

Robert Stefanicki*Wydział Prawa, Administracji i Ekonomii**Uniwersytet Wrocławski*

ORCID: 0000-0002-6087-4231

Mechanizmy ochrony pracownic w ciąży będących członkami zarządu spółki

Streszczenie

Osoba fizyczna, pełniąca funkcje członka zarządu jest powiązana ze spółką stosunkiem korporacyjnym. Z punktu widzenia wymogów prawa handlowego w pierwszej kolejności powinien być dokonany prawidłowo wybór (powołanie, mianowanie) członka zarządu. Dopiero na podstawie niniejszej legitymacji mogą być nawiązywane stosunki pracownicze lub cywilnoprawne umowy a osoba w każdym czasie odwołana. Problem legalności zakończenia stosunku łączącego spółkę z członkiem zarządu komplikuje się w sytuacji, gdy odwoływaną jest pracownica w ciąży, podlegająca szczególnym mechanizmom ochronnym, co ilustruje komentowane studium przypadku.

Słowa kluczowe

wspieranie zdrowia i bezpieczeństwa pracownic karmiących piersią, zakaz dokonywania zwolnień z pracy, odwrócony ciężar dowodu, ochrona prewencyjna i reparacyjna, dyrektywa 92/85/EWG

Trybunał Sprawiedliwości orzekł już w przeszłości, że celem zamierzonym przez przepisy prawa Unii dotyczące ochrony kobiet, a związane z macierzyństwem, oraz zapewniania równości kojarzonej z ciążą, ochroną po urodzeniu dziecka i w czasie karmienia piersią, jest szczególna ochrona kobiet związana z szeroko ujmowanym macierzyństwem¹. Wyeksponowany w tym zakresie status pracownicy karmiącej piersią służyć ma ochronie jej kondycji biologicznej i psychofizycznej. Ponadto karmienie naturalne ma istotne znaczenie dla rozwoju fizycznego niemowlęcia i wzmacniania więzi między matką a dzieckiem². Aksjologicznych motywów ochrony związanej z macierzyństwem dotyczy szereg orzeczeń prejudycjalnych Trybunału Sprawiedliwości.

W interesującej dla tytułowych rozważań sprawie³, w której pracownica E.R. weszła w spór z Narodowym Instytutem Zabezpieczenia Społecznego oraz Instytucją ds.

¹ Wyrok z dnia 11 listopada 2010 r., *Danosa*, C232/09, ECLI:EU:C:2010:674, pkt 68.

² Wyrok z dnia 30 września 2010 r., *Roca Álvarez*, C104/09, ECLI:EU:C:2010:561, pkt 27 i przytoczone tam orzecznictwo.

³ Wyrok z dnia 19 października 2017 r., *Elda Otero Ramos*, C531/15, ECLI:EU:C:2017:789.

