.
- (43) Niniejsza dyrektywa pozostaje bez uszczerbku dla obowiązków Państw Członkowskich dotyczących terminów transpozycji do prawa krajowego i stosowania dyrektyw wymienionych w części B załącznika 1.
- (44) **Państwa Członkowskie zachęca się, zgodnie z pkt. 34 Porozumienia międzyinstytucjonalnego w sprawie lepszego stanowienia prawa<sup>(1)</sup>, do sporządzania, dla ich własnych celów i w interesie Wspólnoty, własnych tabel, które w możliwie najszerszym zakresie odzwierciedlają korelacje pomiędzy niniejszą dyrektywą a środkami transpozycji oraz do ich publikacji,**

PRZYJMUJĄ NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

#### TYTUŁ I

#### PRZEPISY OGÓLNE

#### Artykuł 1

#### **Cel**

Celem niniejszej dyrektywy jest zapewnienie stosowania zasady równości szans oraz zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w sprawach zatrudnienia i zawodu.

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 kształcenia zawodowego;
- b) warunków pracy, w tym wynagrodzenia;
- c) systemów zabezpieczenia społecznego pracowników.

Niniejsza dyrektywa zawiera również przepisy, których celem jest zapewnienie, że wprowadzenie w życie wyżej wymienionych zasad będzie bardziej skuteczne ze względu na ustanowienie właściwych procedur.

#### Artykuł 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>(1)</sup> Dz.U. C 321 z 31.12.2003, str. 1.

**Środa 6 lipiec 2005**

- b) dyskryminacja pośrednia: sytuacja, w której z pozoru neutralny przepis, kryterium lub praktyka stawiałyby osoby danej płci w szczególnie niekorzystnym położeniu w porównaniu do osób innej płci, chyba że dany przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione usankcjonowanym prawnie 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 onieśmielającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery;
- d) molestowanie seksualne: sytuacja, w której ma miejsce niepożądane zachowanie, **werbalne, fizyczne lub w każdej innej formie** o charakterze seksualnym, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby i w szczególności stworzenie onieśmielającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery;
- 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<sup>(1)</sup>, które mają na celu zapewnienie pracownikom najemnym i osobom pracującym na własny rachunek, w przedsiębiorstwie, grupie przedsiębiorstw, gałęzi gospodarki lub należącym 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;
- g) **awans zawodowy: wyższe stanowisko lub większa odpowiedzialność, z uwzględnieniem warunków, na jakich są one ogłaszane lub przyznawane.**

2. Do celów niniejszej dyrektywy, dyskryminacja obejmuje:

- a) molestowanie oraz molestowanie seksualne, jak również wszelkie mniej korzystne traktowanie wynikające z odrzucenia lub podporządkowania się takiemu zachowaniu przez osobę, której ono dotyczy;
- b) polecenie nakazujące dyskryminowanie osób ze względu na płeć;
- c) **mniej preferencyjne traktowanie kobiety związane z ciążą lub urlopem macierzyńskim w rozumieniu dyrektywy 92/85/EWG;**
- d) **mniej korzystne traktowanie z powodu zmiany płci.**

### Artykuł 3

#### Zakres

1. **Niniejsza** dyrektywa pozostaje bez uszczerbku dla przepisów dotyczących ochrony kobiet, w szczególności dotyczących ciąży i macierzyństwa.

2. Niniejsza dyrektywa pozostaje również bez uszczerbku dla przepisów dyrektywy 96/34/WE oraz dyrektywy 92/85/EWG.

### Artykuł 4

#### Działania pozytywne

**W celu zapewnienia pełnej równości między mężczyznami i kobietami w praktyce Państwa Członkowskie utrzymują i przyjmują środki w rozumieniu art. 141 ust. 4 Traktatu, takie jak środki ułatwiające zapewnienie opieki nad dziećmi po przystępnych cenach oraz opieki nad innymi osobami wymagającymi opieki oraz środki dotyczące dostępu do zatrudnienia, kształcenia zawodowego, awansu zawodowego oraz warunków pracy.**

<sup>(1)</sup> Dyrektywa Rady z dnia 19 grudnia 1978 r. w sprawie stopniowego wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego (Dz.U. L 6 z 10.1.1979, str. 24).

Środa 6 lipiec 2005

TYTUŁ II  
PRZEPISY SZCZEGÓLNE

Rozdział 1  
Zasada równości wynagrodzeń

Artykuł 5  
**Zakaz dyskryminacji**

Zostaje zniesiona wszelka **bezpośrednia i pośrednia** dyskryminacja ze względu na płeć w odniesieniu do wszelkich aspektów i warunków **wynagrodzenia** za taką samą pracę lub za pracę o równej wartości.

