



Presă și informare

Curtea de Justiție a Uniunii Europene
COMUNICAT DE PRESĂ nr. 94/10
Luxemburg, 30 septembrie 2010

Hotărârea în cauza C-104/09
Roca Álvarez/Sesa Start España ETT SA

Tații salariați au dreptul la o așa-numită pauză „de alăptare” indiferent care este statutul profesional al mamei copilului lor

Reglementarea spaniolă potrivit căreia un tată salariat nu poate beneficia de această pauză în locul mamei copilului său decât în cazul în care aceasta este salariată dă naștere unei discriminări nejustificate bazate pe sex

În Spania, Statutul lucrătorilor prevede că mamele care au statutul de lucrător salariat pot beneficia, în cursul primelor nouă luni după nașterea copilului lor, de o așa-numită pauză „de alăptare”. Această pauză permite persoanei în cauză să lipsească de la locul de muncă timp de o oră – aceasta putând fi împărțită în două fracțiuni – sau să obțină o reducere a duratei zilei de lucru cu o jumătate de oră. Se prevede în mod expres că de această întrerupere a lucrului pot beneficia fie mama, fie tatăl, în cazul în care ambii lucrează.

Domnul Roca Álvarez lucrează în calitate de salariat pentru societatea Sesa Start España ETT SA. Cererea acestuia de a beneficia de pauza de alăptare a fost refuzată pentru motivul că mama copilului său nu era salariată, ci desfășura o activitate independentă. În aceste condiții, domnul Roca Álvarez a contestat decizia angajatorului său în fața instanțelor naționale.

Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Curtea Superioară de Justiție din Galicia, Spania), sesizat în apel, a reținut că evoluția reglementării și a jurisprudenței naționale a dus la separarea acestei pauze de faptul biologic al alăptării. În condițiile în care fusese instituită în anul 1900 pentru a facilita alăptarea naturală de către mamă, această pauză poate fi acordată, de câțiva ani, chiar și în cazul alăptării artificiale. În prezent, această pauză trebuie considerată un simplu timp de îngrijire a copilului și o măsură de conciliere între viața familială și viața profesională după terminarea concediului de maternitate. Cu toate acestea, și în prezent tatăl nu poate beneficia de respectiva pauză în locul mamei decât în cazul în care aceasta este lucrătoare salariată și are astfel, în această calitate, dreptul la pauza de alăptare.

În acest context, se solicită Curții de Justiție să stabilească dacă dreptul la pauza de alăptare nu ar trebui să fie acordat atât bărbaților, cât și femeilor și dacă faptul de a-l rezerva femeilor salariate și taților copiilor acestora nu ar fi o măsură discriminatorie, contrară principiului egalității de tratament între bărbați și femei recunoscut de directivele care pun în aplicare acest principiu în materie de încadrare în muncă și de muncă¹.

În hotărârea pronunțată astăzi, Curtea declară că aceste directive **se opun unei măsuri naționale care prevede că mamele care sunt lucrătoare salariate pot beneficia de o pauză de alăptare, în timp ce tații care sunt lucrători salariați nu pot beneficia de această pauză decât în cazul în care și mama copilului lor este lucrătoare salariată.**

¹ Directiva 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă (JO L 39, p. 40, Ediție specială, 05/vol. 1, p. 164), modificată prin Directiva 2002/73/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 23 septembrie 2002 (JO L 269, p. 15, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 143) și abrogată prin Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă) (JO L 204, p. 23, Ediție specială, 05/vol. 8, p. 262).

Astfel, Curtea a reținut mai întâi că această pauză, care are drept efect modificarea programului de lucru, afectează condițiile de muncă reglementate de directivele care interzic orice discriminare bazată pe sex.

Apoi, Curtea a constatat că situațiile celor doi lucrători, tată și, respectiv, mamă a unor copii mici, sunt comparabile din punctul de vedere al necesității de a reduce timpul de lucru zilnic al acestora pentru a se ocupa de copilul lor. Cu toate acestea, potrivit sistemului creat de Statutul lucrătorilor spaniol, calitatea de părinte nu este suficientă pentru a permite bărbaților salariați să beneficieze de această pauză, în timp ce pentru femeile care au același statut această calitate este suficientă. Astfel, **reglementarea spaniolă instituie o diferență de tratament pe criterii de sex între mamele și tații care au același statut de lucrător salariat.**

În sfârșit, Curtea a considerat că această discriminare **nu poate fi justificată nici de obiective privind protecția femeilor, nici de promovarea egalității șanselor între bărbați și femei.**

Pe de o parte, această pauză nu urmărește să asigure protecția condiției biologice a femeii ca urmare a gravidității sale sau protejarea raporturilor speciale dintre aceasta și copilul său. Faptul că respectiva pauză poate fi utilizată atât de tată, cât și de mamă presupune că alimentarea și timpul de îngrijire a copilului pot fi asigurate în egală măsură de tată sau de mamă, astfel încât această pauză este acordată lucrătorilor în calitatea lor de părinți ai copilului.

Pe de altă parte, o astfel de reglementare nu are drept efect eliminarea sau reducerea inegalităților de fapt care pot exista, pentru femei, în realitatea vieții sociale. Aceasta nu urmărește nici să prevină sau să compenseze dezavantajele care pot afecta cariera profesională a acestora.

Este cert că această măsură poate avea drept efect favorizarea femeilor, permițând mamei salariate să își păstreze locul de muncă și totodată să poată consacra timp copilului lor. Acest efect este chiar întărit de faptul că tatăl poate beneficia de pauză în locul mamei, care nu ar fi supusă unor consecințe negative în ceea ce privește locul său de muncă din cauza îngrijirilor și a atenției acordate copilului său.

Dimpotrivă, faptul că numai mama salariată este titularul dreptului de a beneficia de respectiva pauză, în timp ce tatăl care are același statut nu poate beneficia direct de acest drept, este de natură să perpetueze o distribuție tradițională a rolurilor, menținând bărbații într-un rol subsidiar în ceea ce privește exercitarea funcției lor părintești. În plus, aceasta ar putea avea drept efect ca o femeie care este lucrătoare independentă, precum mama copilului domnului Roca Álvarez, care nu poate beneficia de respectiva pauză, să fie nevoită să își restrângă activitatea profesională și să suporte singură sarcina ce rezultă din nașterea copilului, fără a putea să primească un ajutor din partea tatălui copilului.

MENȚIUNE: Trimiterea preliminară permite instanțelor din statele membre ca, în cadrul unui litigiu cu care sunt sesizate, să adreseze Curții întrebări cu privire la interpretarea dreptului Uniunii sau la validitatea unui act al Uniunii. Curtea nu soluționează litigiul național. Este de competența instanței naționale să soluționeze cauza conform deciziei Curții. Această decizie este obligatorie, în egală măsură, pentru celelalte instanțe naționale care sunt sesizate cu o problemă similară.

Document neoficial, destinat presei, care nu angajează răspunderea Curții de Justiție.

[Textul integral](#) al hotărârii se publică pe site-ul CURIA în ziua pronunțării.

Persoana de contact pentru presă: Claudiu Ecedi-Stoisavlevici ☎ (+352) 4303 3720