

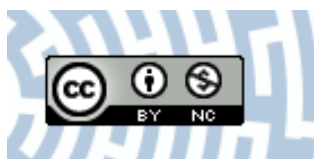


You have downloaded a document from
RE-BUŚ
repository of the University of Silesia in Katowice

Title: Dyrektywa nr 97/ 81/WE dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin w świetle prawa wspólnotowego i polskiego

Author: Helena Szewczyk

Citation style: Szewczyk Helena. (2009). Dyrektywa nr 97/ 81/WE dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin w świetle prawa wspólnotowego i polskiego. " „Studia Europejskie - Studies in European Affairs” (2009, nr 3, s. 107-124).



Uznanie autorstwa - Użycie niekomercyjne - Licencja ta pozwala na kopiowanie, zmienianie, remiksowanie, rozprowadzanie, przedstawienie i wykonywanie utworu jedynie w celach niekomercyjnych. Warunek ten nie obejmuje jednak utworów zależnych (mogą zostać objęte inną licencją).

Helena Szewczyk*

Dyrektywa nr 97/81/WE dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin w świetle prawa wspólnotowego i polskiego

1. Uwagi wstępne

Równość jednostek, w tym pracowników, wobec prawa stanowi jedną z podstawowych zasad wyrażonych w wiążących Polskę przepisach międzynarodowych.¹

Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych w art. 2 ust. 1 zawiera stwierdzenie, że jego sygnatariusze zobowiązują się zapewnić wszystkim osobom, które znajdują się na ich terytorium, prawa uznane w pakcie, bez względu na różnice „rasy, koloru skóry, płci, języka, religii, poglądów politycznych lub innych, pochodzenia narodowego lub społecznego, sytuacji majątkowej, urodzenia lub jakiegokolwiek inne okoliczności”. Komitet uznał też, że różnicowanie sytuacji prawnej jednostek jest dopuszczalne tylko pod warunkiem, że jest oparte na rozsądnych i obiektywnych kryteriach.²

* Dr **Helena Szewczyk** – Katedra Prawa Pracy i Polityki Socjalnej, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Śląskiego.

¹ I. Boruta, *Równość kobiet i mężczyzn w pracy w świetle prawa wspólnoty europejskiej. Implikacje dla Polski*, Łódź 1996, s. 15 i nast.; *Dyskryminacja w zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu w świetle dokumentów MOP*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 11/1996, s. 17–23; L. Florek, *Orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości w sprawach dotyczących równego traktowania mężczyzn i kobiet*, „Polityka Społeczna” nr 11–12/1995, s. 8–14.

² R. Wieruszewski, *Zasada równości i niedyskryminacji w świetle orzecznictwa Komitetu Praw Człowieka*, „Państwo i Prawo” nr 4/2000, s. 41.

Pakt ten, ratyfikowany przez nasz kraj, chroni w szczególności osoby zatrudnione ze względu na kryterium zatrudnienia w niepełnym lub w pełnym wymiarze czasu pracy.

Podobnie w świetle art. 14 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka korzystanie z praw i wolności powinno być zapewnione „bez dyskryminacji wynikającej z takich powodów jak: płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, przekonania polityczne i inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie lub z jakiegokolwiek innej przyczyny”. Na gruncie konwencji dyskryminacją jest różnicowanie nieuzasadnione przyczynami obiektywnymi i racjonalnymi, niewspółmierne i niesłużące celom praworządnym.³

W wymienionych aktach użyto zwrotów „z jakiegokolwiek przyczyny” oraz „jakiegokolwiek inne okoliczności”, nie zawierają bowiem zamkniętych katalogów kryteriów dyskryminacyjnych. Oznacza to, że w świetle międzynarodowego prawa żadne dyskryminujące, nieuzasadnione kryterium nie może stanowić podstawy do nierównego traktowania i niedyskryminacji, w tym również kryterium zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Podobnie art. 32 Konstytucji RP gwarantuje przestrzeganie zasady równości, prawa do równego traktowania przez władze publiczne oraz zakazu dyskryminacji, nie zawiera jednak katalogu kryteriów dyskryminacyjnych. Konstytucyjna zasada równego traktowania i niedyskryminacji obejmuje właściwie wszystkie dziedziny życia człowieka, a zakaz dyskryminacji obowiązuje nie tylko władzę publiczną, ale także inne podmioty funkcjonujące w obrocie prawnym.⁴

Pojęcie pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy zostało zdefiniowane w art. 1a konwencji nr 175 oraz w pkt 2a zalecenia nr 182 MOP. W świetle tych przepisów pracownikiem tym jest osoba, której normalny czas pracy jest krótszy niż porównywalnych pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy. Niepełny wymiar czasu pracy to wymiar czasu pracy pracownika krótszy od wymiaru czasu pracy porównywalnych pracowników zatrudnionych w peł-

³ B. Latos, *Zasada niedyskryminacji i równości w Europejskiej Konwencji Praw Człowieka* w: *Przegląd Prawa i Administracji*. T. LXVIII, red. B. Banaszak, Wrocław 2005, s. 161 i nast.; M. Matey-Tyrowicz, *Podstawowe prawa społeczne w dziedzinie pracy jako „megaźródła” prawa pracy* w: *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, red. M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński, Warszawa 2006, s. 89; M.A. Nowicki, *Europejska Konwencja Praw Człowieka. Wybór orzecznictwa*, Warszawa 1998, s. 7 i nast.; M. Dybowski, *Prawa fundamentalne w orzecznictwie ETS*, s. 3 i nast.

