



## Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (голям състав)

18 март 2014 година \*

„Преюдициално запитване — Социална политика — Директива 2006/54/ЕО — Равно третиране на работници от мъжки и женски пол — Майка, ползвала се от заместващо майчинство, която има дете при условията на споразумение за заместващо майчинство — Отказ да ѝ бъде предоставен платен отпуск, равностоен на отпуск по майчинство или на отпуск за осиновяване — Конвенция на Организацията на Обединените нации за правата на хората с увреждания — Директива 2000/78/ЕО — Равно третиране в областта на заетостта и професиите — Забрана на всякаква дискриминация, основана на увреждане — Майка, ползвала се заместващо майчинство, която не може да износи бременност — Наличие на увреждане — Валидност на Директиви 2006/54 и 2000/78“

По дело C-363/12

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Equality Tribunal (Ирландия) с акт от 26 юли 2012 г., постъпил в Съда на 30 юли 2012 г., в рамките на производство по дело

**Z.**

срещу

**A Government department,**

**The Board of management of a community school,**

СЪДЪТ (голям състав),

състоящ се от: V. Skouris, председател, K. Lenaerts, заместник-председател, A. Tizzano, R. Silva de Lapuerta, M. Ilešič, E. Juhász, A. Borg Barthet, M. Safjan (докладчик) и J. L. da Cruz Vilaça, председатели на състави, G. Arestis, J. Malenovský, A. Prechal и E. Jarašiūnas, съдии,

генерален адвокат: N. Wahl,

секретар: C. Strömholm, администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 28 май 2013 г.,

като има предвид становищата, представени:

— за г-жа Z., от N. Butler, SC, P. Dillon Malone, BL, и A. Beirne, BL,

\* Език на производството: английски.

- за Government department и Board of management of a community school, от E. Creedon, в качеството на представител, подпомагана от G. Durcan, SC, и C. Smith, BL,
- за Ирландия, от E. Creedon, в качеството на представител, подпомагана от G. Durcan, SC, и C. Smith, BL,
- за португалското правителство, от L. Inez Fernandes и S. Ribeiro, в качеството на представители,
- за Европейския парламент, от K. Zejdová и A. Pospíšilová Padowska, в качеството на представители,
- за Съвета на Европейския съюз, от H. Grahn, R. Liudvinaviciute-Cordeiro и S. Thomas, в качеството на представители,
- за Европейската комисия, от J. Enegren и C. Gheorghiu, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 26 септември 2013 г.,

постанови настоящото

### Решение

- 1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 година за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (ОВ L 204, стр. 23; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 8, стр. 262) и Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите (ОВ L 303, стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 7), както и относно валидността на тези две директиви.
- 2 Запитването е отправено в рамките на спор между г-жа Z., майка, която има дете при условията на споразумение за заместващо майчинство, от една страна, и от друга — Government department (ирландско министерство) и Board of management of a community school (управителен съвет на общинско училище, наричан по-нататък „Board of management“), във връзка с отказа след раждането на това дете да ѝ бъде разрешен равностоен на отпуск по майчинство или на отпуск за осиновяване платен отпуск.

## Правна уредба

### *Международно право*

- 3 Буква д) от преамбюла на Конвенцията на Организацията на обединените нации за правата на хората с увреждания, одобрена от името на Европейската общност с Решение 2010/48/ЕО на Съвета от 26 ноември 2009 година (ОВ L 23, стр. 35, наричана по-нататък „Конвенцията на ООН“), гласи следното:

„съзнавайки, че увреждането е развиващо се понятие и че то се явява резултат от взаимодействие между индивиди с нарушени физически функции и различни пречки в нагласите и средата, които затрудняват тяхното пълноценно и ефективно участие в обществото равноправно с останалите“.

- 4 Съгласно член 1 от тази конвенция:

„Целта на настоящата конвенция е да насърчава, защитава и гарантира пълноценното и равноправно упражняване на всички човешки права и основни свободи от страна на всички хора с увреждания, и да способства за зачитане на вътрешно присъщото им човешко достойнство.

Хората с увреждания включват лица с трайна физическа, психическа, интелектуална и сетивна недостатъчност, която при взаимодействие с различни пречки би могла да възпрепятства тяхното пълноценно и ефективно участие в обществото, равноправно с останалите“.

- 5 Член 4 от тази конвенция, озаглавен „Общи задължения“, има следното съдържание:

„1. Държавите страни по конвенцията се задължават да гарантират и да способстват за пълноценната реализация на всички човешки права и основните свободи за хората с увреждания, без каквато и да било дискриминация по признак на увреждане. За целта държавите страни по конвенцията се задължават:

- а) да предприемат всички необходими законодателни, административни и други мерки за прилагането на правата, признати по настоящата конвенция;
- б) да предприемат всякакви подходящи мерки, включително законодателни, за изменение или отменяне на съществуващите закони, наредби, обичаи и практики, представляващи дискриминация срещу хора с увреждания;
- в) да се съобразяват във всички свои политики и програми с изискванията за защита и насърчаване на човешките права на хората с увреждания;
- г) да се въздържат от всякакви актове и практики, несъответстващи на настоящата конвенция, като гарантират нейното спазване от страна на публичните власти и институции;
- д) да предприемат всякакви подходящи мерки за премахване на дискриминацията по признак на увреждане от страна на лица, организации и частни предприятия;

[...]

3. В разработването и прилагането на необходимото законодателство и политики за прилагане на настоящата конвенция, както и във всякакви други процеси на вземане на решения, отнасящи се до проблемите на хората с увреждания, държавите страни по конвенцията следва да се консултират тясно със и да ангажират активното участие на лица, включително деца, с увреждания чрез организациите, които ги представляват.

