

## UZASADNIENIE

### I. Potrzeba i cel wypowiedzenia Konwencji

Konwencja międzynarodowa o zakazie pracy nocnej kobiet zatrudnionych w przemyśle została zawarta w Bernie dnia 26 września 1906 r. Polska przystąpiła do Konwencji w 1921 r., a jej tekst został ogłoszony w Dzienniku Ustaw z 1922 r. Nr 19, poz. 158.

Tekst Konwencji składa się z preambuły i jedenastu artykułów. Stosownie do jej art. 1 Konwencja ustanawia ogólny zakaz pracy przemysłowej w nocy dla wszystkich kobiet, bez różnicy wieku. Ma ona również zastosowanie do wszystkich zakładów przemysłowych, w których zatrudnionych jest więcej niż 10 pracowników. Ustalenie, co należy rozumieć przez zakład przemysłowy, pozostawiono układającym się państwom. Jednakże do zakładów przemysłowych w każdym razie miały być zaliczone kopalnie i kamieniołomy, jak również przemysł wydobywczy i przetwórczy.

Zgodnie z art. 2 Konwencji zakaz pracy obejmuje – co do zasady – kolejnych jedenaście godzin, które powinny obejmować okres między godziną 22.00 a 5.00. Od zakazu zostały przewidziane pewne wyjątki określone w art. 3, takie jak: działanie siły wyższej, gdy w zakładzie następuje przerwa w pracy, której nie można było przewidzieć i która nie ma charakteru okresowego; przypadek, gdy w zakładzie przerabiane są surowce lub półprodukty ulegające bardzo szybkiemu zepsuciu, o ile jest to niezbędne dla zabezpieczenia tych materiałów od nieuchronnego zniszczenia. Ponadto, zgodnie z art. 4 Konwencji, możliwe było ograniczenie odpoczynku nocnego do 10 godzin w okresie 60 dni w roku w działach przemysłu podlegającego wpływowi pór roku oraz w okolicznościach wyjątkowych w każdym zakładzie pracy.

Stosownie do art. 11 Konwencji nie będzie ona mogła być wypowiedziana ani przez państwa podpisujące, ani też przez państwa, kolonie, posiadłości i protektoraty, które przystąpią później, przed upływem 12 lat od zamknięcia protokołu o złożeniu ratyfikacji. Po tym okresie Konwencja będzie mogła być wypowiedziana z roku na

rok. Wypowiedzenie będzie miało skutki prawne po upływie roku od zgłoszenia go na piśmie Radzie Związkowej Szwajcarskiej przez rząd zainteresowany lub, co do kolonii, posiadłości albo protektoratu, przez rząd metropolii. Wypowiedzenie będzie miało skutki prawne jedynie dla państwa, kolonii, posiadłości lub protektoratu, w którego imieniu zostało zgłoszone.

Początki regulacji pracy nocnej sięgają końca XIX wieku i wiążą się z zakazem pracy nocnej kobiet zatrudnionych w przemyśle. Wynikało to z dynamicznego rozwoju przemysłu w tym okresie, który powodował przemożną chęć po stronie przedsiębiorców zrównoważenia ponoszonych kosztów i nakładów, w tym w szczególności kosztów urządzeń, przez wykorzystanie w jak największym stopniu pracy kobiet i dzieci. Praca ta była często wykonywana w wyjątkowo nieludzkich i niebezpiecznych warunkach. Na tym tle zaznaczyła się potrzeba otoczenia opieką zdrowia kobiet, ich bezpieczeństwa, a także integralności rodziny. Pod tym hasłem zaczęły pojawiać się odpowiednie regulacje socjalne.

Pierwszym międzynarodowym instrumentem prawnym dotyczącym pracy nocnej kobiet w przemyśle i w ogóle pracy w nocy – była właśnie przyjęta w 1906 r. Konwencja międzynarodowa o zakazie pracy nocnej kobiet zatrudnionych w przemyśle. Jej przewodnią myślą było to, iż kobiety są specjalną grupą pracowników pracujących w fabryce, która wymaga dodatkowej ochrony. Opierało się to na przekonaniu, iż kobiety są słabsze fizycznie od mężczyzn, bardziej narażone na wszelkie niebezpieczeństwa pracy nocnej i bardziej podatne na wyzysk.

Założenia, które legły u podstaw Konwencji międzynarodowej o zakazie pracy nocnej kobiet zatrudnionych w przemyśle, stanowiły podstawę dla późniejszych instrumentów Międzynarodowej Organizacji Pracy, takich jak: Konwencja nr 4 dotycząca pracy nocnej kobiet z 1919 r., Konwencja nr 6 dotycząca pracy nocnej osób młodych w przemyśle z 1919 r., oraz Konwencja nr 20 dotycząca pracy nocnej w piekarniach z 1925 r.