W szczególności, w przypadku gdy ustalanie wynagrodzeń odbywa się w oparciu o system zaszeregowania 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  
Zasada równości wynagrodzeń w systemach zabezpieczenia społecznego pracowników

Artykuł 6  
**Zakaz dyskryminacji**

Bez uszczerbku dla art. 5 nie może występować jakakolwiek pośrednia lub bezpośrednia dyskryminacja ze względu na płeć w systemach zabezpieczenia społecznego pracowników, w szczególności, jeżeli chodzi o:

- a) zakres stosowania tych systemów i warunki przystępowania do nich;
- b) obowiązek opłacania i obliczanie wysokości składek;
- c) obliczanie wysokości świadczeń, w tym świadczeń dodatkowych na małżonka lub na osobę będącą na utrzymaniu oraz jeżeli chodzi o warunki dotyczące okresu wypłaty świadczeń i zachowania prawa do świadczeń.

Artykuł 7

**Niniejszy rozdział stosuje się do osób czynnych zawodowo w tym osób pracujących na własny rachunek i pracowników, których praca przerwana została z powodu choroby, macierzyństwa, wypadku lub niedobrowolnego bezrobocia oraz do osób poszukujących pracy, jak i do pracowników emerytowanych oraz pracowników niepełnosprawnych, jak również do osób występujących w ich imieniu zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową.**

Artykuł 8  
**Zakres przedmiotowy**

1. Niniejszy rozdział ma zastosowanie do:
  - a) systemów zabezpieczeń społecznych zapewniających ochronę przed następującymi ryzykami:
    - i) chorobą,
    - ii) inwalidztwem,
    - iii) starością, w tym wcześniejszą emeryturą,
    - iv) wypadkami przy pracy i chorobami zawodowymi,
    - v) bezrobociem;
  - b) systemów zabezpieczeń społecznych przewidujących inne świadczenia socjalne, rzeczowe lub pieniężne, a zwłaszcza świadczenia w razie śmierci żywiciela rodziny i zasiłki rodzinne, jeżeli świadczenia te stanowią świadczenia wypłacane przez pracodawcę pracownikowi z tytułu zatrudniania tego ostatniego.

Środa 6 lipiec 2005

2. Niniejszy rozdział ma również zastosowanie do systemów emerytalnych przeznaczonych dla szczególnych kategorii pracowników, takich jak urzędnicy, jeżeli świadczenia płatne na mocy systemu są wypłacane z racji stosunku pracy z **pracodawcą**.

#### Artykuł 9

##### **Wyłączenia z zakresu przedmiotowego**

1. Niniejszy rozdział nie ma zastosowania do:
  - a) umów indywidualnych osób pracujących na własny rachunek;
  - b) systemów obejmujących tylko jedną osobę w przypadku osób pracujących na własny rachunek;
  - c) umów ubezpieczenia, których stroną nie jest pracodawca, w przypadku pracowników zatrudnionych;
  - d) opcyjnych przepisów systemów zabezpieczeń społecznych, które adresowane są indywidualnie w celu zapewnienia:
    - i) świadczeń uzupełniających,
    - ii) lub możliwości wyboru daty, od której udzielane będą zwykłe świadczenia dla osób pracujących na własny rachunek lub wyboru między wieloma świadczeniami;
  - e) systemów pracowniczych, w zakresie, w jakim są one finansowane ze składek wpłacanych dobrowolnie przez samych pracowników.
2. Niniejszy rozdział nie uniemożliwia pracodawcom przyznania osobom, które osiągnęły już wiek emerytalny konieczny do przyznania im emerytury pracowniczej, lecz nie osiągnęły jeszcze wieku emerytalnego koniecznego do otrzymania emerytury ustawowej, dodatku do emerytury, którego celem jest wyrównanie lub częściowe wyrównanie kwoty świadczenia im wypłacanego w porównaniu do kwoty wypłacanej osobom płci odmiennej w identycznej sytuacji, które osiągnęły już ustawowy wiek emerytalny, do czasu, gdy osoby korzystające z dodatku osiągną ustawowy wiek emerytalny.