[...]“.

6 Според член 5 от същата конвенция, озаглавен „Равенство и забрана на дискриминация“:

„1. Държавите страни по настоящата конвенция признават, че всички хора са равни пред закона и имат право, без каквато и да било дискриминация, на еднаква закрила и еднакво отношение по закон.

2. Държавите — страни по настоящата конвенция, се задължават да забранят всякаква дискриминация по признак на увреждане и да гарантират на лицата с увреждания равнопоставена и ефективна защита от закона срещу всякаква дискриминация, на каквито и да било основания.

3. С оглед осигуряването на равнопоставеност и премахването на всякаква дискриминация държавите страни по конвенцията се задължават да предприемат всички необходими стъпки, за да осигурят разумни улеснения на хората с увреждания.

4. Всякакви конкретни мерки, необходими за ускоряване или постигане на фактическо равенство на хората с увреждания, не се считат за дискриминация по смисъла на настоящата конвенция“.

7 Член 6 от Конвенцията на ООН, озаглавен „Жени с увреждания“, гласи:

„1. Държавите — страни по настоящата конвенция, съзнават, че жените и девойките с увреждания са подложени на множество форми на дискриминация и в този смисъл се задължават да предприемат мерки за осигуряване на пълноценното [...] упражняване на всички [техни] човешки права и основни свободи.

2. Държавите страни по настоящата конвенция се задължават да предприемат всички необходими мерки за осигуряване на пълноценното развитие, социално израстване и обличане в граждански права на жените, с цел гарантиране на упражняването на и възползването от техните човешки права и основни свободи, залегнали в настоящата конвенция“.

8 Член 27 от тази конвенция, озаглавен „Работа и заетост“, в параграф 1 предвижда следното:

„Държавите — страни по настоящата конвенция, признават правото на труд на хората с увреждания, равноправно с всички останали, като това включва правото на възможност за прехрана чрез свободно избрана или приета работа на пазара на труда и в работна среда, която да е отворена, недискриминационна и достъпна за хора с увреждания. Държавите — страни по конвенцията, се задължават да гарантират и насърчават реализацията на правото на труд, включително за лица, придобили увреждане в процеса на трудова заетост, чрез предприемане на необходимите стъпки, включително законодателни, сред които:

[...]

б) защита на правото на хората с увреждания, равноправно с всички останали, на справедливи и благоприятни условия на труд, включително равни възможности и равно заплащане при равна стойност на положения труд, безопасни и здравословни условия на труд, включително защита срещу тормоз и право на обезщетение за понесени морални щети;

[...]“.

- 9 Член 28 от посочената конвенция, озаглавен „Подходящ жизнен стандарт и социална закрила“, предвижда в параграф 2:

„Държавите — страни по настоящата конвенция, признават правото на хората с увреждания на социална закрила и на упражняване на това им право без дискриминация по причини на увреждане, като се задължават да предприемат съответни стъпки за обезпечаване и подпомагане на упражняването на това право, включително мерки:

[...]

- б) за осигуряване на достъп за хора с увреждания, и по-конкретно жени и девойки и по-възрастни индивиди с увреждания, до програми за социална закрила и намаляване на бедността;

[...]“.

- 10 Член 42 от същата конвенция гласи:

„Настоящата конвенция се открива за подписване от страна на всички държави и на организациите за регионална интеграция в седалището на Организацията на обединените нации в Ню Йорк, считано от 30 март 2007 г.“

- 11 Член 43 от Конвенцията на ООН предвижда:

„Настоящата конвенция подлежи на ратификация от подписалите я държави и на официално потвърждение от подписалите я организации за регионална интеграция. Тя е открита за присъединяване от страна на всяка държава или регионална организация, която не я е подписала“.

- 12 Конвенцията на ООН влиза в сила на 3 май 2008 г.

### *Правна уредба на Съюза*

#### Директива 92/85/ЕИО

- 13 В член 2 от Директива 92/85/ЕИО на Съвета от 19 октомври 1992 година за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки (Десета специална директива по смисъла на член 16, параграф 1 от Директива 89/391/ЕИО) (ОВ L 348, стр. 1; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 3, стр. 3) са дадени следните определения:

„За целите на настоящата директива:

- а) *„бременна работничка“* е тази бременна работничка, която уведомява работодателя си за своето състояние, в съответствие с националното законодателство и/или установената в страната практика;
- б) *„работничка родилка“* е тази работничка, която по смисъла на националното законодателство и/или установената в страната практика, наскоро е родила и уведомява работодателя си за своето състояние, в съответствие с това законодателство и/или практика;

в) „работничка кърмачка“ е тази работничка, която по смисъла на националното законодателство и/или установената в страната практика е кърмачка и уведомява работодателя си за своето състояние, в съответствие с това законодателство и/или практика“.

14 Член 8 от тази директива, озаглавен „Отпуск по майчинство“, предвижда:

„1. Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да се гарантира, че работничките, по смисъла на член 2, имат право на непрекъснат отпуск по майчинство, чиято продължителност да бъде най-малко 14 седмици преди и/или след раждането в съответствие с националното законодателство и/или установената практика.

2. Отпускът по майчинство, определен в параграф 1, трябва да съдържа задължително отпуск по майчинство с най-малка продължителност две седмици преди и/или след раждането в съответствие с националното законодателство и/или установената практика“.

Директива 2006/54

15 Съгласно съображение 27 от Директива 2006/54:

„Същите съображения важат и по отношение на предоставянето от страна на държавите членки на мъжете и жените на индивидуално и непрехвърляемо право на отпуск вследствие на осиновяване на дете. Държавите членки са в правото си да определят дали да предоставят такова право на отпуск за бащинство и/или за осиновяване и да определят всички условия, с изключение на уволнението и завръщането на работа, които попадат извън обхвата на настоящата директива“.