⁴ P. Winczorek, *Komentarz do Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 1997 r.*, Warszawa 2000, s. 10 i nast.

nym wymiarze czasu pracy.⁵ Zwrot „porównywalny pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy” dotyczy pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy, który ma ten sam rodzaj stosunku pracy, wykonuje taki sam lub podobny rodzaj pracy lub zawód oraz jest zatrudniony w tym samym zakładzie lub, jeżeli nie ma w tym samym zakładzie porównywalnego pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy, w tej samej gałęzi działalności, co zainteresowany pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy.⁶

W świetle obu aktów normatywnych MOP pojęcie „niepełnoetatowiec” dotyczy wyłącznie rozmiaru czasu pracy, w jakim pracuje taki pracownik, w porównaniu z normatywnym czasem pracy. Nie odnosi się natomiast do sfery rodzaju stosunku pracy, rodzaju umowy o pracę czy też rodzaju pracy.⁷

Jedynym kryterium przyjęcia, że pracownik zatrudniony jest w niepełnym wymiarze czasu pracy, stanowi więc obowiązująca go norma średniotygodniowa obniżona w porównaniu z normą pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy. Z prawnego punktu widzenia nie ma tu znaczenia, o ile ta norma jest krótsza od obowiązującej przy pełnowymiarowym zatrudnieniu.⁸

2. Ochrona przed dyskryminacją w zatrudnieniu ze względu na pełny lub niepełny wymiar czasu pracy w prawie wspólnotowym

Uchwalenie dyrektywy nr 97/81/WE z 15 grudnia 1997 r., dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin,⁹ nastąpiło podczas realizacji programu Wspólnotowej Karty Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników, która nie ma wprawdzie mocy wiążącej, ale której znaczenie dla kształtowania się orzecznictwa ETS jest nie do przecenienia.

W świetle art. 7 karty państwa członkowskie Unii są zobowiązane dążyć do poprawy warunków życia i pracy pracowników zatrudnionych na

⁵ Szerzej na ten temat: B. Surdykowska, *Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy*, „Zeszyty Prawnicze” nr 8/2008, s. 278 i nast.

⁶ M. Oleksyn, *Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy w: Prawo pracy a bezrobocie*, red. L. Florek, Warszawa 2003, s. 40 i nast.

⁷ M. Gersdorf, *Niepełny czas pracy (projekt konwencji i zalecenia MOP)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 1/1994.

⁸ Szerzej na ten temat: M. Oleksyn, *Zatrudnienie w niepełnym...*, op.cit., s. 43 i nast.

⁹ O.J., L 14, 20.01.1998 r.

obszarze Unii Europejskiej. W procesie tym powinno się uwzględniać szczególnie wymiar i organizację czasu pracy oraz nietypowe formy pracowniczego zatrudnienia, takie jak praca terminowa, w niepełnym wymiarze czasu, tymczasowa i sezonowa.

Wspólnota przywiązuje wagę do działań, które ułatwiłyby dostęp do pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy osobom w wieku przedemerytalnym, chcącym pogodzić życie zawodowe i rodzinne oraz pragnącym wykorzystać możliwości edukacji i szkolenia w celu podniesienia kwalifikacji zawodowych. Celem porozumienia ramowego jest ustanowienie przepisów eliminujących dyskryminację pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz poprawiających jakość pracy w niepełnym wymiarze, a także mających na celu upowszechnienie dobrowolnego zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz przyczynienie się do elastycznej organizacji czasu pracy w sposób uwzględniający pracowników i pracodawców.¹⁰

Dyrektywa nr 97/81/WE zobowiązuje państwa członkowskie do wdrożenia w prawie krajowym porozumienia zawartego przez europejskie organizacje pracodawców i związków zawodowych.¹¹ Porozumienie ramowe stanowi załącznik do dyrektywy 97/81/WE i ma moc prawną równą tej dyrektywie. Celem porozumienia jest ułatwienie dokonywania zmiany rodzaju zatrudnienia przez pracowników, a także korzystnej dla pracownika zmiany wymiaru czasu pracy, z pełnego na niepełny lub odwrotnie. Rozwiązanie to leży zatem w interesie pracowników, ponieważ zwiększa możliwość zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, a także przyczynia się do ograniczenia dyskryminacji osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy.

W dyrektywie przyjęto ogólne i minimalne standardy, dotyczące pracy w niepełnym wymiarze czasu, pozostające w zgodzie z Europejską Strategią Zatrudnienia. Zatrudnianie w niepełnym wymiarze czasu wywiera istotny wpływ na rynek pracy, dominując w niektórych sektorach oraz rodzajach działalności zarobkowej. Sprzyja również godzeniu życia zawodowego i rodzinnego, podejmowaniu nauki oraz szkoleń zawodowych, a także ograniczeniu rozmiaru zatrudnienia ze względu na chorobę czy podeszły wiek.

Celem dyrektywy jest wyeliminowanie dyskryminacji osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, ułatwienie im rozwoju zawo-

¹⁰ H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa 2007, s. 109 i nast.

¹¹ Szerzej na ten temat: M. Hoveler, *Die „Teilzeitrichtlinie“ 97/81/EG im lichte des europäischen und des deutschen Rechts*. Baden-Baden 2003, s. 7–225.

dowego, poprawa jakości takiego zatrudnienia oraz uproszczenie stosowania tego zatrudnienia na zasadzie dobrowolności. Zasada dobrowolności powinna stanowić podstawę rozwoju tej nietypowej formy zatrudnienia pracowniczego.¹²

Wspólnotowa Karta Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników popiera zwalczanie wszelkich form dyskryminacji. Państwa członkowskie mogą wprowadzać przepisy korzystniejsze niż przewidziane prawem wspólnotowym, a realizacja porozumienia ramowego nie może prowadzić do pogorszenia warunków pracy osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu obowiązujących w państwach członkowskich. Dyrektywa zostawia bowiem znaczną swobodę krajom członkowskim w zakresie wyboru metod jej wprowadzenia w życie, akceptuje nawet powierzenie tego zadania partnerom społecznym. W nowych rozwiązaniach, które przyjmą państwa członkowskie, nie wolno jednak stosować ograniczeń możliwości podejmowania zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy ani naruszać zakazu dyskryminacji. Państwa członkowskie nie mogą też pogarszać obowiązujących standardów.

