



Równowaga pomiędzy życiem zawodowym i rodzinnym - ostatnie decyzje TSUE

Eugenia Caracciolo di Torella
School of Law, Leicester



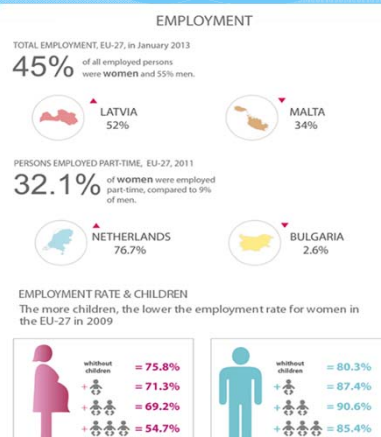
28-29 listopada 2013 r.

1

Sytuacja ogólna: czy potrzebujemy polityk w zakresie godzenia życia zawodowego z rodzinnym?

- * **Stopa bezrobocia (wiek 15-64)**
72,% mężczyźni
59,1% kobiety
- * **Zatrudnienie na część etatu**
7,9% mężczyźni
31,1% kobiety
- * **Stopa bezrobocia (wiek 29-49)**
 - * z dziećmi poniżej 12 roku życia
91,6 % mężczyźni
67,1 % kobiety
 - * bez dzieci poniżej 12 roku życia
84,8 % mężczyźni
78,5 % kobiety

(źródło: Równość mężczyzn i kobiet 2010, COM 2009) 694 wersja ostateczna)



2

Argument praw człowieka

- * Artykuł 8 EKPC
- * Artykuł 33 Karty Praw Podstawowych (OJ [2000] c364/1)
(1) Rodzina korzysta z ochrony prawnej, ekonomicznej i społecznej; (2): „W celu pogodzenia życia rodzinnego z zawodowym, każdy ma prawo do ochrony przed zwolnieniem z pracy z powodów związanych z macierzyństwem i prawo do płatnego urlopu macierzyńskiego oraz do urlopu wychowawczego po urodzeniu lub przysposobieniu dziecka”
- * Artykuł 24 Karty praw podstawowych: prawa dziecka

3

kwestie demograficzne

równość płci

problemy
gospodarcze

rzeczywista
możliwość
wyboru

walka z
ubóstwem

4

„To nudne. Wolałabym, byśmy o tym nie musieli rozmawiać, ale musimy o tym rozmawiać, bo obecna sytuacja jest straszna” (baronowa Hale z Richmond, 2013)

URGENT

5

Ramy prawne

- * Dyrektywa w sprawie równego traktowania 76/207/EWG
- * Dyrektywa w sprawie pracownic w ciąży 92/85
- * Dyrektywa w sprawie urlopu rodzicielskiego 96/34 oraz 2010/18
- * Dyrektywa w sprawie równego traktowania 2002/207/EWG
- * Zmieniona dyrektywa 2006/54 (uchyla Dyrektywy 75/117; 76/207 & 2002/73; 86/378 & 96/97 & 97/80)
- * Dyrektywa w sprawie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin 97/81
- * Dyrektywa w sprawie pracowników zatrudnionych na czas określony 99/70
- * Pakiet z roku 2008 w sprawie równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym (Komisja UE, COM(2008) 635



6

Orzecznictwo: od czego wszystko się zaczęło



Sprawa C-177/88 Dekker [1990] ECR I-3941

Dyskryminacja ze względu na ciążę jest dyskryminacją bezpośrednią

„jedynie kobietom można odmówić zatrudnienia ze względu na ciążę i taka odmowa stanowi dyskryminację ze względu na płeć. Odmowa zatrudnienia z powodu konsekwencji finansowych nieobecności spowodowanej ciążą musi być uznana za opierająca się zasadniczo na fakcie ciąży. Taka dyskryminacja nie może być uzasadniona względami dotyczącymi straty finansowej, którą pracodawca zatrudniający kobietę w ciąży poniósłby w okresie jej urlopu macierzyńskiego.”

Sprawa C-21 Hertz v Aldi [1990] ECR I-3979

Sąd ustalił, że ochrona przed zwolnieniem z powodu ciąży i/lub kwestii związanych z ciążą jest rozszerzona (ograniczona?) do okresu ustawowego urlopu macierzyńskiego.

7

Choć zapewnia się dużo praw/ochronę, w dalszym ciągu występują braki. Ostatnie przypadki uwypuklają problemy dotyczące dwóch szczególnych obszarów:

- * zaangażowania ojców
- * regulacji macierzyństwa w kontekście wspomaganego rozrodu, w szczególności matek-surogatek

8

Dlaczego prawo powinno uwzględniać ojców?