Opieki Zdrowotnej, podstawowy problem dotyczył ochrony kobiety i jej dziecka związanych z karmieniem piersią. Skarżąca w postępowaniu głównym związana była z pracodawcą stosunkiem pracy i wykonywała zawód pielęgniarki w ramach szpitalnego oddziału ratunkowego ośrodka uniwersyteckiego. Po urodzeniu dziecka poinformowała pracodawcę o karmieniu naturalnym, wskazując, że praca na dotychczasowym stanowisku i w niezmiennych warunkach może mieć negatywny wpływ na dziecko oraz stwarzać zagrożenie także dla jej zdrowia i bezpieczeństwa. Przyczyn zagrożenia upatrywała m.in. w złożoności rytmu pracy zmianowej, występującym zagrożeniu sanitarnym, niebezpieczeństwie promieniowania jonizującego oraz stresie. W zaistniałych okolicznościach zażądała dostosowania przez pracodawcę warunków pracy do zmienionej sytuacji oraz wdrożenia zarówno środków prewencyjnych, jak i reparacyjnych. W następstwie przedmiotowego zgłoszenia pracodawca dostarczył jej oświadczenie, z którego wynikało, że z wykonywaniem pracy przez pielęgniarkę w szpitalu nie wiążą się żadne zagrożenia dla niej i karmionego piersią dziecka, i na tej podstawie oddalił wniosek. Istotne w sporze jest to, że niniejsze oświadczenie nie zawierało stosownego uzasadnienia odnośnie do braku zagrożeń związanych ze stanowiskiem pracy. Dokonywana na potrzeby rozstrzygnięcia analiza zagrożeń występujących na stanowisku pracy karmiącej piersią powinna zawierać konkretną, obiektywną analizę uwzględniającą indywidualną sytuację pracownicy w celu ustalenia, czy zdrowie oraz bezpieczeństwo pracownicy lub jej dziecka faktycznie są zagrożone. W okolicznościach badanej sprawy E.R. złożyła wniosek do regionalnej dyrekcji Narodowego Instytutu Zabezpieczenia Społecznego o potwierdzenie istnienia zagrożenia dla karmienia piersią jej dziecka. Umożliwiłoby ono jej skuteczne dochodzenie roszczeń kompensacyjnych. W następstwie wydania negatywnej decyzji E.R. wniosła pozew do sądu do spraw socjalnych. W jego uzasadnieniu podniosła argument, że lekarz będący jej bezpośrednim przełożonym na oddziale ratunkowym szpitala potwierdził stosownym dokumentem, że sporny w sprawie stan zagrożenia występuje – i do tego o wielorakim charakterze, tj. fizycznym, chemicznym, biologicznym i psychospołecznym. W uzasadnieniu oddalenia jej skargi sąd ten podniósł, że nie zostało dostatecznie wykazane, iż na powierzonym pielęgniarce stanowisku pracy występowało podnoszone zagrożenie. Umocował swoje stanowisko przykładowym orzecnictwem sądów wyższej instancji, które dokonywały z reguły rygorystycznej wykładni wymogów dowodowych na istnienie zagrożenia mającego istotny wpływ na skuteczne uruchomienie szczególnych środków ochronnych związanych z macierzyństwem. Od powyższego wyroku E.R. wniosła skargę do sądu wyższej instancji. Sąd ten powziął pewne wątpliwości w przedmiocie zgodności prawa wewnętrznego i praktyki jego stosowania z wymogami prawa unijnego. W omawianym

wypadku dotyczyć to miało prawidłowej wykładni przepisów dyrektyw: 92/85/EWG⁴ oraz 2006/54/WE⁵.

We wniosku prejudycjalnym sąd krajowy wnoszący o rozstrzygnięcie w trybie art. 267 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej⁶ podniósł zwłaszcza kwestię, czy możliwe jest zastosowanie reguł dotyczących ciężaru dowodu wskazanych w art. 19 dyrektywy 2006/54 w celu wykazania istnienia stanu zagrożenia związanego z karmieniem piersią przez pracownicę i umożliwienia jej wykorzystania konstrukcji domniemania, że w okolicznościach sporu nastąpiło naruszenie zasady równego traktowania. W takich okolicznościach ciężar dowodu spoczywałby na stronie pozwanej. W art. 19 ust. 4 lit. a) tej dyrektywy uściślono między innymi, że odwrócenie ciężaru dowodu statuowane w tym akcie stosuje się również do sytuacji objętych dyrektywą 92/85 w zakresie, w jakim dotyczy to dyskryminacji ze względu na płeć. W związku z powyższym sąd państwa członkowskiego zawiesił postępowanie i zwrócił się o rozstrzygnięcie wstępne, które dotyczyć miało tego, czy do sytuacji zagrożenia w trakcie karmienia piersią, o którym mowa w art. 26 ust. 4 ustawy 31/1995 o zapobieganiu zagrożeniom zawodowym⁷ w związku z art. 26 ust. 3 tej ustawy, przyjętym w celu transpozycji art. 5 ust. 3 dyrektywy 92/85 do prawa krajowego, znajdują zastosowanie zasady dotyczące ciężaru dowodu ustanowione w art. 19 dyrektywy 2006/54. W przypadku odpowiedzi twierdzącej sąd państwa członkowskiego wnosi o odpowiedź na pytanie, czy można uznać za okoliczności pozwalające domniemywać występowanie dyskryminacji (bezpośredniej bądź pośredniej) w rozumieniu art. 19 dyrektywy 2006/54 poprzez istnienie zagrożenia dla karmienia piersią przy wykonywaniu zawodu pielęgniarki pracującej w szpitalu, który to stan został wykazany poprzez uzasadnioną opinię lekarską wydaną przez jej przełożonego. W końcu sąd ten dochodzi odpowiedzi na pytanie, czy można uznać poświadczenie sporządzone przez pracodawcę i służby medycyny prewencyjnej, a wskazujące na odmienną ocenę braku stanu zagrożenia pracowniczego, za wystarczające do wykazania w każdym przypadku i bez możliwości zakwestionowania, że nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania w rozumieniu art. 19 dyrektywy 2006/54. Na plan pierwszy dochodzonej przez sąd krajowy wykładni wysuwa się problem rozkładu ciężaru dowo-