Przepisy porozumienia ramowego nie ograniczają prawa partnerów społecznych do zawierania umów (porozumień) dostosowujących treść tego porozumienia do ich potrzeb. Omawiane porozumienie nie ogranicza też innych przepisów wspólnotowych, szczególnie w zakresie równego traktowania ze względu na płeć.

Porozumienie dotyczy wyłącznie osób pozostających w pracowniczym zatrudnieniu, zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Nie odnosi się zatem do osób pozostających w niepracowniczym zatrudnieniu. Zakres podmiotowy porozumienia obejmuje zatrudnionych na podstawie umów o pracę oraz na innych podstawach pracowniczego zatrudnienia w rozumieniu prawa krajowego.

Państwa członkowskie mogą z przyczyn obiektywnych wyłączyć całkowicie lub częściowo z zakresu porozumienia zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu dorywczo, na przykład do pracy sezonowej.

Wymienione przesłanki muszą być spełnione łącznie. Wyłączenie wprowadzone przez państwa członkowskie podlega okresowej weryfikacji, a decyzja podjęta przez dane państwo nie może być bezterminowa.

¹² L. Mitrus, *Stosunek pracy*, Kraków 2005, s. 86 i nast.; Z. Hajn, *Nietypowe umowy o pracę w: Europeizacja polskiego prawa pracy*, red. W. Sanetra, Warszawa 2004, s. 66 i nast.; H. Lewandowski, *Wpływ prawa wspólnotowego (Unii Europejskiej) na polskie prawo pracy w: Wpływ prawa wspólnotowego (Unii Europejskiej) na prawo wewnętrzne*, red. H. Lewandowski, D. Makowski, Warszawa 2003, s. 402 i nast.; M. Hoveler, op.cit., s. 7 i nast.

W doktrynie przyjmuje się, że spod zakresu omawianego porozumienia można wyłączyć wszystkie osoby zatrudnione na czas określony¹³, co jest w niektórych przypadkach dyskusyjne. Wątpliwe jest również wyłączenie spod zakresu porozumienia wszystkich pracowników tymczasowych.¹⁴ Jego art. 2 ust. 2 wyraźnie bowiem stanowi, że wyłączenie obejmuje tylko zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin na podstawie umów terminowych „dorywczo”. Znana systemom anglosaskim instytucja pracy dorywczej (*casual work*) dotyczy wyłącznie takiego zatrudnienia, kiedy osoba wykonująca pracę, zazwyczaj niewymagającą szczególnych kwalifikacji, jest „wynajmowana” na dzień pracy lub nawet jego część.¹⁵

Polski ustawodawca nie skorzystał jednak z możliwości wyłączenia niektórych kategorii pracowników spod działania porozumienia.¹⁶ W tym zakresie wdrożenie zasad wspólnotowych należy uznać za prawidłowe. Polskie rozwiązania są też korzystniejsze z tego względu, że w razie sporu ciężar dowodu spoczywa na pozwanym pracodawcy, ponieważ kryterium zatrudnienia w niepełnym lub pełnym wymiarze czasu pracy uznano w polskim kodeksie pracy za dyskryminujące. Zasady takiej nie wprowadza natomiast prawo wspólnotowe.¹⁷

Przepis art. 3 ust. 1 Porozumienia w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin stanowi, że zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu jest pracownik, którego normalna liczba godzin pracy, obliczona według średniej tygodniowej lub na podstawie średniej z okresu zatrudnienia wynoszącego maksymalnie jeden rok, jest mniejsza niż normalna liczba godzin pracy w przypadku porównywalnego pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze godzin. Oznacza to, że należy brać pod uwagę średnią tygodniową normę czasu pracy lub średnią z dowolnie wybranego okresu rozliczeniowego, który nie może przekraczać jednego roku.

Zakresem omawianego porozumienia objęto zatem tych pracowników, których wymiar czasu pracy jest niższy niż wymiar czasu pracy porównywalnego pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy.

¹³ M. Matey-Tyrowicz, *Ekspertyza dotycząca dyrektywy 97/81 w sprawie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy (praca atypowa)* w: *Prawo pracy. Opracowania analityczne. T. I*, red. M. Matey-Tyrowicz, Warszawa 1998, s. 275 i nast.

¹⁴ L. Mitrus: *Stosunek pracy*, op.cit., s. 104.

¹⁵ Ł. Pisarczyk, *Ryzyko pracodawcy*. Warszawa 2008, s. 45 z cytowaną tam literaturą zachodnią.

¹⁶ L. Florek, *Europejskie prawo pracy*, Warszawa 2007, s. 101; L. Mitrus, *Wpływ regulacji wspólnotowych na polskie prawo pracy*, Kraków 2006, s. 216.

¹⁷ L. Mitrus, *Wpływ regulacji wspólnotowych...*, op.cit., s. 217.

Zgodnie z treścią art. 4 ust. 1 porozumienia pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin nie mogą być traktowani z tego powodu gorzej niż porównywalni pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy, chyba że odmienne traktowanie jest uzasadnione przyczynami o charakterze obiektywnym. W świetle orzecznictwa ETS zasadę tę można stosować tylko do osób znajdujących się w porównywalnej sytuacji.¹⁸

Definicja pracownika porównywalnego (wykonującego taką samą lub podobną pracę), zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy, zawarta została w art. 3 ust. 2 porozumienia. Podaje ono trzy metody określania, czy zaistniała dyskryminacja pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy: bezpośrednią, pośrednią oraz inną metodę wskazaną w przepisach krajowych albo polegającą na porównaniu z innymi układami zbiorowymi pracy i obowiązującą praktyką.¹⁹

Ponadto warunki dostępu pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy do określonych rodzajów zatrudnienia powinny być poddawane okresowej ocenie z uwzględnieniem zasady równego traktowania i niedyskryminacji.

Zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy nie powinni być dyskryminowani w zakresie „warunków zatrudnienia”, czyli powszechnie znanych „warunków pracy i płacy”. Pojęcie to należy interpretować dość szeroko i jego zakresem objąć w zasadzie wszystkie elementy statusu prawnego zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, zwłaszcza wynagrodzenie i inne świadczenia związane z pracą, świadczenia socjalne, korzystanie ze szkoleń i innych uprawnień oraz nakładanie obowiązków pracowniczych.

Przepis art. 4 ust. 2 porozumienia wprowadza w tym zakresie zasadę proporcjonalności (*pro rata temporis*). Wielkość otrzymywanych przez pracowników niepełnoetatowych świadczeń powinna odpowiadać ich nakładowi pracy.

Oznacza to, że pracodawca musi kształtować prawa i obowiązki pracownicze proporcjonalnie do rozmiaru zatrudnienia. Chodzi tu zwłaszcza o zapobieżenie pogorszeniu statusu zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy przez nieproporcjonalne zwiększenie obowiązków lub zmniejszenie uprawnień, co stanowiłoby przejaw dyskryminacji.²⁰

¹⁸ A. Faliszek-Rosiak, *Pojęcie pracownika wykonującego taką samą lub podobną pracę* w art. 292 § 1 KP „Monitor Prawa Pracy” nr 5/2009, s. 235.

¹⁹ *Ibidem*, s. 239.

²⁰ *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2005, s. 305.

Porozumienie ramowe dopuszcza wprowadzenie przez państwa członkowskie odstępstw od nakazu równego traktowania i niedyskryminacji po konsultacji z partnerami społecznymi. Wyłączenia muszą być uzasadnione obiektywnymi przyczynami i mogą uzależnić dostęp do poszczególnych warunków zatrudnienia od takich czynników jak staż pracy, długość czasu pracy oraz wysokość zarobków. W literaturze prawa pracy przyjmuje się, że podwyższenie wynagrodzenia może być uzależnione od stażu pracy, a udzielenie przez pracodawcę pożyczki – uwarunkowane wysokością zarobków.²¹

Porozumienie ramowe zobowiązuje państwa członkowskie oraz partnerów społecznych do eliminowania przeszkód prawnych, które ograniczają zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy. W tym celu należy znowelizować lub uchylić odpowiednie uregulowania w prawie krajowym.

Porozumienie chroni pracowników przed przymusową zmianą rozmiaru zatrudnienia. Odmowa przejścia od pracy w pełnym wymiarze czasu do pracy w niepełnym wymiarze nie powinna co do zasady stanowić ważnej przyczyny rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę. Przepis ten nie wpływa natomiast na przypadki wygaśnięcia stosunku pracy w świetle prawa krajowego. Nie narusza to również możliwości rozwiązania stosunku pracy z innych przyczyn, które mogą wynikać z działalności danego zakładu.²² Oznacza to, że wypowiedzenie umowy o pracę zostanie uznane za uzasadnione, jeżeli będzie wynikało z uzasadnionych potrzeb pracodawcy.²³

Przepis art. 5 ust. 3 tej dyrektywy ustanawia obowiązek pracodawcy dotyczący informowania o możliwości zatrudnienia pracowników w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu oraz brania pod uwagę, w miarę możliwości, prośb pracowników o zmianę wymiaru czasu pracy. Chodzi tu zwłaszcza o ułatwienie dostępu zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu do pełnoetatowego zatrudnienia oraz zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy do niepełnoetatowego zatrudnienia.

Pracodawcy mają obowiązek rozważyć wnioski pracowników o zmianę wymiaru czasu pracy i w miarę możliwości zakładu powinny być one rozpatrzone pozytywnie. O wskazanych możliwościach zmian wymiaru czasu pracy pracodawca jest obowiązany informować, w sposób przyjęty u niego, indywidualnie każdego z pracowników oraz ich przedstawicielstwa. Pracodawcy zostali również zobowiązani do tworzenia struk-

²¹ L. Mitrus, *Stosunek pracy*, op.cit., s. 108.

²² L. Florek, *Europejskie...*, op.cit., s. 102–103.

²³ L. Mitrus, *Stosunek pracy*, op.cit., s. 114.

tur organizacyjnych w zakładach w sposób umożliwiający wykonywanie pracy w niepełnym wymiarze czasu na wszystkich stanowiskach, włącznie z kierowniczymi.

Nierówne traktowanie i dyskryminacja ze względu na niepełny wymiar czasu pracy bardzo często powiązane są w prawie wspólnotowym z dyskryminacją ze względu na płeć. W praktyce bowiem większość zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy to kobiety.²⁴ Mamy tu zazwyczaj do czynienia z dyskryminacją pośrednią kobiet, które powinny mieć takie same prawa jak mężczyźni zatrudnieni w porównywalnych warunkach, proporcjonalnie do liczby przepracowanych godzin. Jeśli bowiem znacznie większy odsetek kobiet niż mężczyzn zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy pozbawionych zostało możliwości zatrudnienia na pełnym etacie, stanowi to dyskryminację pośrednią. Całkowite wykluczenie zaliczenia zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy do stażu pracy, w przypadku gdy dotyka ono znacznie wyższego odsetka pracowników płci żeńskiej niż pracowników płci męskiej, również jest pośrednią dyskryminacją ze względu na płeć, chyba że wykluczenie to uzasadniają obiektywne przyczyny niemające nic wspólnego z dyskryminacją.²⁵

