

## Cauza C-104/09

**Pedro Manuel Roca Álvarez**

**împotriva**

**Sesa Start España ETT SA**

(cerere de pronunțare a unei hotărâri  
preliminare formulată de Tribunal Superior de Justicia de Galicia)

„Politica socială — Egalitate de tratament între lucrătorii de sex masculin și lucrătorii de sex feminin — Directiva 76/207/CEE — Articolele 2 și 5 — Dreptul la o pauză acordat mamelor salariate — Utilizare posibilă de către mama salariată sau de către tatăl salariat — Mamă care desfășoară o activitate independentă — Excluderea dreptului la pauză în ceea ce privește tatăl salariat”

Concluziile avocatului general J. Kokott prezentate la 6 mai 2010 . . . . . I - 8663

Hotărârea Curții (Camera a doua) din 30 septembrie 2010 . . . . . I - 8677

Sumarul hotărârii

*Politica socială — Lucrători de sex masculin și lucrători de sex feminin — Accesul la încadrarea în muncă și condițiile de muncă — Egalitate de tratament*

*[Directiva 76/207 a Consiliului, art. 2 alin. (1), (3) și (4) și art. 5]*

I - 8661

Articolul 2 alineatele (1), (3) și (4), precum și articolul 5 din Directiva 76/207 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 trebuie interpretate în sensul că se opun unei măsuri naționale care prevede că lucrătorii de sex feminin care sunt mame ale unui copil și care au statutul de lucrător salariat pot beneficia de o pauză, în diverse modalități, pe parcursul primelor nouă luni după nașterea acestui copil, în timp ce lucrătorii de sex masculin care sunt tați ai unui copil și care au același statut nu pot beneficia de aceeași pauză decât în cazul în care și mama acestui copil are statutul de lucrător salariat.

Astfel, din moment ce poate fi utilizată atât de tatăl salariat, cât și de mama salariată, ceea ce presupune că alimentarea și timpul de îngrijire a copilului pot fi asigurate în egală măsură de tată sau de mamă, o astfel de pauză pare să fie acordată lucrătorilor în calitatea lor de părinți ai copilului. Aceasta nu poate, prin urmare, să fie considerată ca permițând

asigurarea protecției condiției biologice a femeii ca urmare a gravidității sale sau a protejării raporturilor speciale dintre mamă și copilul său. Pe de altă parte, refuzul de a acorda dreptul de a beneficia de pauza respectivă taților care au statutul de lucrător salariat numai pentru motivul că mama copilului nu are acest statut ar putea avea drept efect ca o femeie care desfășoară o activitate independentă 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. În consecință, o asemenea măsură nu constituie nici o măsură care are drept efect eliminarea sau reducerea inegalităților de fapt care pot exista, pentru femei, în realitatea vieții sociale, în sensul articolul 2 alineatul (4) din Directiva 76/207, nici o măsură care urmărește să realizeze o egalitate de fond, iar nu de formă, prin înlăturarea inegalităților de fapt care pot interveni în viața socială și, astfel, să prevină sau să compenseze, conform articolului 157 alineatul (4) TFUE, dezavantajele în cariera profesională a persoanelor în cauză.

(a se vedea punctele 31 și 37-39 și dispozitivul)