Na omawianej Konwencji opierała się również Konwencja nr 89 dotycząca pracy nocnej kobiet zatrudnionych w przemyśle (zrewidowana) z 1948 r. Polska nie jest i nie była stroną tej Konwencji, która zresztą jest obecnie uznawana za nieaktualną.

W chwili obecnej państwa są zachęcane do przystępowania do Konwencji nr 171 dotyczącej pracy nocnej z 1990 r.

Akty prawne regulujące zagadnienia, których dotyczy Konwencja:

- 1) Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483, z późn. zm.),
- 2) ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.),
- 3) dyrektywa Rady 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (Dz. Urz. WE L 39 z 14.2.1976 r., str. 40; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 1, str. 187) zmieniona dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/73/WE z dnia 23 września 2002 r. (Dz. Urz. WE L 269 z 5.10.2002 r., str. 15; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 4, str. 255),
- 4) dyrektywa Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. WE L 348 z 28.11.1992 r., str. 1; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 2, str. 110),
- 5) dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz. Urz. UE L 299 z 18.11.2003 r., str. 9; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 4, str. 381),
- 6) dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady 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 (wersja przededagowana) (Dz. Urz. UE L 204 z 26.07.2006 r., str. 23).

We współczesnym prawie i praktyce w odniesieniu do problemu pracy nocnej szczególne znaczenie odgrywa podejście kładące nacisk na zasadę równego traktowania bez względu na płeć, która w połączeniu z rosnącym zrozumieniem dla zdrowotnych implikacji pracy nocnej – gwarantuje nowe standardy w odniesieniu do pracy nocnej zapewniające wielotorową ochronę wszystkim pracownikom pracującym w nocy. Rezultatem tego podejścia jest Konwencja nr 171 Międzynarodowej Organizacji Pracy wyrażająca nowoczesne, neutralne płciowo podejście i koncentrująca się na potrzebach z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy wszystkich pracowników, we wszystkich sektorach.

Przede wszystkim jednak, w związku z członkostwem Polski w Unii Europejskiej, podstawowe znaczenie mają przepisy prawa Unii Europejskiej dotyczące równego traktowania kobiet i mężczyzn. W szczególności należy zwrócić uwagę na jedną z pierwszych dyrektyw odnoszącą się do tego zagadnienia. Jest to dyrektywa 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy. W art. 5 dyrektywa przewidywała, że stosowanie zasady równego traktowania w zakresie warunków pracy, w tym warunków wypowiedzenia, pociąga za sobą konieczność zapewnienia mężczyznom i kobietom takich samych warunków, bez dyskryminacji ze względu na płeć. Trybunał Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich w wyroku w sprawie Stoeckel (wyrok z dnia 25 lipca 1991 r. w sprawie C-345/89 Alfred Stoeckel) stwierdził, iż przepis ten nie zezwala państwom członkowskim na ograniczenie stosowania zasady równego traktowania w określonym w nim zakresie lub poddanie jego stosowania warunkom. Jakkolwiek zgodnie z art. 2 ust. 3 dyrektywa nie naruszała przepisów dotyczących ochrony kobiet, zwłaszcza jeżeli chodzi o ciążę i macierzyństwo, to cele związane z ochroną kobiet mają znaczenie tylko w przypadku, gdy istnieje uzasadniona potrzeba różnicowania traktowania kobiet i mężczyzn. Jednak bez względu na niedogodności, które mogą być związane z pracą nocną, zagrożenia, na które narażone są kobiety pracujące w nocy, nie są co do zasady inne niż te, na które narażeni są mężczyźni (z wyjątkiem okresu ciąży i macierzyństwa). Z tego względu, w ocenie Trybunału, art. 5 dyrektywy 76/207/EWG sprzeciwia się ustanowieniu w prawie krajowym zakazu pracy nocnej

kobiet, nawet gdy przewidziano wyjątki, jeżeli jednocześnie zakaz taki nie dotyczy mężczyzn.

Dyrektywa 76/207/EWG została zmieniona dyrektywą 2002/73/WE, która uszczegółowiła przepisy antydyskryminacyjne. Następnie dyrektywy te zostały zebrane w jednej, porządkującej dyrektywie zakazującej dyskryminacji ze względu na płeć – w dyrektywie 2006/54/WE. Powyższe orzeczenie Trybunału Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich należy jednak uznać za nadal w pełni aktualne.