16 Член 1 от тази директива гласи:

„Целта на настоящата директива е да се осигури прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на жените и мъжете в областта на заетостта и професиите.

За тази цел тя съдържа разпоредби за прилагане на принципа на равното третиране по отношение на:

[...]

б) условията на труда, включително заплащането;

[...]“.

17 Член 2 от посочената директива гласи:

„1. За целите на настоящата директива се прилагат следните определения:

а) „пряка дискриминация“: когато едно лице се третира по-неблагоприятно въз основа на пола, отколкото друго лице е, било е или би било третирано в сравнима ситуация;

б) „непряка дискриминация“: когато привидно неутрална разпоредба, критерий или практика би поставила лица от един пол в по-неблагоприятно положение от лица от друг пол, освен ако тази разпоредба, критерий или практика е обективно обоснована от легитимна цел и средствата за постигането на тази цел са подходящи и необходими;

[...]

2. За целите на настоящата директива дискриминацията включва:

[...]

в) всяко по-неблагоприятно третиране на жена, свързано с бременност или отпуск по майчинство по смисъла на Директива 92/85[...].“

18 Член 4 от същата директива относно равното заплащане предвижда следното:

„За еднаква работа или работа, която е с равна стойност, се премахва всяка пряка или непряка дискриминация на основата на пола по отношение на всички аспекти и условия на възнаграждението.

[...]“.

19 Член 14 от Директива 2006/54 относно равното третиране по отношение на достъпа до заетост, професионалното обучение и повишение, и на условията на труд предвижда в параграф 1:

„Не се допуска никаква дискриминация, пряка или непряка, основаваща се на пола, в публичния или частния сектор, включително публичните органи по отношение на:

[...]

в) условията на труд и заетостта, включително условията за уволнение, както и заплащането, посочено в член [157 ДФЕС];

[...]“.

20 По смисъла на член 16 от тази директива, озаглавен „Отпуск за бащинство и за осиновяване“:

„Настоящата директива не засяга правото на държавите членки да признаят отделни права, свързани с отпуска за бащинство и/или отпуска за осиновяване. Тези държави членки, които са признали такива права, предприемат необходимите мерки за защита на работещите мъже и жени от уволнение поради упражняването на тези права и гарантират, че при изтичането на този отпуск те ще имат правото да се завърнат на работното си място или на равностойна длъжност при условия и ред, не по-малко благоприятни за тях, както и да се възползват от всяко подобряване на условията на труд, на което биха имали право по време на отсъствието си“.

Директива 2000/78

21 Член 1 от Директива 2000/78 гласи:

„Целта на настоящата директива е да регламентира основната рамка за борба с дискриминацията, основана на религия или убеждение, увреждане, възраст или сексуална ориентация по отношение на заетостта и упражняването на занятие, с оглед прилагането в държавите членки на принципа за равно третиране“.



22 Член 2 от тази директива, озаглавен „Понятие за дискриминация“, гласи:

„1. За целите на настоящата директива, „принципът за равно третиране“ означава, че няма да има пряка или непряка дискриминация въз основа, на който и да е от признаците, посочени в член 1.

2. За целите на параграф 1:

- a) проява на пряка дискриминация има, когато едно лице е, било е, или би било третирано по-малко благоприятно от друго в сравнима ситуация въз основа един от признаците, упоменати в член 1;
- б) проява на непряка дискриминация има, когато видимо неутрална разпоредба, критерий или практика биха поставили лицата от определена религия или убеждение, увреждане, възраст или сексуална ориентация в сравнение с други лица в неблагоприятно положение, освен ако:
  - i) тази разпоредба, критерий или практика е обективно оправдана от законната си цел и средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими, или
  - ii) що се отнася до лица с определени увреждания, работодателят или всяко лице или организация, до които настоящата директива се отнася, са задължени според националното законодателство, да предприемат подходящи мерки в съответствие с принципите, съдържащи се в член 5, за да се премахнат вредите, произтичащи от такава разпоредба, критерий или практика.

[...]“.

23 Член 3 от посочената директива определя нейното приложно поле по следния начин:

„1. В границите на сферите на компетентност, поверени на Общността, настоящата директива се прилага към всички лица от публичния и частния сектор, включително публични органи, във връзка с:

[...]

- в) условия за наемане и условия на труд, включително условията за уволнение и заплащане;

[...]“.

24 Член 5 от същата директива, озаглавен „Подходящо [приспособяване на работната среда] на лицата с увреждания“, има следното съдържание:

„За да се гарантира спазването на принципа за равно третиране във връзка с лицата с увреждания, трябва да се осигури подходящо [приспособяване на работната среда]. Това означава, че работодателите предприемат подходящи мерки, когато е необходимо в определен случай, да предоставят възможност на лице с увреждане, да има достъп, да участва или да се издига в професията, да се обучава, освен ако такива мерки не представляват непропорционална тежест за работодателя. Тази тежест не е непропорционална, когато е достатъчно обезщетена от съществуващите мерки в рамките на политиката спрямо хората с увреждания в съответната държава членка“.

*Ирландската правна уредба*

25 В Ирландия заместващото майчинство не е регламентирано.



