

Magdalena Półtorak*

Zakaz dyskryminacji w prawie wspólnotowym

Streszczenie

Pojęciem „dyskryminacja” określa się każde działanie, odmawiające pewnym osobom równego traktowania w porównaniu z innymi. Zakaz dyskryminacji znamionuje więc nakaz równego traktowania podmiotów znajdujących się w takiej samej lub podobnej sytuacji i jest on jedną z podstawowych zasad wspólnotowego porządku prawnego.

Celem niniejszego artykułu jest ukazanie konsekwencji wspólnotowego prawodawcy, którego działalność zaowocowała ewolucją ujęcia wspólnotowej zasady niedyskryminacji zarówno w zapisach prawa pierwotnego (także aktów [jeszcze] formalnie nieegzekwowalnych), jak i prawa wtórnego (głównie dyrektyw). Tok wywodów koncentruje się przede wszystkim na kwestii równości płci w sferze zatrudnienia, marginalnie zaś potraktowano problem innych aspektów dyskryminacji. Autorka, biorąc pod uwagę reguły transpozycji i stosowania prawa wspólnotowego w krajowych porządkach prawnych (zwłaszcza zasadę skutku bezpośredniego i zasadę pierwszeństwa), podejmuje się próby analizy dorobku prawnego WE z zakresu regulacji prawa antydyskryminacyjnego, wysuwając jednocześnie wniosek, iż ostatnie kilka lat przyniosło zasadnicze zmiany w odniesieniu do równości postrzeganej jako podstawowe prawo człowieka.

Słowa kluczowe:

zakaz dyskryminacji, równouprawnienie, wspólnotowe prawodawstwo antydyskryminacyjne

Wprowadzenie

Unia Europejska nazywana bywa „Towarzystwem im. Karola Darwina”¹. Ta, już na pierwszy rzut oka wyraźnie kontrowersyjna nazwa, dotyczy przede wszystkim aspektów ekonomicznych, bowiem rzezone towarzystwo popiera

* Mgr, asystentka w instytucie Europeistyki Wyższej Szkoły Humanitas w Sosnowcu, doktorantka w Katedrze Prawa Międzynarodowego Publicznego i Prawa Europejskiego WPiA Uniwersytetu Śląskiego.

¹ M.S. Szczepański, W. Ślęzak-Tazbir, *Sen o szpadzie? Dwie dekady polskiej transformacji w perspektywie teoretycznej*, [w:] M. Barański (red.), *Modernizacja polityczna w teorii i praktyce. Transfer nowoczesnych idei, wartości, instytucji i mechanizmów*, Wyd. Śląsk, Katowice 2008, s. 167.

interesy silnych partnerów. Czy zatem ów wykreowany przez „najsilniejszych” twór, u podstaw funkcjonowania którego leży nierówność, może równość gwarantować? Otóż teoretycznie może. Imperatyw niedyskryminacji (tj. równego traktowania) jest paradoksalnie jedną z fundamentalnych zasad *acquis communautaire*, czyli dorobku wspólnotowego obejmującego całokształt prawa UE, wraz z ukształtowanymi sposobami jego rozumienia i stosowania, politykami wspólnotowymi, orzecznictwem, zwyczajem, a także wartościami tkwiącymi u podstaw funkcjonowania UE².

Zjawisko dyskryminacji jednak zawsze istniało, istnieje obecnie i istnieć będzie. A wynika ono poniekąd właśnie z darwinowskiej teorii ewolucji, według której (dokonując mocnego uproszczenia) szansę przetrwania mają jedynie najsilniejsi. Czy zatem regulacje zawarte „u podstaw” funkcjonowania Wspólnot są wyrazem hipokryzji wspólnotowego prawodawcy? Postrzegając hipokryzję jako stałą cechę ludzkich społeczeństw, wynikającą z jednej strony z konfliktu między indywidualnym interesem poszczególnych osób i normami moralnymi panującymi w danym społeczeństwie, a z drugiej strony z konfliktu między normami obyczajowymi i moralnymi³, teza ta nie wydaje się zupełnie bezzasadną. Dobro ogółu nigdy bowiem nie będzie tożsame z interesami partykularnymi. Nie można jednak zapomnieć o idei towarzyszącej tworzeniu Wspólnot: „zjednoczenie w różnorodności”⁴. Jak na ideę przystało, także i unijne motto cechuje daleko posunięty stopień oderwania od rzeczywistości. To, być może na pierwszy rzut oka mocno pesymistyczne ujęcie, ma pomóc uzyskać odpowiedź, na ile wspólnotowe gwarancje równości są głęboko osadzone w świadomości ich twórców i wynikają z przekonania, a zarazem potrzeby ich określenia, na ile zaś stanowią wyłącznie pusty frazes, wpisany niejako „mechanicznie” w szereg zasad.

Celem niniejszego artykułu jest ukazanie konsekwencji wspólnotowego prawodawcy, którego działalność zaowocowała ewolucją ujęcia wspólnotowej zasady niedyskryminacji (jako fundamentalnego prawa człowieka) zarówno w zapisach prawa pierwotnego (także formalnie nieegzekwowalnego), jak i prawa wtórnego. Ze względu na ograniczenia objętościowe niniejszej publikacji tok wywodów będzie odniesiony przede wszystkim do kwestii równości płci w sferze zatrudnienia, marginalnie zaś potraktowany zostanie problem innych aspektów dyskryminacji (ze względu na kryteria, tj. niepełnosprawność, wiek, religia, pochodzenie, sytuacja kobiet w prawie ubezpieczeń społecznych etc.) oraz orzecznictwo ETS. Autorka, biorąc pod uwagę reguły transpozycji i stosowania prawa wspólnotowego w krajowych porządkach prawnych, podejmie się próby udzielenia odpowiedzi na pytanie, czy rzeczony antydyskryminacyjne zapisy są w rzeczywistości gwarancjami, czy też kolejną „papierową deklaracją” bez pokrycia...

² S. Biernat, *Źródła prawa Unii Europejskiej*, [w:] J. Barcz (red.), *Prawo Unii Europejskiej. Zagadnienia systemowe*, Warszawa 2006, s. 182 i n.

³ Źródło: <http://pl.wikipedia.org/wiki/Hipokryzja>.

⁴ W wersji oryginalnej: *In varietate concordia* – oficjalne motto UE.

Transpozycja i stosowanie prawa wspólnotowego w krajowych porządkach prawnych

Przeniesienie i zastosowanie regulacji prawa wspólnotowego w porządkach prawnych Państw Członkowskich nie zostało uregulowane bezpośrednio przez postanowienia traktatowe. Ich ukształtowanie nastąpiło dopiero poprzez praktykę orzeczniczą ETS. Jednak zakres zastosowania prawa wspólnotowego wciąż ewoluuje, choć niezmiennie pozostają wywiedzione właśnie z orzecznictwa Trybunału zasady, tj. prymat prawa wspólnotowego czy zasada skutku bezpośredniego⁵.

Z punktu widzenia niniejszej publikacji istotnym wydaje się fakt, iż zasada pierwszeństwa przed prawem krajowym charakteryzuje wszystkie źródła prawa wspólnotowego (zatem przepisy traktatowe, akty prawa wtórnego oraz umowy międzynarodowe) również antydyskryminacyjnego. Implikacją prawną powyżej zasady jest także związanie nią wszystkich organów państwowych (tak sądów krajowych, jak i organów samorządu terytorialnego). Wobec tego konsekwencją zasady pierwszeństwa jest m.in. zakaz kwestionowania ważności norm prawa wspólnotowego przez sądy krajowe oraz nakaz ich efektywnej implementacji przez państwa członkowskie⁶. Konkludując: stosowanie prawa wspólnotowego byłoby martwą literą, gdyby państwa członkowskie mogły go ominąć przez ustanowienie prawa odmiennie regulującego daną kwestię⁷.

Drugą najistotniejszą z perspektywy stosowania prawa wspólnotowego w krajowych porządkach prawnych jest zasada skutku bezpośredniego, której podstawowym przesłaniem jest ochrona praw jednostek, jako sposobu zapewnienia efektywności prawa wspólnotowego⁸. Odróżniać jednak należy zasadę skutku bezpośredniego od zasady bezpośredniej stosowalności. Skutek bezpośredni oznacza bowiem możliwość powołania się przed organami krajowymi na konkretny przepis wspólnotowy, natomiast bezpośrednia stosowalność odnosi się do formalnego aspektu włączania przepisów prawa wspólnotowego do prawa wewnętrznego (np. stosowanie wspólnotowych rozporządzeń)⁹.

Jednak nie wszystkie normy prawa wspólnotowego cechuje bezpośrednia skuteczność¹⁰. Biorąc pod uwagę orzecznictwo ETS, przepisy, w których normy te są zawarte, muszą spełniać kryteria odpowiedniej precyzyjności i bezwarunkowości, by możliwość ich zastosowania nie była uzależniona od działalności

⁵ M.M. Kenig-Witkowska (red.), A. Łazowski, R. Ostrihansky, *Prawo instytucjonalne Unii Europejskiej*, Warszawa 2006.

⁶ K. Kędziora, K. Śmiszek, *Dyskryminacja i mobbing w zatrudnieniu*, Wyd. C.H. Beck, Warszawa 2008, s. 14.

