

Normy Unii Europejskiej w zakresie ochrony pracowniczej kobiet

Unormowania międzynarodowe dotyczące sytuacji prawnej kobiet można podzielić na 3 kategorie. Pierwszą kategorię stanowią konwencje o charakterze ochronnym, które powstały w założeniu, że najważniejszym zadaniem kobiet jest ich rola rodzinna jako matek i żon i dlatego, kiedy podejmują inne role, należy je chronić przed związanymi z tym zagrożeniami dla tradycyjnych ról. Do tej grupy należą wczesne konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy. Drugą grupę norm stanowią regulacje o charakterze korygującym. Akty prawne należące do tej kategorii dotyczą sfer życia, w których sytuacja kobiet ze względu na płeć jest szczególnie niekorzystna. Do tej kategorii można zaliczyć międzynarodowe konwencje, których celem jest zwalczanie prostytucji. Najliczniejszą kategorię stanowią tzw. postanowienia antydyskryminacyjne. Ich celem jest ukształtowanie takiego systemu prawnego, w którym płeć nie będzie odgrywał czynnika decydującego o zakresie posiadanych przez jednostkę uprawnień oraz nałożonych na nią obowiązków¹.

Europejski system prawny wykorzystuje zasady ogólne, wspólne dla wszystkich systemów prawnych państw członkowskich przyjęte przez konstytucje, ustawy, orzecznictwo i doktrynę państw członkowskich. Zasady prawa międzynarodowego są z reguły odrzucane przez sędziów wspólnotowych ze względu na specyfikę wspólnotowego porządku prawnego². Tylko niektóre zasady prawa międzynarodowego w wyjątkowych sytuacjach są stosowane w systemie europejskim.

1. Zakaz dyskryminacji

Na szczególną uwagę zasługuje dorobek Unii Europejskiej w zakresie regulacji zakazującej dyskryminacji. Art. 2 dyrektywy 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 (76/207/EWG) zdefiniował zasadę równego traktowania jako „brak dyskryminacji ze

¹ R. Wieruszewski, *Zasada równouprawnienia kobiet i mężczyzn*, w: *Prawa człowieka. Model prawny*, Wrocław–Warszawa – Kraków 1991, s. 98 – 100.

² Z. Brodecki, *Prawo integracji europejskiej*, Warszawa 2001, s. 79.

względu na płeć, tak bezpośredniej, jak i pośredniej, w szczególności przez odniesienie się do stanu cywilnego lub rodzinnego”. Zakaz dyskryminacji obejmuje zasady doboru pracowników, dostępu do wszystkich prac lub stanowisk i do wszystkich poziomów hierarchii zawodowej oraz poradnictwo i kształcenie zawodowe. W celu likwidacji przejawów dyskryminacji państwa członkowskie UE mają obowiązek uchylić lub zmienić wszelkie postanowienia, zawarte w aktach normatywnych, sprzeczne z zasadą równouprawnienia kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu. Zobowiązano również państwa do dopilnowania, by przepisy sprzeczne z zasadą równego traktowania, zawarte w układach zbiorowych, w indywidualnych umowach o pracę, w wewnętrznych regulaminach przedsiębiorstw, lub przepisach regulujących wykonywanie wolnych zawodów, zostały unieważnione lub mogły zostać uznane za nieważne, albo można było je zmienić. Dyrektywa nakłada na państwa członkowskie Unii obowiązek zapewnienia mężczyznom i kobietom takich samych warunków pracy, bez dyskryminacji ze względu na płeć, w tym warunków wypowiedzenia. Pojęcie „warunków zatrudnienia” odnosi się do obowiązku zapewnienia przez pracodawców bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz jednakowego postępowania wobec wszystkich pracowników przy rozwiązywaniu umów o pracę. Dyrektywa nr 207 WE określa również przypadki, w których różnicowanie ze względu na płeć nie będzie uznane za dyskryminujące. Chodzi tu o czynności, w których płeć pracownika stanowi czynnik rozstrzygający. Zgodnie z postanowieniami dyrektywy pracownicy powinni zostać objęci ochroną przed zwolnieniem, będącym konsekwencją działań podjętych w celu zapewnienia stosowania przepisów o ochronie równych praw kobiet i mężczyzn w pracy. Państwa członkowskie zostały zobowiązane do zapewnienia środków prawnych w celu zapewnienia każdej osobie, która czuje się poszkodowana z powodu niezastosowania w stosunku do niej zasady równego traktowania, możliwości dochodzenia swych praw przed sądem, po wyczerpaniu możliwości przed innymi właściwymi organami.