#### Artykuł 10

##### **Przykłady dyskryminacji ze względu na płeć**

1. Do przepisów sprzecznych z zasadą równego traktowania należą przepisy, które posługują się pojęciem płci pośrednio lub bezpośrednio, jeżeli chodzi o:
  - a) ustalenie osób, które mogą być objęte systemem zabezpieczenia społecznego pracowników;
  - b) określenie obowiązkowego lub dobrowolnego charakteru uczestnictwa w systemach pracowniczych;
  - c) ustanowienie różnych reguł dotyczących wieku przystąpienia do systemu lub minimalnego okresu zatrudnienia albo członkostwa w systemie, który jest niezbędny do uzyskania wynikających z niego świadczeń;
  - d) określenie różnych reguł, chyba że chodzi o środki przewidziane w **lit. h) i j)**, w odniesieniu do zwrotu składek w momencie, gdy pracownik występuje z systemu bez wypełnienia warunków umożliwiających mu uzyskanie odroczonego prawa do świadczeń długookresowych;
  - e) ustalenie różnych warunków przyznania świadczeń lub ograniczenie ich do pracowników jednej płci;
  - f) ustanowienie różnego wieku emerytalnego;
  - g) zawieszenie zachowania lub nabycia praw w okresach urlopu macierzyńskiego lub urlopu ze względów rodzinnych, ustawowo lub umownie ustalonych 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 przypadkach systemów z *określonym świadczeniem końcowym*; w przypadku systemów zdefiniowanej stawki, niektóre elementy mogą się między sobą różnić, jeśli różnice kwotowe są wynikiem stosowania czynników ubezpieczeniowych, które wprowadzają rozróżnienia w odniesieniu do płci w czasie, gdy wdrażane jest finansowanie funduszu;

Środa 6 lipiec 2005

- i) ustalanie różnych wysokości składek należnych od pracowników;
  - j) ustalanie różnych poziomów składek pracodawców, z wyjątkiem:
    - i) systemów zdefiniowanej składki, gdy ich celem jest wyrównywanie wysokości ostatecznego świadczenia lub częściowe ich wyrównanie w odniesieniu do obu płci,
    - ii) systemów zdefiniowanej stawki, gdzie składki pracodawcy mają na celu zapewnienie współmierności funduszy koniecznych do pokrycia kosztów świadczeń;
  - k) określenie różnych norm lub norm stosujących się tylko do pracowników określonej płci, chyba że chodzi o środki przewidziane **w lit. h) i j)**, w odniesieniu do zagwarantowania lub zachowania prawa do świadczeń odroczonej, kiedy pracownik występuje z systemu.
2. Jeżeli przyznanie świadczeń objętych niniejszym rozdziałem pozostawione jest do uznania organów zarządzających systemem, organy te biorą pod uwagę zasadę równego traktowania.

#### Artykuł 11

##### **Pracownicy prowadzący działalność na własny rachunek, klauzula rewizyjna**

1. Państwa Członkowskie podejmują działania niezbędne w celu zmiany, przepisów dotyczących systemów pracowniczych, które odnoszą się do osób pracujących na własny rachunek, i są sprzeczne z zasadą równego traktowania, najpóźniej do dnia 1 stycznia 1993 r., a w przypadku Państw Członkowskich których przystąpienie miało miejsce po tej dacie, data ta zostaje zastąpiona dniem, w którym dyrektywa 86/378/EWG zmieniona dyrektywą 96/97/WE zaczęła być stosowana na ich terytorium.
2. Niniejszy rozdział nie stoi na przeszkodzie, by prawa i obowiązki dotyczące okresu podlegania systemowi pracowniczemu odnoszącemu się do osób pracujących na własny rachunek, uprzednie w stosunku do zmiany systemu, podlegały w dalszym ciągu postanowieniom obowiązującym w tamtym okresie.

#### Artykuł 12

##### **Pracownicy prowadzący działalność na własny rachunek, klauzula odraczająca**

W odniesieniu do systemów pracowniczych dla osób pracujących na własny rachunek, Państwa Członkowskie mogą odroczyć obowiązkowe stosowanie zasady równego traktowania w odniesieniu do:

- a) ustalenia wieku emerytalnego dla celów przyznania rent starczych i emerytur oraz mogących z tego wypływać skutków w odniesieniu do innych świadczeń, do ich wyboru:
  - i) bądź do czasu, kiedy równość ta zostanie wprowadzona w systemach ustawowych,
  - ii) bądź najpóźniej do czasu, gdy równość ta będzie określona przez dyrektywę;
- b) rent w przypadku śmierci żywiciela rodziny do czasu, aż prawo wspólnotowe wprowadzi zasadę równego traktowania w ustawowych systemach zabezpieczenia społecznego w tym zakresie;
- c) stosowania *art. 10 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, data ta zostaje zastąpiona dniem, w którym dyrektywa 86/378/EWG zmieniona dyrektywą 96/97/WE zaczęła być stosowana na ich terytorium.

