



Υπηρεσία Τύπου και
Πληροφόρησης

Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης
ΑΝΑΚΟΙΝΩΘΕΝ ΤΥΠΟΥ αριθ. 94/10
Λουξεμβούργο, 30 Σεπτεμβρίου 2010

Απόφαση στην υπόθεση C-104/09
Roca Álvarez κατά Sesa Start Espana ETT SA

**Οι πατέρες που παρέχουν εξαρτημένη εργασία έχουν δικαίωμα λήψης της
λεγόμενης «άδειας θηλασμού» ανεξάρτητα από το εργασιακό ή επαγγελματικό
καθεστώς της μητέρας του τέκνου τους**

*Η ισπανική ρύθμιση, κατά την οποία ο πατέρας που παρέχει εξαρτημένη εργασία δεν μπορεί να
λάβει την άδεια αυτή αντί για τη μητέρα του τέκνου του παρά μόνο στην περίπτωση που η μητέρα
εργάζεται επίσης ως μισθωτή, δημιουργεί αδικαιολόγητη διάκριση που βασίζεται στο φύλο*

Ο ισπανικός Εργατικός Κώδικας προβλέπει ότι οι μητέρες που εργάζονται ως μισθωτές δικαιούνται κατά τους εννέα πρώτους μήνες μετά τη γέννηση του τέκνου τους τη λεγόμενη «άδεια θηλασμού». Η άδεια αυτή συνίσταται σε δικαίωμα απουσίας από τον χώρο εργασίας για μία ώρα, η οποία μπορεί να κατανεμηθεί σε δύο μέρη, ή στη μείωση του ημερήσιου χρόνου εργασίας κατά μισή ώρα. Προβλέπεται ρητά ότι η άδεια αυτή μπορεί να λαμβάνεται αδιακρίτως είτε από τη μητέρα είτε από τον πατέρα, στην περίπτωση που αμφότεροι οι γονείς εργάζονται.

Ο P. M. Roca Álvarez εργάζεται ως μισθωτός της Sesa Start España ETT SA. Η αίτησή του να του χορηγηθεί η άδεια θηλασμού απορρίφθηκε με το αιτιολογικό ότι η μητέρα του τέκνου του δεν ήταν μισθωτή, αλλά ελεύθερη επαγγελματίας. Κατόπιν αυτού ο P. M. Roca Álvarez προσέφυγε ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων κατά της απόφασης του εργοδότη του.

Το Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Ισπανία), το οποίο καλείται να αποφανθεί κατ' έφεση, επισημαίνει ότι η άδεια αυτή έχει, λόγω της εξέλιξης της εθνικής νομοθεσίας και νομολογίας, αυτονομηθεί από το βιολογικό γεγονός του θηλασμού. Η εν λόγω άδεια, ενώ προβλέφθηκε αρχικά το 1900 με σκοπό να διευκολύνει τον μητρικό θηλασμό, χορηγείται εδώ και αρκετά χρόνια ακόμη και σε περίπτωση τεχνητού θηλασμού. Η άδεια αυτή θεωρείται πλέον απλώς ως χρόνος ενασχόλησης με το παιδί και ως μέτρο που διευκολύνει τη μητέρα να συμβιβάσει την οικογενειακή με την επαγγελματική ζωή της μετά το πέρας της άδειας μητρότητας. Εντούτοις, ακόμη και σήμερα ο πατέρας μπορεί να λάβει την άδεια αυτή αντί της μητέρας μόνον αν η μητέρα είναι μισθωτή και ως εκ τούτου έχει δικαίωμα να λάβει την άδεια θηλασμού.

Στο πλαίσιο αυτό, το εθνικό δικαστήριο θέτει στο ΔΕΕ το ερώτημα μήπως το δικαίωμα άδειας θηλασμού πρέπει να χορηγείται τόσο στους άνδρες όσο και στις γυναίκες και μήπως το γεγονός ότι χορηγείται μόνο στις μισθωτές εργαζόμενες και στους πατέρες των τέκνων τους συνιστά μέτρο που δημιουργεί διακρίσεις κατά παράβαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, την οποία κατοχυρώνουν οι οδηγίες που θέτουν σε εφαρμογή την εν λόγω αρχή στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας¹.

Το Δικαστήριο αποφαινεται, με τη σημερινή απόφασή του, ότι **οι οδηγίες αυτές απαγορεύουν τα εθνικά μέτρα που προβλέπουν ότι οι εργαζόμενες μητέρες που παρέχουν εξαρτημένη**

¹ Οδηγία 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 9ης Φεβρουαρίου 1976, περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 70), η οποία τροποποιήθηκε με την οδηγία 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 23ης Σεπτεμβρίου 2002 (ΕΕ L 269, σ. 15), και καταργήθηκε με την οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιτύπωση) (ΕΕ L 204, σ. 23).

εργασία μπορούν να λαμβάνουν άδεια θηλασμού, ενώ οι εργαζόμενοι πατέρες που επίσης παρέχουν εξαρτημένη εργασία δεν έχουν δικαίωμα τέτοιας άδειας παρά μόνο στην περίπτωση που η μητέρα του τέκνου τους εργάζεται και αυτή ως μισθωτή.

Συγκεκριμένα, το Δικαστήριο παρατηρεί, πρώτον, ότι η άδεια αυτή, αφού έχει ως αποτέλεσμα τη μεταβολή των ωραρίων εργασίας, επηρεάζει τους όρους εργασίας που διέπονται από τις οδηγίες, οι οποίες απαγορεύουν κάθε διάκριση λόγω φύλου.

