

ROCA ÁLVAREZ

SODBA SODIŠČA (drugi senat)

z dne 30. septembra 2010*

V zadevi C-104/09,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 234 ES, ki ga je vložilo Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Španija) z odločbo z dne 13. februarja 2009, ki je prispela na Sodišče 19. marca 2009, v postopku

Pedro Manuel Roca Álvarez

proti

Sesa Start España ETT SA,

SODIŠČE (drugi senat),

v sestavi J. N. Cunha Rodrigues, predsednik senata, P. Lindh (poročevalka), sodnica, A. Rosas, U. Löhmus in A. Ó Caoimh, sodniki,

* Jezik postopka: španščina.

izreka naslednjo

Sodbo

- 1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago členov 2(1), (3) in (4) ter 5 Direktive Sveta z dne 9. februarja 1976 o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev (76/207/EGS) (UL L 39, str. 40).
- 2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med P. M. Roco Álvarezom in njegovim delodajalcem, družbo Sesa Start España ETT SA, ker mu ta ni odobrila odmora za „dojenje“.

Pravni okvir

Ureditev Unije

- 3 Člen 1(1) Direktive 76/207 določa:

„Namen te direktive je uveljaviti načelo enakega obravnavanja moških in žensk v državah članicah v zvezi z njihovim dostopom do zaposlitve, vključno z napredovanjem, njihovim poklicnim izobraževanjem in njihovimi delovnimi pogoji ter glede socialne

varnosti pod pogoji, navedenimi v odstavku 2. To načelo je v nadaljevanju opredeljeno kot „načelo enakega obravnavanja“:

4 Člen 2 te direktive določa:

„1. V naslednjih določbah načelo enakega obravnavanja pomeni, da ne sme biti nobene diskriminacije na podlagi spola, bodisi posredne ali neposredne, še zlasti ne glede na zakonski ali družinski status.

[...]

3. Ta direktiva ne vpliva na določbe, ki se nanašajo na varstvo žensk, še zlasti kar se tiče nosečnosti in materinstva.

4. Ta direktiva ne vpliva na ukrepe, ki spodbujajo enake možnosti žensk in moških, še zlasti, če odpravljajo obstoječe neenakosti, ki vplivajo na možnosti žensk na področjih, na katera se nanaša člen 1(1).“

5 Člen 5 navedene direktive določa:

„1. Uporaba načela enakega obravnavanja v zvezi z delovnimi pogoji, vključno s pogoji, ki uravnavaajo odpuščanje, pomeni, da se moškim in ženskam zagotovijo enake možnosti brez diskriminacije na podlagi spola.

2. V ta namen države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi zagotovijo naslednje:

- (a) vsi zakoni in drugi predpisi, ki so v nasprotju z načelom enakega obravnavanja, se odpravijo;

- (b) vse določbe, ki so v nasprotju z načelom enakega obravnavanja in so vključene v kolektivne pogodbe, individualne pogodbe o zaposlitvi, notranja pravila podjetja ali v pravila, ki uravnavajo samostojne poklice, so ali se razglasijo za nične, ali pa se spremenijo;

- (c) tisti zakoni in drugi predpisi, ki so nasprotni načelu enakega obravnavanja[,] se revidirajo takrat, ko dejavniki, ki so prvotno sprožili njihov nastanek, niso več utemeljeni; tam, kjer so podobne določbe vključene v kolektivne pogodbe, se od delavcev in delodajalcev zahteva, da naredijo zaželeno revizijo.“

6 Direktiva 76/207 je bila spremenjena z Direktivo 2002/73/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 23. septembra 2002 (UL L 269, str. 15) in razveljavljena z Direktivo 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (preoblikovano) (UL L 204, str. 23).

Nacionalna ureditev

- 7 V skladu s členom 1(1) zakona o delovnih razmerjih (Estatuto de los trabajadores) v različici, ki izhaja iz Real Decreto Legislativo 1/1995 z dne 24. marca 1995 (BOE št. 75 z dne 29. marca 1995, str. 9654, v nadaljevanju: zakon o delovnih razmerjih), se ta uporablja za osebe, ki svoje storitve opravljajo prostovoljno, proti plačilu na račun drugega v okviru organizacije in skladno z navodili fizične ali pravne osebe, ki se imenuje „delodajalec“.