W sprawie: Edeltraud Elsner-Lakeberg przeciwko Land Nordrhein – Westfalen, ETS orzekł, że sprzeczne z prawem wspólnotowym jest ustawodawstwo krajowe, zgodnie z którym nauczyciele zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy nie otrzymują (podobnie jak nauczyciele zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy) żadnego wynagrodzenia z tytułu godzin nadliczbowych, gdy praca w godzinach nadliczbowych nie przekracza trzech godzin w miesiącu kalendarzowym, jeżeli ta różnica w traktowaniu oddziałuje w większym stopniu na sytuację kobiet niż mężczyzn i jeżeli nie można jej usprawiedliwić celem niezwiązanym z przynależnością do określonej płci lub nie jest ona konieczna do osiągnięcia zamierzonego celu.²⁶

W podobnej sprawie: Ursula Voss przeciwko Land Berlin, ETS stwierdził, że prawo wspólnotowe nie jest zgodne z regulacją krajową, która definiuje pracę w godzinach nadliczbowych, wykonywaną zarówno przez urzędników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, jak i urzędników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, jako wykonywaną ponad indywidualny wymiar czasu pracy. Ponadto regula-

²⁴ L. Florek, *Równość traktowania mężczyzn i kobiet w: Równość praw mężczyzn i kobiet. Centrum Praw Kobiet. Warszawa 2001, s.155; A.M. Świątkowski, Kodeks pracy. Komentarz. T. I., Warszawa 2004, s.194 i nast.*

²⁵ Orzeczenie ETS C-203/03 z 1.02.2005 r.

²⁶ Orzeczenie ETS C-285/02 z 27.05.2004 r.

cja krajowa ustala niższą stawkę wynagrodzenia za te godziny od stawki za godziny pracy w ramach indywidualnego wymiaru czasu pracy.

Powoduje to, że urzędnicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy otrzymują niższe wynagrodzenie od urzędników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy za pracę wykonywaną ponad indywidualny wymiar czasu pracy aż do wypracowania liczby godzin, które jest zobowiązany przepracować urzędnik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy. Do dyskryminacji dojdzie, jeżeli dotyczy to znacznie większej liczby kobiet niż mężczyzn i jeżeli takiej różnicy w traktowaniu nie można usprawiedliwić celem niezwiązanym z przynależnością do określonej płci.²⁷

W sprawie: Maria Kowalska przeciwko Freie und Hansestadt Hamburg, ETS uznał²⁸, że art. 119 Traktatu Rzymskiego zabrania umieszczenia w układzie zbiorowym pracy klauzuli pozbawiającej prawa do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy pracowników zatrudnionych na część etatu, o ile zdecydowanie niższy procent mężczyzn niż kobiet wykonuje taką pracę, chyba że pracodawca wykaże, iż wyłączenie to opiera się na obiektywnych kryteriach, niezależnych od płci pracowników.

Mamy tu do czynienia z przejawem dyskryminacji pośredniej kobiet, w związku z czym należy przyznać im takie same prawa jak mężczyznom, oczywiście proporcjonalnie do liczby przepracowanych godzin.

W innej sprawie²⁹ ETS orzekł, że różnica w wysokości wynagrodzenia między zatrudnionymi w pełnym wymiarze czasu pracy a zatrudnionymi w części wymiaru nie stanowi dyskryminacji, o ile nie prowadzi w rzeczywistości do pośredniego sposobu zmniejszenia wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy z tego tylko powodu, że grupa ta złożona jest wyłącznie lub w większości z kobiet.

Podobnym problemem zajmował się ETS w połączonych sprawach³⁰, w których stanął na stanowisku, że art. 119 Traktatu Rzymskiego i dyrektywa nr 75/117 nie zabraniają zawierania w układach zbiorowych pracy ograniczeń wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych tylko do tych przypadków, w których przekroczony został czas pracy ustalony dla pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy.

²⁷ Orzeczenie ETS C-300/06 z 6.12.2007 r.

²⁸ Orzeczenie ETS C-33/89 z 27.06.1990 r.

²⁹ C 96/80, *J.P. Jenkins v Kingsgate (Clothing Productions) Ltd.* z 31.03.1981 r.

³⁰ C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 i C-78/93 *Stadt Lengerich v Angelika Helmig und Waltraud Schmidt v Deutsche Angestellten-Krankenkasse und Elke Herzog v Arbeiter-Samari-ter-Bund Landverband Hamburg und Dagmar Lange v Bundesknappschaft Bochum und Angelika Kussfeld v Firma Detlef Bogdol GmbH und Ursula Ludewig v Kreis Segeberg* z 15.12.1994 r.

Oprócz spraw dotyczących równego wynagradzania, którymi w aspekcie dyskryminacji pośredniej zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy kobiet zajmował się ETS, Trybunał orzekał również w sprawach dotyczących dyskryminacji pracowników niepełnoetatowych w zakresie szeroko rozumianych warunków pracy oraz awansów i szkoleń zawodowych.³¹

ETS stwierdził, że regulacja krajowa, w świetle której praca w godzinach ponadwymiarowych pracownika zatrudnionego w niepełnym czasie pracy jest gorzej wynagradzana od pracy w ramach normalnego indywidualnego wymiaru czasu pracy pracownika, powoduje nierówność traktowania na niekorzyść pracowników, którzy są zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy. W stosunku do wynagrodzenia tych ostatnich stosuje się bowiem niższą stawkę za te godziny pracy, które przekraczają indywidualny wymiar ich czasu pracy, ale nie przekraczają normalnego wymiaru czasu pracy pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy.³²

Również w innym orzeczeniu³³ ETS uznał za naruszenie art. 119 Traktatu Rzymskiego nieobjęcie dodatkowym systemem rentowym zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, ponieważ dotyczyło to przede wszystkim kobiet. Do dyskryminacji nie doszłoby, gdyby pracodawca wykazał, że wyłączenie ma obiektywnie uzasadnione przyczyny, niezwiązane z dyskryminacją ze względu na płeć pracownika.

3. Zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy jako kryterium różnicowania w prawie polskim

Polski ustawodawca implementował dyrektywę nr 97/81/WE przez nowelizację kodeksu pracy z 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw.³⁴

³¹ C-322/98 *Kachelmann* z 2000 r.; C-133/00 *Bowden. Chapman and Doyle* z 2001 r.; C-278/93 *Freers und Speckmann* z 1996 r.; C-360/90 *Botel* z 1992 r.; C-1/95 *Gerster* z 1997 r.; C-313/02 *Nicole Wipper v Peek & Cloppenburg GmbH & Co* z 12.10.2004 r. Szerzej na ten temat: L. Mitrus, *Stosunek pracy*, op.cit., s. 109 i nast. z cytowaną tam literaturą zachodnią.

³² J. Skoczyński, *Przegląd orzecznictwa w sprawach z zakresu prawa pracy za 2007 rok (zasada równego traktowania pracowników)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 1/2008, s. 32.

³³ C-170/84 *Bilka – Kaufhaus GmbH v Karin Weber von Hartz* z 13.05.1986 r.

³⁴ Dz.U. nr 213/2003, poz. 2081.

Konstrukcja prawna polskiej zasady równości i niedyskryminacji w pełni więc odpowiada międzynarodowym i wspólnotowym standardom. Zasadność istnienia unormowań prawnych dotyczących ochrony przed nierównym traktowaniem i niedyskryminacją w zatrudnieniu nie może budzić wątpliwości. Otwarte pozostaje natomiast pytanie o celowość wyodrębnienia w polskim kodeksie pracy „zatrudnienia w pełnym i w niepełnym wymiarze czasu pracy” jako jednego z ważniejszych kryteriów różnicowania pracowników. Od zasady tej przewidziano wyjątki, w świetle których możliwe jest różnicowanie pracowników ze względu na omawiane kryterium, jeżeli jest to usprawiedliwione obiektywnymi powodami lub zastosowaniem zasady proporcjonalności.

W art. 183a § 1 k.p. w otwartym katalogu zawierającym kryteria różnicowania (rozróżnienia) pracowników polski ustawodawca zawarł w szczególności „kryterium zatrudnienia w pełnym i w niepełnym wymiarze czasu pracy”, uznając je za jedno z ważniejszych w zakresie różnicowania pracowników, chociaż nie jest ściśle związane z osobą pracownika, lecz z rozmiarem wykonywanych obowiązków, ponieważ dotyczy wymiaru czasu pracy. Kryterium to nie zostało dotychczas wyodrębnione we wspólnotowym prawie pracy, a jego wyodrębnienie budzi niekiedy pewne wątpliwości.³⁵ Prawo wspólnotowe zawiera bowiem zamknięty katalog kryteriów dyskryminacyjnych, wśród których nie ma „zatrudnienia w niepełnym lub pełnym wymiarze czasu pracy”.

Polski ustawodawca, zamieszczając w katalogu zabronionych kryteriów różnicowania kryterium „zatrudnienia w pełnym lub w niepełnym wymiarze”, przyjął bowiem w tym zakresie wyższe standardy ochrony (porównywalne ze stosowanymi w razie dyskryminacji ze względu na płeć) od wytyczonych w prawie wspólnotowym. W konsekwencji w zakresie ochrony przed nierównym traktowaniem i dyskryminacją ze względu na omawiane kryterium stosuje się rozwiązania antydyskryminacyjne zawarte w kodeksie pracy. Odbiega to od standardów unijnych, tj. przepisów dyrektywy 97/81/WE. Przepis art. 4 Porozumienia ramowego przewiduje jedynie, że zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy nie powinni być traktowani w sytuacjach porównywalnych mniej korzystnie od zatrudnionych w pełnym wymiarze, tylko dlatego, że pracują na podstawie nietypowych umów o pracę.³⁶

Dyskryminacja ze względu na kryterium zatrudnienia w niepełnym lub pełnym wymiarze czasu pracy może więc polegać na różnym trak-

³⁵ I. Boruta, *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu – nowa regulacja prawna*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 2/2004, s. 4.

³⁶ *Ibidem*.

towaniu zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz zatrudnionych w pełnym wymiarze pracujących w podobnych warunkach bądź na równym traktowaniu tych obu grup pracowników pracujących w różnych warunkach, gdy tego postępowania nie da się usprawiedliwić żadnymi obiektywnymi powodami. Rozróżnienie usprawiedliwione nie stanowi dyskryminacji.³⁷

W świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego dyskryminacją jest bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy oraz nierówne traktowanie pracowników ze względu na wymienione w kodeksie pracy kryteria dyskryminacyjne, a także przyznanie niektórym pracownikom mniejszych praw niż innym, znajdującym się w tej samej sytuacji faktycznej i prawnej. Do naruszenia zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może dojść tylko wtedy, gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego kryterium, czyli w szczególności, gdy zróżnicowanie (dyferencjacja) praw pracowniczych nie opiera się na odrębności związanej z obowiązkami, sposobem ich wypełniania lub kwalifikacjami.³⁸

Nie narusza więc zasady równego traktowania i niedyskryminacji usprawiedliwiona i racjonalna dyferencjacja sytuacji prawnej podmiotów ze względu na różniącą je cechę istotną (obiektywną przyczynę).³⁹

Dyskryminacja jako kwalifikowana postać nierównego traktowania, w odróżnieniu od „zwykłego” nierównego traktowania, oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na przyczynę, czyli kryterium dyskryminacji. Wynika z tego jednocześnie, że przepisy kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę (kryterium) dyskryminacji. Wobec tego, jeśli pracownik zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, powinien wskazać przyczynę (kryterium), ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji.⁴⁰

Dyskryminacja ze względu na kryterium zatrudnienia w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy będzie najczęściej występować jako dys-

³⁷ M. Wandzel w: *Kodeks pracy 2007. Komentarz*, red. B. Wagner, Gdańsk 2007, s. 78.

³⁸ Wyrok SN z 5.10.2007 r., II PK 14/07, OSNPUSiSP, nr 21–22/2008, poz. 311, s. 893.