Δεύτερον, το Δικαστήριο διαπιστώνει ότι ο άνδρας εργαζόμενος και η γυναίκα εργαζόμενη που είναι πατέρας και μητέρα αντίστοιχα τέκνων μικρής ηλικίας τελούν σε παρεμφερείς καταστάσεις, όσον αφορά την ενδεχόμενη ανάγκη να μειώσουν τον ημερήσιο χρόνο εργασίας τους ενόψει της ενασχόλησής τους με το παιδί. Εντούτοις, σύμφωνα με τη ρύθμιση του ισπανικού Εργατικού Κώδικα, η ιδιότητα του γονέα δεν αρκεί για να μπορούν οι άνδρες που εργάζονται ως μισθωτοί να λάβουν την άδεια αυτή, ενώ αρκεί για τις γυναίκες που έχουν το ίδιο εργασιακό καθεστώς. Επομένως, **η ισπανική νομοθεσία δημιουργεί διάκριση λόγω φύλου μεταξύ των μητέρων και των πατέρων που έχουν το ίδιο εργασιακό καθεστώς του μισθωτού εργαζόμενου.**

Τέλος, το Δικαστήριο κρίνει ότι για τη διάκριση αυτή **δεν υπάρχουν δικαιολογητικοί λόγοι βασιζόμενοι στον σκοπό προστασίας της γυναίκας ή στην προώθηση της ισότητας των ευκαιριών ανδρών και γυναικών.**

Καταρχάς η άδεια αυτή δεν αποσκοπεί στην προστασία της βιολογικής κατάστασης της γυναίκας μετά την εγκυμοσύνη της ή στην προστασία των ειδικών σχέσεων μεταξύ της μητέρας και του τέκνου της. Πράγματι, το γεγονός ότι η άδεια μπορεί να λαμβάνεται αδιακρίτως από τον πατέρα ή τη μητέρα σημαίνει ότι το τάισμα του παιδιού και ο χρόνος ενασχόλησης με το παιδί μπορούν να καλύπτονται είτε από τον πατέρα είτε από τη μητέρα, πράγμα που οδηγεί στο συμπέρασμα ότι η άδεια αυτή χορηγείται στους εργαζόμενους για τον λόγο ότι είναι γονείς.

Εξάλλου, η ρύθμιση αυτή δεν οδηγεί στην εξάλειψη ή στη μείωση των ανισοτήτων που εκδηλώνονται ενδεχομένως στην πράξη, σε βάρος των γυναικών, εντός του κοινωνικού βίου. Δεν αποσκοπεί ούτε στην πρόληψη ή στην αντιστάθμιση των πιθανών μειονεκτημάτων στην επαγγελματική σταδιοδρομία τους.

Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι το μέτρο αυτό μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα να ευνοούνται οι γυναίκες, καθόσον παρέχει στις εργαζόμενες με σχέση εξαρτημένης εργασίας μητέρες τη δυνατότητα να εξακολουθούν να εργάζονται, αφιερώνοντας παράλληλα χρόνο στο παιδί τους. Το αποτέλεσμα αυτό ενισχύεται από το γεγονός ότι ο πατέρας του παιδιού έχει τη δυνατότητα να λάβει την άδεια αντί για τη μητέρα, η οποία επομένως δεν θα υποστεί αρνητικές συνέπειες ως προς την εργασία της λόγω της φροντίδας του παιδιού και της ενασχόλησής της με αυτό.

Αντίθετα, το γεγονός ότι μόνο η μητέρα που εργάζεται ως μισθωτή έχει το δικαίωμα άδειας, ενώ ο πατέρας που επίσης εργάζεται ως μισθωτός δεν μπορεί να κάνει χρήση του δικαιώματος αυτού άμεσα, διαιωνίζει την παραδοσιακή κατανομή των ρόλων μεταξύ ανδρών και γυναικών, καθόσον συμβάλλει ώστε οι άνδρες να παραμένουν σε βοηθητικό ρόλο έναντι των γυναικών όσον αφορά την άσκηση του έργου τους ως γονέων. Επιπλέον, αυτό θα μπορούσε να έχει ως αποτέλεσμα να αναγκάζεται η γυναίκα που είναι ελεύθερη επαγγελματίας, όπως η μητέρα του τέκνου του P. M. Roca Álvarez, ο οποίος δεν μπορεί να λάβει την άδεια αυτή, να περιορίσει την επαγγελματική της δραστηριότητα και να αναλάβει μόνη της την επιβάρυνση που συνεπάγεται η γέννηση του τέκνου της, χωρίς να μπορεί να τη βοηθήσει ο πατέρας του παιδιού.

ΥΠΟΜΝΗΣΗ: Η διαδικασία εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως παρέχει στα δικαστήρια των κρατών μελών τη δυνατότητα να υποβάλουν στο Δικαστήριο, στο πλαίσιο της ένδικης διαφοράς της οποίας έχουν επιληφθεί, ερώτημα σχετικό με την ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης ή με το κύρος πράξεως οργάνου της Ένωσης. Το Δικαστήριο δεν αποφαινεται επί της διαφοράς που εκκρεμεί ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου. Στο εθνικό δικαστήριο εναπόκειται να επιλύσει τη διαφορά αυτή, λαμβάνοντας υπόψη την απόφαση του Δικαστηρίου. Η απόφαση αυτή δεσμεύει, ομοίως, τα άλλα εθνικά δικαστήρια ενώπιον των οποίων ανακύπτει παρόμοιο ζήτημα.

Ανεπίσημο έγγραφο προοριζόμενο για τα μέσα μαζικής ενημερώσεως, το οποίο δεν δεσμεύει το Δικαστήριο.

Το [πλήρες κείμενο](#) της απόφασεως είναι διαθέσιμο στην ιστοσελίδα CURIA από την ημερομηνία δημοσίευσής της

Επικοινωνία: Estella Cigna-Αγγελίδα ☎ (+352) 4303 2582