Dyrektywa nr 207 została zmieniona dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/73/WE z dnia 23 września 2002 r. zmieniającą dyrektywę Rady 76/207/EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy. Dyrektywa ta znacznie rozszerza pojęcie dyskryminacji uznając za *dyskryminację bezpośrednią* sytuację, w której dana osoba traktowana jest mniej korzystnie ze względu na płeć niż jest, była lub byłaby traktowana osoba innej płci w porównywalnej sytuacji.

Według dyrektywy *dyskryminacja pośrednia* ma miejsce w sytuacji, gdy 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. Nowością jest definicja molestowania. Za molestowanie (nękanie)³ w myśl dyrektywy można uznać sytuację, 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. Od „molestowania” należy odróżnić „molestowanie seksualne” (molestowanie) polegające na stworzeniu sytuacji, w której ma miejsce niepożądane zachowanie werbalne, niewerbalne lub fizyczne o charakterze seksualnym, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby, w szczególności przy stwarzaniu atmosfery zastraszenia, wrogości, poniżenia, upokorzenia lub obrazy. Państwa członkowskie zostały zobowiązane do wdrożenia jej postanowień do 5 X 2005 r.

Uzupełnieniem postanowień dyrektywy nr 207 (76/207/EWG) w zakresie dochodzenia przed sądem naruszeń zasady równouprawnienia jest dyrektywa UE nr 97/80/WE z 15.12.1997 r. w sprawie ciężaru dowodu w przypadkach dyskryminacji ze względu na płeć. W myśl jej postanowień państwa członkowskie mają obowiązek podjęcia środków w celu zapewnienia, by w sytuacji, gdy 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 było udowodnienie, że zasada równości traktowania nie została naruszona.

2. Równość wynagrodzenia

Zasada jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości została sformułowana w art. 141 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską (TWE). Przepis ten stanowi, że równość wynagrodzenia oznacza, że płaca obliczana na podstawie akordu ustalana będzie na podstawie jednakowej

³ I. Boruta uważa za bardziej stosowne używanie słowa „nękanie” zamiast molestowania, a „molestowanie” zamiast molestowanie seksualne. Patrz przyp. 2, I. Boruta, *Ochrona przed nękaniami i molestowaniem seksualnym w zatrudnieniu*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne nr 8 (2003), s. 2–9.

jednostki wymiaru, a płaca obliczana na podstawie czasu pracy będzie jednakowa dla tego samego stanowiska pracy (art. 141 ust. 2 TWE).

Kwestii jednakowego wynagradzania kobiet i mężczyzn poświęcona jest również dyrektywa nr 117 z dnia 10 lutego 1975 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw Państw Członkowskich dotyczących stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet (75/117/EWG). W art. 1 dyrektywa stwierdza, że zasada równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn oznacza zniesienie wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć w odniesieniu do wszelkich aspektów i warunków wynagrodzenia za taką samą pracę lub za pracę o równej wartości. W przypadku gdy ustalanie wynagrodzeń odbywa się w oparciu o system zaszeregowania pracowników, musi on być oparty na tych samych kryteriach w odniesieniu do kobiet i mężczyzn oraz musi być sporządzony w taki sposób, aby wykluczyć jakąkolwiek dyskryminację ze względu na płeć. Dyrektywa 117, tak jak dyrektywa 207, zobowiązuje państwa członkowskie do ustanowienia systemu środków prawnych umożliwiających dochodzenia roszczeń o wypłatę jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości.