- 26 Член 8 от Закона за закрила на майчинството от 1994 г. (Maternity Protection Act 1994) в редакцията, приложима за фактите в главното производство, предвижда, че бременна работничка или служителка има право на отпуск по майчинство за период най-малко от 26 седмици.
- 27 Член 9 от този закон гласи, че едно от необходимите условия за разрешаване на отпуск по майчинство е работничката или служителката да представи на работодателя си медицинско или друго подходящо удостоверение, в което се потвърждава бременността и се посочва вероятната седмица на раждането.
- 28 В член 6 от Закона за отпуска за осиновяване от 1995 г. (Adoptive Leave Act 1995), в приложимата за фактите в главното производство редакция, е предвидено правото на работничка или служителка осиновителка или неженен работник или служител осиновител да ползва отпуск при осиновяване на дете с минимална продължителност 24 седмици от датата на настаняване на осиновеното дете при нея или него.
- 29 Член 7 от този закон предвижда по-конкретно, че работодателят трябва да бъде уведомен предварително за осиновяването и да му бъде представено удостоверение за настаняване или, в случай на осиновяване на дете в чужбина, удостоверение, че осиновителят отговаря на условията и може да осиновява.
- 30 В глави 9 и 11 от кодифицирания закон за социалното осигуряване и социалните услуги от 2005 г. (Social Welfare Consolidation Act 2005) се определят съответно правилата за отпускане на помощ за майчинство и помощ за осиновяване.
- 31 Член 2 от законите от 1998—2011 г. за равенството по отношение на наемането на работа (Employment Equality Acts 1998—2011) определя увреждането по-конкретно като пълната или частична липса на физически или умствени функции на дадено лице, включително липсата на част от тялото на дадено лице, а семейното положение — като отговорност, по-конкретно в качеството на родител или на лице, действащо вместо родителите, по отношение на ненавършило 18 години лице.
- 32 Според член 6, параграфи 1 и 2 от тези закони дискриминация е налице по-конкретно когато на някое от посочените основания едно лице е третирано по-неблагоприятно, отколкото е третирано, било е третирано или би било третирано друго лице в сходно положение. Тези основания, приложими между две лица, включват факта, че едното лице е жена, а другото — мъж, който се определя като „основание, основано на пола“, или факта, че едното е лице с увреждане, а другото е без увреждане или е с различно увреждане, който се определя като „основание, основано на увреждане“.
- 33 Член 6, параграф 2А от тези закони предвижда, че без да се засяга общият характер на разпоредбите на член 6, параграфи 1 и 2 от тях, дискриминацията, основана на пола, е налице, когато на основание, свързано с бременността или с отпуска по майчинство на служителка или работничка, в противоречие със законните изисквания тя е третирана по-неблагоприятно, отколкото е третиран, бил е третиран или би бил третиран друг работник или друга работничка.

### **Спорът в главното производство и преюдициалните въпроси**

- 34 От акта за преюдициално запитване се установява, че г-жа Z. работи като учител в средния курс в общинско училище, управлявано от Board of management, при условия, определени от Government department, който заплаща възнаграждението ѝ.

- 35 Г-жа Z. страда от рядко заболяване, поради което, независимо че яйчиците ѝ са здрави и не е стерилна, тя няма матка и не може да забременява. През 2008 г. и 2009 г. г-жа Z. и съпругът ѝ решават да прибегнат до заместващото майчинство, като се обръщат към специализирана агенция, установена в щата Калифорния (Съединените щати), в който законодателството регламентира подробно бременностите и ражданията, осъществявани при такива условия.
- 36 Оплождането *in vitro* се осъществява в Ирландия, а ембриотрансферът — в Калифорния през август 2009 г.
- 37 На 7 април 2010 г. г-жа Z. пристига в Калифорния, за да присъства на 28 април 2010 г. на раждането на детето, което е момиче. Генетично това дете произхожда от г-жа Z. и нейния съпруг, тъй като е заченато с техни гамети. От гледна точка на калифорнийското законодателство родители на детето са г-жа Z. и нейният съпруг и самоличността на заместващата майка не е записана в неговото удостоверение за раждане. Г-жа Z., подпомагана от съпруга си, се грижи ефективно за това дете от раждането му. На 18 май 2010 г. г-жа Z. и съпругът ѝ се връщат с детето си в Ирландия — държава членка, в която споразуменията за заместващо майчинство не са регламентирани.
- 38 Според условията на трудовото правоотношение на ищцата тя има право на платен отпуск по майчинство и на платен отпуск за осиновяване на дете. Когато преподавател, който работи при тези условия, ползва един от тези видове отпуск, в повечето случаи заплащането му се поема отчасти от Government department, а останалата част се изплаща от министерството на социалната закрила под формата на помощ за майчинство.
- 39 Тъй като не е била бременна и не може да роди дете, г-жа Z. не е могла да изпълни условията, предвидени в Закона за закрила на майчинството от 1994 г., за да се ползва от отпуск по майчинство. Тъй като не е осиновила роденото при условията на заместващо майчинство дете, тя не е могла да се ползва и от отпуск за осиновяване при условията, предвидени в Закона за отпуска за осиновяване от 1995 г.
- 40 Впрочем нито в нормативната уредба, нито в трудовия договор на г-жа Z. има изрични разпоредби за ползване на отпуск при раждане на дете при условията на заместващо майчинство.
- 41 На 10 февруари 2010 г. г-жа Z. иска от Government department да ѝ разреши отпуск, равностоен на отпуск за осиновяване. На 5 март 2010 г. той отхвърля искането, като се основава на факта, че заинтересованото лице не отговаря на условията, предвидени в съществуващите режими във връзка с отпуска по майчинство или за осиновяване.
- 42 Government department все пак уточнява, че е склонен да разреши на г-жа Z. неплатен отпуск за времето, през което е била в Калифорния преди раждането на детето. Той допълва, че след раждането г-жа Z. можела да се ползва от законоустановен родителски отпуск за периода от раждането до края на май 2010 г. и отново от началото на следващата учебна година. Той уточнява, че г-жа Z. има право на родителски отпуск с максимална продължителност четиринадесет седмици и че през летните месеци ще получава нормалното си възнаграждение.
- 43 Поради съвпадане на дни, през които училището е затворено, с ползването на платен отпуск по болест въз основа на удостоверение, поради причини, които не са свързани с увреждането ѝ, а със стресова ситуация, в периода между 12 април 2010 г. и началото на януари 2011 г. г-жа Z. работи около девет дни. През целия посочен период Government department изплаща на г-жа Z. пълното ѝ възнаграждение.

