



Kontakty z Mediami i
Informacja

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej
KOMUNIKAT PRASOWY nr 94/10
Luksemburg, 30 września 2010 r.

Wyrok w sprawie C-104/09
Roca Álvarez / Sesa Start España ETT SA

Ojcowie będący pracownikami najemnymi mają prawo do przerwy zwanej „przerwą na karmienie” niezależnie od statusu zawodowego matki ich dziecka

Uregulowania hiszpańskie, stosownie do których ojciec będący pracownikiem najemnym może korzystać z tej przerwy zamiast matki jego dziecka tylko wtedy, gdy jest ona pracownicą najemną, ustanawiają nieuzasadnioną dyskryminację ze względu na płeć

W Hiszpanii kodeks pracy przewiduje, że matki posiadające status pracownika najemnego w ciągu pierwszych dziewięciu miesięcy po narodzinach swojego dziecka mogą skorzystać z przerwy w pracy zwanej „przerwą na karmienie”. Przerwa ta umożliwia nieobecność w miejscu pracy przez godziny, która może być podzielona na dwie części, lub zmniejszenie dziennego wymiaru czasu pracy o pół godziny. Jest wyraźnie przewidziane, że z przerwy tej w ten sam sposób może korzystać matka jak i ojciec, w przypadku gdy obydwójce pracują.

P.M. Roca Álvarez pracuje jako pracownik najemny na rzecz spółki Sesa Start España ETT SA. Jego wniosek dotyczący udzielenia mu przerwy na karmienie został odrzucony na tej podstawie, że matka jego dziecka nie była pracownikiem najemnym, lecz prowadziła działalność na własny rachunek. Zaskarżył on więc decyzję swojego pracodawcy do sądów krajowych.

Tribunal Superior de Justicia de Galicia (wyższy sąd sprawiedliwości w Galicji, Hiszpania), do którego wniesiono odwołanie stwierdził, że krajowa ewolucja prawodawcza i orzecznicza oderwała tę przerwę od biologicznego faktu karmienia piersią. Podczas gdy została ona wprowadzona w 1900 r. w celu ułatwienia matce karmienia piersią, od kilku lat może być przyznawana także w przypadku karmienia sztucznego. Od tamtej pory należy ją uważać za czas uwagi poświęcanej dziecku i za środek pojednawczy pomiędzy życiem rodzinnym a życiem zawodowym po zakończeniu urlopu macierzyńskiego. Jednakże jeszcze obecnie ojciec może skorzystać z przerwy zamiast matki tylko wtedy, gdy matka jest pracownicą najemną i z tego tytułu ma prawo do przerwy na karmienie.

W tym kontekście Trybunał Sprawiedliwości został zapytany, czy prawo do przerwy na karmienie nie powinno być przyznane zarówno mężczyznom, jak i kobietom, oraz czy okoliczność zastrzeżenia go wyłącznie dla kobiet będących pracownikami najemnymi i dla ojców ich dzieci nie stanowi środka dyskryminującego, sprzecznego z zasadą równości traktowania mężczyzn i kobiet uznaną przez dyrektywy wprowadzające w życie tę zasadę w dziedzinie zatrudnienia i pracy¹.

W ogłoszonym dzisiaj wyroku Trybunał stwierdził, że dyrektywy te **sprzeciwiają się środkowi krajowemu, który przewiduje, iż matki będące pracownicami najemnymi mogą korzystać z przerwy na karmienie, podczas gdy ojcowie będący pracownikami najemnymi mogą korzystać z tej przerwy wyłącznie wtedy, gdy matka ich dziecka również jest pracownicą najemną.**

¹ 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.U. L 39, s. 40), zmieniona dyrektywą 2002/73/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2002 r. (Dz.U. L 269, s. 15) i uchylona przez dyrektywę 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 przedredagowana) (Dz.U. L 204, s. 23).

Trybunał zauważył przede wszystkim, że przerwa ta, skutkująca zmianą wymiaru czasu pracy, ma wpływ na warunki pracy regulowane dyrektywami zakazującymi wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć.