#### Artykuł 13

##### **Działanie wsteczne**

1. Jakiegokolwiek środki w celu wykonania niniejszego rozdziału w odniesieniu do pracowników zatrudnionych 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 zastrzeżeniem przypadków pracowników lub innych osób zgłaszających roszczenia w tej kwestii, którzy przed tą datą rozpoczęli postępowanie sądowe lub zgłosili równorzędne roszczenie, zgodnie z mającym zastosowanie prawem krajowym. W takim przypadku środki w celu wykonania dyrektywy 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.

Środa 6 lipiec 2005

2. Ust. 1 zdanie drugie nie stanowi przeszkody dla stosowania norm krajowych odnoszących się do przedawnienia roszczeń wobec pracowników lub innych osób zgłaszających roszczenia w tej kwestii, którzy rozpoczęli 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 typu roszczeń niż wobec podobnych roszczeń krajowych oraz nie powodują w praktyce uniemożliwienia realizacji prawa wspólnotowego.

3. Dla Państw Członkowskich, których przystąpienie miało miejsce po dniu 17 maja 1990 r. i które 1 stycznia 1994 r. były Umawiającą się Stroną Porozumienia w sprawie Europejskiego Obszaru Gospodarczego, data 17 maja 1990 r., wymieniona w zdaniu pierwszym ust. 1, zostaje zastąpiona datą 1 stycznia 1994 r.

4. W przypadku innych Państw Członkowskich, które przystąpiły do Wspólnoty po dniu 17 maja 1990 r., data „17 maja 1990 r.” określona w ust. 1 i 2, zostaje zastąpiona datą rozpoczęcia stosowania art. 141 Traktatu na ich terytorium.

#### Artykuł 14

#### **Elastyczny wiek emerytalny**

W przypadku, gdy kobiety i mężczyźni mogą występować z roszczeniem elastycznego ustalenia wieku emerytalnego na tych samych zasadach, nie uważa się tego za sprzeczne z niniejszym rozdziałem.

#### Rozdział 3

#### Zasada równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia zawodowego i awansu zawodowego oraz warunków pracy

#### Artykuł 15

#### **Zakaz dyskryminacji**

1. Nie może istnieć żadna bezpośrednia ani pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć w sektorze prywatnym ani publicznym, włączając instytucje publiczne, w odniesieniu do:

- a) warunków dostępu do zatrudnienia, do pracy na własny rachunek oraz wykonywania zawodu, włączając również kryteria selekcji, **oceny kwalifikacji**, warunków rekrutacji **oraz mianowania na stanowisko na dowolnym szczeblu**, niezależnie od rodzaju działalności i na wszystkich szczeblach hierarchii zawodowej, łącznie z awansem zawodowym;
- b) dostępu do wszystkich rodzajów i szczebli poradnictwa zawodowego, kształcenia zawodowego, doskonalenia i przekwalifikowywania pracowników, łącznie ze zdobywaniem praktycznych doświadczeń;
- c) warunków zatrudnienia i pracy, w tym warunki zwolnienia z pracy, jak również warunki wynagrodzenia przewidziane w niniejszej dyrektywie **i w art. 141 Traktatu**;
- d) członkostwa i uczestniczenia w organizacji pracowników lub pracodawców bądź jakiegokolwiek organizacji, której członkowie wykonują określony zawód, łącznie z przywilejami, jakie dają tego typu organizacje.

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

Środa 6 lipiec 2005

**Artykuł 16****Urlop macierzyński**

1. Mniej preferencyjne traktowanie kobiety związane z ciążą lub urlopem macierzyńskim stanowi dyskryminację w rozumieniu niniejszej dyrektywy.
2. Kobieta przebywająca na urlopie macierzyńskim jest uprawniona, po jego zakończeniu, do powrotu do swojej lub równorzędnej pracy na warunkach nie mniej dla niej korzystnych i do korzystania z poprawy warunków pracy, do których byłaby uprawniona w trakcie swojej nieobecności.

**Artykuł 17****Urlop ojcowski i adopcyjny**

Niniejsza dyrektywa jest bez uszczerbku dla prawa Państw Członkowskich do uznawania szczególnych praw do urlopu ojcowskiego i/lub adopcyjnego. Państwa Członkowskie, które uznają takie prawa, podejmują niezbędne środki w celu ochrony pracujących mężczyzn i kobiet przed zwolnieniem z powodu wykonywania tych praw i zapewniają, że po zakończeniu takiego urlopu są oni uprawnieni do swojej pracy lub równoważnej na warunkach nie mniej korzystnych, oraz do korzystania z poprawy warunków pracy, do których byliby oni uprawnieni w trakcie swojej nieobecności.