- 44 През ноември 2010 г. г-жа Z. предявява иск срещу Government department пред Equality Tribunal. Тя твърди, че е била подложена на дискриминационно третиране, основано на пола, на семейното положение и на увреждането, че Government department не ѝ осигурило подходящо приспособяване на работната среда като на лице с увреждане и че е отказало да ѝ разреши платен отпуск, равностоен на отпуск по майчинство или на отпуск за осиновяване, при положение че за преодоляване на увреждането ѝ било приложено оплождане in vitro.
- 45 При тези обстоятелства Equality Tribunal решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Като се имат предвид следните разпоредби от първичното право на Европейския съюз:

— член 3 [ДФЕС],

— членове 8 [ДФЕС] и 157 [ДФЕС] и/или

— членове 21, 23, 33 и 34 от Хартата на основните права на Европейския съюз [наричана по-нататък „Хартата“],

следва ли Директива 2006/54[...] и по-специално членове 4 и 14 от нея, да се тълкуват в смисъл, че е налице дискриминация, основана на пола, когато на жена, чието генетично дете е родено при условията на споразумение за заместващо майчинство и която се грижи за него от момента на неговото раждане, бъде отказан платен отпуск, равностоен на отпуск по майчинство и/или на отпуск за осиновяване на дете?

2) При отрицателен отговор на първия въпрос, съвместима ли е Директива 2006/54[...] с посочените по-горе разпоредби от първичното право на [...] Съюз[а]?

3) Като се имат предвид следните разпоредби от първичното право на [...] Съюз[а]:

— член 10 [ДФЕС] и/или

— членове 21, 26 и 34 от Хартата,

следва ли Директива 2000/78[...], и по-специално член 3, параграф 1 и член 5 от нея, да се тълкуват в смисъл, че е налице дискриминация, основана на увреждане, когато на жена, страдаща от увреждане, поради което не е в състояние да роди дете, чието генетично дете е родено при условията на споразумение за заместващо майчинство и която се грижи за него от момента на раждането му, бъде отказан платен отпуск, равностоен на отпуск по майчинство и/или на отпуск за осиновяване на дете?

4) При отрицателен отговор на третия въпрос, съвместима ли е Директива 2000/78[...] с посочените по-горе разпоредби от първичното право на [...] Съюз[а]?

5) Възможно ли е позоваване на Конвенцията на ООН [...] за целите на тълкуването и/или оспорването на действителността на Директива 2000/78[...]?

6) При утвърдителен отговор на петия въпрос, съвместима ли е Директива 2000/78[...], и по-специално членове 3 и 5 от нея, с членове 5 и 6, член 27, алинея 1, буква б) и член 28, алинея 2, буква б) от Конвенцията на ООН [...]?”.

## По преюдициалните въпроси

### *По първия и втория въпрос*

- 46 С първия и втория въпрос, които следва да се разгледат заедно, запитващата юрисдикция иска по същество да установи дали Директива 2006/54, по-конкретно членове 4 и 14 от нея, трябва да се тълкуват в смисъл, че е налице дискриминация, основана на пола, когато на работничка, в качеството ѝ на майка, която е ползвала услугите на заместваща майка и има дете при условията на споразумение за заместващо майчинство, е отказан платен отпуск, равностоен на отпуск по майчинство и/или на отпуск за осиновяване на дете, и ако това не е така, валидна ли е тази директива от гледна точка на членове 3 ДЕС, 8 ДФЕС и 157 ДФЕС, както и на членове 21, 23, 33 и 34 от Хартата.
- 47 Първо следва да се разгледа въпросът дали отказът да се разреши отпуск по майчинство на майка като г-жа Z., която има дете при условията на заместващо майчинство, представлява дискриминация, основана на пола по смисъла на Директива 2006/54.
- 48 Член 4 от тази директива предвижда, че за еднаква работа или работа, която е с равна стойност, се премахва всяка пряка или непряка дискриминация на основата на пола по отношение на всички аспекти и условия на възнаграждението.
- 49 Според член 14 от тази директива не се допуска никаква дискриминация, пряка или непряка, основаваща се на пола, в публичния или частния сектор, включително публичните органи по отношение на условията на труд и заетостта, включително условията за уволнение, както и заплащането.
- 50 В контекста на настоящото дело тези две разпоредби на Директива 2006/54 трябва да се разглеждат във връзка с разпоредбите на член 2, параграф 1, букви а) и б) и параграф 2, буква в) от същата директива.
- 51 Що се отнася до дискриминацията, посочена в член 2, параграф 1, букви а) и б) от Директива 2006/54, отказът да се предостави отпуск по майчинство в хипотезата, посочена от запитващата юрисдикция, представлява дискриминация, пряко основана на пола по смисъла на буква а) от тази разпоредба, ако основната причина за този отказ се прилага само за работниците от един от двата пола (вж. в този смисъл Решение от 8 ноември 1990 г. по дело Dekker, C-177/88, Recueil, стр. I-3941, точка 10, Решение от 5 май 1994 г. по дело Habermann-Beltermann, C-421/92, Recueil, стр. I-1657, точка 14 и Решение от 26 февруари 2008 г. по дело Maug, C-506/06, Сборник, стр. I-1017, точка 50).
- 52 Както обаче отбелязва генералният адвокат в точка 63 от заключението си, по силата на националното законодателство, приложимо в хипотеза като разглежданата в главното производство, баща, който има дете при условията на споразумение за заместващо майчинство, се третира по същия начин както майка, ползваща се от заместващо майчинство в сходна ситуация, т.е. той също няма право да се ползва от платен отпуск, равностоен на отпуск по майчинство. От това следва, че отказът да се уважи искането на г-жа Z. не се основава на причина, която се прилага изключително за работниците от един от двата пола.
- 53 Освен това от постоянната практика на Съда следва, че е налице непряка дискриминация, основана на пола, когато прилагането на национална мярка, макар и формулирана неутрално, всъщност поставя в неблагоприятно положение много по-голям брой работници от единия пол, отколкото работници от другия пол (вж. в този смисъл Решение от 2 октомври 1997 г. по дело