Należy podkreślić, że polskie ustawodawstwo krajowe nie jest dostosowane do postanowień Konwencji międzynarodowej o zakazie pracy nocnej kobiet zatrudnionych w przemyśle. Polski Kodeks pracy nie zawiera generalnego zakazu pracy nocnej kobiet. Stosownie do regulacji pracy w porze nocnej (art. 151<sup>7</sup> Kodeksu pracy) obejmuje ona 8 godzin między godzinami 21.00 a 7.00. Pracownik, którego rozkład czasu pracy obejmuje w każdej dobie co najmniej 3 godziny pracy w porze nocnej lub którego co najmniej 1/4 czasu pracy w okresie rozliczeniowym przypada na porę nocną, jest pracującym w nocy. Czas pracy pracującego w nocy nie może zaś przekraczać 8 godzin na dobę, jeżeli wykonuje prace szczególnie niebezpieczne albo związane z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym.

Regulacja polska uwzględnia jednak potrzebę szczególnej ochrony kobiet w okresie ciąży i macierzyństwa, jak również – ze względu na opiekę sprawowaną nad dzieckiem – pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4. roku życia (zatem regulacja taka odnosi się zarówno do kobiety, jak i mężczyzny). Zgodnie z art. 178 Kodeksu pracy pracownicy w ciąży nie wolno zatrudniać w porze nocnej. Pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4. roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w porze nocnej. Przy czym z tego uprawnienia – odnoszącego się do obojga rodziców – jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie dziecka są zatrudnieni, może korzystać jedno z nich.

Pracodawca zatrudniający pracownicę w porze nocnej jest obowiązany na okres jej ciąży zmienić rozkład czasu pracy w sposób umożliwiający wykonywanie pracy poza porą nocną, a jeżeli jest to niemożliwe lub niecelowe, przenieść pracownicę do innej pracy, której wykonywanie nie wymaga pracy w porze nocnej; w razie braku

takich możliwości pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownicę na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy. W razie gdy powoduje to obniżenie wynagrodzenia, pracownicy przysługuje dodatek wyrównawczy. Pracownica w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia. Natomiast w razie ustania przyczyn uzasadniających zmianę rozkładu czasu pracy pracownicy, przeniesienie jej do innej pracy, jak również zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy – pracodawca jest obowiązany zatrudnić pracownicę przy pracy i w wymiarze czasu pracy określonych w umowie o pracę (art. 178<sup>1</sup> w związku z art. 179 § 4 – 6 Kodeksu pracy).

W kontekście omawianego problemu należy zwrócić uwagę, iż jedną z podstawowych zasad prawa pracy jest nakaz równego traktowania. Stosownie do art. 11<sup>2</sup> Kodeksu pracy pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Z kolei – zgodnie z art. 11<sup>3</sup> Kodeksu pracy – jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu jest niedopuszczalna. Zwłaszcza w tym kontekście zawarty w przedmiotowej Konwencji blankietowy zakaz pracy kobiet w nocy jest niezgodny z zasadą równouprawnienia kobiet i mężczyzn, bo uniemożliwia on wykonywanie prawa równego dostępu kobiet i mężczyzn do zatrudnienia.

Podkreślić należy również, że zasada równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu wynika także z aktu wyższego rzędu, jakim jest Konstytucja RP. Zgodnie z art. 33 ust. 2 Konstytucji kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń.

Omówione przepisy ustawodawstwa polskiego są zgodne z wymaganiami dyrektyw Unii Europejskiej, w szczególności z wymaganiami dyrektywy 2003/88/WE w odniesieniu do czasu pracy, dyrektywy 92/85/EWG w odniesieniu do ochrony kobiet w ciąży i kobiet, które niedawno rodziły, oraz dyrektyw z grupy

tzw. dyrektyw równościowych (76/207/EWG zmieniona dyrektywą 2002/73/WE, 2006/54/WE).

Należy także zauważyć, iż w myśl art. 351 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej postanowienia Traktatów nie naruszają praw i obowiązków wynikających z umów zawartych przed 1 stycznia 1958 roku lub, wobec państw przystępujących, przed datą ich przystąpienia, między jednym lub większą liczbą państw członkowskich, z jednej strony, a jednym lub większą liczbą państw trzecich, z drugiej strony. W zakresie, w jakim umowy te nie są zgodne z Traktatami, dane państwo lub państwa członkowskie zastosują wszelkie właściwe środki w celu wyeliminowania stwierdzonych niezgodności. Zgodnie z wyrokiem w sprawie Komisja Wspólnot Europejskich przeciwko Republice Portugalii (wyrok z dnia 4 lipca 2000 r. w sprawie C-62/98) oraz Komisja Wspólnot Europejskich przeciwko Republice Austrii (wyrok z dnia 1 lutego 2005 r. w sprawie C-203/03) do właściwych środków wyeliminowania takich niezgodności zalicza się zwłaszcza wypowiedzenie umowy międzynarodowej.