⁴ 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, Dz. Urz. UE L 348 z 28.11.1992 r.

⁵ Z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, Dz. Urz. UE L 204 z 26.07.2006 r.

⁶ Wersje skonsolidowane Traktatu o Unii Europejskiej i Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej – Traktat o Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana) – Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana) – Deklaracje dołączone do Aktu końcowego konferencji międzyrządowej, która przyjęła Traktat z Lizbony podpisany w dniu 13 grudnia 2007 r. – Protokoły – Załączniki – Tabele ekwiwalencyjne, Dz. Urz. UE C 326 z 26.10.2012 r.

⁷ Z dnia 8 listopada 1995 r., BOE 1995, nr 269, s. 32590.

du, który ma niewątpliwe znaczenie dla standardów ochrony materialnej kobiety związanej z jej macierzyństwem.

System ochrony pracownicy ciężarnej i karmiącej w miejscu pracy został określony w szeregu przepisów mających tu zastosowanie dyrektyw⁸ oraz doprecyzowany w Wytycznych⁹. Ocena zagrożeń jest systemowym badaniem wszelkich składowych działalności zawodowej pracownicy objętej szczególną ochroną związaną z macierzyństwem. Odnosząc się do pierwszej z podniesionych przez sąd krajowy kwestii, Trybunał wskazał, że art. 4 ust. 1 dyrektywy 92/85 nakłada na pracodawcę obowiązek dokonania obiektywnej oceny rodzaju, stopnia i czasu narażenia tej grupy pracowników na negatywne oddziaływanie określonych czynników, procesów lub warunków pracy. Diagnoza dotyczyć ma wszelkich czynności, w których może występować szczególne ryzyko narażenia zdrowia i bezpieczeństwa, w tym możliwego wpływu na ciążę lub na karmienie piersią, wraz z ustaleniem, jakie środki należy zastosować. Z powołanych już Wytycznych mających umocowanie w Dyrektywie wyprowadzić można konkluzję, że ustalenie zagrożeń dotyczyć ma wszelkich czynników, zarówno fizycznych, jak i biologicznych, procesów przemysłowych, ruchów oraz postawy, zmęczenia umysłowego i fizycznego, a także innych obciążeń¹⁰. Zważywszy na możliwość ogólnych zmian w środowisku pracy w określonym czasie, pracodawcy przez cały okres ochronny powinni regularnie analizować zagrożenia w celu uniknięcia lub zminimalizowania ekspozycji tych pracowników na zagrożenia dla ich zdrowia i bezpieczeństwa. Szczególny system ochrony łączony z macierzyństwem pracownicy, a więc z okresem ciąży i karmienia naturalnego dziecka, obejmuje badanie możliwej reakcji organizmu na szkodliwe substancje, takie jak ołów, rozpuszczalniki organiczne, pestycydy i środki antymitotyczne. Niektóre z nich mogą przenikać do mleka matki i oddziaływać niekorzystnie na zdrowie dziecka. Odnosząc się do powyższych wymogów, Trybunał Sprawiedliwości uznał, zgodnie zresztą z opinią Rzecznika Generalnego, że dokument Narodowego Instytutu Zabezpie-

⁸ Art. 14 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2006/54 odnosi się do dyskryminacji objętej zakazem ustanowionym w tej dyrektywie w zakresie, w jakim odnosi się do warunków zatrudnienia i pracy danej pracownicy; art. 5 w związku z art. 4 dyrektywy 92/85 dotyczy stwierdzenia – po przeprowadzeniu oceny – zagrożenia dla zdrowia lub bezpieczeństwa tej pracownicy, lub wpływu na karmienie piersią, co skutkowałoby dostosowaniem jej warunków pracy lub czasu pracy, zmianą stanowiska lub urlopem na cały okres niezbędny do ochrony zdrowia, lub bezpieczeństwa. Szerzej na temat instrumentów ochronnych zawartych w tych źródłach J.M. Servais, *Droit social de l'Union européenne*, Bruxelles 2017, pkt 318 i n.