⁷ M. Wandzel, *Równe traktowanie mężczyzn i kobiet*, WPN Universitas, Kraków 2003, s. 18.

⁸ C. Mik, *Europejskie prawo wspólnotowe. Zagadnienia teorii i praktyki*, Warszawa 2000.

⁹ M.M. Kenig-Witkowska, A. Łazowski, R. Ostrihansky (red.), *Prawo...*

¹⁰ Możliwość powoływania się bezpośrednio na przepisy traktatowe ETS dopuścił w wyraźny sposób w wyroku *Defrenne przeciwko Sabena* (43/75), przyznając, że art. 119 (obecnie 141) wprowadzający zasadę równego wynagradzania kobiet i mężczyzn może być powoływany przed sądami krajowymi, które mają obowiązek zapewnić ochronę praw przyznanych podmiotom indywidualnym w powyższym przepisie, w szczególności jeśli chodzi o przypadki wynikające bezpośrednio z przepisów prawnych lub układów zbiorowych.

instytucji wspólnotowych bądź organów Państw Członkowskich¹¹. Polemicznym zagadnieniem było również zastosowanie reguły skutku bezpośredniego w odniesieniu do podstawowych swobód rynku wewnętrznego w relacjach pomiędzy jednostkami¹². Nie budzi natomiast kontrowersji zagadnienie skutku bezpośredniego rozporządzeń czy decyzji.

Najczęściej jednak stosowanym we wspólnotowej polityce antydyskryminacyjnej instrumentem prawnym są dyrektywy, choć zastrzeżeniem ich bezpośredniego oddziaływania jest termin wskazany państwom członkowskim (bowiem tylko one mogą być ich adresatami) na implementację zawartych w nich norm. Tym samym państwo zobowiązane jest do poprawnego i pełnego wdrożenia zawartych w dyrektywie obowiązków¹³.

Zasada skutku bezpośredniego wynika również z bogatego orzecznictwa ETS¹⁴, które to wskazuje, iż sądy krajowe Państw Członkowskich mają obowiązek interpretowania prawa krajowego zgodnie z prawem wspólnotowym. ETS zobowiązał więc wszystkie organy państwowe do dalece rozszerzającej (w sensie proeuropejskiej) wykładni norm krajowych, którym to pomocna w zakresie interpretacji wspólnotowych dokumentów antydyskryminacyjnych może być procedura odesłania prejudycjalnego¹⁵.

Istota dyskryminacji

Dyskryminacja – termin pochodzi od łacińskiego *discriminatio*, co oznacza „rozróżnianie”. Jest często występującą formą wykluczenia społecznego, objawiającą się mniej przychylnym traktowaniem danej osoby niż innej w porównywalnej sytuacji ze względu na jakąś cechę (tj. np. płeć, tożsamość seksualna, wiek, niepełnosprawność, religia lub przekonania czy pochodzenie etniczne lub rasowe)¹⁶.

Sięgając do dorobku myśli prawniczej, przytoczyć można pewne legalne definicje dyskryminacji zawarte w aktach międzynarodowych czy ustawodawstwach krajowych. W świetle konwencji nr 111 MOP z 4 czerwca 1958 r. dot. dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu dyskryminacja to: „...wszelkie rozróżnianie, wyłączenie lub uprzywilejowanie [...], które po-

¹¹ J. Barcz (red.), *Prawo Unii Europejskiej. Zagadnienia systemowe*, Warszawa 2006.

¹² M.M. Kenig-Witkowska, A. Łazowski, R. Ostrihansky (red.), *Prawo...*

¹³ K. Kędziora, K. Śmiszek, *Dyskryminacja...*, s. 16.

¹⁴ Fundamentalne znaczenie ma tu wyrok w sprawie 14/83 *Sabine von Colom i Elizabeth Kamann przeciwko Land Nordrhein-Westfalen* w kontekście Dyrektywy 76/207/WE.

¹⁵ Szczególna nieautonomiczna procedura akcesoryjnie związana z postępowaniem mającym miejsce w sądzie krajowym, polegająca na wydaniu przez Trybunał Sprawiedliwości wyroku lub postanowienia z uzasadnieniem, w którym zostaje udzielona odpowiedź potrzebna do rozstrzygnięcia sprawy toczącej się w państwie członkowskim. Szerzej: I.C. Kamiński, *Wymiar Sprawiedliwości we Wspólnocie Europejskiej. Praktyczny komentarz i przepisy*, Warszawa 2004.

¹⁶ [http://pl.wikipedia.org/wiki/Dyskryminacja_\(psychologia_spoeczna\)](http://pl.wikipedia.org/wiki/Dyskryminacja_(psychologia_spoeczna)).

woduje zniweczenie albo naruszenie równości szans lub traktowania w zakresie zatrudnienia lub wykonywania zawodu”¹⁷.

Deskrypcji zjawiska dyskryminacji wyłącznie w odniesieniu do kryterium, jakim jest płeć, dokonuje konwencja ONZ z 1979 r. w sprawie eliminacji wszystkich form dyskryminacji kobiet, gdzie czytamy, iż jest to: „wszelkie rozróżnienie, wyłączenie, ograniczenie oparte na płci, które ma na celu lub wywołuje w efekcie zagrożenie lub wyeliminowanie uznania wykonania przez kobiety praw człowieka i fundamentalnych wolności w dziedzinach politycznej, ekonomicznej, socjalnej, kulturalnej i we wszystkich innych dziedzinach”¹⁸.

Godne uwagi jest również ustawodawstwo skandynawskie, a konkretnie szwedzkie, definiujące „dyskryminację” poprzez postulaty. W ustawie z 1991 r. o równości szans wymienia się zachowania dyskryminacyjne, tj. np. preferencyjny wybór oferty pracy, preferencyjny awans lub wybór kandydata do szkolenia, przy czym o niesłusznym uprzywilejowaniu świadczy pominięcie osoby o odmiennej płci, która ma obiektywnie lepsze kwalifikacje, by być zatrudnioną lub szkoloną¹⁹.

Dyskryminacją jest więc każde działanie, odmawiające pewnym osobom równego traktowania w porównaniu z innymi osobami, np. z powodu przynależności do określonej grupy społecznej, zaś zapobieganiem dyskryminacji jest uniemożliwienie zaistnienia zachowań, które odmawiają lub ograniczają prawa każdej osoby do równości²⁰.

Zakaz dyskryminacji znamionuje więc nakaz równego traktowania podmiotów znajdujących się w takiej samej lub podobnej sytuacji. Teoria ta nawiązuje do arystotelesowskiej definicji równości, która mówi: „Rzeczy podobne powinny być traktowane podobnie, rzeczy niepodobne powinny być traktowane różnie, proporcjonalnie do ich różnicowania”²¹.

Zatem „równość” oznacza „podobieństwo” podmiotów, biorąc pod uwagę pewną „istotną” cechę. Natomiast wyboru cechy „istotnej” dokonuje się w oparciu o takie moralne kryteria jak „słuszność” i „sprawiedliwość”²² co – rzecz jasna – nastęrcza wiele problemów.

W ujęciu prawnym zasada niedyskryminacji sygnalizuje prawną równość różnych podmiotów prawnych w ramach określonego systemu prawnego. Samo prawo (zgodnie przecież ze swą naturą) dokonuje jednak określonych kwalifikacji prawnych, prowadzących do adekwatnych rozróżnień za pośred-

¹⁷ Mowa tu o konwencji nr 111 Międzynarodowej Organizacji Pracy, ratyfikowanej przez Polskę w 1961 r. (Dz. U. nr 42, poz. 218).

¹⁸ Cytowana definicja „dyskryminacji kobiet” wzorowana była na definicjach „dyskryminacji” zawartych w konwencji UNESCO w sprawie eliminacji dyskryminacji w dziedzinie kształcenia (1960 r.) oraz konwencji w sprawie eliminacji wszelkich form dyskryminacji rasowej (1965 r.); tekst konwencji opublikowano w miesięczniku ministerstwa pracy „Służba Pracownicza”, 6/1990, s. 20 i n.

¹⁹ *Act Concerning Equality between Men and Woman*, Ministry of Culture Sweden Ds 1992/2, art. 16; cytat za: I. Boruta, *Równość kobiet i mężczyzn w pracy w świetle prawa Wspólnoty Europejskiej – implikacje dla Polski*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1996, s. 51.

²⁰ J. Sozański, *Prawa człowieka w systemach prawnych Wspólnot i UE*, Warszawa – Poznań 2005, s. 198.

²¹ Definicja za P. Westen, *Empty Idea of Equality*, Harvard Law R. 95, 1982, s. 543.

²² W. Sadurski, *Równość wobec prawa*, PiP 8-9/1978, s. 60.

nictwem *lex specialis*, odnoszących się do niektórych tylko grup i klas obywateli. Zatem rozstrzyganie kwestii równości w prawie sprowadzić można (dokonując mocnej symplifikacji) do oceny przyjęcia danego kryterium podziału za obiektywne i słuszne. Dywersyfikacja w prawie jest bowiem dopuszczalna, jeśli można ją uznać za należycie uzasadnioną²³. Z tej perspektywy prawo jawi się więc jako niezwykle istotny instrument intencjonalnego działania, za pomocą którego można urzeczywistniać rozmaite merytorycznie (polityczne, ekonomiczne, społeczne) oraz aksjologicznie (zarówno te słuszne, jak i zupełnie niechlubne) cele. To instrumentalne – jakby nie było – wykorzystanie prawa może zatem służyć zarówno inkluzji (czyli demarginalizacji), jak i – *a contrario* – ekskluzji (marginalizacji) poszczególnych grup społecznych, czyli stanowić podstawę ich dyskryminowania²⁴.