Gerster, C-1/95, Recueil, стр. I-5253, точка 30, Решение от 20 октомври 2011 г. по дело Brachner, C-123/10, Сборник, стр. I-10003, точка 56 и Решение от 20 юни 2013 г. по дело Riežniece, C-7/12, точка 39).

- 54 Все пак, що се отнася до непряката дискриминация, посочена в член 2, параграф 1, буква б) от Директива 2006/54, следва да се приеме, че нито едно обстоятелство по преписката не позволява да се установи, че разглежданият отказ за предоставяне на отпуск би поставил по-специално работниците от женски пол в по-неблагоприятно положение от работниците от мъжки пол.
- 55 Следователно отказът да се предостави отпуск по майчинство на майка, ползваща се от заместващо майчинство, като г-жа Z., не съставлява пряка или непряка дискриминация, основана на пола, по смисъла на член 2, параграф 1, букви а) и б) от Директива 2006/54. Посоченото в първия въпрос обстоятелство, че майката, ползваща се от заместващо майчинство, се грижи за детето от раждането му, не може да постави под въпрос този довод.
- 56 Освен това съгласно член 2, параграф 2, буква в) от тази директива всяко по-неблагоприятно третиране на жена, свързано с бременността или отпуска по майчинство по смисъла на Директива 92/85, представлява дискриминация по смисъла на Директива 2006/54.
- 57 Все пак, от една страна, майка, която има дете при условията на споразумение за заместващо майчинство, по дефиниция не може да бъде обект на по-неблагоприятно третиране, свързано с нейната бременност, тъй като тя не е била бременна с това дете.
- 58 От друга страна, в точка 1 от диспозитива на Решение от 18 март 2014 г. по дело D. (C-167/12), Съдът приема, че Директива 92/85 трябва да се тълкува в смисъл, че държавите членки не са длъжни да предоставят отпуск по майчинство на основание член 8 от тази директива на работничка, в качеството ѝ на майка, която има дете при условията на споразумение за заместващо майчинство, включително когато тя може да кърми детето след раждането или когато го е кърмила.
- 59 Поради това такава майка, ползваща се от заместващо майчинство, не е обект на по-неблагоприятно третиране, свързано с ползването на отпуск по майчинство по смисъла на Директива 92/85, и следователно не може да се счита, че тя е била подложена на дискриминация въз основа на пола по смисъла на член 2, параграф 2, буква в) от Директива 2006/54.
- 60 С оглед на изложеното до тук следва да се приеме, че отказът да бъде разрешен платен отпуск, равностоен на отпуск по майчинство на жена, която има дете при условията на споразумение за заместващо майчинство, не представлява дискриминация по смисъла на Директива 2006/54, и по конкретно на членове 4 и 14 от нея.
- 61 След това трябва да се провери дали отказът да бъде разрешен платен отпуск, равностоен на отпуск за осиновяване на дете на майка, която има дете при условията на заместващо майчинство, като г-жа Z., представлява дискриминация въз основа на пола по смисъла на Директива 2006/54.
- 62 По силата на член 16 от Директива 2006/54 тя не засяга правото на държавите членки да признаят отделни права, свързани с отпуска за бащинство и/или отпуска за осиновяване. Този член предвижда само че държавите членки, които са признали такива права, предприемат необходимите мерки за защита на работещите мъже и жени от уволнение поради упражняването на тези права и гарантират, че при изтичането на този отпуск те ще имат



правото да се завърнат на работното си място или на равностойна длъжност при условия и ред, не по-малко благоприятни за тях, както и да се възползват от всяко подобряване на условията на труд, на което биха имали право по време на отсъствието си.

- 63 От текста на този член, във връзка със съображение 27 от Директива 2006/54, ясно личи, че тази директива запазва свободата на държавите членки да определят дали да предоставят отпуск за осиновяване и че всички условия, с изключение на уволнението и завръщането на работа, не попадат в обхвата на посочената директива.
- 64 Накрая, що се отнася до валидността на Директива 2006/54 от гледна точка на членове 3 ДЕС, 8 ДФЕС и 157 ДФЕС, както и на членове 21, 23, 33 и 34 от Хартата, следва да се припомни, че според постоянната съдебна практика Съдът може да реши да не се произнася по преюдициален въпрос, когато разпоредбата, чиято валидност е предмет на преюдициалното запитване, очевидно няма значение за решаването на спора в главното производство (вж. Решение от 10 януари 2006 г. по дело *Cassa di Risparmio di Firenze* и др., C-222/04, Recueil, стр. I-289, точка 75).
- 65 Впрочем, както се установява от изложеното по-горе, положението на майка, ползваща се от заместващо майчинство, във връзка с разрешаването на отпуск по майчинство или на отпуск за осиновяване, не попада в приложното поле на Директива 2006/54.
- 66 Поради това не следва да се разглежда валидността на тази директива от гледна точка на членове 3 ДЕС, 8 ДФЕС и 157 ДФЕС, както и на членове 21, 23, 33 и 34 от Хартата.
- 67 С оглед на предходните съображения на първия и на втория въпрос следва да се отговори, че:
- Директива 2006/54, и по-конкретно членове 4 и 14 от нея, трябва да се тълкува в смисъл, че отказът да бъде разрешен равностоеен на отпуск по майчинство платен отпуск на работничка в качеството ѝ на майка, ползвала се от заместващо майчинство, която има дете при условията на споразумение за заместващо майчинство, не представлява дискриминация, въз основа на пола,
  - положението на такава майка, ползвала се от заместващо майчинство, във връзка с разрешаването на отпуск за осиновяване, не попада в приложното поле на тази директива.