3. Ochrona macierzyństwa

Aktem prawnym normującym kwestię ochrony macierzyństwa jest dyrektywa nr 85 (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. Definicje legalne zostały określone w art. 2 dyrektywy. Pojęcie „pracownica w ciąży” oznacza pracownicę w ciąży, która poinformuje o swym stanie swego pracodawcę, zgodnie z przepisami krajowymi i/lub praktyką. Termin „pracownica, która niedawno rodziła” oznacza pracownicę, która niedawno rodziła, w rozumieniu ustawodawstwa krajowego i/lub krajowej praktyki oraz poinformuje o swym stanie pracodawcę, zgodnie z tymże ustawodawstwem i/lub praktyką. Natomiast określenie „pracownica karmiąca piersią” oznacza pracownicę karmiącą piersią, w rozumieniu ustawodawstwa krajowego i/lub krajowej praktyki, która poinformuje o tym fakcie pracodawcę, zgodnie z tymże ustawodawstwem i/lub praktyką.

Ochrona pracy kobiet w związku z macierzyństwem, w świetle dyrektywy, nie ogranicza się tylko do zagadnień związanych z ochroną życia i zdrowia pracownicy przed

zagrożeniami środowiska pracy lecz obejmuje również stabilizację stosunku pracy i rozwiązania służące pogodzeniu pracy z opieką nad dopiero co urodzonym dzieckiem⁴. Celem dyrektywy jest ochrona kobiet będących w ciąży oraz w okresie po porodzie, nie dłużej jednak niż do końca urlopu macierzyńskiego, przyjmując, iż dla potrzeb tej regulacji macierzyństwo nie może być pojmowane szeroko, jako wieloletni proces wychowywania dziecka⁵. W normach Unii Europejskiej uprawnienia składające się na ochronę pracy przysługują wyłącznie kobiecie, nawet wówczas, gdy natura tych uprawnień pozwala, by przysługiwały one mężczyźnie⁶. W opinii orzecznictwa ETS uprawnienia objęte ochroną pracy w okresie urlopu macierzyńskiego, który przypada po porodzie powinna przysługiwać tylko kobietom, gdyż w tym okresie dochodzi do nawiązania szczególnych relacji pomiędzy matką i jej dzieckiem. Urlop macierzyński powinien przysługiwać matce, ponieważ tylko ona odczuwa niedogodność szybkiego powrotu do pracy⁷.

Art. 4 dyrektywy zobowiązuje pracodawców do zapewnienia bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy w okresie ciąży pracownicy oraz w okresie karmienia nowo narodzonego dziecka. Z chwilą powiadomienia pracodawcy przez pracownicę o stanie ciąży, pracodawca zobowiązany jest do dokonania pomiaru zagrożeń i parametrów środowiska pracy. Dyrektywa wskazuje kiedy środowisko pracy jest szkodliwe dla kobiety (załącznik nr 1 do dyrektywy) oraz zawiera wykaz czynników fizycznych, biologicznych, chemicznych, a także warunków pracy powodujących zagrożenie dla życia i zdrowia kobiety w ciąży (załącznik nr 2 do dyrektywy).

Jeżeli wynik oceny środowiska pracy wykaże zagrożenie zdrowia, bezpieczeństwa bądź też może mieć wpływ na ciążę lub karmienie piersią pracownicy, pracodawca podejmie niezbędne środki, zapewniające czasowe dostosowanie warunków pracy lub czasu pracy danej pracownicy, aby uniknąć narażenia jej na takie ryzyko (art. 5 i 6 dyrektywy). W sytuacji, gdy dostosowanie warunków lub czasu pracy pracownicy na danym stanowisku pracy nie jest możliwe, pracodawca podejmie środki techniczne lub obiektywne, w celu przeniesienia pracownicy na inne stanowisko pracy. Jeżeli przeniesienie takie jest technicznie lub obiektywnie niemożliwe bądź nieuzasadnione,

⁴ I. Boruta, *Równość szans dla kobiet i mężczyzn w pracy w świetle prawa Wspólnoty Europejskiej. Implikacje dla Polski*, Łódź 1996, s. 100.

⁵ N. Buchowska, , *Prawa pracownicze kobiet w normach Międzynarodowej Organizacji Pracy i Wspólnoty Europejskiej*, *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, Rok LXI, zeszyt 2, r. 1999, s. 66.

⁶ I. Boruta, *Równość szans dla kobiet i mężczyzn w pracy w świetle prawa Wspólnoty Europejskiej*, s. 101.