Objawy dyskryminacji mogą przybrać formę bezpośrednią lub pośrednią.

Dyskryminacja bezpośrednia w rozumieniu prawa wspólnotowego oznacza traktowanie innych osób w tych samych okolicznościach, gdy jakaś norma jest sprzeczna z traktatem, czyli w sytuacji, gdy traktowanie dyskryminowanej osoby odbiega na jej niekorzyść od traktowania innych osób w przeszłości lub od prawdopodobnego²⁵, tzn. osoba traktowana jest mniej przychylnie niż traktuje się lub traktowano by inną osobę w porównywalnej sytuacji wyłącznie z powodu „odmienności” (np. różnica płacowa kobiet i mężczyzn na tym samym stanowisku pracy, jeżeli wydajność ich pracy jest porównywalna).

Dyskryminacja pośrednia to zastosowanie kryteriów dozwolonych przez traktat, które w rezultacie powodują powstanie dyskryminacji, czyli w sytuacji, gdy pozornie obojętny przepis, kryterium lub praktyka powoduje szczególnie niekorzystną sytuację pewnej grupy osób w porównaniu z innymi osobami, chyba, że taki przepis, kryterium lub praktyka są obiektywne i prawnie uzasadnione, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są proporcjonalne i konieczne²⁶, np. brak rozwiązań prawnych dotyczących statusu par jedнопłciowych. Pojęcie dyskryminacji pośredniej w wielu przypadkach stanowi uzasadnienie uprzywilejowania danej grupy.

W definiowaniu dyskryminacji pośredniej niebagatelną rolę odegrał ETS²⁷, który początkowo pojęcie to zastosował wyłącznie w odniesieniu do pracowników migrujących²⁸, a następnie rozciągnął koncepcję „dyskryminacji pośredniej” na zachowania pracodawców wobec kobiet na rynku pracy²⁹, sytuację pra-

²³ Por. J. Falski, *Ewolucja wykładni zasady równości w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego*, „Państwo i Prawo”, 2000, nr 1, s. 56.

²⁴ E. Zielińska, *Sytuacja kobiet w Polsce w świetle zmian legislacyjnych okresu transformacji*, [w:] M. Fuszara (red.), *Kobiety w Polsce na przełomie wieków. Nowy kontrakt płci?*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2002, s. 84.

²⁵ J. Barcik, A. Wentkowska, *Prawo Unii Europejskiej z uwzględnieniem Traktatu z Lizbony*, Wyd. C.H. Beck, Warszawa 2008, s. 284.

²⁶ *Ibidem*, s. 284

²⁷ I. Boruta, *Równość...*, s. 56-57.

²⁸ Szerzej: orzeczenie w sprawie C-152/73 *Sotgiu v. Deutsche Bundespost* [1974] ECR 153.

²⁹ Szerzej: orzeczenie w sprawie C-96/80 *Jenkins v. Kinsgate Ltd.* [1981] ECR 911. oraz C-170/84 *Bilka Kaufhaus v. Weber* [1986] ECR 1607.

cujących w niepełnym wymiarze³⁰, sposoby podwyższania świadczeń socjalnych uzależnionych od obciążeń rodzinnych³¹ (uprzywilejowujące mężczyzn), zakreślanie granicy wiekowej w ofercie pracy, wiązanie płac z wyznacznikami takimi, jak: zmęczenie, wysiłek, uciążliwość fizyczna³², uzależnienie wysokości świadczeń w razie niezdolności do pracy od dochodów współmałżonka³³.

Zakaz dyskryminacji w prawie pierwotnym WE

Współczesny system ochrony praw człowieka w Europie jest efektem dyfuzji kilku przenikających się mechanizmów³⁴. Za najstarszy (a zarazem najbardziej wyspecjalizowany) uchodzi tzw. system strasburski – wypracowany przez państwa członkowskie Rady Europy, opierający się na (podpisanej 4 listopada 1950 r. w Rzymie) Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności³⁵. Część państw członkowskich Rady Europy postanowiła jednak zacieśnić współpracę gospodarczą, czego efektem było utworzenie innych organizacji regionalnych.

Równość rozumiana jako podstawowe prawo człowieka nie została pierwszoplanowo ujęta w traktatach założycielskich Wspólnot Europejskich³⁶, albowiem ich pierwotnym celem było zainicjowanie integracji gospodarczej państw, które powołały Wspólnoty³⁷. Jak słusznie zauważa M.A. Nowicki, wśród przywódców państw założycielskich panowało przekonanie, że problematyką społeczną zajmie się wspomniana Rada Europy³⁸. Również działający w ramach Wspólnot Europejski Trybunał Sprawiedliwości przyznał, że tworząc normy dotyczące praw podstawowych, należy dyskontować z tradycji konstytucyjnych państw członkowskich oraz dokumentów międzynarodowych, których te państwa są stronami³⁹. Zatem orzeczenie ETS dało podstawę do włączenia norm pochodzących z Konwencji do prawa wspólnotowego.

³⁰ Szerzej: orzeczenie w sprawie C-171/88 *Rinner-Kuhn v. FWW GmbH* [1989] ECR 2743, C-102/88 *Ruzius-Wilbrink* [1989] ECR 4311, C-33/89 *Kowalska v. Hamburg* [1990] ECR 2591, C-184/89 *Nimz v. Hamburg* [1991] ECR 297.

³¹ Szerzej: C-30/85 *Teuling* [1987] ECR 2497.

³² Szerzej: C-237/85 *Rummler* [1986] ECR 2101.

³³ Szerzej: C-102/88 *Ruzius-Wilbrink* [1989] ECR 4311.

³⁴ K. Machowicz, *Ochrona praw człowieka w Rzeczypospolitej Polskiej na tle standardów europejskich*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2008, s. 15.

³⁵ Nazywanej skróto Europejską Konwencją Praw Człowieka.

³⁶ Traktat o Europejskiej Wspólnocie Węgla i Stali (1951), Traktat o Europejskiej Wspólnocie Energii Atomowej (1957) oraz Traktat o Europejskiej Wspólnocie Gospodarczej (1957).

³⁷ I. Malinowska, *Prawa człowieka w Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Sejmowe, Warszawa 2005, s. 33.

³⁸ M.A. Nowicki, *Opinia dla Komisji Spraw Zagranicznych i Integracji Europejskiej Senatu Rzeczypospolitej Polskiej na temat Karty Praw Podstawowych UE*, www.hfhrpol.waw.pl/index-pliki/karta/OpiniaMAN.htm.

³⁹ Por. C. Mik, *Koncepcja normatywna prawa europejskiego praw człowieka*, Wyd. Comer, Toruń 1994, s. 118.

Jednak z treści traktatów założycielskich można było „wywieść”⁴⁰ pewne prawa przysługujące jednostce, tj. zasadę równości wobec prawa Wspólnoty czy właśnie zakaz dyskryminacji.

Począwszy od art. 12 TWE⁴¹, „...zakazana jest wszelka dyskryminacja ze względu na przynależność państwową”, co daje gwarancję równego traktowania niezależnie od posiadanego obywatelstwa. Kolejno art. 13 upoważnia Radę (w ramach wyraźnie określonej procedury) do podjęcia środków niezbędnych w celu zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną⁴². Warto również zwrócić uwagę na przepisy z zakresu „polityk wspólnotowych”, a konkretniej ustanawiające zasady swobodnego przepływu osób, w których to zasadach odnaleźć można gwarancje równego traktowania bez względu na przynależność państwową między pracownikami państw członkowskich w zakresie zatrudnienia, wynagrodzenia i innych warunków pracy (art. 39)⁴³.

Traktat wprowadza ponadto wolność przedsiębiorczości, obejmującą podjęcie działalności zarobkowej i jej wykonywanie, jak również tworzenie i zarządzanie przedsiębiorstwami na takich samych warunkach, jakie asygnowano obywatelom danego państwa. Ustanawia też swobodę świadczenia usług, wedle której usługodawca może dla spełnienia świadczenia wykonywać tymczasowo działalność w kraju, gdzie świadczenie jest spełniane, na warunkach przyznanych obywatelom⁴⁴.

Jednak fundamentem wspólnotowych regulacji z zakresu równouprawnienia kobiet i mężczyzn stał się artykuł 119 (obecnie art. 141) traktatu ustanawiającego Europejską Wspólnotę Gospodarczą⁴⁵, wprowadzający zasadę jednakowego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za jednakową pracę. Jakie jednak cele przyświecały prawodawcy formułującemu tę niezwykle istotną, lecz zarazem bardzo wąską regulację? Czy rzeczywiście wynikały one z obaw o sytuację kobiet na rynku pracy? Jak wskazuje Eleonora Zielińska⁴⁶, były one bardziej wynikiem zaniepokojenia zjawiskiem nieuczciwej konkurencji niż przekonaniem o gorszej pozycji kobiet na rynku pracy. Początkowe zainteresowanie Wspólnot równością kobiet i mężczyzn ograniczało się bowiem do eliminacji nieuczciwej konkurencji w polityce płacowej polegającej na obniżaniu kosztów produkcji poprzez zatrudnianie niżej wynagradzanych kobiet. Gwoli odstąpienia od stosowania tego rodzaju dumpingu przez pracodawców, postanowiono zawrzeć w prawie wspólnotowym zasadę równego wynagradzania kobiet i mężczyzn.