## TYTUŁ III

## PRZEPISY HORYZONTALNE

## Rozdział 1

**Środki naprawcze i egzekwowanie**

## Sekcja 1

## Środki zaradcze

**Artykuł 18****Obrona praw**

1. Państwa Członkowskie zapewniają, **aby procedury** sądowe i/lub administracyjne, jak również, o ile uznają to za właściwe, procedury pojednawcze, **mediacyjne i arbitrażowe**, których celem jest doprowadzenie do przestrzegania zobowiązań wynikających z niniejszej dyrektywy, były dostępne dla wszystkich osób, które uważają się za pokrzywdzone nieprzestrzeganiem wobec nich zasady równego traktowania, nawet po zakończeniu stosunku pracy, w którym przypuszczalnie miała miejsce dyskryminacja.
2. Państwa Członkowskie zapewniają, aby stowarzyszenia, organizacje lub osoby prawne, które mają, zgodnie z wyznaczonymi ustawodawstwem krajowym kryteriami, interes prawny w zapewnieniu, aby przestrzegane były przepisy niniejszej dyrektywy, mogą wszczynać, na rzecz skarżącego lub wspierając go, za jego zgodą, postępowanie sądowe i/lub administracyjne przewidziane w celu przestrzegania obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy.
3. Ustęp 1 i 2 nie naruszają krajowych reguł dotyczących terminów składania odwołań w zakresie zasady równego traktowania.

**Artykuł 19****Wynagrodzenie lub rekompensata**

Państwa Członkowskie wprowadzają do swoich krajowych systemów prawnych takie środki, które są niezbędne do zagwarantowania **rzeczywistych i skutecznych środków prawnych, takich jak rekompensata lub odszkodowanie, w przypadku nieprzestrzegania obowiązków w rozumieniu niniejszej dyrektywy**, zgodnie

Środa 6 lipiec 2005

z ustaleniami Państw Członkowskich dotyczącymi strat i szkód poniesionych przez osobę pokrzywdzoną w wyniku dyskryminacji ze względu na płeć, w sposób, który ma charakter zniechęcający, a jednocześnie jest proporcjonalny do wyrządzonej szkody. **Środki takie nie mogą** być ograniczone poprzez wcześniejsze ustalenie górnego limitu, z wyjątkiem przypadków, w których pracodawca może wykazać, że jedyną szkodą, jaką *starający się o pracę* poniósł w wyniku dyskryminacji w rozumieniu niniejszej dyrektywy jest odmowa rozpatrzenia jego podania o pracę.

#### Sekcja 2

#### Ciężar dowodu

#### Artykuł 20

#### **Ciężar dowodu**

1. Państwa Członkowskie podejmą takie działania, jakie są niezbędne, zgodnie z ich systemami prawnymi, w celu zapewnienia że, jeśli osoby, które uznają się za skrzywdzone, ponieważ nie została do nich zastosowana zasada równości traktowania, przedstawią przed sądem lub innym właściwym organem fakty, z których można domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, zadaniem strony pozwanej będzie udowodnienie, że zasada równości traktowania nie została naruszona.
2. Ustęp 1 nie stanowi przeszkody, by Państwa Członkowskie wprowadziły korzystniejsze dla strony skarżącej zasady dowodowe.
3. Państwa Członkowskie nie muszą stosować ust. 1 do postępowań, w których zbadanie okoliczności faktycznych sprawy jest zadaniem sądu lub właściwego organu.

#### Artykuł 21

#### **Zastosowanie**

1. Artykuł 20 ma również zastosowanie do:
  - a) sytuacji objętych zakresem art. 141 Traktatu oraz w zakresie, w jakim dotyczy to dyskryminacji ze względu na płeć, objętych przepisami dyrektyw 92/85/EWG i 96/34/WE;
  - b) każdego postępowania cywilnego lub administracyjnego, dotyczącego sektora publicznego lub prywatnego, które zapewnia środki zadośćuczynienia zgodnie z prawem krajowym, stosownie do środków, o których mowa w lit. a), z wyłączeniem postępowań pozasądowych o charakterze dobrowolnym albo przewidzianych w prawie krajowym.
2. Niniejszy rozdział nie ma zastosowania do postępowań karnych, o ile Państwa Członkowskie nie postanowią inaczej.