- * **równość płci/ strategia zatrudnienia**
 - * wsparcie dla matek, które mogą odegrać istotniejszą rolę na rynku pracy
 - * obalanie stereotypów
- * **prawa dzieci/ korzyści**
- * **prawa człowieka**
 - * większa liczba ojców chce odgrywać znaczącą rolę
 - * prawo do *odpłatnej pracy* dla kobiet/ prawo do *opieki* dla mężczyzn

Nowi odważni ojcowie?

Przepisy:

Urlop ojcowski

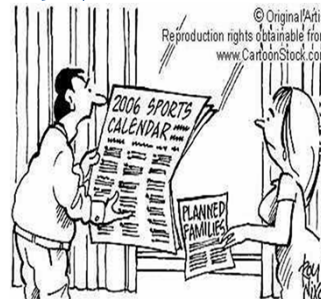
- * Nowy artykuł 16 dyrektywy
- * Państwa Członkowskie: bardzo minimalistyczne podejście, choć widoczne są powolne postępy

Urlop rodzicielski

- * Dyrektywa w sprawie urlopu rodzicielskiego 2010/18
- * Różnice we wdrożeniu
- * Uwaga: urlop jest bezpłatny i często nieelastyczny
- * Kto z niego korzysta?

Orzecznictwo:

- * Sprawa 184/83, Hofmann
- * C-218/98, Abdoulaye
- * C-104/09, Roca Álvarez
- * C-5/12, Betriu Montull



10

"I'M JUST WORKING OUT THE BEST TIME TO TAKE PATERNITY LEAVE."



Rola ojców: gdzie dziś jesteśmy?

* „Dyrektywa w sprawie równego traktowania nie została pomyślana w celu rozstrzygnięcia kwestii dotyczących organizacji życia rodzinnego lub zmiany podziału obowiązków pomiędzy rodzicami” (sprawa 84/83 Hofmann [1984] ECR 3047)

* „sytuacja pracownika i pracownicy, ojca i matki małego dziecka, jest porównywalna w odniesieniu do ich możliwych potrzeb (...) w zakresie opieki nad dzieckiem” (Sprawa C-104/09, Roca Alvarez [2010] ECR I-08661)



11

Sprawa C-104/09, Roca Alvarez [2010] ECR I- 08661

wykorzystane przepisy
Artykuł 2(3) Równe
Traktowanie 76/207



12

C-5/12, Betriu
Montull, 13
września 2013

Hiszpański plan zabezpieczenia społecznego:
6 tygodni obowiązkowego urlopu następującego
bezpośrednio po porodzie
10 opcjonalnych tygodni do podziału między rodzicami

Uwaga: Pan Betriu Montull: był
objęty planem państwowym, ale
jego żona nie!

Pan Betriu Montull nie mógł
wykorzystać dodatkowych tygodni,
ponieważ ojcowie posiadają jedynie
zależne, a nie niezależne prawo do
urlopu (jednakże ojcowie adopcyjni
posiadają takie niezależne prawo!)

AG Wathelet

„Stwierdzając, że matka może na początku okresu urlopu macierzyńskiego zdecydować, że po upływie pierwszych 6 tygodni ojciec może korzystać z wyznaczonego i ciągłego 10-tygodniowego urlopu, hiszpański legislator odłączył te 10 tygodni od biologicznego stanu matki a, tym samym, od celu artykułu 2(3) Dyrektywy 76/207.” (par. 71)

Orzeczenie Sądu

nacisk na urlop
macierzyński
by chronić:

- * biologiczny stan kobiety
- * szczególna relacja kobieta-dziecko

„[...] Dyrektywa 92/85 nie stoi na przeszkodzie temu, aby posiadająca status pracownika najemnego matka mogła zdecydować, że posiadający również status pracownika najemnego ojciec może skorzystać z całości lub z części urlopu macierzyńskiego w okresie następującym po sześciotygodniowym okresie wykorzystywanego obligatoryjnie wypoczynku.”
(par. 58)

„[...] art. 2 ust. 3 Dyrektywy 76/207 precyzuje, że nie narusza ona przepisów dotyczących ochrony kobiet, zwłaszcza jeśli chodzi o ciążę i macierzyństwo.” (par. 61)

15

... uwaga na lukę: macierzyństwo w wyniku umowy z matką-surogatką

- * czym jest macierzyństwo zastępcze? matka-surogatka/ matka mająca otrzymać dziecko
- * Sprawa 167/12, C.D. przeciwko S.T.
- * Sprawa 363/12, Z. przeciwko Departamentowi Rządowemu oraz Zarządowi Szkoły Społecznej
- * rozszerzenie Sprawy C-506/06, Mayr ?