⁹ Zob. komunikat Komisji z dnia 20 listopada 2000 r. w sprawie wytycznych dotyczących oceny czynników chemicznych, fizycznych i biologicznych oraz procesów przemysłowych uznawanych za niebezpieczne dla bezpieczeństwa lub zdrowia pracowników w ciąży, pracowników, które niedawno rodziły, lub pracowników karmiących piersią, COM (2000) 466, wersja ostateczna.

¹⁰ Dyrektywa 92/85 zawiera minimalne standardy wspólnych dla państw członkowskich mechanizmów ochrony prawnej związanych z macierzyństwem (a więc dotyczy kobiet: w ciąży; które niedawno rodziły; karmiących piersią), które są narażone na jedno lub więcej z tych zagrożeń, oraz oceny zagrożeń w aspektach zarówno jakościowym, jak i ilościowym.

czenia Społecznego wskazujący na brak zagrożenia nie zawierał stosownych uzasadnień. Ocena zagrożeń występujących na stanowisku pielęgniarki nie zawierała konkretnej analizy uwzględniającej jej indywidualną sytuację.

Zważywszy na fakt, że w praktyce zderzać się mogą ze sobą zasługujące na ochronę prawną interesy pracodawcy z zasadniczymi mechanizmami szczególnej ochrony kobiety związanej z jej macierzyństwem, ocena stanu zagrożeń występujących na stanowisku pracy powinna zawierać konkretną analizę, uwzględniającą indywidualną sytuację takiej pracownicy w celu ustalenia skali występujących niebezpieczeństw, a więc rzetelnego zdiagnozowania stopnia ich wpływu na zdrowie i bezpieczeństwo karmiącej oraz jej dziecka¹¹. W szczególnych przypadkach może być niezbędna opinia zawodowa specjalistów z zakresu medycyny pracy.

Trybunał Sprawiedliwości konsekwentnie przyjmuje także w przedstawionych na rzecz omawianego rozstrzygnięcia prejudycjalnego argumentacjach, że wszelkie mniej korzystne traktowanie pracownicy ze względu na jej status kobiety karmiącej piersią wchodzi w zakres stosowania art. 2 ust. 2 lit. c) dyrektywy 2006/54 i w związku z tym stanowi dyskryminację bezpośrednią ze względu na płeć. W wypadku, gdy stan zagrożenia występujący na stanowisku pracy takiej pracownicy nie został w danym wypadku oceniony zgodnie z wymogami art. 4 ust. 1 dyrektywy 92/85, pracownica oraz jej dziecko zostają pozbawione ochrony, którą powinny otrzymać na podstawie przedmiotowej dyrektywy. Trybunał konsekwentnie podnosi, że pracownica karmiąca piersią nie może być traktowana w taki sam sposób, jak każdy inny pracownik. Muszą być stosowane mechanizmy zabezpieczeń przed faktycznymi zagrożeniami, m.in. związanymi z pozostawianiem pracownicy na dotychczasowym stanowisku pracy. Sąd unijny podniósł ponadto, że reguły dowodowe przewidziane w art. 19 ust. 1 dyrektywy 2006/54 nie mają zastosowania do sytuacji, gdy zainteresowana pracownica wnosi o dostosowanie jej warunków pracy do zmienionych okoliczności lub o świadczenie pieniężne z tytułu zagrożenia w okresie karmienia piersią, domagając się, by ocena zagrożeń występujących na jej stanowisku pracy została przeprowadzona zgodnie z art. 4 ust. 1 dyrektywy 92/85. Reguły te mają zastosowanie dopiero na późniejszym etapie, gdy decyzja dotycząca tej oceny zostaje zaskarżona przez zainteresowaną przed sądem lub innym właściwym organem państwa członkowskiego. Zgodnie z art. 19 ust. 1 dyrektywy 2006/54 do pracownicy, która uznaje się za poszkodowaną nieprzestrzeganiem względem niej zasady równego traktowania, należy uprawdopodobnienie przed sądem bądź innym właściwym kompetentnym organem okoliczności czy dowodów pozwalających domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji. Dopiero z chwilą, gdy uprawdopo-