⁷ tamże, s. 101

pracownicy przysługuje zwolnienie od pracy zgodnie z przepisami krajowymi i/lub praktyką, na cały okres niezbędny do ochrony zdrowia lub bezpieczeństwa.

Dyrektywa zobowiązuje państwa członkowskie do podjęcia środków w celu ograniczenia pracy w nocy kobiet w ciąży, w okresie po urodzeniu dziecka oraz kobiet karmiących piersią (art. 7 dyrektywy). Ustawodawstwa państw członkowskich powinny wprowadzić dla kobiet alternatywnie: możliwość przeniesienia do pracy dziennej lub uzyskania urlopu bądź przedłużenia urlopu macierzyńskiego, jeżeli przeniesienie to nie jest technicznie lub obiektywnie wykonalne, bądź nie może być wymagane z należycie uzasadnionych powodów. Zakaz pracy w nocy powinien być uzależniony od indywidualnej sytuacji kobiety w okresie ciąży lub w okresie po urodzeniu dziecka. Decyzja o odsunięciu kobiety od pracy nocnej powinna być poprzedzona stosownym badaniem lekarskim, stwierdzającym konieczność takiego działania.

W myśl postanowień dyrektywy kobiety mają prawo do nieprzerwanego urlopu macierzyńskiego, trwającego co najmniej 14 tygodni (art. 8 dyrektywy). Urlop macierzyński powinien obejmować co najmniej dwutygodniowy obowiązkowy urlop macierzyński, przyznawany przed porodem i/lub po porodzie, zgodnie z przepisami krajowymi lub praktyką.

Państwa członkowskie powinny podjąć działania, by w okresie ciąży kobiety miały prawo do zwolnień od pracy, bez utraty wynagrodzenia, w celu dokonania badań prenatalnych, jeżeli takie badania muszą się odbyć w godzinach pracy (art. 9 dyrektywy).

Dyrektywa nakazuje, by ustawodawstwa krajowe państw członkowskich wprowadziły niezbędne środki zakazujące zwolnień pracownic (w rozumieniu art. 2 dyrektywy) w okresie od początku ciąży do końca urlopu macierzyńskiego, chyba że zachodzą szczególne przyczyny nie związane z ich stanem, dopuszczone w przepisach krajowych i/lub praktyce oraz w stosownych przypadkach, odpowiednie władze wyraziły na to zgodę (art. 10 dyrektywy). W przypadku uzasadniającego zwolnienie pracownicy objętej ochroną, pracodawca winien przedstawić na piśmie należycie uzasadnione powody jej zwolnienia. Państwa członkowskie powinny podjąć niezbędne środki w celu ochrony pracownic, w rozumieniu art. 2, przed konsekwencjami zwolnienia niezgodnego z prawem.

W celu zagwarantowania pracownikom możliwości korzystania z praw do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa, w przypadkach określonych w art. 5, 6 i 7 dyrektywy nr 85, pracownikom powinny być zapewnione prawa związane z umową o pracę, obejmujące

utrzymanie płatności przysługujących na jej podstawie i/lub prawa do odpowiednich zasiłków (art. 11 dyrektywy). W przypadkach, o których mowa w art. 8 dyrektywy należy zapewnić:

- a) prawa związane z umową o pracę pracownic, w rozumieniu art. 2, inne niż te, wymienione poniżej (lit. b), np. prawo do powrotu do umówionej pracy;
- b) utrzymanie płatności i/lub prawa do odpowiednich zasiłków pracownic w rozumieniu art. 2;

Zasiłek, o którym mowa powyżej, uważa się za odpowiedni, jeśli co najmniej odpowiada on dochodom, które pracownica otrzymywałaby w przypadku przerwy w pracy spowodowanej stanem zdrowia, przy czym jego górną granicę ustala ustawodawca krajowy. Państwa Członkowskie mogą uzależnić prawo do płatności lub zasiłku, od tego, czy dana pracownica spełnia wymagania przewidziane w krajowych przepisach, konieczne do nabycia prawa do tego zasiłku. Zgodnie z tymi wymaganiami w żadnym wypadku nie można wymagać, aby termin porodu poprzedzał dłuższy niż 12 miesięczny okres aktywności zawodowej.