- 8 Člen 1(3) zakona o delovnih razmerjih pojasnjuje, da se za dejavnosti, ki odstopajo od okvira, določenega v členu 1(1), ta zakon ne uporablja.

- 9 Člen 37(4) tega zakona določa priznanje odmora za „dojenje“. V različici, ki je veljala na dan, ko je bila vložena tožba iz postopka v glavni stvari, je ta člen določal:

„Delavke imajo za dojenje otroka, mlajšega od devet mesecev, pravico do odsotnosti z dela, ki traja eno uro in ki jo lahko razdelijo na dva dela. Ženska lahko za isti namen prostovoljno zamenja to pravico s skrajšanjem delovnega dne za pol ure. Ta odmor lahko brez razlike izkoristita mati ali oče, če sta oba zaposlena.“

- 10 Po dogodkih iz postopka v glavni stvari je bila ta določba spremenjena s sistemskim zakonom 3/2007 o dejanski enakosti med ženskami in moškimi (ley orgánica de Igualdad efectiva de mujeres y hombres) z dne 22. marca 2007 (BOE št. 71 z dne 23. marca 2007, str. 12611). Od takrat določa:

„Delavke imajo za dojenje otroka, mlajšega od devet mesecev, pravico do odsotnosti z dela, ki traja eno uro in ki jo lahko razdelijo na dva dela. Ob rojstvu več otrok se trajanje odmora sorazmerno poveča.

Ženska lahko za isti namen zamenja to pravico s skrajšanjem delovnega dne za pol ure ali pa – pod pogoji, ki so določeni v kolektivni pogodbi ali sporazumu, ki ga ob upoštevanju kolektivne pogodbe doseže z delodajalcem – to pravico združi v polne delovne dni.

Ta odmor lahko brez razlike izkoristita mati ali oče, če sta oba zaposlena.“

Spor o glavni stvari in vprašanje za predhodno odločanje

- 11 P. M. Roca Álvarez je pri Sesa Start España ETT SA zaposlen od julija 2004. Od delodajalca je 7. marca 2005 zahteval, da se mu prizna pravica do odmora iz člena 37(4) zakona o delovnih razmerjih za obdobje od 4. januarja 2005 do 4. oktobra 2005. Odmor mu ni bil odobren, ker mati otroka P.M. Roca Álvareza ni bila zaposlena pri

delodajalcu, temveč samozaposlena. Zaposlenost matere pa je nujna predpostavka za upravičenost do tega odmora.

- 12 P. M. Roca Álvarez je pri Juzgado de lo Social de A Coruña vložil tožbo, da bi izpodbil delodajalčevo odločitev. To sodišče je menilo, da ker je zahtevan odmor pridržan „delavkam“, pripada izključno materam. Poleg tega so do pravice do odmora upravičene le matere, ki imajo status zaposlene osebe, tega pogoja pa mati otroka M.P. Roce Álvarez ni izpolnjevala. Zato je bila njegoa zahteva zavrjnena.

- 13 P. M. Roca Álvarez je zoper to odločitev vložil pritožbo pri Tribunal Superior de Justicia de Galicia.

- 14 To sodišče meni, da je bila razlaga nacionalne ureditve pravilna. Vendar ugotavlja, da je biološki dejavnik naravnega dojenja odpadel, zato se lahko odmor za dojenje, ki ga določa ta ureditev, obravnava zgolj kot čas, namenjen varstvu otroka. Poleg tega poudarja, da za primere „tveganja med naravnim dojenjem“ obstaja še drug mehanizem varstva delavk, zaposlenih pri delodajalcu. Dalje ugotavlja, da zadevna zakonodaja dandanes dovoljuje uporabo oziroma koriščenje tega odmora brez razlike tako očetu kot materi, vendar le, če „sta oba zaposlena“, in da lahko namesto matere oče koristi odmor za dojenje le, če je mati zaposlena pri delodajalcu in ima zaradi tega pravico do odmora za dojenje.

