



Kontakty z Mediami i
Informacja

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej
KOMUNIKAT PRASOWY nr 139/20
Luksemburg, 18 listopada 2020 r.

Wyrok w sprawie C-463/19
Syndicat CFTC de la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) de la
Moselle / CPAM de Moselle

W krajowym układzie zbiorowym pracy można zastrzec dodatkowy urlop macierzyński jedynie dla matek

*Należy jednak wykazać, że ten dodatkowy urlop ma na celu ochronę pracownic zarówno
w odniesieniu do skutków ciąży, jak i w odniesieniu do macierzyństwa*

Związek zawodowy CFTC pracowników Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) de la Moselle (kasy ubezpieczenia zdrowotnego w departamencie Mozeli) kwestionuje odmowę CPAM przyznania ojcu dziecka urlopu dla pracownic wychowujących samodzielnie dziecko, przewidzianego w krajowym układzie zbiorowym pracy pracowników instytucji zabezpieczenia społecznego.

Rozpatrując powództwo związku zawodowego, conseil des prud'hommes de Metz (sąd pracy w Metz, Francja) odniósł się do wyroku Cour de cassation (sądu kasacyjnego, Francja), w którym orzeczono, że rozpatrywany urlop jest dodatkowym urlopem macierzyńskim przyznawanym po upływie urlopu macierzyńskiego i że ma on zatem na celu ochronę szczególnych relacji między kobietą a jej dzieckiem w trakcie okresu, jaki następuje po ciąży i po porodzie. Mając na względzie ów wyrok, sąd krajowy wniósł do Trybunału Sprawiedliwości o rozstrzygnięcie, czy prawo Unii wyklucza możliwość zastrzeżenia dla pracownic wychowujących samodzielnie dzieci – po urlopie macierzyńskim – trzymiesięcznego urlopu z prawem do połowy wynagrodzenia lub półtoramiesięcznego urlopu z prawem do pełnego wynagrodzenia, a także rocznego urlopu bez prawa do wynagrodzenia.

W dzisiejszym wyroku Trybunał przypomniał przede wszystkim, że dyrektywa dotycząca „zasady równości” mężczyzn i kobiet¹ **zakazuje wszelkiej dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej ze względu na płeć w odniesieniu do warunków zatrudnienia i pracy.**

Trybunał uściślił jednak, że po upływie urlopu macierzyńskiego państwo członkowskie może zastrzec dla matki dziecka dodatkowy urlop, gdy korzysta ona z tego dodatkowego urlopu nie jako rodzic, lecz ze względu na skutki zarówno ciąży, jak i macierzyństwa. Taki dodatkowy urlop powinien bowiem zapewnić ochronę biologicznej kondycji kobiety oraz szczególnych relacji między tą kobietą a jej dzieckiem w trakcie okresu, jaki następuje po porodzie.

Trybunał podkreślił następnie, że układ zbiorowy pracy wykluczający możliwość skorzystania z takiego dodatkowego urlopu przez pracownika płci męskiej wychowującego samodzielnie dziecko skutkuje odmiennym traktowaniem pracowników płci męskiej i pracowników płci żeńskiej. Takie odmiennie traktowanie wydaje się być zgodne z dyrektywą dotyczącą „zasady równości kobiet i mężczyzn” jedynie wtedy, gdy ma ono na celu ochronę matki w odniesieniu do skutków zarówno ciąży, jak i macierzyństwa, czyli ma zapewnić ochronę kondycji biologicznej kobiety oraz szczególnych relacji między tą kobietą a jej dzieckiem w trakcie okresu, jaki następuje po porodzie. W sytuacji gdyby układ zbiorowy pracy miał zastosowanie do kobiet jedynie jako do rodziców, przepis ten skutkowałby dyskryminacją bezpośrednią pracowników płci męskiej.

¹ 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 (Dz.U. 2006, L 204, s. 23).

Trybunał dodał, że urlop następujący po upływie urlopu macierzyńskiego można by uznać za stanowiący integralną część urlopu macierzyńskiego o okresie dłuższym i korzystniejszym dla pracownic niż w przypadku okresu ustawowego. Niemniej jednak, możliwość ustanowienia urlopu zastrzeżonego dla matek po upływie urlopu macierzyńskiego jest uzależniona od warunku, by urlop ten, sam w sobie, miał na celu ochronę kobiet. W konsekwencji sama okoliczność, że dany urlop następuje natychmiast po urlopie macierzyńskim, nie wystarcza, aby stwierdzić, że może on być zastrzeżony dla pracownic wychowujących samodzielnie dziecko.

Ponadto **sąd krajowy powinien zbadać konkretnie, czy określony urlop ma w istocie na celu ochronę matki zarówno w odniesieniu do skutków ciąży, jak i w odniesieniu do macierzyństwa.**

Wreszcie Trybunał podkreślił, że długość urlopu przewidzianego w układzie zbiorowym pracy może być bardzo różna – od półtora miesiąca aż do dwóch lat i trzech miesięcy. Długość ta może zatem znacznie przekraczać długość szesnastotygodniowego ustawowego urlopu macierzyńskiego przewidzianego w kodeksie pracy, a gdy taki urlop trwa rok lub dwa lata, jest to urlop „bez prawa do wynagrodzenia”, co nie wydaje się zapewniać utrzymania wynagrodzenia lub możliwości skorzystania z odpowiedniego świadczenia przez pracownicę – co jest wymagane przez dyrektywę w odniesieniu do urlopu macierzyńskiego².

W świetle powyższych rozważań Trybunał stwierdził, że **dyrektywa dotycząca „zasady równości kobiet i mężczyzn” nie stoi na przeszkodzie krajowemu układowi zbiorowemu pracy, w którym zastrzeżono dla pracownic wychowujących samodzielnie dziecko prawo do urlopu następującego po upływie urlopu macierzyńskiego, pod warunkiem że ten dodatkowy urlop ma na celu ochronę pracownic zarówno w odniesieniu do skutków ciąży, jak i w odniesieniu do macierzyństwa**, co powinien ustalić sąd krajowy, biorąc w szczególności pod uwagę warunki przyznania wspomnianego urlopu, szczegółowe zasady jego wykorzystania oraz jego długość, a także związany z nim poziom ochrony prawnej.

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 spotkają się z podobnym problemem.

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

[Pełny tekst](#) wyroku jest publikowany na stronie internetowej CURIA w dniu ogłoszenia.

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

Nagranie wideo z ogłoszenia wyroku jest dostępne przez [„Europe by Satellite”](#) ☎ (+32) 2 2964106

² 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.U. 1992, L 348, s. 1).