

Sprawa C-104/09

Pedro Manuel Roca Álvarez

przeciwko

Sesa Start España ETT SA

(wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym
złożony przez Tribunal Superior de Justicia de Galicia)

Polityka społeczna — Równe traktowanie pracowników płci męskiej i pracownic płci żeńskiej — Dyrektywa 76/207/EWG — Artykuły 2 i 5 — Prawo do przerwy w pracy matek będących pracownikami najemnymi — Możliwość wykorzystania przez matkę będącą pracownikiem najemnym lub przez ojca będącego pracownikiem najemnym — Matka niebędąca pracownikiem najemnym — Wyłączenie prawa do przerwy w pracy dla ojca będącego pracownikiem najemnym

Opinia rzecznika generalnego J. Kokott przedstawiona w dniu 6 maja 2010 r. I - 8663

Wyrok Trybunału (druga izba) z dnia 30 września 2010 r. I - 8677

Streszczenie wyroku

*Polityka społeczna — Pracownicy płci męskiej i pracownicy płci żeńskiej — Dostęp do zatrudnienia i warunki pracy — Równość traktowania
(dyrektywa Rady 76/207, art. 2 ust. 1, 3, 4, art. 5)*

I - 8661

Artykuł 2 ust. 1, 3 i 4 oraz art. 5 dyrektywy 76/207 w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy należy interpretować w ten sposób, że sprzeciwiają się one środkowi krajowemu, który przewiduje, iż pracownice płci żeńskiej będące matkami, posiadające status pracownika najemnego, mogą korzystać w różnej formie z przerwy w ciągu pierwszych dziewięciu miesięcy po urodzeniu dziecka, podczas gdy pracownicy płci męskiej będący ojcami, posiadający ten sam status, mogą korzystać z tej przerwy wyłącznie wtedy, gdy matka dziecka również posiada status pracownika najemnego.

W istocie ponieważ może z niego korzystać, bez różnicy, ojciec będący pracownikiem najemnym lub matka będąca pracownikiem najemnym, co oznacza, że zarówno ojciec, jak i matka mogą zajmować się karmieniem dziecka i poświęcać mu czas, taka przerwa przyznawana jest pracownikom jako rodzicom dziecka. Nie może ona więc być uważana za umożliwiającą zapewnienie ochrony kondycji biologicznej kobiety w okresie

następującym po ciąży lub ochrony szczególnych stosunków między matką a jej dzieckiem. Ponadto odmowa prawa do owej przerwy ojcom posiadającym status pracownika najemnego tylko na tej podstawie, że matka dziecka prowadzi działalność na własny rachunek, może skutkować tym, że kobieta, która prowadzi działalność na własny rachunek, musi ograniczyć swoją działalność zawodową i sama ponosić obciążenie wynikające z narodzin jej dziecka bez możliwości otrzymania pomocy od ojca dziecka. W konsekwencji takiego środka nie można uważać ani za środek mający na celu usuwanie lub ograniczanie faktycznych nierówności, które mogą istnieć dla kobiet w danych realiach społecznych w rozumieniu art. 2 ust. 4 dyrektywy 76/207, ani za środek mający na celu osiągnięcie faktycznej, a nie formalnej równości, poprzez ograniczanie rzeczywistych nierówności mogących występować w życiu społecznym, a zatem zapobiegający, zgodnie z art. 157 ust. 4 TFUE, niekorzystnym sytuacjom w karierze zawodowej zainteresowanych osób, lub je kompensujący.

(por. pkt 31, 37–39; sentencja)