- 15 Predložitveno sodišče se sprašuje, ali ne bi bilo treba te pravice do odmora podeliti moškim enako kot ženskam in ali ni to, da imajo to pravico samo zaposlene ženske in očetje njihovih otrok, diskriminatoreni ukrep, ki je v nasprotju z načelom enakega obravnavanja in Direktivo 76/2007.

- 16 Predložitveno sodišče prav tako meni, da se lahko odmor iz člena 37(4) zakona o delovnih razmerjih šteje bolj za „starševski dopust“ v smislu Direktive Sveta 96/34/ES z dne 3. junija o okvirnem sporazumu o starševskem dopustu, sklenjenem med UNICE, CEEP in ETUC (UL L 145, str. 4).
- 17 V teh okoliščinah je Tribunal Superior de Justicia de Galicia prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo to vprašanje:

„Ali je nacionalni zakon (v tem primeru člen 37(4) zakona o delovnih razmerjih) – v skladu s katerim imajo samo matere, ki so zaposlene pri delodajalcu, pravico do plačanega odmora za dojenje, ki se lahko izkoristi v obliki skrajšanja delovnega dne za pol ure ali odsotnosti z dela za eno uro, ki jo je mogoče razdeliti na dva dela, pri čemer je ta odmor prostovoljen, plačan s strani delodajalca in traja, dokler otrok ne dopolni devet mesecev, ta pravica pa, nasprotno, ni priznana očetom, ki so zaposleni pri delodajalcu – v nasprotju z načelom enakega obravnavanja, s katerim je prepovedana vsakršna diskriminacija zaradi spola in ki je določeno v členu 13 ES, v Direktivi [...] 76/207 [...] in v Direktivi 2002/73 [...]?“

Vprašanje za predhodno odločanje

Direktiva 76/207

- 18 Predložitveno sodišče v bistvu sprašuje, ali je treba Direktivo 76/207 razlagati tako, da ta nasprotuje nacionalnemu ukrepu, kakršen je ta iz postopka v glavni stvari, ki

določa, da so delavke, ki so matere otroka in imajo status zaposlene osebe, upravičene do odmora v različnih oblikah v prvih devetih mesecih po rojstvu otroka, medtem ko delavci, ki so očetje otroka in imajo enak status, niso upravičeni do istega odmora, razen če ima mati tega otroka prav tako status zaposlene osebe.

- 19 V skladu s členom 1(1) Direktive 76/207 je njen namen uveljaviti načelo enakega obravnavanja moških in žensk v državah članicah zlasti v zvezi z njihovimi delovnimi pogoji.
- 20 To načelo je natančneje določeno v členih od 2 do 5 te direktive. Člen 2(1) določa, da načelo enakega obravnavanja pomeni, da ne sme biti diskriminacije na podlagi spola, bodisi posredne ali neposredne, še zlasti ne glede na zakonski ali družinski status. Člen 5(1) iste direktive določa, da uporaba tega načela v zvezi z delovnimi pogoji pomeni, da se moškim in ženskam zagotovijo enake možnosti brez diskriminacije na podlagi spola.
- 21 Poudariti je treba, da ukrep iz postopka v glavni stvari določa, da se odmor za „dojenje“ v praksi izvaja kot dovoljenje za odsotnost v času delovnega dne ali kot skrajšanje delovnega dne. Posledica tega ukrepa je sprememba delovnega časa. Ta ukrep torej vpliva na „delovne pogoje“ v smislu člena 5 Direktive 76/207 (glej v tem smislu sodbo z dne 20. marca 2003 v zadevi Kutz-Bauer, C-187/00, Recueil, str. I-2741, točki 44 in 45).
- 22 Poleg tega ta ukrep pravico do odmora načeloma priznava le materam, oče pa je upravičen do tega odmora samo, če imata oba od staršev status zaposlene osebe.