¹¹ Zob. pkt 49 i n. niniejszego wyroku. Też więcej F. Coppola, *Il diritto della lavoratrice all'allattamento del figlio* (nt. a CGUE 19 ottobre 2017, C-531/15). *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro* 2018, n. 1, s. 121 i n.

dobni ona istnienie takich faktów lub dowodów, następuje odwrócenie ciężaru dowodu i do strony pozwanej należeć będzie ewentualne udowodnienie, że nie miało miejsca naruszenie zasady równego traktowania¹². Rzecznik Generalny¹³ w opinii przedstawionej w związku ze sprawą E.R. trafnie położył akcent na zasady efektywności unijnego porządku. W świetle wymogu skuteczności celem przepisów w zakresie ciężaru dowodu jest zagwarantowanie, aby zasada równego podejścia do pracownic w ciąży lub karmiących była rzeczywiście egzekwowana¹⁴. W razie kolizji między powinnością wykonywania obowiązków pracowniczych a ochroną takiej pracownicy we wskazanych okresach Trybunał pierwszeństwo nadaje drugiej z wymienionych wartości¹⁵, jeżeli nic innego nie wynika z innych szczególnych przepisów¹⁶.

Dla skutecznego zabezpieczenia ochrony kobiety łączonej z jej macierzyństwem we wskazanych okresach Trybunał Sprawiedliwości dokonuje rozszerzonej wykładni pojęcia „pracownika”, odczytując wszelkie ograniczenia w kwalifikowaniu takiego podmiotu w kategoriach pracowniczych na korzyść kobiety korzystającej ze specjalnego traktowania związanego ze wskazanymi stanami¹⁷. Potwierdzeniem powyższego podej-

¹² Zob. m.in. wyrok z dnia 21 lipca 2011 r., *Kelly*, C104/10, ECLI:EU:C:2011:506, pkt 30 oraz rozwiązania szczególne, jak np. w Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz G. Jaeger, *Der Anstellungsvertrag des GmbH-Geschäftsführers*, München 2016, s. 34.

¹³ Opinia przedstawiona w dniu 6 kwietnia 2017 r. w sprawie C531/15, ECLI:EU:C:2017:287.

¹⁴ Wyrok z dnia 11 listopada 2010 r., *Danosa*, C232/09, ECLI:EU:C:2010:674, pkt 68. Na tle tego rozstrzygnięcia należy zdaniem S. Petrović, P. Ceronja [w:] *Corporate effects of the Danosa case: Is the termination of membership of the board of directors allowed in the case of a pregnant board member?*, „Croatian Yearbook of European Law & Policy” 2012, vol. 8, s. 455 podkreślić, że Trybunał nie wziął pod uwagę istnienia dwóch różnych i zasadniczo niezależnych relacji (korporacyjnych i umownych) między spółką a członkami zarządu, ponieważ dopiero uwzględnienie tych dwóch aspektów powoduje, że będą chronione wszystkie materialne, finansowe i socjalne prawa ciężarnej jako członka zarządu, a także prawa i dobro przedsiębiorstwa jako niezależnego podmiotu prawnego. Innym zagadnieniem może być ustalenie, czy szkoda była następstwem wykonywania władzy publicznej, czy też wynikiem działań o charakterze niewładczym, a podstawę stanowi odpowiedzialność odszkodowawcza statuowana na zasadach ogólnych, szerzej J. Kremis, *Skutki prawne w zakresie odpowiedzialności odszkodowawczej państwa na tle wyroku Trybunału Konstytucyjnego*, „Państwo i Prawo” 2002, nr 6, s. 40 i n.