## II. Różnica pomiędzy dotychczasowym a projektowanym stanem prawnym

Wypowiedzenie przedmiotowej Konwencji usunie z polskiego systemu prawnego akt, który jest niestosowany i niezgodny z prawem Unii Europejskiej. Równocześnie polskie ustawodawstwo (jako zgodne z prawem Unii Europejskiej) pozostaje w sprzeczności z przedmiotową Konwencją. Wypowiedzenie Konwencji nie spowoduje zatem konieczności zmiany ustawodawstwa polskiego.

## III. Skutki wypowiedzenia Konwencji

Skutki polityczne: w sytuacji gdy konwencja ta już dawno została zastąpiona przez nowe przepisy międzynarodowe, do których przystąpiły państwa będące stroną przedmiotowej Konwencji – wypowiedzenie jej nie powinno pociągać za sobą żadnych skutków politycznych. Jednocześnie jej wypowiedzenie zapobiegnie ewentualnemu wszczęciu przez Komisję Europejską postępowania związanego

z pozostawieniem w polskim porządku prawnym aktu będącego w wyraźnej sprzeczności z prawem Unii Europejskiej.

Skutki prawne: ze względu na to, że ustawodawstwo polskie nie było dostosowane do wymogów Konwencji międzynarodowej o zakazie pracy nocnej kobiet, zatrudnionych w przemyśle – jej wypowiedzenie nie będzie powodowało żadnych skutków prawnych. Równocześnie jej wypowiedzenie zlikwiduje istniejącą niezgodność z prawem Unii Europejskiej.

Skutki społeczne, gospodarcze i finansowe: wypowiedzenie Konwencji nie spowoduje skutków społecznych, gospodarczych i finansowych.

Zgodnie z opinią Ministra Spraw Zagranicznych, projektowana regulacja jest zgodna z prawem Unii Europejskiej.

#### IV. Tryb wypowiedzenia Konwencji

Konwencja międzynarodowa o zakazie pracy nocnej kobiet zatrudnionych w przemyśle dotyczy praw i wolności obywatelskich określonych w Konstytucji oraz odnosi się do spraw uregulowanych w ustawach. Konwencja ta, na podstawie art. 89 ust. 1 Konstytucji RP, podlega wypowiedzeniu za uprzednią zgodą wyrażoną w ustawie. Wypowiedzenie Konwencji nie rozszerzy ani nie ograniczy praw i wolności zawartych w Konstytucji.

Przy wyborze trybu wypowiedzenia danej umowy rozstrzygające znaczenie ma zastosowany tryb związania się daną umową. Jak wynika z treści noty Strony polskiej z dnia 14 stycznia 1921 r. do depozytariusza ww. Konwencji, Rzeczpospolita Polska przystąpiła do przedmiotowej Konwencji w wykonaniu art. 19 Traktatu między Państwami Sprzymierzonymi i Stowarzyszonymi a Polską, podpisanego w Wersalu 28 czerwca 1919 r., zgodnie z ustawą z dnia 31 lipca 1919 r. (Dz. U. z 1920 r. Nr 110, poz. 728).

Z uwagi zatem na fakt, iż związanie się Rzeczypospolitej Polskiej powyższym Traktatem nastąpiło za uprzednią zgodą wyrażoną w ustawie, a także biorąc pod uwagę treść art. 241 ust. 1 Konstytucji RP oraz fakt, iż powyższa Konwencja



dotyczy praw i wolności określonych w Konstytucji RP (art. 33), należy stwierdzić, iż prawidłowym trybem wypowiedzenia Konwencji będzie tryb określony w art. 89 ust. 1 Konstytucji RP.

Fakt, iż w obecnym systemie prawnym postanowienia tejże Konwencji nie są stosowane, nie może sam w sobie uzasadniać odstępiania od trybu wypowiedzenia za uprzednią zgodą wyrażoną w ustawie.

Konieczność jak najszybszego wypowiedzenia niniejszej Konwencji wynika z faktu jej oczywistej niezgodności z prawem Unii Europejskiej oraz jej faktycznym niestosowaniem (pomimo treści art. 9 oraz art. 91 ust. 2 Konstytucji RP).

W świetle powyższego należy uznać wypowiedzenie Konwencji międzynarodowej o zakazie pracy nocnej kobiet, zatrudnionych w przemyśle, za uzasadnione i w związku z tym wnioskuje się – na podstawie art. 22 ust. 1 w związku z art. 14 ustawy z dnia 14 kwietnia 2000 r. o umowach międzynarodowych (Dz. U. Nr 39, poz. 443, z późn. zm.) oraz zgodnie z art. 89 ust. 1 pkt 2 i 5 Konstytucji RP z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483, z późn. zm.) – o podjęcie stosownych kroków w tej sprawie.