- 23 To pomeni, da so matere, ki imajo status zaposlene osebe, vedno upravičene do odmora za „dojenje“, medtem ko so očetje, ki imajo status zaposlene osebe, do njega upravičeni samo, če ima mati njihovega otroka tudi tak status. Tako samo starševstvo ne zadostuje, da bi bil moški, ki ima status zaposlene osebe, upravičen do odmora, medtem ko to zadostuje za žensko, ki ima isti status.
- 24 Položaja delavca in delavke, na eni strani očeta in na drugi strani matere majhnih otrok, sta primerljiva glede na morebitno potrebo po skrajšanju delovnega časa za varstvo njunega otroka (glej po analogiji glede položaja delavcev in delavk, ki prevzamejo vzgojo svojih otrok sodbo z dne 29. novembra 2001 v zadevi Griesmar, C-366/99, Recueil, str. I-9383, točka 56, in glede položaja teh delavcev in delavk v zvezi z uporabo storitev varstva otrok sodbo z dne 19. marca 2002 v zadevi Lommers, C-476/99, Recueil, str. I-2891, točka 30).
- 25 Poudariti je treba, da ukrep iz postopka v glavni stvari uvaja različno obravnavanje glede na spol v smislu člena 2(1) Direktive 76/207 mater, ki imajo status zaposlene osebe, in očetov, ki imajo enak status.
- 26 Glede upravičenosti takega različnega obravnavanja člen 2(3) in (4) Direktive 76/2007 natančneje določa, da ta direktiva ne vpliva na določbe, ki se nanašajo na varstvo žensk, še zlasti kar zadeva nosečnost in materinstvo, niti na ukrepe, ki spodbujajo enake možnosti žensk in moških, še zlasti če odpravljajo obstoječe neenakosti, ki vplivajo na možnosti žensk v zvezi z delovnimi pogoji.

- 27 Prvič, glede varstva nosečnosti in materinstva je Sodišče večkrat presodilo, da člen 2(3) Direktive 76/207 s tem, da državam članicam priznava pravico do ohranitve ali uvedbe določb, katerih namen je zagotoviti tako varstvo, priznava upravičenost varstva biološkega stanja ženske med nosečnostjo in po njej ter varstva posebnih odnosov med žensko in otrokom v obdobju po porodu (glej sodbe z dne 12. julija 1984 v zadevi Hofmann, 184/83, Recueil, str. 3047, točka 25; z dne 14. julija 1994 v zadevi Webb, C-32/93, Recueil, str. I-3567, točka 20; z dne 30. junija 1998 v zadevi Brown, C-394/96, Recueil, str. I-4185, točka 17, in z dne 1. februarja 2005 v zadevi Komisija proti Avstriji, C-203/03, ZOdl., str. I-935, točka 43).
- 28 Predložitveno sodišče navaja, da je bil odmor iz člena 37(4) zakona o delovnih razmerjih izvorno uveden leta 1900, da bi se olajšalo naravno dojenje matere. Z razvojem ureditve se je ta odmor oddaljil od prvotnega cilja tako, da ne omenja več naravnega dojenja. Poleg tega sodna praksa že več let priznava upravičenost do tega odmora tudi ob umetnem dojenju. Predložitveno sodišče poudarja, da je biološki dejavnik naravnega dojenja odpadel in da se ta odmor zdaj šteje zgolj za čas, namenjen varstvu otroka, in ukrep, ki po koncu porodniškega dopusta omogoči uskladitev družinskega in poklicnega življenja.
- 29 Dejstvo, da je z razvojem nacionalne ureditve in kot jo razlaga sodna praksa pri priznavanju odmora za „dojenje“ postopoma odpadel biološki dejavnik naravnega dojenja, pa ne pomeni, da ta ukrep zagotavlja varstvo biološkega stanja ženske po nosečnosti v smislu sodne prakse, navedene v točki 27 te sodbe. Kot je namreč razvidno iz predložitvene odločbe, lahko odmor iz postopka v glavni stvari brez razlike izkoristita mati ali oče, in sicer pod edinim pogojem, da ima tudi oče status zaposlene osebe.