⁴⁰ Pojęcie to (używane przez wielu autorów) oznacza wyinterpretowanie niektórych praw człowieka z treści aktów.

⁴¹ Źródło: Wersja skonsolidowana Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, Dziennik Urzędowy UE, C 321 E/37, 29.12.2006.

⁴² Ibidem.

⁴³ Ibidem.

⁴⁴ I. Malinowska, *Prawa człowieka...*s. 52.

⁴⁵ Jeden z tzw. traktatów rzymskich, podpisany 25 marca 1957 r. w Rzymie.

⁴⁶ Szerzej na ten temat: E. Zielińska, *Przeciwdziałanie barierom awansu kobiet w prawie Unii Europejskiej*, [w:] *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet. Monografia zjawiska*, A. Titkow (red.), Warszawa 2003.

Jednak z upływem czasu spojrzenie na kwestię równości kobiet i mężczyzn w Wspólnotach Europejskich uległo istotnej reorientacji, co zaowocowało dążeniem do wyrównywania szans i rzeczywistego jednakowego traktowania zatrudnionych osób bez względu na płeć⁴⁷. Ale zanim to nastąpiło...

Właściwie na próżno szukać równoległych gwarancji równości, aż do roku 1992 – kiedy to podpisano Traktat o Unii Europejskiej⁴⁸. Wskazać można jedynie ogólny zapis preambuły Jednolitego Aktu Europejskiego, zakładający popieranie przez państwa członkowskie demokracji i – co się z tym wiąże – również wolności, równości i sprawiedliwości społecznej. Był on jednak przede wszystkim nawiązaniem do dokumentów, tj. Karty Narodów Zjednoczonych, Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności czy Europejskiej Karty Społecznej. Dopiero przywołany powyżej Traktat z Maastricht rozszerzył istotnie wspólnotowy wątek praw kobiet. Począwszy od preambuły, w której to zawarto liczne potwierdzenia przywiązania do zasad wolności, demokracji, poszanowania praw człowieka i podstawowych wolności, a także państwa prawnego poprzez artykuł F, w którym mowa o przestrzeganiu przez UE praw podstawowych wynikających z Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności oraz tradycji konstytucyjnych wspólnych dla państw członkowskich, traktowanych jako ogólne zasady prawa wspólnotowego do umacniania demokracji i praw człowieka w kontekście polityki współpracy na rzecz rozwoju (art. 130u), a także wspólnej polityki zagranicznej i bezpieczeństwa (art. J.1.). Przytoczone regulacje stanowiły także punkt wyjścia dla zapisów skoncentrowanych na prawach kobiet. Wraz z TUE przyjęto bowiem Porozumienie w sprawie polityki społecznej zawartej pomiędzy państwami członkowskimi Wspólnoty Europejskiej z wyłączeniem Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej. Porozumienie to określało cele zarówno Wspólnoty, jak i państw członkowskich, które miały dążyć do wspierania zatrudnienia, poprawy warunków życia i pracy, odpowiedniej ochrony socjalnej, dialogu społecznego, rozwoju zasobów ludzkich (umożliwiającego trwale wysoki poziom zatrudnienia) oraz przeciwdziałania zjawisku wykluczenia społecznego (które niewątpliwie jest udziałem kobiet). Urzeczywistnieniu powyższych celów służyć miała działalność „wspierająca” i „uzupełniająca” Wspólnoty wobec państw członkowskich, które dzięki rozszerzeniu zapisów z art. 119 traktatu rzymskiego (art. 6 porozumienia) uzyskały możliwość stosowania lub podejmowania kroków zapewniających szczególne korzyści dla kobiet⁴⁹. Zdaniem Anne-Sophie Divanon właśnie ten artykuł stanowi podstawę prawną pozytywnej dyskryminacji kobiet⁵⁰, choć nawet to bezpośrednie ujęcie ich praw wciąż

⁴⁷ E. Zielińska, *Polityka równego traktowania kobiet i mężczyzn – podstawy prawne*, Przewodnik dobrych praktyk. Firma równych szans, Warszawa 2007.

⁴⁸ Traktat o Unii Europejskiej (TUE), podpisany 7 lutego 1992 r., tzw. Traktat z Maastricht.

⁴⁹ L. Wawrowski, *Polityka równych szans. Instytucjonalne mechanizmy zwiększania partycypacji kobiet w strukturach politycznych na przykładzie państw Unii Europejskiej*, Wyd. Adam Marszałek, Toruń 2007, s. 229-231.

⁵⁰ A.S. Divanon, *Treaties and Conventions on Women's Right*, Woman's Right Series FEMM 108 EN, Directorate General for Research, European Parliament 1999, http://www4.europarl.eu.int/studies/internet/workingpapers/femm/pdf/108_en.pdf.

ograniczone było wyłącznie do kwestii zatrudnienia. Kamieniem milowym stał się bowiem zawarty w 1997 roku traktat amsterdamski⁵¹.

Zmiany, które wprowadził, dotyczyły przede wszystkim TWE. Do zadań Wspólnoty zaliczono popieranie równości kobiet i mężczyzn (art. 2), natomiast by urzeczywistnić postulowane założenie prowadzone miały być określone działania (art. 3). Traktat amsterdamski nakreślił także kwestię równości płci w ujęciu *largo* (nie jako cel i wartość autonomiczną, lecz działania Wspólnoty zmierzające do zniesienia nierówności oraz umacniania równości kobiet i mężczyzn we wszystkich obszarach działań (art. 3). Strategię tę nazwano *gender mainstreaming*⁵², a oznacza ona włączenie kwestii kobiecej do wszelkich prowadzonych działań. Dzięki zapisom TA organy wspólnotowe uzyskały także możliwość zwalczania wszelkiej dyskryminacji, w tym także ze względu na płeć (art. 13), co postrzegać można jako wyraźne przyzwolenie na działalność ukierunkowaną na zwiększanie partycypacji kobiet w strukturach politycznych. Podobnie art. 137 – do obszarów, w których Wspólnota wspomaga i dopełnia działania państw członkowskich dodano równość kobiet i mężczyzn w odniesieniu do ich szans na rynku pracy⁵³.

Eleonora Zielińska stwierdza: „Znaczenia zmian wprowadzonych do TWE na podstawie traktatu amsterdamskiego nie sposób przecenić. W obowiązujących przepisach jest mowa o „promocji” równości kobiet i mężczyzn, co nie jest równoznaczne jedynie z uznaniem, deklaracją czy proklamacją takiej równości. Omawiany przepis TWE obliuguje państwa do podejmowania działań pozytywnych na rzecz osiągnięcia takiej równości i to nie tylko do działań defensywnych w postaci ochrony przed dyskryminacją z powodu płci, lecz również działań ofensywnych, ułatwiających osiągnięcie rzeczywistej równości, wspierających wszelką politykę zmierzającą do tego celu. Ponadto przepis ten podnosi zadanie promocji równości kobiet i mężczyzn do rangi jednego z celów Wspólnoty, dając tym samym sygnał, że osiągnięcie takiej równości należy do zadań priorytetowych Unii. Co więcej, przepis ten nie odnosi tego celu jedynie do sfery zatrudnienia. Wprost przeciwnie, jego umieszczenie w części ogólnej TWE oznacza, że promocja równości kobiet i mężczyzn musi stanowić cel działań państw członkowskich we wszystkich obszarach zainteresowania Wspólnot. Ponadto art. 13 stanowi upoważnienie do podejmowania przez Radę aktów prawnych mających na celu eliminację dyskryminacji z wszelkich powodów,

⁵¹ Traktat zmieniający Traktat o Unii Europejskiej, traktaty ustanawiające Wspólnoty Europejskie oraz niektóre związane z nimi akty.

⁵² *Gender mainstreaming* (pojęcie odnoszące się do płci społeczno-kulturowej) oznacza włączenie polityki płci do działań z zakresu polityki, ekonomii itp. W praktyce oznacza ocenę prawa, działań i programów pod kątem ich wpływu na pozycję kobiet i mężczyzn. Jedną z wytycznych Unii Europejskiej. Angielskie określenie ukształtowało się w 1995 roku na czwartej konferencji Narodów Zjednoczonych w Pekinie. Pojęcie zostało spopularyzowane w 1997 roku, po tym jak w Amsterdamie uznano je za jeden z oficjalnych celów polityki Unii Europejskiej. *Gender mainstreaming* nie jest jednoznaczne z polityką prokobiecą. Obie płcie są tu w równym stopniu włączane w myślenie koncepcyjne. Myślenie w kategoriach *gender mainstreaming* nie jest ograniczone do jakiegś określonej opcji politycznej. Krytykowane jest przez przeciwników równouprawnienia oraz niektóre nurty feminizmu. Źródło: http://pl.wikipedia.org/wiki/Gender_mainstreaming.