Państwa członkowskie zostały zobowiązane w art. 12 dyrektywy do wprowadzenia odpowiednich regulacji prawnych, koniecznych do tego, aby umożliwić wszystkim pracownikom, pokrzywdzonym ze względu na niewypełnienie zobowiązań wynikających z niniejszej dyrektywy, dochodzenie swoich praw przed sądem (i/lub, zgodnie z przepisami krajowymi i/lub praktyką), po wyczerpaniu możliwości przed innymi właściwymi organami.

4. Praca w nocy i praca w warunkach szkodliwych i niebezpiecznych

W prawie Unii Europejskiej problematyka pracy w nocy została uregulowana w sposób bardziej elastyczny niż np. w polskim Kodeksie Pracy. Omówiona przeze mnie wyżej dyrektywa 85 z 1992 r. przewiduje ograniczenia do wykonywania pracy nocnej w czasie ciąży i przez okres następujący po urodzeniu dziecka. W myśl postanowień dyrektywy pracodawca ma możliwość w dowolny sposób zagwarantowania pracownikom ich praw. Warunki na stanowisku pracy decydują, czy pracownica zostanie dopuszczona do pracy w nocy, czy też nie. Natomiast w Unii Europejskiej obowiązuje „zasada” identyczności kobiet i mężczyzn w pracy, w związku z tym brak jest w prawie unijnym generalnego zakazu pracy kobiet w nocy.

Zagadnienie pracy nocnej kobiet stało się przyczyną konfliktu, jaki wynikł na tle stosowania Konwencji MOP nr 89 i Dyrektywy Rady 76/207 EWG. Te z państw Unii Europejskiej, które wdrożyły postanowienia Konwencji MOP nr 89 w sprawie zakazu pracy nocnej kobiet, a jednocześnie ciążył na nich obowiązek stosowania się do regulacji Dyrektywy 76/207 EWG w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, szkolenia zawodowego, promocji i warunków pracy, stanęły przed problemem sprzeczności art. 3 Konwencji do art. 5 Dyrektywy. Europejski Trybunał Sprawiedliwości rozpatrując sprawę uznał, że norma z art. 5 Dyrektywy, wywołując bezpośredni skutek i tworząc po stronie uprawnionych prawa indywidualne, była na tyle jasno sformułowana, iż wykluczała wprowadzenie do przepisów krajowych zakazu pracy nocnej kobiet, jeśli podobnego zakazu nie uczyniono w stosunku do pracujących mężczyzn⁸ [orzeczenia w sprawach *Criminal Proceedings v. Alfred Stoeckel* (C- 345 /89, 1991 ECR I-4047) oraz *Criminal Proceedings v. Jean Claude Levy* (C-158/91, 1993 ECR I-4287)]. Zobowiązania wynikające z umów międzynarodowych nie mogą naruszać zasad ustanowionych przez europejskie prawo wspólnotowe. ETS stanął tym samym na stanowisku pierwszeństwa prawa wspólnotowego nad normami międzynarodowymi w wypadku konfliktu zobowiązań międzynarodowych z celami Wspólnoty Europejskiej⁹. W doktrynie międzynarodowego prawa pracy podnoszono już problem czy Konwencja nr 89, wprowadzająca ograniczenia pracy kobiet w porze nocnej, nie narusza zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn, wywierając negatywny wpływ w zakresie dostępu kobiet do pracy i ich prawa do wynagrodzenia¹⁰. Większość autorów wskazuje jednak, że praca nocna kobiet powinna być dopuszczona wyjątkowo zarówno dla kobiet i mężczyzn ze względu na ujemne skutki jakie niesie ona za sobą zarówno dla pracownika, jak i jego rodziny¹¹.

Zakaz pracy kobiet w nocy i w warunkach szkodliwych i niebezpiecznych dla zdrowia przez niektórych jest postrzegany jako przejaw dyskryminacji, ponieważ taki zakaz stanowi ograniczenie prawa do pracy. Omawiana wyżej dyrektywa nr 85 z 1992 r. zawiera także przepisy regulujące zagadnienia dotyczące prac szkodliwych i niebezpiecznych, jednak tylko w odniesieniu do kobiet w ciąży lub karmiących. Unia posiada też przepisy dotyczące szkodliwych warunków pracy, a odnoszące się ogólnie

⁸ M. Tomaszewska, *Zasada wolności pracy w europejskim prawie wspólnotowym*, Poznań 2003, s. 76.