- 30 Ta položaj se razlikuje od položaja iz zgoraj navedene sodbe Hofmann, v kateri je zadevna nacionalna ureditev določala priznanje dodatnega porodniškega dopusta po izteku varstvenega roka izključno materam (glej zgoraj navedeno sodbo Hofmann, točka 26).
- 31 Dejstvo, da lahko odmor iz postopka v glavni stvari brez razlike uveljavljata zaposleni oče ali zaposlena mati, pomeni, da lahko hranjenje in čas ukvarjanja z otrokom enako dobro zagotovita tako oče kot mati. Tako se zdi, da je ta odmor priznan delavcem kot staršem otroka. Torej ga ni mogoče obravnavati, kot da zagotavlja varstvo biološkega stanja ženske po nosečnosti ali varstvo posebnega odnosa med materjo in otrokom.
- 32 Drugič, glede spodbujanja enakih možnosti med moškimi in ženskami in zmanjševanja dejanskih neenakosti, ki ovirajo možnosti žensk na področju delovnih pogojev, je španska vlada v stališčih trdila, da je cilj, ki se uresničuje z omejitvijo upravičenosti do odmora iz postopka v glavni stvari na matere, izravnava dejanskih težav, ki jih imajo – v primerjavi z moškimi – ženske v zvezi z ohranitvijo delovnega mesta po rojstvu otroka. Po mnenju španske vlade se je materam majhnih otrok težje vključiti v delovno okolje ali v njem ostati.
- 33 Iz ustaljene sodne prakse je razvidno, da je cilj člena 2(4) Direktive 76/207 določen in omejen na dopustnost ukrepov, ki so sicer na pogled diskriminatorni, v resnici pa naj bi v družbenem življenju preprečevali ali zmanjševali dejanske neenakosti. Ta določba dopušča nacionalne ukrepe na področju dostopa do zaposlitve, vključno z napredovanjem, ki dajejo posebej prednost ženskam zaradi izboljšanja njihove usposobljenosti konkurirati na trgu delovne sile in pod enakimi pogoji kot moški slediti poklicni kariери (glej sodbe z dne 17. oktobra 1995 v zadevi Kalanke, C-450/93, Recueil, str. I-3051,

točki 18 in 19; z dne 11. novembra 1997 v zadevi Marschall, C-409/95, Recueil, str. I-6363, točki 26 in 27, in z dne 28. marca 2000 v zadevi Badeck in drugi, C-158/97, Recueil, str. I-1875, točka 19, ter zgoraj navedeno sodbo Lommers, točka 32).

- ³⁴ Namen člena 2(4) je uvedba dejanske in ne formalne enakosti z zmanjševanjem dejanskih neenakosti v družbenem življenju in tako v skladu s členom 157(4) PDEU preprečevati ali izravnati neenakosti v poklicni karieri zadevnih oseb (glej v tem smislu zgoraj navedeno sodbo Kalanke, točka 19, ter sodbi z dne 6. julija 2000 v zadevi Abrahamsson in Anderson, C-407/98, Recueil, str. I-5539, točka 48, in z dne 30. septembra 2004 v zadevi Briheche, C-319/03, ZOdl., str. I-8807, točka 25).
- ³⁵ Kot je bilo navedeno v točki 21 te sodbe, se odmor iz postopka v glavni stvari izvaja kot dovoljenje za odsotnost v času delovnega dne ali kot skrajšanje delovnega dne. Jasno je, da lahko ima tak ukrep za posledico dajanje prednosti ženskam s tem, da materam, ki imajo status zaposlene osebe, omogoča hkrati ohranitev delovnega mesta in čas za skrb za otroka. Ta učinek je podkrepjen s tem, da če ima oče otroka status zaposlene osebe, je upravičen do odmora namesto matere, tako da njena služba ne trpi zaradi nege otroka in ukvarjanja z njim.
- ³⁶ Vendar, če se šteje, kot trdi španska vlada, da je samo mati, ki ima status zaposlene osebe, imetnica pravice do koriščenja odmora iz postopka v glavni stvari, medtem ko oče, ki ima enak status, lahko samo koristi to pravico, ne da bi bil imetnik te pravice, to bržkone pomeni nadaljevanje običajne delitve vlog med moškimi in ženskami tudi v prihodnje z ohranjanjem moških v stranski vlogi glede na vlogo žensk pri opravljanju starševske funkcije (glej v tem smislu zgoraj omenjeno sodbo Lommers, točka 41).