*По въпроси от трети до шести*

- 68 С въпроси от трети до шести, които следва да бъдат разгледани заедно, запитващата юрисдикция по същество иска да установи дали Директива 2006/54, тълкувана евентуално в светлината на Конвенцията на ООН, трябва да се разбира в смисъл, че отказът да се разреши равностоеен на отпуск по майчинство или на отпуск за осиновяване платен отпуск на работничка, която не може да износи бременност и която е прибегнала до споразумение за заместващо майчинство, представлява дискриминация, основана на увреждане, и в случай на отрицателен отговор, дали тази директива е валидна от гледна точка на член 10 ДФЕС и на членове 21, 26 и 34 от Хартата и на Конвенцията на ООН.
- 69 Като начало следва да се отбележи, че видно от член 1 от Директива 2000/78, същата има за цел да регламентира основната рамка за борба, по отношение на заетостта и упражняването на занятие, с проявите на дискриминация по някои от посочените в този член признаци, сред които е и увреждането (вж. Решение от 11 юли 2006 г. по дело *Chacón Navas*, C-13/05, Recueil, стр. I-6467, точка 41). В съответствие с член 3, параграф 1, буква в) от тази директива в

границите на сферите на компетентност, поверени на Съюза, тя се прилага към всички лица, във връзка с условия за наемане и условия на труд, включително условията за уволнение и заплащане.

- 70 Понятието „увреждане“ не е определено в самата Директива 2000/78.
- 71 Следва обаче да се припомни, че по силата на член 216, параграф 2 ДФЕС, когато Съюзът сключва международни споразумения, тези споразумения обвързват институциите на Съюза и следователно имат предимство пред актовете на Съюза (Решение от 21 декември 2011 г. по дело Air Transport Association of America и др., C-366/10, Сборник, стр. I-13755, точка 50 и Решение от 11 април 2013 г. по дело НК Danmark, C-335/11 и C-337/11, точка 28).
- 72 Предимството на сключените от Съюза международни споразумения пред разпоредбите на вторичното право повелява последните да се тълкуват, доколкото е възможно, в съответствие с тези споразумения (Решение от 22 ноември 2012 г. по дело Digitalnet и др., C-320/11, C-330/11, C-382/11 и C-383/11, точка 39 и Решение по дело НК Danmark, посочено по-горе, точка 29).
- 73 Видно от Решение 2010/48, Съюзът е одобрил Конвенцията на ООН. Следователно от момента на влизането ѝ в сила разпоредбите на тази конвенция са неразделна част от правния ред на Съюза (вж. Решение от 30 април 1974 г. по дело Haegeman, 181/73, Recueil, стр. 449, точка 5 и Решение по дело НК Danmark, посочено по-горе, точка 30).
- 74 Освен това от допълнението към приложение II към това решение е видно, че в областта на самостоятелния начин на живот и социалното приобщаване, работата и заетостта Директива 2000/78 е сред актовете на Съюза, свързани с уредените от Конвенцията на ООН въпроси.
- 75 От това следва, че в случая може да се прави позоваване на Конвенцията на ООН за целите на тълкуването на Директива 2000/78, която, доколкото това е възможно, трябва да се тълкува в съответствие с тази конвенция (вж. Решение по дело НК Danmark, посочено по-горе, точка 32).
- 76 Ето защо след ратифицирането на Конвенцията на ООН от Съюза Съдът смята, че понятието „увреждане“ по смисъла на Директива 2000/78 трябва да се разбира като обозначаващо ограниченията, произтичащи от трайни физически, умствени или психични недъзи, които при взаимодействие с различни пречки могат да затруднят пълноценното и ефективно участие на съответното лице в професионалния живот наравно с останалите работници (вж. Решение по дело НК Danmark, посочено по-горе, точки 37—39).
- 77 Следва да се добави, че понятието „увреждане“ по смисъла на Директива 2000/78 трябва да се разбира в смисъл, че се отнася не само до невъзможност за упражняване на професионална дейност, но също и като затруднение да се упражнява такава дейност. Друго тълкуване би било несъвместимо с целта на тази директива, а именно лицето с увреждане да има достъп до заетост или да може да работи (вж. в този смисъл Решение по дело НК Danmark, посочено по-горе, точка 44).
- 78 В случая г-жа Z. не може да роди дете, тъй като страда от рядко заболяване, а именно липса на матка.
- 79 С оглед на припомненото в точка 76 от настоящото решение понятие „увреждане“, безспорно е, че такова заболяване представлява ограничение, произтичащо от физически, умствени или психични недъзи, и че то е трайно по характер. В това отношение не може да се спори по-конкретно че невъзможността за една жена да износи бременността на детето си може да бъде източник на голямо страдание за нея.