¹⁵ Trybunał, m.in. w wyroku z dnia 14 lipca 1994 r. (w sprawie C32/93, ECR 1994, s. I03567, pkt 26–27), potwierdził, że wprowadzić dyspozycyjność pracownika najemnego jest dla pracodawcy ważkim warunkiem należytego wykonania umowy o pracę, to jednak ochrona gwarantowana przez prawo unijne kobiecie w okresie ciąży i bezpośrednio po urodzeniu dziecka nie może być uzależniona od tego, czy jej obecność w pracy w czasie urlopu macierzyńskiego jest niezbędna dla prawidłowego działania przedsiębiorstwa. Przeciwnie rozumienie naruszałoby zasadę efektywności i nie znalazłoby usprawiedliwienia.

¹⁶ Ostatnio Trybunał Sprawiedliwości odniósł się do trudnego problemu współgrania ze sobą mechanizmów określonych dyrektywą 92/85 z dyrektywą 98/59 z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz. Urz. WE L 225 z 12.08.1998 r., s. 16), zob. wyrok prejudycjalny Trybunału Sprawiedliwości w sprawie C-103/16 *Jessica Porras Guisado przeciwko Bankia SA i in.* z dnia 22 lutego 2018 r., ECLI:EU:C:2018:99.

¹⁷ Zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości oraz Sądu Najwyższego niezbędnym elementem stosunku pracowniczego jest rzeczywiste wykonywanie umowy w warunkach podporządkowania pracodawcy. Zob. pkt 46 wyroku w sprawie *Danosa*... Również w uzasadnieniu wyroku z dnia 17 maja 2016 r., I PK 139/15 (<http://sn.pl/sites/orzecznictwo/Orzeczenia3/I%20PK%20139-15-1.pdf>) SN podniósł, że istotnym sensem regulacji zawartej w przepisach kodeksu pracy jest przeniesienie ciężaru badania charakteru

ścia jest dokonana przezeń wykładnia art. 10 dyrektywy 92/85. W jednym z prejudykatów¹⁸ przyjął on, że przepis ten należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie uregulowaniu państwa członkowskiego, które dopuszcza odwołanie członka zarządu spółki kapitałowej¹⁹ bez żadnych ograniczeń, tj. także w sytuacji, gdy odwoływana jest „pracownica w ciąży”, a decyzja taka jest w głównej mierze uzasadniona tym, że zaszła ona w ciążę. Nawet gdyby przyjąć – stwierdza Trybunał – że członek zarządu nie może zostać uznany formalnie za pracownicę w rozumieniu niniejszej dyrektywy, to wciąż odwołanie jej z przyczyny ciąży lub z innego powodu uzasadnionego głównie tym stanem może dotyczyć jedynie kobiet i tym samym stanowi bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć. Macierzyństwo i związana z nim szczególna ochrona kobiety jest w systemie prawnym UE ujmowana kompleksowo w tym rozumieniu, że obejmuje swym zakresem ochronę w czasie ciąży, urlopu macierzyńskiego i karmienia piersią²⁰. Interpretacja przepisów prawa materialnego ma być wyraźnie ukierunkowana na zabezpieczenie skuteczności stosowanych narzędzi²¹ do urzeczywistnienia wspólnych dla państw członkowskich minimalnych standardów. Przysługujące takiej pracownicy środki obrony nie powinny nadmiernie utrudniać jej zaskarżenia decyzji, a także wykorzystywania środków odwoławczych do sądów wyższych instancji. W świetle powyższego skarżąca powinna przedstawić sądowi fakty lub dowody mogące wykazać, że ocena zagrożeń występujących na jej stanowisku pracy nie została przeprowadzona zgodnie z art. 4 ust. 1 dyrektywy 92/85. W okolicznościach omawianego sporu za wystarczające należałoby przyjąć powołanie się przez pracownicę na treść dokumentu sygnowanego przez jej bezpośredniego przełożonego. Jak już podniesiono, wskazuje się w nim wprost na występowanie zagrożenia fizycznego, chemicznego, biologicznego i psychospołecznego dla karmiącej piersią i jej dziecka²². Rangę przeciwnego wskazania osłabia fakt, że

stosunku prawnego, w którego ramach świadczona jest praca z ustalenia treści umowy zawartej przez strony, na faktyczne jej wykonywanie, nienaruszające natury stosunku pracy.