- 37 Kot je poudarila generalna pravobranilka v točki 47 sklepnih predlogov, okoliščina, da se očetom, ki imajo status zaposlene osebe, ne dovoli koriščenje odmora iz postopka v glavni stvari samo zato, ker mati otroka nima takega statusa, lahko povzroči, da bi bila ženska, kot je mati otroka P.M. Roce Álvarez, ki je samozaposlena, prisiljena omejiti svojo poklicno dejavnost in sama nositi breme, ki je posledica rojstva tega otroka, ne da bi jo oče otroka lahko razbremenil.
- 38 Zato ukrepa, kakršen je ta iz postopka v glavni stvari, ni mogoče šteti niti za ukrep za odpravo ali zmanjšanje števila dejanskih primerov neenakosti v smislu člena 2(4) Direktive 76/207, ki lahko za ženske obstajajo v resničnosti družbenega življenja, niti za ukrep, katerega namen je uvesti dejansko in ne formalno enakost z zmanjševanjem dejanskih neenakosti v družbenem življenju in tako v skladu s členom 157(4) PDEU preprečevati ali izravnovati neenakosti v poklicni karieri zadevnih oseb.
- 39 Iz vseh teh preudarkov sledi, da je treba člena 2(1), (3) in (4) ter 5 Direktive 76/207 razlagati tako, da nasprotujeta nacionalnemu ukrepu, kakršen je ta iz postopka v glavni stvari, ki določa, da so delavke, matere otroka, ki imajo status zaposlene osebe, upravičene do odmora v različnih oblikah v prvih devetih mesecih po rojstvu tega otroka, medtem ko delavci, očetje otroka, ki imajo enak status, niso upravičeni do istega odmora, razen če ima mati tega otroka prav tako status zaposlene osebe.

Direktivi 2002/73 in 96/34

- 40 Glede Direktive 2002/73 se predložitveno sodišče sprašuje, ali je treba to direktivo, s katero je bila spremenjena Direktiva 76/207, razlagati tako, da nasprotuje ukrepu iz postopka v glavni stvari.
- 41 Čeprav je Direktiva 2002/73 začela veljati na dan objave, je morala biti prenesena najpozneje do 5. oktobra 2005, kar je po datumu nastanka dejanskega stanja iz postopka v glavni stvari. Tako se ta direktiva za to dejansko stanje ne uporablja *ratione temporis*. Kakor koli, tudi če bi se Direktiva 76/207, kakor je bila spremenjena z Direktivo 2002/73, uporabljala *ratione temporis*, to ne bi vplivalo na razlago iz točke 39.
- 42 Glede Direktive 96/34 je treba poudariti, da je Komisija Evropskih skupnosti v stališčih trdila, da ukrep iz postopka v glavni stvari nasprotuje tej direktivi.
- 43 Vendar Direktive 76/34 ni treba razlagati, ker v predložitveni odločbi ni podrobnosti o vsebini nacionalne ureditve glede starševskega dopusta in ker to ni izrecno zahtevano.

Stroški

- 44 Ker je ta postopek za stranke v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški, priglašeni za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (drugi senat) razsodilo:

Člena 2(1), (3) in (4) ter 5 Direktive Sveta z dne 9. februarja 1976 o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev (76/207/EGS) je treba razlagati tako, da nasprotujeta nacionalnemu ukrepu, kakršen je ta iz postopka v glavni stvari, ki določa, da so delavke, matere otroka, ki imajo status zaposlene osebe, upravičene do odmora v različnih oblikah v prvih devetih mesecih po rojstvu tega otroka, medtem ko delavci, očetje otroka, ki imajo enak status, niso upravičeni do istega odmora, razen če ima mati tega otroka prav tako status zaposlene osebe.

Podpisi