⁹ tamże, s. 77.

¹⁰ L. Florek, M. Seweryński, *Międzynarodowe prawo pracy*, s. 236.

¹¹ tamże, s. 236; por. N. Buchowska, *Prawa pracownicze kobiet w normach Międzynarodowej Organizacji Pracy i Wspólnoty Europejskiej*, s. 67.

do kobiet jako pracowników, są one regulowane w innych aktach prawnych. W aktach tych kobietom, w myśl przyjętej w Unii strategii jednakowości kobiet i mężczyzn w pracy, nie przyznaje się szczególnych uprawnień w pracy¹². Art. 3 ust. 1 dyrektywy nr 85/92 nakazuje Komisji Europejskiej opracować wytyczne dotyczące określenia czynników chemicznych, fizycznych i biologicznych oraz procesów przemysłowych uznanych za niebezpieczne dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników. Zgodnie z postanowieniami tej dyrektywy bezwzględny obowiązek zapewnienia bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy spoczywa na pracodawcy, któremu nie dostarczono zamkniętego wykazu prac wzbronionych, lecz obarczono obowiązkiem każdorazowego badania środowiska pracy kobiety ciężarnej, pod kątem szkodliwości warunków pracy dla płodu i samej kobiety¹³. Takie rozwiązania prawne sprawiają, że niektóre kobiety mogą zostać pozbawione ochrony w praktyce¹⁴.

Prawo Unii Europejskiej w szerokim stopniu gwarantuje ochronę kobiet w stosunkach pracy. Unormowania europejskie są w wielu miejscach zbliżone do standardów przyjętych przez Międzynarodową Organizację Pracy. Unia Europejska stoi na stanowisku, że kobieta i mężczyzna w pracy są identyczni. Tylko biologiczne macierzyństwo odróżnia kobiety od mężczyzn.

Tomasz Gawin
Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku

Wybrana bibliografia:

T. Bińczycka, *Ochrona kobiet w ciąży i w okresie macierzyństwa w prawie wspólnotowym i w polskim ustawodawstwie pracy*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne nr 5 (1998), s. 13-22.

I. Boruta, *Ochrona przed nękaniami i molestowaniem seksualnym w zatrudnieniu*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne nr 8 (2003), s. 2-9.

I. Boruta, *Równość szans dla kobiet i mężczyzn w pracy w świetle prawa Wspólnoty Europejskiej. Implikacje dla Polski*, Łódź 1996.

N. Buchowska, *Prawa kobiet w normach Międzynarodowej Organizacji Pracy i Wspólnoty Europejskiej*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny”, R.1999, z. 2, s. 58-79.

¹² I. Boruta, *Równość szans dla kobiet i mężczyzn w pracy w świetle prawa Wspólnoty Europejskiej*, s. 101.

¹³ N. Buchowska, *Prawa pracownicze kobiet w normach Międzynarodowej Organizacji Pracy i Wspólnoty Europejskiej*, s. 68.

¹⁴ I. Boruta, *Równość szans dla kobiet i mężczyzn w pracy w świetle prawa Wspólnoty Europejskiej*, s. 102-105.

L. Florek, M. Seweryński, *Międzynarodowe prawo pracy*, Warszawa 1989.

L. Florek, *Orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości w sprawach dotyczących równego traktowania mężczyzn i kobiet*, *Polityka Społeczna* nr 11 – 12 (1995), s. 8 – 14.

A. Świątkowski, *Europejskie prawo socjalne*, t. 1-3, Warszawa 1998.

M. Tomaszewska, *Zasada wolności pracy w europejskim prawie wspólnotowym*, Poznań 2003.

K. Walczak, *Europejskie prawo pracy i jego wpływ na ustawodawstwo polskie*, PIP, Warszawa 2003.

Wokół problemów zawodowego równouprawnienia kobiet i mężczyzn, red. R. Siemieńska, Warszawa 1997.