¹⁸ Z dnia 11 listopada 2010 r., II teza wyroku w sprawie *Danosa*...

¹⁹ Szerzej na temat statusu B. Schiefer, M. Worzalla, *Der Anstellungsvertrag des GmbH-Geschäftsführers*, „Zeitschrift für Arbeitsrecht” 2013, nr 1, s. 41 i n.

²⁰ Zob. wyrok TSUE z dnia 8 września 2005 r., *North Western Health Board C-191/03*, ECLI:EU:C:2005:513, pkt 47 i pkt 68 wyroku w sprawie *Danosa*... G. Jaeger, *Der Anstellungsvertrag*..., s. 43.

²¹ Więcej na temat wymiaru praktycznego przykładowo N. Mohrbacher, K. Kendall-Tackett, *Breast-feeding Made Simple: Seven Natural Laws for Nursing Mothers*. Oakland 2010, s. 207.

²² Problem ochrony dziecka już od poczęcia był przedmiotem wielu publikacji. M.in. zob. A. Cisek, J. Mazurkiewicz, J. Strzebińczyk, *O rozszerzenie ochrony prawnej kobiety ciężarnej i dziecka poczętego*, „Ład” 1987, nr 14, tychże autorów: *O rozszerzenie ochrony dóbr osobistych dziecka i macierzyństwa prenatalnego*, „Nowe Prawo” 1988, nr 10–12, *O zmiany w prawie rodzinnym w celu wzmocnienia ochrony dobra dziecka*, „Nowe Prawo” 1990, nr 10/12, *Propozycje zmian legislacyjnych, SOS – Dziecko!*, III Materiały Informacyjne KOPD, Warszawa 1989, *Wrocławski projekt karnoprawnej ochrony dziecka poczętego i jego matki*, „Sprawozdania Wrocławskiego Towarzystwa Naukowego” 1992, t. 47, seria A, *Wrocławski projekt rozszerzenia prawnej ochrony macierzyństwa i dziecka poczętego*, „Słowo Powszechne” 1989, nr 148, „Z Pomocą Rodzinie” 1990, nr 1–2, „Integracje” 1990, nr 14, „Słowo Powszechne” 1990, nr 116, „Spra-

postawionej przez pracodawcę diagnozie o braku zagrożenia nie towarzyszyło stosowne uzasadnienie zajętego stanowiska²³. Dokumenty takie jak oświadczenie pracodawcy, że dane stanowisko pracy zostało ocenione jako „wolne od zagrożenia”, a pracownica uznana za „zdolną” do pracy, ale bez uzasadnienia mogącego potwierdzić taki wniosek, same w sobie nie potwierdzają domniemania, że tak jest. Inne podejście do tej kwestii mogłoby przesądzić, że zarówno powołany przepis, jak i reguły dowodowe określone w art. 19 dyrektywy 2006/54 zostałyby pozbawione niezbędnej skuteczności²⁴. Z powyższych względów Trybunał Sprawiedliwości orzekł, że art. 19 ust. 1 dyrektywy 2006/54 należy interpretować w ten sposób, że ma ona zastosowanie do sytuacji rozpatrywanej w postępowaniu krajowym, w której pracownica karmiąca piersią podważa przed organem (sądem) państwa członkowskiego ocenę zagrożeń występujących na jej stanowisku pracy z uwagi na to, że ocena ta nie została przeprowadzona zgodnie z wymogami art. 4 ust. 1 dyrektywy Rady 92/85. Do zainteresowanej pracownicy należy uprawdopodobnienie okoliczności mogących świadczyć, że ocena zagrożeń występujących na jej stanowisku pracy została przeprowadzona niezgodnie z wymogami określonymi art. 4 ust. 1 dyrektywy 92/85, co pozwala domniemywać istnienie bezpośredniej dyskryminacji ze względu na płeć w rozumieniu dyrektywy 2006/54²⁵.