⁵³ Ł. Wawrowski, *Polityka...*, s. 231-232.

włączając płęć, również w innych obszarach zainteresowania UE niż zatrudnienie i zabezpieczenie społeczne. Istotne jest także wskazanie, że eliminacja nierówności i promocja równości kobiet i mężczyzn ma się odbywać zgodnie z przyjętym harmonogramem, co oznacza świadomość tego, że jest to proces, być może długi, i dlatego też odpowiednio do posiadanych środków należy go właściwie zaplanować⁵⁴.

Regulacje z zakresu równouprawnienia zawarte w traktacie amsterdamskim bez wątpienia uznać można za istotne. Pozwalały one domniemywać, iż kolejna rewizja traktatów przyniesie ich rozszerzenie. Tak się jednak nie stało. Podpisany w 2000 r. traktat nicejski nie wniósł w rzeczonyj kwestii wiele nowego. Wziąwszy pod uwagę zmiany w TUE, art. 6, zgodnie z którym Unia opiera się na zasadach wolności, demokracji, poszanowania praw człowieka i podstawowych wolności oraz państwa prawnego, które są wspólne dla państw członkowskich, rozbudowany został o paragraf, na mocy którego Unia zapewnia sobie środki niezbędne do osiągnięcia swych celów i prowadzenia swych polityk. Modyfikacja ta powinna być postrzegana jako instrument nacisku wobec faktycznej realizacji zasad, również w kontekście praw kobiet. W zakresie zmian TWE pojawił się artykuł 181a, mówiący o prowadzeniu przez Wspólnotę w zakresie swoich kompetencji współpracy gospodarczej, finansowej i technicznej z państwami trzecimi, natomiast jej polityka w tej dziedzinie przyczyniać się powinna do osiągnięcia ogólnego celu rozwoju i wzmocnienia demokracji i zasady państwa prawnego. Ponadto WE dążyć ma do osiągnięcia celu poszanowania praw człowieka i podstawowych wolności, co stanowi pośrednie odwołanie do udziału kobiet w życiu społecznym⁵⁵.

Zakaz dyskryminacji w aktach formalnie nieegzekwowalnych – regulacje Karty Praw Podstawowych UE, Traktatu ustanawiającego Konstytucję dla Europy oraz Traktatu z Lizbony

Szczyt nicejski⁵⁶ (prócz rewizji TWE oraz TUE w postaci traktatu nicejskiego) zaprocentował fundamentalną z punktu widzenia praw człowieka regulacją w postaci Karty Praw Podstawowych UE, która uchodzić może za zwieńczenie, a zarazem potwierdzenie dotychczasowych praw zawartych we wcześniejszych dokumentach. Wedle jej postanowień wszyscy ludzie są równi wobec prawa (art. 20) i zakazana jest dyskryminacja ze względu na płęć (art. 21.1). KPP obliuguje ponadto do zapewnienia równości kobiet i mężczyzn „we wszystkich dziedzinach” (bez wyliczania poszczególnych obszarów). Zauważyć jednak należy, iż zasada równości nie stanowi tu przeszkody w utrzymywaniu lub przyjmo-

⁵⁴ E. Zielińska, *Przeciwdziałanie barierom...*, s. 335-336.

⁵⁵ L. Wawrowski, *Polityka...*, s. 233.

⁵⁶ Odbywający się w dn. 6-8 grudnia 2000 r.

waniu środków zapewniających specyficzne korzyści dla płci niedostatecznie reprezentowanej (art. 23)⁵⁷.

Andrzej Jackiewicz stwierdza: „Karta w art. 23 zd. 1 wyznacza zadania instytucjom unijnym, stwierdza bowiem, iż »należy zapewnić równość mężczyzn i kobiet we wszystkich dziedzinach, łącznie z zatrudnieniem, wykonywaniem pracy i wynagrodzeniem«. Regulacja taka wyznacza obowiązek zarówno w sferze stanowienia prawa (odpowiednie regulacje prawne), jak i w sferze jego stosowania (odpowiednia interpretacja tekstów prawnych). Jednocześnie twórcy karty posługują się najszerszą z możliwych konstrukcją zakresu, w jakim równouprawnienie płci ma swe miejsce, stwierdzając, iż dotyczy to wszystkich dziedzin życia, zwłaszcza w odniesieniu do stosunków pracy”⁵⁸. Co pozwala wnioskować, iż unijna perspektywa wciąż zorientowana jest na sferę zatrudnienia. Jak pisze dalej Jackiewicz, „W art. 23 zd. 2 Karta zawiera klauzulę umożliwiającą utrzymywanie bądź przyjmowanie »środków zapewniających określone korzyści dla płci niedostatecznie reprezentowanej«. Jest to wyraźne nawiązanie do art. 141.4 TWE, co w świetle art. 52.2 karty nie oznacza, że omawiane prawo zmienia znaczenie tego przepisu (tj. 141.4 TWE). Wyrażono tutaj możliwość dyskryminacji pozytywnej, czyli zróżnicowania statusu prawnego polegającego na stworzeniu określonych zabezpieczeń gwarantujących faktyczną równość”⁵⁹.

W latach 2001 – 2004 w ramach UE miał miejsce tzw. proces postniewski, w trakcie którego toczyła się debata nad przyszłością Unii. Efektem prac Konwentu Europejskiego⁶⁰ było przyjęcie 10.07.2003 r. projektu traktatu ustanawiającego Konstytucję dla Europy, którego uroczysta ceremonia podpisania przez szefów państw i rządów 25 ówczesnych państw członkowskich UE odbyła się w Rzymie 24.10.2004 r.⁶¹

Dokument ten wskazywał, iż Unia zbudowana jest na wartościach poszanowania ludzkiej godności, wolności, demokracji, równości, państwa prawnego i poszanowania praw człowieka, a wartości te są wspólne państwom członkowskim w społeczeństwie opartym na pluralizmie, tolerancji, sprawiedliwości, solidarności i niedyskryminacji (art. 2). Podobnie jak wcześniejsze dokumenty UE projekt konstytucji do zasad ogólnych prawa Unii zaliczał prawa podstawowe zagwarantowane w EKPCz (art. 7)⁶². Zgodnie z tym samym artykułem do praw podstawowych zostały zaliczone te prawa, wolności i zasady, które określone zostały uprzednio w Karcie Praw Podstawowych. Sama zaś Karta stała się częścią traktatu.

⁵⁷ Ł. Wawrowski, *Polityka...*, s. 234.

⁵⁸ A. Jackiewicz, *Problematyka praw człowieka w świetle Karty Praw Podstawowych w aspekcie integracji Polski z Unią Europejską*, „*Studia Europejskie*” 2003, nr 2 (26), s. 63.

⁵⁹ *Ibidem*, s. 64.

⁶⁰ Organ powołany Deklaracją z Laeken (grudzień 2001 r.), składający się z 15 przedstawicieli szefów państw i rządów (z każdego kraju członkowskiego UE po jednym przedstawicielu), 30 przedstawicieli parlamentów narodowych (po 2 z każdego państwa), 16 przedstawicieli PE i 2 przedstawicieli KE.

⁶¹ J. Barcik, A. Wentkowska, *Prawo...*, s. 25-26.

⁶² Na mocy tego samego artykułu Unia postulowała przystąpienie do systemu strasburskiego.

Ponadto konstytucja zakładała, iż Unia zmierzać będzie do zniesienia nierówności oraz wspierania równości mężczyzn i kobiet (art. III-2), zwalczając wszelką dyskryminację, w tym również ze względu na płeć (art. III-3), wpierać i uzupełniać działania państw członkowskich w dziedzinie równości mężczyzn i kobiet w odniesieniu do ich szans na rynku pracy etc. Analiza proponowanych zapisów konstytucyjnych raz jeszcze zaakcentowała nacisk położony na kwestie równości płci w sferze zatrudnienia, choć na uwagę zasługują również regulacje dotyczące ogólnie rozumianych praw człowieka, równości płci i zakazu dyskryminacji. Zaproponowane rozwiązania nie tylko miały stanowić gwarancję równości płci i zakazu dyskryminacji, lecz wskazywały również na konieczność podjęcia działań w celu eliminowania istniejących nierówności⁶³.

Pierwotnie planowano, że traktat wejdzie w życie z dniem 1.11.2006 r., konieczna jednak była jego ratyfikacja przez wszystkie państwa członkowskie UE. Nieoczekiwane trudności wystąpiły podczas referendów we Francji (29.05.2005) i Holandii (1.06.2005), co w efekcie udaremniło proces ratyfikacyjny⁶⁴. Konieczność opracowania nowego traktatu, reformującego dotychczasowe TUE i TWE, była jednak faktem⁶⁵.

Dzięki efektywnej prezydencji niemieckiej (pierwsze półrocze 2007 r.), a zwłaszcza wielkiej orędowniczej reformy – kanclerz A. Merkel, stojącej w „ślepej uliczce” Unii zaproponowano przyjęcie traktatu reformującego, który nie zastępowałby TUE i TWE, a jedynie uzupełniałby te umowy o postanowienia Traktatu Konstytucyjnego. Podpisanie traktatu zmieniającego Traktat o Unii Europejskiej i Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską⁶⁶ nastąpiło 13.12.2007 r. w Lizbonie (stąd nazywany jest Traktatem z Lizbony), natomiast jego wejście w życie planowano na 1.01.2009 r., co (na skutek negatywnego referendum w Irlandii) jednak nie nastąpiło.