#### Rozdział 2

#### Organy mające promować równe traktowanie — dialog społeczny

#### Artykuł 22

#### **Organy ds. równości**

1. Państwa Członkowskie wskazują i podejmują niezbędne ustalenia dotyczące utworzenia organu lub organów do spraw promowania, analizowania, nadzorowania i wspierania równego traktowania wszystkich osób bez dyskryminacji ze względu na płeć. Organy te mogą stanowić część agencji odpowiadających na szczeblu krajowym za ochronę praw człowieka lub ochronę praw jednostki.
2. Państwa Członkowskie zapewniają, aby zadaniem tych organów było:
  - a) nie naruszając praw ofiar i stowarzyszeń, organizacji i innych osób prawnych, określonych w art. 18 ust. 2, w zakresie niezależnej pomocy ofiarom dyskryminacji we wnoszeniu skarg odnośnie dyskryminacji;
  - b) prowadzenie niezależnych badań dotyczących dyskryminacji;

Środa 6 lipiec 2005

- c) publikowanie niezależnych raportów i wydawanie zaleceń na temat wszystkich problemów związanych z tego rodzaju dyskryminacją;
- d) **wymiana danych i know-how z właściwymi organami europejskimi, takimi jak Europejski Instytut ds. Równości Płci.**

## Artykuł 23

**Dialog społeczny**

1. Zgodnie ze swoją tradycją i praktyką krajową, Państwa Członkowskie podejmują stosowne środki wspierające dialog społeczny między partnerami społecznymi w celu wspierania równego traktowania, w tym poprzez monitorowanie praktyk w miejscu pracy, **kształcenie zawodowe, dostęp do zatrudnienia, awans zawodowy**, układy zbiorowe, kodeksy postępowania, **badania oparte na opracowaniu i analizie porównywalnych danych charakterystycznych dla danej płci** oraz wymianę doświadczeń i dobrych praktyk.
2. Państwa Członkowskie, zgodnie z krajową tradycją i praktyką, **zapewniają, aby przedstawiciele** pracodawców i pracowników, bez uszczerbku dla ich autonomii, **wspierali równość** kobiet i mężczyzn, **promowali elastyczny czas pracy w celu ułatwienia godzenia życia rodzinnego i zawodowego** oraz **zawierali** na właściwym szczeblu **porozumienia ustanawiające** zasady niedyskryminacji w dziedzinach określonych w art. 1, które wchodzą w zakres rokowań zbiorowych. Umowy takie są zgodne z minimalnymi wymaganiami przewidzianymi w niniejszej dyrektywie oraz odpowiednimi krajowymi środkami wykonawczymi.
3. Państwa Członkowskie, zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką **zapewniają, aby pracodawcy promowali** w zorganizowany i systematyczny sposób **równe traktowanie** mężczyzn i kobiet **w zakresie kształcenia zawodowego, dostępu do zatrudnienia, awansu zawodowego oraz warunków pracy. Państwa Członkowskie prowadzą także kampanie informacyjne skierowane do pracodawców oraz, ogólniej, do społeczeństwa, dotyczące spraw związanych z równością szans w dziedzinie zatrudnienia i pracy.**
4. W tym celu, pracodawcy **mają obowiązek zapewniania** pracownikom i/lub ich przedstawicielom, w odpowiednio regularnych odstępach czasu, właściwych informacji w sprawie równego traktowania mężczyzn i kobiet w przedsiębiorstwie.

Informacje takie **obejmują sprawozdanie dotyczące przydzielania kobietom i mężczyznom różnych obowiązków oraz przegląd klasyfikacji obowiązków kobiet i mężczyzn, ich płac i różnic w płacach** oraz możliwe środki poprawy sytuacji we współpracy z przedstawicielami pracowników.

## Artykuł 24

**Dialog z organizacjami pozarządowymi**

Państwa Członkowskie wspierają dialog z właściwymi organizacjami pozarządowymi, które mają, zgodnie z praktyką i ustawodawstwem krajowym interes prawny w uczestniczeniu w walce z dyskryminacją ze względu na płeć, w celu wspierania zasady równego traktowania.

## TYTUŁ IV

## WDRAŻANIE

## Artykuł 25

**Zgodność**

Państwa Członkowskie podejmują wszelkie niezbędne środki w celu zapewnienia, aby:

- a) **zostały uchylone** wszelkie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne sprzeczne z zasadą równego traktowania;

Środa 6 lipiec 2005

- b) **zostały uznane** za nieważne lub niebyłe lub zostały zmienione przepisy sprzeczne z zasadą równego traktowania, które istnieją w **indywidualnych lub zbiorowych, a także dotyczących pełnego lub niepełnego wymiaru godzin** umowach lub układach zbiorowych, siatkach płac, porozumieniach płacowych, **tytułach służbowych**, regulaminach pracowniczych przedsiębiorstw, regulaminach wewnętrznych przedsiębiorstw i normach, którym podlegają osoby pracujące na własny rachunek oraz organizacje pracowników i pracodawców, indywidualnych umowach o pracę lub we wszystkich innych porozumieniach;
- c) systemy **zawodowe i zabezpieczenia społecznego pracowników** zawierające takie przepisy nie mogły być wprowadzane lub rozszerzane w drodze środków administracyjnych.