Szczególna ochrona pracownic związana z ich macierzyństwem posiada uzasadnienie aksjologiczne i prakseologiczne. Chodzi tutaj o wartości, które mają doniosłość

wozdanía Wrocławskiego Towarzystwa Naukowego” 1989–1990, t. 44–45, seria A, „Acta Universitatis Wratislaviensis, Prawo”, t. XXXVI, Senacki projekt ustawy o zmianie ustawy „Kodeks rodzinny i opiekuńczy”, Biuro Studiów i Analiz Kancelarii Senatu, Warszawa, kwiecień 1996 (M-425).

²³ Do sądu odsyłającego (organu krajowego) – jako jedyne go właściwego do dokonania, zgodnie z krajowymi przepisami proceduralnymi, oceny faktów i mających znaczenie dowodów – będzie należało ustalenie, czy tak jest rzeczywiście. Stronie pozwanej w postępowaniu krajowym pozostaje udowodnienie, że ocena zagrożeń przewidziana w art. 4 dyrektywy 92/85 została sporządzona zgodnie z wymogami tego przepisu.

²⁴ Do strony pozwanej w postępowaniu głównym będzie należało udowodnienie, że ocena zagrożeń przewidziana przez uregulowanie krajowe transponujące przepisy dyrektywy 92/85 do prawa krajowego obejmowała konkretną analizę, uwzględniającą indywidualną sytuację podmiotu, biorąc pod uwagę, że dokumenty takie jak oświadczenie pracodawcy, iż obowiązki wykonywane przez pracownika i jego warunki pracy nie mają wpływu na karmienie piersią, bez wyjaśnień mogących potwierdzić te wnioski, z jednoczesnym uwzględnieniem okoliczności, że jego stanowisko pracy nie zostało wymienione w sporządzonym przez odpowiedni organ danego państwa członkowskiego wykazie stanowisk, na których występuje zagrożenie dla karmienia piersią, same w sobie nie wiążą się z niewzruszalnym domniemaniem, że taka sytuacja ma miejsce, tak wyrok z dnia 19 września 2018 r. w sprawie *Isabel González Castro* C-41/17, ECLI:EU:C:2018:736, pkt 81.

²⁵ Warto dodać, że w Polsce w obecnym brzmieniu (w celu dostosowania do dyrektywy 2006/54/WE) art. 176 § 2 Kodeksu pracy dotyczy wyłącznie kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią, o ile przed omawianą nowelizacją odnosił się do wszystkich kobiet. Szerzej T. Liszcz, *Zmiany w przepisach dotyczących ochrony zdrowia pracujących kobiet*, „Monitor Prawa Pracy” 2018, nr 2, s. 7 i powołana przez Autorkę literatura przedmiotu. Niezwykle ważnym zagadnieniem jest analiza raportów, z których m.in. wynika, że większość kobiet przyznała, że była zachęcana do karmienia piersią (tu z perspektywy jakości opieki zdrowotnej), *Raport: Czy Polska jest krajem przyjaznym matce karmiącej i jej dziecku?*, Warszawa 2018 oraz powołane piśmiennictwo na s. 48.

społeczną oraz dotyczą zabezpieczenia zdrowia i bezpieczeństwa w środowisku pracy. Rozciągnięcie mechanizmów ochronnych łączonych z macierzyństwem na ochronę karmiącej piersią jest dodatkowo podyktowane potrzebą zabezpieczenia zdrowia dziecka²⁶. Ze względu na wagę wskazanych wartości i zasadę efektywności unijnego porządku mechanizmy statuowane w art. 10 dyrektywy 92/85 są rozbudowane i obejmują swym zakresem zarówno prewencję, jak i ochronę reparacyjną.

²⁶ Dziecko jest wykorzystywane w przekazie medialnym czynnie i biernie, niejednokrotnie przy określeniu celów szczytnych ich ochrony, realizuje podprogowo manipulację R. Stefanicki, *Dziecko a reklama – waga problemu*, „Aida” 1999, nr 8, s. 10–11, *idem*, *Ochrona praw dziecka (wybrane zagadnienia w aspekcie praktyk handlowych stosowanych przez przedsiębiorców)*. Księga Pamiątkowa Prof. J. Kosika, Wrocław 2009, s. 457 i n.