16

C-167/12 (sprawa brytyjska)

- Wnioskowanie o urlop macierzyński przez matki mające trzymać dziecko (Dyr. 92/85)
- CD urodziło się dziecko, którego ojcem był jej partner
- CD zaczęła zajmować się dzieckiem (w tym karmić piersią) w przeciągu godziny od jego narodzin;
- Początkowo odmówiono jej płatnego urlopu macierzyńskiego, jednakże pracodawca zmienił zdanie i przyznał jej płatny urlop

17

pytanie

- czy kobiecie przysługuje prawo do urlopu macierzyńskiego, jeżeli to nie ona sama, a matka-surogatka urodziła dziecko?
- Dyrektywa o pracownikach w ciąży (92/85)
- Zmieniona Dyrektywa w sprawie równego traktowania (2006/54)

18

AG Kokott (C-167/12 26 września 2013)

- Dyr. 92/85 chroni karmienie piersią oraz szczególną relację kobieta-dziecko
- „Jeżeli państwo członkowskie uznaje macierzyństwo zastępcze i, w związku z tym, funkcjonalny podział roli matki na dwie osoby, to musi z tego wyciągnąć również konsekwencję i przyznać matce sprawującej pieczę nad dzieckiem odpowiednie uprawnienia w odniesieniu do urlopu macierzyńskiego.” (par. 63)
- matka sprawująca pieczę nad dzieckiem, która przejęła za nie odpowiedzialność (na podstawie umowy o macierzyństwie zastępczym) ma prawo do otrzymania urlopu macierzyńskiego na podstawie dyrektywy bez względu na to, czy karmi dziecko piersią, czy też nie. Taki urlop wykorzystany przez matkę zastępczą musi zostać potrącony z uprawnienia matki sprawującej pieczę i odwrotnie.

C-363/12 (sprawa irlandzka)

- Z cierpi na rzadką chorobę: posiada zdrowe jajniki, jednakże nie ma macicy, i w związku z tym nie może donosić ciąży
- Matka zastępcza urodziła dziecko Z w Kalifornii
- dziecko jest genetycznie dzieckiem pary sprawującej pieczę (w rzeczywistości matka z Kalifornii nie figuruje w akcie urodzenia)
- Z odmówiono płatnego urlopu i zaproponowano jedynie urlop bezpłatny

pytanie

- czy Dyrektywa 2006/54 wyklucza dyskryminację ze względu na płeć w formie odmowy przyznania płatnego urlopu, w przypadku braku urlopu odpowiadającego urlopowi macierzyńskiemu lub z tytułu adopcji matce, która sprawuje pieczę nad dzieckiem na skutek umowy macierzyństwa zastępczego?
- czy taka odmowa stanowi dyskryminację ze względu na niepełnosprawność na podstawie Dyrektywy 2000/7, zważywszy, że matka zlecająca cierpi na chorobę, która uniemożliwia jej urodzenie dziecka?

21

AG Wahl (C-363/12 26 września 2013)

- „Właśnie ze względu na wyraźnie wyartykułowany cel ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników znajdujących się we wrażliwej sytuacji, nie mogę odczytywać Dyrektywy 92/85 w ten sposób, że zabezpiecza ona prawo do płatnego urlopu równoważnego z urlopem macierzyńskim w przypadku matki, której dziecko genetyczne urodziło się dzięki umowie o macierzyństwo zastępcze” (par. 48)
- zmieniona dyrektywa również nie ma zastosowania: różne traktowanie nie wynika z płci

22

Pozostają trudności

- * **czy godzenie życia zawodowego / rodzinnego jest prawem każdej osoby?**
 - * zob. Artykuły 33 i 24 Karty Praw Podstawowych
 - * Sprawa C-1/95 Gester, C-243/95 Hill and Stapleton (Godzenie... „to naturalne następstwo równości płci i warunek jej osiągnięcia”)
- * **uwzględnienie praw dzieci**
 - * potrzeba oddzielenia urlopu z tytułu ciąży/macierzyńskiego (zdrowie i bezpieczeństwo matki) od urlopu rodzicielskiego (interes dziecka)
- * **stereotypy: sprawiedliwszy podział ról?**

23



Czy mają
Państwo
pytania?

24 ecdt1@le.ac.uk