Wziąwszy pod uwagę formę umowy, traktatowi reformującemu zarzucić można brak przejrzystości strukturalnej. Traktat z Lizbony opiera się w dużej mierze na Traktacie Konstytucyjnym (często poszczególne regulacje zostały wręcz inkorporowane do TUE oraz TFUE⁶⁷ w identycznym brzmieniu lub z naniesieniem nieznacznych poprawek)⁶⁸.

Traktat lizboński składa się z 7 artykułów oraz dołączonych do niego protokołów, wśród których na szczególną uwagę (mając na względzie cel niniejszej publikacji) zasługują: Protokół dot. art. ust. 2 TUE w sprawie przystąpienia Unii do Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych

⁶³ Ł. Wawrowski, *Polityka...*, s. 235-236.

⁶⁴ Ostatecznie 18 państw członkowskich Unii wyraziło zgodę na związanie się TK, natomiast Rumunia i Bułgaria przystąpiły na akcesję do UE zreformowanej jego postanowieniami.

⁶⁵ J. Barcik, A. Wentkowska, *Prawo...*, s. 27-28.

⁶⁶ Dz. Urz. UE 2007 C 306/1.

⁶⁷ Nazwa TWE zostanie zmieniona na *Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej*.

⁶⁸ „Zmieniono etykietę, ale nie substancję traktatu konstytucyjnego”, szerzej: K. Miszczak, *Traktat reformujący UE – proponowane zmiany w dziedzinie Wspólnej Polityki Zagranicznej i Bezpieczeństwa UE*, [w:] J. Barcz (red.), *Traktat reformujący Unię Europejską. Mandat konferencji międzyrządowej – analiza prawno-polityczna. Wnioski dla Polski*, Warszawa 2007, s. 88.

Wolności oraz Protokołów w sprawie stosowania Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej do Polski i Zjednoczonego Królestwa⁶⁹.

Współlistnienie EKPCz oraz KPP można rozpatrywać w kategoriach pozytywnego czynnika, dzięki któremu na jakości i skuteczności zyska ochrona praw podstawowych. Przypuszcza się, iż pojawienie się Karty, poprzez uzupełnienie dotychczasowej ochrony prawa człowieka, zintensyfikuje realizowanie przez państwa członkowskie zobowiązań wynikających z Europejskiej Konwencji Praw Człowieka⁷⁰.

Zakaz dyskryminacji w prawie wtórnym WE

Najważniejszymi i najczęściej używanymi instrumentami prawnymi w dziedzinie wspólnotowego prawa antydyskryminacyjnego były i są dyrektywy. Mimo iż podpisany w 1957 r. Traktat o EWG sygnalizował wyraźnie nakaz równego traktowania sensu *largo*, rozwinięcie tych zapisów w postaci prawa wtórnego znaleźć można dopiero w latach 70-ych i kolejnych. Na uwagę zasługuje jednak fakt, iż prawodawstwo wspólnotowe w początkowym stadium kształtowania nakazu równego traktowania wydawało się regulować te kwestie odrotnie niż nakazywałaby logika – mianowicie od szczegółu do ogółu.

Dyrektywa Rady 75/117/EWG⁷¹ w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich dotyczących stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet była pierwszym (a zarazem bardzo wąskim) uszczegółowieniem przytaczanych wcześniej przepisów traktatowych. Zdefiniowano w niej pojęcie równego wynagradzania jako usunięcie wszelkiego rodzaju dyskryminacji ze względu na płeć w odniesieniu do wszystkich składników i warunków wynagrodzenia za tę samą pracę bądź pracę, której przypisuje się taką samą wartość. Regulacje te zobligowały również państwa członkowskie do wprowadzenia w swoich porządkach prawnych procedur umożliwiających dochodzenie praw przez osoby uważające się za pokrzywdzone z uwagi na fakt niezastosowania wobec nich zasady równego wynagradzania. Co więcej, dyrektywa ta gwarantowała ochronę przed zwolnieniami właśnie tym pracownikom, którzy zdecydowaliby się podjąć kroki prawne ku urzeczywistnieniu zasady równego wynagradzania⁷².

Kolejnym krokiem ku równości (tym razem pojmowanej nieco szerzej) była Dyrektywa Rady 76/207/EWG⁷³ wprowadzająca w państwach członkowskich obowiązek równego traktowania także w dostępie do zatrudnienia, awansu i kształcenia zawodowego oraz warunków pracy. Zastosowane w niej pojęcie „równego traktowania” oznaczać miało zakaz dyskryminacji ze względu na

⁶⁹ E. Skibińska, *Wprowadzenie*, [w:] *Prawo Unii Europejskiej – teksty jednolite*, Wyd. C.H. Beck, Warszawa 2008, s. XLII.

⁷⁰ J. Barcik, A. Wentkowska, *Prawo...*, s. 251.

⁷¹ Official Journal L 45, 19.2.1975.

⁷² K. Kędziora, K. Śmiszek, *Dyskryminacja...*, s. 20.

⁷³ Official Journal L 039, 14.2.1976.

płeć (zarówno bezpośredniej, jak i pośredniej), przede wszystkim przez odniesienie się do stanu cywilnego lub rodzinnego, co zaś miało być tożsame z równością w zakresie warunków (również kryteriów selekcji), dostępem do wszystkich prac lub stanowisk (niezależnie od sektora czy gałęzi działalności) i do wszystkich poziomów hierarchii zawodowej. Wykładnia przepisów rzeczony dyrektywy wskazuje jednak na możliwość niestosowania zasady równego traktowania w ściśle określonych przypadkach, tj. zawody, dla których płeć pracownika ma znaczenie kluczowe lub w związku z tzw. „akcjami pozytywnymi” umożliwiającymi państwu członkowskiemu działania z pozoru dyskryminujące, w rzeczywistości będące jednak wyrazem prewencji wobec nierównego traktowania którejś z płci.

Niemniej jednak regulacje dyrektywy rozszerzają zakaz dyskryminacji na takie kwestie związane z zatrudnieniem, jak: dostęp do wszystkich typów i poziomów poradnictwa zawodowego, kształcenia zawodowego (także zaawansowanego), przekwalifikowania zawodowego, jak również warunki pracy (w tym warunki wypowiedzenia). Ponadto potencjalna ofiara dyskryminacji nie powinna już obawiać się tzw. działań odwetowych ze strony pracodawcy, sama zaś ma mieć możliwość dochodzenia naruszonych praw dzięki procedurom sądowym wprowadzonym przez ustawodawstwo krajowe. Dyrektywa 76/207/EWG zobowiązuje także państwa członkowskie do wdrożenia do wewnętrznych porządków prawnych przepisów zapewniających pracownikom dostęp do informacji o obligatoryjnych regulacjach w związku z jej wejściem w życie⁷⁴.

W 1986 r. zasadę równego traktowania rozciągnięto na sferę samozatrudnienia. Dyrektywa Rady 86/613/EWG⁷⁵ nałożyła bowiem na państwa członkowskie obowiązek objęcia zasadą niedyskryminacji wszystkie osoby prowadzące na warunkach określonych przez prawo krajowe działalność na własny rachunek, w tym rolników i osoby wykonujące wolne zawody, jak również ich małżonków niebędących pracownikami ani współnikami, którzy w trwały sposób uczestniczą (na warunkach określonych w prawie krajowym) w działalności osoby pracującej na własny rachunek, wykonując takie same zadania, bądź zadania o charakterze wspomagającym. W dokumencie tym przyjęto zatem zasadę równego traktowania, rozumianą jako brak jakiegokolwiek dyskryminacji ze względu na płeć (tak bezpośredniej, jak i pośredniej), szczególnie przez odniesienie się do stanu cywilnego bądź rodzinnego⁷⁶.

Tak jak zapisy przytoczonych dyrektyw odwoływały się do kryterium płci w ujęciu równościowym, tak Dyrektywa Rady 92/85/EWG jest ewidentnie regulacją ochronną. Jej przepisy koncentrują się bowiem na środkach służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią. Dyrektywa definiuje powyższe pojęcia⁷⁷, zobowiązuje pracodawcę do podjęcia

⁷⁴ K. Kędziora, K. Śmiszek, *Dyskryminacja...*, s. 20-21.

⁷⁵ Official Journal L 359, 19.12.1986.

⁷⁶ K. Kędziora, K. Śmiszek, *Dyskryminacja...*, s. 22.

⁷⁷ „pracownica w ciąży” – pracownica w ciąży, która poinformuje o swym stanie swego pracodawcę, zgodnie z ustawodawstwem krajowym i/lub praktyką krajową;

niezbędnych środków zapewniających czasowe dostosowanie warunków pracy i/lub czasu pracy danej pracownicy, aby uniknąć narażenia jej na ryzyko związane z wykonywaniem danej pracy lub (gdy nie jest to możliwe) przeniesienie pracownicy do innej pracy. Ponadto znalazły się tu regulacje dotyczące minimalnego wymiaru urlopu macierzyńskiego (14 tygodni), zakazu pracy nocnej dla kobiet w ciąży i przez okres następujący po urodzeniu dziecka, zwolnień na badania prenatalne w czasie godzin pracy, czy też zakazu zwolnień z pracy w czasie ciąży i podczas urlopu macierzyńskiego⁷⁸.