³⁹ Wyrok SN z 10.09.1997 r., I PKN 246/97, OSP, nr 12/1998, poz. 360, s. 540–541; wyrok SN z 14.01.2008 r., II PK 102/07, „Monitor Prawa Pracy” nr 8/2008, poz. 440; wyrok SN z 23.11.2004 r., I PK 20/04, OSNPiUS, nr 13/2005, poz. 185.

⁴⁰ Wyrok SN z 18.09.2008 r., II PK 27/08, „Monitor Prawa Pracy” nr 3/2009, s. 139 i nast.; wyrok SN z 9.01.2007 r., II PK 180/06, niepublikowany.

kryminacja pośrednia – stosowanie pozornie neutralnych kryteriów, które prowadzą jednak do dyskryminacji określonej grupy osób.⁴¹ Nie można wykluczyć wystąpienia w praktyce pozostałych form dyskryminacji: dyskryminacji bezpośredniej, polecenia dyskryminacji, molestowania oraz molestowania seksualnego, jeśli w tym przypadku omawiane kryterium będzie występować obok kryterium płci, co nierzadko ma miejsce.

Zasada równego traktowania i niedyskryminacji ze względu na omawiane kryterium powinna być stosowana przez pracodawców na wszystkich etapach zatrudnienia, od nawiązania stosunku pracy przez jej odniesienie do warunków zatrudnienia, awansowania, dostępu do szkolenia aż do rozwiązania stosunku pracy. Dotyczy ona także kandydatów do pracy, czyli osób starających się dopiero o zatrudnienie. Przy czym, jak słusznie zauważa T. Zieliński, dyskryminacja ze względu na kryterium zatrudnienia w niepełnym lub pełnym wymiarze czasu pracy znajdzie rzadziej zastosowanie na etapie przyjęcia kandydata do pracy czy nawiązania stosunku pracy. W takim przypadku częściej będziemy bowiem mieć do czynienia z dyskryminacją ze względu na inne kryteria dyskryminacyjne.⁴²

T. Zieliński stwierdza, że trudno uznać, iż dyskryminacja polega na odmowie przez pracodawcę zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, jeżeli ma on tylko pracę w niepełnym wymiarze. Pracownik nie zawsze może również żądać zatrudnienia w niepełnym wymiarze (np. radcowie prawni), jeśli pracodawca potrzebuje go w pełnym wymiarze czasu.⁴³

Naruszenie zasady równego traktowania i niedyskryminacji ze względu na fakt zatrudnienia w niepełnym (rzadziej pełnym) wymiarze czasu pracy naraża pracodawcę na odpowiedzialność odszkodowawczą określoną w art. 183d k.p. W świetle tego przepisu pracownik ma wtedy prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

Przepis art. 183b § 2 pkt 2 k.p. stanowi również, że zasada równego traktowania w zatrudnieniu nie narusza działania polegającego na wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nietoczącymi pracowników. Przepis ten stanowi, że nie możemy automatycznie uznać za dyskryminację każdego wypowiedzenia stosunku pracy w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli wiąże się ono z przyczynami niedo-

⁴¹ M. Wandzel, *Równe traktowanie kobiet i mężczyzn*, Kraków 2003, s. 50 i nast.

⁴² T. Zieliński w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, op.cit., s. 232.

⁴³ Ibidem.

tyczącymi pracownika. Takie postępowanie może najwyżej oznaczać niekorzystne ukształtowanie warunków zatrudnienia. Aby uznać, że w takim przypadku doszło do dyskryminacji, trzeba stwierdzić, że wspomniane działanie jest wynikiem różnicowania statusu pracowników z jakiejś przyczyny zabronionej przez prawo.⁴⁴ Obniżenie wymiaru czasu pracy stanowi bowiem częstą i na ogół akceptowaną społecznie metodę przeciwdziałania zwolnieniom pracowników. Wypowiedzenie warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy nie będzie zatem naruszeniem zasady równego traktowania i niedyskryminacji, jeżeli nastąpi z przyczyn niedotyczących pracownika.

Odrębną kwestią jest natomiast popieranie zatrudnienia w pełnym bądź niepełnym wymiarze czasu pracy oraz ustalanie warunków pracy zatrudnionych w takim wymiarze i ewentualna zmiana tego wymiaru na wniosek pracownika.

Jak wiadomo, art. 183a § 1 k.p. nakazuje równe traktowanie pracowników, w szczególności ze względu na wymiar czasu pracy. Dotyczy on przede wszystkim ochrony przed dyskryminacją zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy.⁴⁵ Nakaz ten został dopełniony pracodawczym obowiązkiem zapobiegania dyskryminacji pracowników zawartym w art. 94 pkt 2b k.p.

Kolejny obowiązek pracodawcy określony jest w art. 292 § 1 k.p., w świetle którego zawarcie z pracownikiem umowy o pracę, przewidującej zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, nie może powodować ustalenia warunków pracy i płacy mniej korzystnych, niż mają pracownicy wykonujący taką samą lub podobną pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, z uwzględnieniem proporcjonalności wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą w stosunku do wymiaru czasu pracy pracownika.⁴⁶

W art. 292 § 1 k.p. zakaz dyskryminacji odnosi się tylko do warunków pracy i płacy, co stanowi istotny element ochrony przed dyskryminacją omawianej grupy pracowników. W drodze wyjątku przepis ten po-

⁴⁴ M. Wandzel w: *Kodeks pracy 2007*, op.cit., s. 88–89.

⁴⁵ L. Florek, *Dostosowanie polskiego prawa pracy do prawa unijnego, ze szczególnym uwzględnieniem ostatniej nowelizacji kodeksu pracy*, „Monitor Prawa Pracy” nr 1/2004, s. 7; Z. Hajn, *Wynagrodzenie pracowników zatrudnionych w niepełnym czasie pracy za pracę w godzinach wykraczających poza umówiony czas a zasada równego traktowania w zatrudnieniu*. w: *Wynagrodzenie za pracę w warunkach społecznej gospodarki rynkowej i demokracji*, red. W. Sanetra, Warszawa 2009, s. 119.