#### Artykuł 26

##### Wiktyimizacja

Państwa Członkowskie wprowadzają do swoich krajowych systemów prawnych takie środki, jakie są konieczne do ochrony pracowników, włączając przedstawicieli pracowników przewidzianych przez ustawodawstwo krajowe i/lub praktyce, przed zwolnieniem lub innym niekorzystnym traktowaniem przez pracodawcę w odpowiedzi na skargę wniesioną w przedsiębiorstwie lub jakąkolwiek procedurę sądową mającą na celu przestrzeżenia godności z zasadą równego traktowania.

#### Artykuł 27

##### Sankcje

Państwa Członkowskie ustanawiają zasady stosowania sankcji obowiązujących wobec naruszeń przepisów krajowych przyjętych z zastosowaniem niniejszej dyrektywy i podejmują wszelkie niezbędne środki dla zapewnienia ich stosowania. Sankcje, które mogą obejmować wypłacenie odszkodowania ofierze, muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające. Państwa Członkowskie powiadomią o tych przepisach Komisję nie później niż do dnia określonego w art. 35 i powiadomią ją bezzwłocznie o kolejnych dotyczących ich zmianach.

#### Artykuł 28

##### Zapobieganie dyskryminacji

Państwa Członkowskie, zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką, **zapewniają, aby pracodawcy podjęli skuteczne środki w celu zapobiegania** wszystkim formom dyskryminacji ze względu na płeć, w szczególności molestowaniu i molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy, **w zakresie dostępu do zatrudnienia oraz w zakresie kształcenia zawodowego, awansu zawodowego i warunków pracy.**

#### Artykuł 29

##### Minimalne wymogi

1. **Państwa Członkowskie mogą przyjmować lub utrzymywać przepisy bardziej korzystne dla zasady równego traktowania od przepisów ustanowionych w niniejszej dyrektywie.**

2. Wprowadzenie w życie niniejszej dyrektywy nie będzie w żadnych okolicznościach wystarczającą podstawą do zmniejszenia poziomu ochrony pracowników w dziedzinach, do których ma ona zastosowanie, bez uszczerbku dla prawa Państw Członkowskich do reagowania na zmiany sytuacji poprzez wprowadzenie przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych, które różnią się od obowiązujących w momencie publikacji niniejszej dyrektywy, jeżeli przestrzegane są przepisy niniejszej dyrektywy.

#### Artykuł 30

##### Dyrektywa 96/34/WE i jej przeformułowanie

1. **Niniejsza dyrektywa pozostaje bez uszczerbku dla postanowień dyrektywy 96/34/WE.**

2. **Przy udziale Państw Członkowskich, partnerów społecznych i innych zainteresowanych podmiotów dokonuje się rewizji dyrektywy 96/34/WE, pod względem jej wystarczalności i skuteczności. Rewizja skoncentrowana jest na poprawie sytuacji kobiet i mężczyzn mających trudności z łączeniem zobowiązań rodzinnych z zawodowymi.**

Środa 6 lipiec 2005

## Artykuł 31

**Uwzględnianie problematyki płci w politykach i działaniach**

Przy formułowaniu i wprowadzaniu w życie przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych, polityk i działań w dziedzinach określonych w niniejszej dyrektywie, Państwa Członkowskie aktywnie uwzględniają dążenie do równości kobiet i mężczyzn.

## Artykuł 32

**Rozpowszechnianie informacji**

Państwa Członkowskie zapewnią, aby środki przyjęte na mocy niniejszej dyrektywy, jak również odpowiednie przepisy już obowiązujące w tej dziedzinie, zostały podane do wiadomości wszystkich zainteresowanych osób, przy użyciu wszelkich stosownych środków, na przykład w miejscu pracy **i przy dostępie do zatrudnienia, kształceniu zawodowym oraz awansie zawodowym.**

## TYTUŁ V

## PRZEPISY KOŃCOWE

## Artykuł 33

**Sprawozdania**

1. Najpóźniej do ... (\*) Państwa Członkowskie przekażą Komisji wszelkie niezbędne informacje w celu opracowania sprawozdania dla Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie wykonania niniejszej dyrektywy.
2. Bez uszczerbku dla ust. 1, Państwa Członkowskie przekazują Komisji co cztery lata teksty wszelkich środków przyjętych zgodnie z art. 141 ust. 4 Traktatu, a także sprawozdania w sprawie tych środków i ich wprowadzania w życie. Na podstawie tych informacji, Komisja przyjmuje i publikuje co cztery lata sprawozdanie ustanawiające ocenę porównawczą wszystkich środków w świetle deklaracji nr 28 załączonej do Aktu Końcowego Traktatu Amsterdamskiego.
3. **Państwa Członkowskie dokonują okresowej oceny dziedzin działalności zawodowej, określonych w art. 15 ust. 2, w celu podjęcia decyzji, w świetle rozwoju sytuacji społecznej, czy istnieje uzasadnienie dla utrzymania przedmiotowych wyjątków. Co cztery lata powiadamiają one Komisję o wynikach tej oceny. Komisja, w oparciu o te informacje co cztery lata sporządza sprawozdanie dla Parlamentu Europejskiego i Rady.**