Pewnego rodzaju novum okazała się również regulacja 1997 r. odnosząca się do przeniesienia ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć, a mowa tu o Dyrektywie Rady 97/80/WE⁷⁹ obligującej państwa członkowskie do wprowadzenia w swoich systemach prawnych instrumentów umożliwiających skuteczne dochodzenie praw osobom, które stały się podmiotami nierównego traktowania ze względu na płeć. W dyrektywie zdefiniowano pojęcie dyskryminacji pośredniej⁸⁰, przede wszystkim jednak odwrócono ciężar dowodu w sprawach o dyskryminację, co oznacza, iż zadaniem strony pozwanej będzie udowodnienie, że zasada równości traktowania nie została naruszona⁸¹.

Dopiero w ostatnim dwudziestolecu zauważalne stały się jednak działania Unii na rzecz walki z dyskryminacją rasową, etniczną, spowodowaną wiekiem, religią, niepełnosprawnością czy orientacją seksualną.

Zakaz dyskryminacji sensu *largo* (bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne) odnalezć można natomiast w Dyrektywie Rady 2000/43/WE⁸², której zakres podmiotowy wychodzi daleko poza sferę stosunków pracy, obejmując niezwiązane z nimi obszary, tj. uprawianie zawodu, włączając również kryteria selekcji i warunków rekrutacji, niezależnie od rodzajów działalności i na wszystkich szczeblach hierarchii zawodowej (również w odniesieniu do awansu zawodowego); dostęp do wszystkich rodzajów i szczebli poradnictwa zawodowego, szkoleń zawodowych, doskonalenia i przekwalifikowania pracowników (łącznie ze zdobywaniem praktycznych doświadczeń); warunki zatrudnienia i pracy (łącznie z warunkami zatrudniania i wynagradzania); wstępowanie i działania w organizacjach pracowników lub pracodawców lub jakiegokolwiek organizacji, której członkowie wykonują określony zawód (łącznie z korzyściami, jakie dają takie organizacje); ochrona społeczna (łącznie z zabezpieczeniem społecznym i opieką zdrowotną); świadczenia społeczne; edukacja; dostęp do dóbr i usług oraz dostarczanie dóbr i usług publicznie dostępnych (łącznie z za-

„pracownica, która niedawno rodziła” – pracownica, która niedawno rodziła w rozumieniu ustawodawstwa krajowego i/lub praktyki krajowej oraz poinformuje o swym stanie pracodawcę, zgodnie z tymże ustawodawstwem i/lub praktyką; „pracownica karmiąca piersią” – pracownica karmiąca piersią w rozumieniu ustawodawstwa krajowego i/lub krajowej praktyki, która poinformuje o swym stanie pracodawcę, zgodnie z tymże ustawodawstwem i/lub praktyką.

⁷⁸ K. Kędziora, K. Śmiszek, *Dyskryminacja...*, s. 22-23.

⁷⁹ Official Journal L 14, 20.1.1998.

⁸⁰ Dyskryminacja pośrednia ma miejsce wtedy, gdy pozornie obojętny przepis, kryterium lub praktyka pogarsza sytuację znacząco większej części przedstawicieli jednej płci.

⁸¹ K. Kędziora, K. Śmiszek, *Dyskryminacja...*, s. 23-24.

⁸² Official Journal L 180, 19.7.2000.

kwaterowaniem). Rzeczona dyrektywa definiuje dyskryminację bezpośrednią, dyskryminację pośrednią, molestowanie, zakazując również zachowań polegających na zmuszaniu kogokolwiek do zachowań dyskryminacyjnych. Podobnie jak w dyrektywie 76/207/EWG zawarte są tu wyjątki, które same w sobie nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania (np. istotne i determinujące wymagania zawodowe, „działania pozytywne”). Środkiem prawnym służącym ochronie ofiary dyskryminacji jest m.in. wprowadzone dyrektywą 97/80/WE przeniesienie ciężaru dowodu na sprawcę, zabezpieczenie przed „działaniami odwetowymi” sprawcy czy umożliwienie NGO’s⁸³ aktywnego uczestnictwa w postępowaniu o naruszenie zasady niedyskryminacji. Państwa członkowskie są również zobowiązane do ustanowienia organu/organów, zadaniem których będzie wspieranie równego traktowania wszystkich osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, głównie poprzez zapewnienie im pomocy we wnoszeniu skarg, prowadzenie niezależnych badań nad zjawiskiem dyskryminacji oraz publikowanie sprawozdań i wydawanie zaleceń nt. wszystkich problemów związanych właśnie z dyskryminacją na gruncie rasy i pochodzenia etnicznego⁸⁴.

Wspólnotowy prawodawca konsekwentnie dążył do urzeczywistnienia zasady równego traktowania w zatrudnieniu i walki z dyskryminacją również z powodu religii lub przekonań, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej, czego wyrazem stała się Dyrektywa Rady 2000/78/WE⁸⁵. Tu również znaleźć można definicje dyskryminacji bezpośredniej, pośredniej oraz molestowania, jak również zakaz zachowań zachęcających innych do dyskryminacji. Zakaz nierównego traktowania wprowadzony dyrektywą z 2000 r. dotyczy: warunków dostępu do zatrudnienia lub pracy na własny rachunek (w tym również kryteriów selekcji i warunków rekrutacji, niezależnie od dziedziny działalności i na wszystkich szczeblach hierarchii zawodowej, również w odniesieniu do awansu zawodowego); dostępu do wszystkich rodzajów i szczebli poradnictwa zawodowego, kształcenia zawodowego, doskonalenia i przekwalifikowania zawodowego (łącznie ze zdobywaniem praktycznych doświadczeń); warunków zatrudnienia i pracy (łącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania); wstępowania i działania w organizacjach pracowników lub pracodawców bądź jakiegokolwiek organizacji, której członkowie wykonują określony zawód (łącznie z korzyściami, jakie dają tego typu organizacje). Wyjątkami (sytuacjami, które nie będą traktowane jako naruszenie zasady równego traktowania) będą natomiast: odmienne traktowanie ze względu na cechy prawnie chronione (religia lub przekonania, wiek, niepełnosprawność, orientacja seksualna) w przypadku, gdy ze względu na rodzaj działalności zawodowej lub warunki jej wykonywania dane cechy są istotnym i determinującym wymogiem zawodowym, jednak pod warunkiem legalności celu i proporcjonalności wymogu. Podobnie w przypadku zatrudnienia w organizacjach kościelnych etc., których etyka opiera się na religii lub przekonaniach. W omawianej dyrektywie znaleźć można również

⁸³ Non-governmental organizations (organizacje pozarządowe).

⁸⁴ K. Kędziora, K. Śmiszek, *Dyskryminacja...*, s. 24-25.

⁸⁵ Official Journal L 303, 2.12.2000.

regulacje dotyczące racjonalnych usprawnień dla niepełnosprawnych⁸⁶, przeliczenia ciężaru dowodu w postępowaniach o dyskryminację oraz zakaz stosowania działań odwetowych⁸⁷.

Celem doprecyzowania dyrektywy 76/207/EWG, jak również rozwinięcia niektórych zagadnień czy wreszcie wskazania nowych rozwiązań w 2002 r. uchwalono Dyrektywę PE i Rady 2002/73/WE⁸⁸. Ponownie pojawiają się tu definicje dyskryminacji bezpośredniej, pośredniej oraz molestowania, które uznane zostaje za dyskryminację, *Novum* stanowią natomiast regulacje w postaci tzw. polecenia nakazującego dyskryminację ze względu na płeć. Dyrektywa rozwija przepisy antydyskryminacyjne w odniesieniu do procedur dochodzenia roszczeń i odszkodowań, powtarza zapis o obowiązku utworzenia przez Państwa Członkowskie organu bądź organów ds. promowania, analizowania, nadzorowania i wspierania równego traktowania wszystkich osób bez względu na płeć, określa wreszcie charakter sankcji, jakie mają być stosowane w przypadku łamania zasady równego traktowania, które mają być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające⁸⁹.

Mając na uwadze uproszczenie, modernizację oraz polepszenie prawa wspólnotowego w zakresie równego traktowania kobiet i mężczyzn, wspólnotowy prawodawca zdecydował się umieścić przepisy różnych dyrektyw dotyczących tego samego zagadnienia w jednym dokumencie prawnym⁹⁰. Tym „fuzyjnym” dokumentem jest Dyrektywa PE i Rady 2006/54/WE, której postanowienia powinny być zostać transponowane do systemów prawnych wszystkich państw członkowskich do 15 sierpnia 2008 r. Tym samym z dniem 15 sierpnia 2009 r. dyrektywa ta deroguje następujące dyrektywy: dyrektywę 75/117/EWG, dyrektywę 76/207/EWG (zmienioną dyrektywą 2002/73/WE), dyrektywę 86/378/EWG (zmienioną dyrektywą 96/97/WE), dyrektywę 97/80/WE (zmienioną dyrektywą 98/52/WE), regulując jednocześnie zasadę równego traktowania w dziedzinie zatrudnienia, a także poruszając kwestię zakazu dyskryminacji ze względu na płeć w zakresie niektórych aspektów życia społecznego⁹¹.