⁴⁶ H. Szewczyk, *Ochrona przed nierównym traktowaniem i dyskryminacją ze względu na pracownicze zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy*, *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, red. L. Mitrus. Kraków 2009, s. 501 i nast.

zwala na kształtowanie wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy. Jest to zrozumiałe, ponieważ wysokość wynagrodzenia zależy od ilości lub nakładu pracy mierzonych wymiarem czasu pracy. Jednak pojęcia proporcjonalności nie należy interpretować rozszerzająco ze względu na to, że jest ono wyjątkiem od zasady równego traktowania i niedyskryminacji.⁴⁷

Zmniejszenie tych świadczeń w większym stopniu, niż to wynika z zasady proporcjonalności, będzie stanowiło naruszenie omawianych obowiązków pracodawczych i pracownik będzie mógł domagać się wyrównania tych świadczeń. Jednocześnie takie postępowanie pracodawcy może być uznane za naruszenie zasady równego traktowania i niedyskryminacji wyrażonej w art. 183a § 1 k.p. Za naruszenie omawianych przepisów może być również uznane przyznanie zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy nieproporcjonalnie wysokich uprawnień w stosunku do zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy.⁴⁸ Wyjątkiem są wynagrodzenia oraz inne świadczenia związane z pracą, które mogą być określone proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, a takie działania pracodawcy nie będą stanowiły naruszenia zasady równego traktowania i niedyskryminacji w zatrudnieniu.

Zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy korzysta z ustawowej gwarancji minimalnego wynagrodzenia, którego wysokość należy jednak ustalić w kwocie proporcjonalnej do liczby godzin pracy w danym miesiącu. Zgodnie bowiem z art. 6 i 8 ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę⁴⁹ jest ono odpowiednio zmniejszane wraz z obniżeniem wymiaru czasu pracy. Jeżeli pracownik jest zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, również kwoty wynagrodzenia wolne od potrąceń są zmniejszane proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.

Różnica w wysokości wynagrodzenia zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy nie może natomiast być spowodowana nieprzyznaniem takiemu pracownikowi konkretnego składnika wynagrodzenia, przewidzianego w przepisach dotyczących wynagradzania obowiązujących u danego pracodawcy, lub określeniem ostrzejszych kryteriów nabycia prawa do danego składnika wynagrodzenia wobec wykonującego pracę w niepełnym wymiarze czasu.⁵⁰

⁴⁷ Ibidem.

⁴⁸ Ibidem.

⁴⁹ DzU nr 200/2002, poz. 1679 ze zm.

⁵⁰ J. Suzdorf, *Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy. Cz. I*, „Służba Pracownicza” nr 10/2007, s. 6; wyrok SN z 17.09.2008 r., I PK 128/08, „Monitor Prawa Pracy” nr 5/2009, s. 226.

W przypadku „innych świadczeń” dotyczyć to będzie głównie świadczeń pieniężnych bądź niektórych podzielnych świadczeń w naturze, na przykład udzielenia urlopu wypoczynkowego w naturze. Wymiar urlopu wypoczynkowego dla zatrudnionego w niepełnym wymiarze ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.

Istotnym elementem ochrony zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy jest zakaz dyskryminacji zawarty w art. 292 § 1 k.p. W świetle tego przepisu warunki pracy i płacy pracownika niepełnoetatowego nie mogą być ustalane w sposób mniej korzystny niż w przypadku pracowników wykonujących taką samą lub podobną pracę⁵¹

Duże znaczenie ma również § 2 tego przepisu. Nakłada on na pracodawcę obowiązek rozważenia wniosku pracownika o zmianę wymiaru czasu pracy. Pracodawca powinien w miarę możliwości uwzględnić wnioski pracownika, dotyczący zmiany wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę, przy czym zmiana wymiaru czasu pracy dotyczy zarówno zastąpienia niepełnego wymiaru pełnym lub odwrotnie, jak i wydłużenia lub skrócenia niepełnego wymiaru czasu pracy.

Przepis art. 292 k.p. koresponduje z kolei z art. 942 k.p., w świetle którego pracodawcy obowiązani są informować pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy, o możliwości zatrudnienia w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Rozwiązanie takie jest w pełni zgodne z prawem wspólnotowym.⁵²

Abstract

Directive no. 97/81/EC relating to the framework agreement on part time work in the light of the community law and the Polish law

The objective of the framework agreement constituting the enclosure to the directive 97/81/EC is to facilitate making favourable conditions for employee change of working hours from full time to part time work and vice versa, on voluntary basis, to eliminate discrimination of

⁵¹ A. Faliszek-Rosiak, *Pojęcie pracownika...*, op.cit., s. 235 i nast. w pełnym wymiarze czasu, z uwzględnieniem jednak proporcjonalności wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą w stosunku do wymiaru czasu pracy.

⁵² Szerzej na ten temat: H. Szewczyk, *Ochrona przed nierównym traktowaniem...*, op.cit, s. 501 i nast.

workers hired on part time basis, as well as to facilitate their professional development.

In Article 18^{3a} (1) of the Labour Code in the open catalogue comprising the criteria of differentiation of workers, the Polish legislator included, in particular, “the criterion of hiring for full time and part time work”. Grounds for legal regulations concerning protection against unequal treatment and non-discrimination in employment raise no doubts. However, the issue concerning the purpose of distinguishing “full-time from part-time employment” in the Polish Labour Code as one of the important criteria of distinguishing employees remains open. In this case the Polish legislator seized an opportunity given by the Community law to adopt higher standards than those presented in the Community law. An important element of this protection is also a prohibition of discrimination included in Art. 29² (1) of the Labour Code.