Następnie Trybunał stwierdził, że sytuacje dwojga pracowników, odpowiednio ojca i matki małych dzieci, są porównywalne ze względu na konieczność, w jakiej mogą się oni znaleźć, obniżenia dziennego wymiaru czasu pracy w celu opieki nad ich dzieckiem. Jednakże w systemie hiszpańskiego kodeksu pracy kryterium bycia rodzicem nie jest wystarczające, aby umożliwić mężczyznom będącym pracownikami najemnymi skorzystanie z tej przerwy, podczas gdy wystarcza ono dla kobiet posiadających identyczny status. W ten sposób **przepisy hiszpańskie ustanawiają odmienne traktowanie ze względu na płeć pomiędzy matkami i ojcami posiadającymi ten sam status pracownika najemnego.**

Wreszcie Trybunał uznał, że dyskryminacja ta **nie może być uzasadniona ani celami ochrony kobiety ani promowaniem równości szans kobiet i mężczyzn.**

Po pierwsze, przerwa ta nie ma na celu zapewnienie ochrony kondycji biologicznej kobiety w okresie następującym po ciąży lub ochrony szczególnych relacji z jej dzieckiem. Okoliczność, że z przerwy może korzystać, bez różnicy, ojciec lub matka oznacza bowiem, że karmienie i czas poświęcany dziecku mogą być zapewnione zarówno przez ojca jak i matkę, a zatem przerwa ta jest przyznawana pracownikom jako rodzicom dziecka.

Po drugie, przepisy takie nie skutkują usuwaniem lub ograniczaniem faktycznych nierówności, które mogą istnieć w odniesieniu do kobiet w rzeczywistości życia społecznego. Nie mają one też na celu zapobiegania niekorzystnym sytuacjom mogącym występować w ich karierze zawodowej ani ich kompensowania.

Niewątpliwie środek ten może skutkować uprzywilejowaniem kobiet, pozwalając matkom będącym pracownikami najemnymi na zachowanie zatrudnienia, a zarazem umożliwiając poświęcenie czasu ich dziecku. Skutek ten jest nawet wzmocniony okolicznością, że ojciec ma możliwość skorzystania z przerwy zamiast matki, która nie ponosi negatywnych konsekwencji dla swojego zatrudnienia z powodu opieki i uwagi poświęconych swojemu dziecku.

Przeciwnie, okoliczność że tylko matka będąca pracownikiem najemnym jest uprawniona do korzystania z przerwy, podczas gdy ojciec posiadający ten sam status nie może z niej skorzystać bezpośrednio, może utrwalić tradycyjny podział ról, utrzymując mężczyzn w roli pomocniczej w odniesieniu do wykonywania ich funkcji rodzicielskich. Ponadto mogłoby to skutkować tym, że kobieta prowadząca działalność na własny rachunek, taka jak matka dziecka P.M. Roki Álvareza, która nie może skorzystać z tej przerwy, byłaby zmuszona ograniczyć swoją działalność zawodową i sama ponosić obciążenia wynikające z narodzin jej dziecka bez możliwości otrzymania pomocy od ojca dziecka.

UWAGA: Odesłanie prejudycjalne pozwala sądom państw członkowskich, w ramach rozpatrywanego przez nie sporu, zwrócić się do Trybunału z pytaniem o wykładnię prawa Unii lub o ocenę ważności aktu Unii. Trybunał nie rozpoznaje sporu krajowego. Do sądu krajowego należy rozstrzygnięcie sprawy zgodnie z orzeczeniem Trybunału. Orzeczenie to wiąże w ten sam sposób inne sądy krajowe, które spotykają się z podobnym problemem.

Dokument nieoficjalny, sporządzony na użytek mediów, który nie wiąże Trybunału Sprawiedliwości.

[Pełny tekst](#) wyroku znajduje się na stronie internetowej CURIA w dniu ogłoszenia

Osoba odpowiedzialna za kontakty z mediami: Ireneusz Kolowca ☎ (+352) 4303 2793