Orzecznictwo

Na równościowy dorobek prawny niebagatelny wpływ ma również orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, wskazujące na konkretnych przykładach sposób właściwej interpretacji rzeczonych przepisów.

Orzecznictwo ETS, kompilując cytowane wcześniej unormowania traktatowe, pozwala zakwalifikować zasadę równości jako jedną z fundamentalnych

⁸⁶ Rozumiane jako obowiązek pracodawcy podjęcia właściwych środków w celu umożliwienia osobie niepełnosprawnej dostępu do pracy, wykonywania jej lub rozwoju zawodowego tudzież kształcenia.

⁸⁷ K. Kędziora, K. Śmiszek, *Dyskryminacja* ..., s. 25-26.

⁸⁸ Official Journal L 269, 5.10.2002.

⁸⁹ K. Kędziora, K. Śmiszek, *Dyskryminacja* ..., s. 26-27.

⁹⁰ L. Mitrus, *Rozwój prawa wspólnotowego w dziedzinie równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu*, PiZS 2007, z. 1.

⁹¹ K. Kędziora, K. Śmiszek, *Dyskryminacja* ..., s. 27-28.

zasad prawa wspólnotowego, której celem jest likwidacja takich sytuacji, w których działania urzędów mogłyby w sposób dyskryminujący dokonywać rozróżnień pomiędzy pewnymi grupami (społecznymi lub zawodowymi). ETS zdefiniował również pojęcie dyskryminacji jako „niepodobne traktowanie w porównywalnych sytuacjach” (w oryginalnym brzmieniu: *dissimilar treatment of comparable situations*), a także „ustalenie niejednakowych wymagań w porównywalnych przypadkach” (*unequal laid down for comparable cases*)⁹².

Wnioski

Analiza dorobku prawnego WE z zakresu regulacji prawa antydyskryminacyjnego pozwala wysnuć wniosek, iż ostatnie kilka lat przyniosło zasadnicze zmiany w odniesieniu do równości postrzeganej jako podstawowe prawo człowieka. Należy jednak pamiętać, iż proces integracyjny od samego początku koncentrował się na wartościach ekonomicznych. Wskutek zjawiska „śnieżnej kuli” określanego również *spill-over effect* w miarę zacieśniania więzów gospodarczych, aspekty socjalne integracji (w tym także przeciwdziałanie dyskryminacji), zyskiwały coraz bardziej precyzyjne i wiążące podstawy prawne, czego dowodzą traktatowe zapisy o równym traktowaniu. Jednak najważniejszymi i najskuteczniejszymi zarazem instrumentami prawnymi w omawianej dziedzinie prawa są dyrektywy, dzięki którym zauważalne stały się działania Unii na rzecz walki z dyskryminacją sensu *largo*. Wspólnotowy ustawodawca ukazał się jako konsekwentny i zaangażowany orędownik równego traktowania, dając tym samym państwom członkowskim „narzędzie” ku urzeczywistnieniu zasady niedyskryminacji. Pozostaje tylko mieć nadzieję, iż w równym stopniu wytrwale będą same państwa, implementując rzeczne regulacje do krajowych porządków prawnych, by następnie móc skutecznie wprowadzać je w czyn.

Summary

Discrimination ban in community law

The term „discrimination” is defined as the treatment or consideration based on class or category rather than individual merit. Discrimination ban means writ of equal treatment of subjects being in the same or similar situation and it is one the fundamental rules of the community law.

The aim of this article is to show the consistency of the community legislator, whose activity led to the evolution of perception of european rule of equity both in primary law (acts yet formally unexecutable) and secondary law (mainly directives.)

The article focuses particularly on the question of gender equity in employment marginally dealing with other aspects of discrimination. Taking into account the rules of transposi-

⁹² J. Barcik, A. Wentkowska, *Prawo...*, s. 285.

*tion and implementation of community law into national legal orders (the principle of direct effect, the principle of the primacy of the community law over the national legal order), the author is trying to analyze *acquis communautaire* within the field of antidiscrimination law forming simultaneously a conclusion that the last several years brought about substantial changes with reference to equity perceived as a basic human right.*

Key words:

discrimination ban, equal rights, antidiscrimination community law

Literatura

Barcik J., Wentkowska A., *Prawo Unii Europejskiej z uwzględnieniem Traktatu z Lizbony*, Wyd. C.H. Beck, Warszawa 2008.

Barcz J. (red.), *Prawo Unii Europejskiej. Zagadnienia systemowe*, Warszawa 2006.

Biernat S., *Źródła prawa Unii Europejskiej*, [w:] J. Barcz (red.), *Prawo Unii Europejskiej. Zagadnienia systemowe*, Warszawa 2006.

Boruta I., *Równość kobiet i mężczyzn w pracy w świetle prawa Wspólnoty Europejskiej – implikacje dla Polski*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1996.

Divanon A.S., *Treaties and Conventions on Women's Right*, Woman's Right Series FEMM 108 EN, Directorate General for Research, European Parliament 1999, http://www4.europarl.eu.int/estudies/internet/workingpapers/femm/pdf/108_en.pdf.

Falski J., *Ewolucja wykładni zasady równości w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego*, „Państwo i Prawo” 2000, nr 1.

Jackiewicz A., *Problematyka praw człowieka w świetle Karty Praw Podstawowych w aspekcie integracji Polski z Unią Europejską*, „Studia Europejskie” 2003, nr 2 (26).

Kamiński I.C., *Wymiar Sprawiedliwości we Wspólnocie Europejskiej. Praktyczny komentarz i przepisy*, Warszawa 2004.

Kenig-Witkowska M.M. (red.), Łazowski A., Ostrihansky R., *Prawo instytucjonalne Unii Europejskiej*, Warszawa 2006.

Kędziora K., Śmiszek K., *Dyskryminacja i mobbing w zatrudnieniu*, Wyd. C.H. Beck, Warszawa 2008.

Machowicz K., *Ochrona praw człowieka w Rzeczypospolitej Polskiej na tle standardów europejskich*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2008.

Malinowska I., *Prawa człowieka w Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Sejmowe, Warszawa 2005.

Mik C., *Europejskie prawo wspólnotowe. Zagadnienia teorii i praktyki*, Warszawa 2000.

Mik C., *Koncepcja normatywna prawa europejskiego praw człowieka*, Wyd. Co-mer, Toruń 1994.

Miszczak K., *Traktat reformujący UE – proponowane zmiany w dziedzinie Wspólnej Polityki Zagranicznej i Bezpieczeństwa UE*, [w:] J. Barcz (red.), *Traktat reformujący Unię Europejską. Mandat konferencji międzyrządowej – analiza prawno-polityczna. Wnioski dla Polski*, Warszawa 2007.

Mitrus L., *Rozwój prawa wspólnotowego w dziedzinie równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu*, PiZS 2007, z. 1.

Nowicki M.A., *Opinia dla Komisji Spraw Zagranicznych i Integracji Europejskiej Senatu Rzeczypospolitej Polskiej na temat Karty Praw Podstawowych UE*, www.hfhrpol.waw.pl/index-pliki/karta/OpiniaMAN.htm.

Sadurski W., *Równość wobec prawa*, PiP 8-9/1978.

Sozański J., *Prawa człowieka w systemach prawnych Wspólnot i UE*, Warszawa – Poznań 2005.

Szczepański M.S., Ślęzak-Tazbir W., *Sen o szpadzie? Dwie dekady polskiej transformacji w perspektywie teoretycznej*, [w:] M. Barański (red.), *Modernizacja polityczna w teorii i praktyce. Transfer nowoczesnych idei, wartości, instytucji i mechanizmów*, Wyd. Śląsk, Katowice 2008.

Skibińska E., *Wprowadzenie*, [w:] *Prawo Unii Europejskiej – teksty jednolite*, Wyd. C.H. Beck, Warszawa 2008.

Wandzel M., *Równe traktowanie mężczyzn i kobiet*, WPN Universitas, Kraków 2003.

Wawrowski Ł., *Polityka równych szans. Instytucjonalne mechanizmy zwiększania partycypacji kobiet w strukturach politycznych na przykładzie państw Unii Europejskiej*, Wyd. Adam Marszałek, Toruń 2007.

Westen P., *Empty Idea of Equality*, Harvard Law R. 95, 1982.

Zielińska E., *Polityka równego traktowania kobiet i mężczyzn – podstawy prawne*, Przewodnik dobrych praktyk. Firma równych szans, Warszawa 2007.

Zielińska E., *Przeciwdziałanie barierom awansu kobiet w prawie Unii Europejskiej*, [w:] *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet. Monografia zjawiska*, A. Titkow (red.), Warszawa 2003.

Zielińska E., *Sytuacja kobiet w Polsce w świetle zmian legislacyjnych okresu transformacji*, [w:] M. Fuszara (red.) *Kobiety w Polsce na przełomie wieków. Nowy kontrakt płci?*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2002.