## Artykuł 34

**Przegląd**

Najpóźniej do ... (\*\*) Komisja dokona przeglądu funkcjonowania niniejszej dyrektywy i w razie potrzeby zaproponuje ewentualne poprawki, które uzna za konieczne.

## Artykuł 35

**Wykonanie**

Państwa Członkowskie wprowadzą w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do zachowania zgodności z niniejszą dyrektywą najpóźniej do ... (\*\*\*) lub zapewnią, **aby najpóźniej** do tej daty partnerzy społeczni wprowadzili wymagane przepisy w drodze porozumienia. Państwa Członkowskie podejmą wszelkie niezbędne kroki umożliwiające osiągnięcie rezultatów określonych w niniejszej dyrektywie. Państwa Członkowskie niezwłocznie powiadomią Komisję o treści najważniejszych przepisów prawa krajowego przyjętych w dziedzinie objętej niniejszą dyrektywą, wraz z tabelą ukazującą, w jaki sposób przyjęte przepisy krajowe odpowiadają przepisom niniejszej dyrektywy.

(\*) Trzy lata od daty wejścia w życie niniejszej dyrektywy.

(\*\*) Pięć lat od daty wejścia w życie niniejszej dyrektywy.

(\*\*\*) Dwa lata od daty wejścia w życie niniejszej dyrektywy.

Środa 6 lipiec 2005

Przepisy przyjęte przez Państwa Członkowskie zawierają odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie takie towarzyszy ich urzędowej publikacji. Przepisy te powinny również zawierać stwierdzenie, iż odniesienia w istniejących przepisach ustawowych, wykonawczych i administracyjnych do dyrektyw uchylonych niniejszą dyrektywą były interpretowane jako odniesienia do niniejszej dyrektywy. Państwa Członkowskie ustalają sposób, w jaki odniesienie to zostanie dokonane oraz sposób w jaki stwierdzenie to zostanie sformułowane.

**Obowiązek transponowania niniejszej dyrektywy do prawa krajowego ogranicza się do tych przepisów, które stanowią istotną zmianę w porównaniu z wcześniejszymi dyrektywami. Obowiązek transponowania przepisów, które nie zostały zmienione w sposób istotny wynika z wcześniejszych dyrektyw.**

Państwa Członkowskie przekażą Komisji teksty głównych przepisów prawa krajowego przyjętych w dziedzinach objętych niniejszą dyrektywą.

Artykuł 36

#### **Uchylenie**

1. Dyrektywy 75/117/EWG, 76/207/EWG, 86/378/EWG i 97/80/WE zmienione dyrektywami wymienionymi w załączniku 1, część A zostają uchylone z mocą od daty określonej w art. 35 akapit 1 niniejszej dyrektywy, bez uszczerbku dla obowiązków Państw Członkowskich dotyczących terminów transpozycji do prawa krajowego i stosowania dyrektyw wymienionych w części B załącznika 1.
2. Odniesienia do dyrektyw, które zostały uchylone, traktowane są tak, jak odniesienia do niniejszej dyrektywy i odczytywane zgodnie z tabelą zgodności zamieszczoną w załączniku 2.

Artykuł 37

#### **Wejście w życie**

Niniejsza dyrektywa wchodzi w życie [dwudziestego] dnia po jej opublikowaniu w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej.

Artykuł 38

#### **Adresaci**

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do Państw Członkowskich.

Sporządzono w

W imieniu Parlamentu Europejskiego  
Przewodniczący

W imieniu Rady  
Przewodniczący

---

### **ZAŁĄCZNIK I**

#### **Część A**

Uchylone dyrektywy wraz z ich kolejnymi zmianami  
(określone w art. 36 ust. 1)

Dyrektywa Rady 75/117/EWG	Dz.U. L 45 z 19.2.1975
Dyrektywa Rady 76/207/EWG	Dz.U. L 39 z 14.2.1976
Dyrektywa 2002/73/WE Parlamentu Europejskiego i Rady	Dz.U. L 269 z 5.10.2002