- 80 Понятието „увреждане“ по смисъла на Директива 2000/78 обаче предполага ограничението, от което страда лицето, във взаимодействие с различни пречки да може да затрудни пълното и ефективно участие в професионалния живот наравно с останалите работници.
- 81 Както обаче отбелязва генералният адвокат в точки 95—97 от заключението си, невъзможността да имаш дете по естествен път сама по себе си по принцип не представлява пречка за майката, ползвала се от заместващо майчинство, да получи достъп до заетост, да изпълнява служебните си задължения или да се издига в професията. В случая от акта за запитване не се установява заболяването, от което страда г-жа Z., само по себе си да е довело до невъзможност за нея да изпълнява трудовите си задължения или да е било пречка за упражняването на професионалната ѝ дейност.
- 82 При тези обстоятелства следва да се приеме, че заболяването, от което страда г-жа Z., не представлява „увреждане“ по смисъла на Директива 2000/78 и следователно тази директива, и по-конкретно член 5 от нея, не е приложима в положение като разглежданото в главното производство. Посоченият в третия въпрос факт, че майката, ползвала се от заместващо майчинство, се грижи за детето от раждането му, не е от такова естество, че да постави под съмнение този извод.
- 83 Ето защо от цитираната в точка 64 от настоящото решение съдебна практика следва, че не е необходимо валидността на Директива 2000/78 да се преценява от гледна точка на член 10 ДФЕС, както и на членове 21, 26 и 34 от Хартата.
- 84 Колкото до разглеждането на валидността на тази директива от гледна точка на Конвенцията на ООН, от посочената в точка 71 от настоящото решение съдебна практика следва, че несъвместимостта на акт на Съюза с норми на международното право може да се отрази на неговата валидност. Когато пред национална юрисдикция се твърди невалидност, Съдът проверява дали по делото, с което е сезиран, са изпълнени определени условия, за да установи дали въз основа на член 267 ДФЕС валидността на съответния акт на правото на Съюза може да се прецени от гледна точка на посочените норми на международното право (вж. Решение от 3 юни 2008 г. по дело *Intertanko* и др., C-308/06, Сборник, стр. I-4057, точка 43 и Решение по дело *Air Transport Association of America* и др., посочено по-горе, точка 51).
- 85 Във връзка с посочените в предходната точка условия е важно да се припомни, че когато естеството и структурата на международен договор позволяват да се упражни контрол за валидност на акта от правото на Съюза от гледна точка на разпоредбите на този договор, необходимо е освен това разпоредбите на договора, които са изтъкнати за целите на преценката на валидността на акта от правото на Съюза, да са безусловни и достатъчно точни по съдържанието си (вж. посочените по-горе Решения по дело *Intertanko* и др., точка 45 и Решение по дело *Air Transport Association of America* и др., точка 54).
- 86 Това условие е изпълнено, когато изтъкнатата разпоредба предвижда ясно и точно задължение, чието изпълнение или действие не зависи от издаването на последващ акт (вж. Решение от 30 септември 1987 г. по дело *Demirel*, 12/86, Recueil, стр. 3719, точка 14, Решение от 15 юли 2004 г. по дело *Pêcheurs de l'étang de Berre*, C-213/03, Recueil, стр. I-7357, точка 39 и посоченото по-горе Решение по дело *Air Transport Association of America* и др., точка 55).
- 87 В случая обаче от член 4, параграф 1 от Конвенцията на ООН следва, че държавите страни по нея следва да предприемат всички необходими законодателни, административни и други мерки за прилагането на правата, признати по тази конвенция. Освен това според член 4, параграф 3 от нея в разработването и прилагането на необходимото законодателство и политики за прилагане на тази конвенция, както и във всякакви други процеси на вземане на решения,

отнасящи се до проблемите на хората с увреждания, държавите — страни по конвенцията, следва да се консултират тясно със и да ангажират активното участие на лица, включително деца, с увреждания чрез организациите, които ги представляват.

- 88 При това положение, както отбелязва генералният адвокат в точка 114 от заключението си, доколкото установените с тази конвенция задължения се отнасят за договарящите страни, това международно споразумение има характер на програма.
- 89 Следователно изпълнението или действието на разпоредбите на Конвенцията на ООН зависи от приемането на последващи актове от компетентността на договарящите страни. Във връзка с това приложение II към Решение 2010/48 съдържа декларация относно компетентността на Съюза по въпросите, уредени от Конвенцията на ООН, и актовете на Съюза, отнасящи се до въпроси, уредени от тази конвенция.
- 90 При тези обстоятелства, без да е необходимо да се изследват естеството и структурата на Конвенцията на ООН, следва да се приеме, че от гледна точка на тяхното съдържание разпоредбите на тази конвенция не представляват безусловни и достатъчно точни разпоредби по смисъла на цитираната в точки 85 и 86 от настоящото решение съдебна практика и следователно нямат пряко действие в правото на Съюза. От това следва, че валидността на Директива 2000/78 не може да се преценява от гледна точка на Конвенцията на ООН.
- 91 С оглед на изложените дотук съображения, на въпроси от трети до шести следва да се отговори, че:
- Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че отказът да се разреши равностоен на отпуск по майчинство или на отпуск за осиновяване платен отпуск на работничка, която не може да износи бременност и е прибягнала до споразумение за заместващо майчинство, не представлява дискриминация, основана на увреждане,
  - валидността на тази директива не може да се преценява от гледна точка на Конвенцията на ООН, но доколкото е възможно, посочената директива трябва да се тълкува в съответствие с тази конвенция.

### **По съдебните разноски**

- 92 С оглед на обстоятелството, че за страните в главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред запитващата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (голям състав) реши:

- 1) **Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 година за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите, по-конкретно членове 4 и 14 от нея, трябва да се тълкуват в смисъл, че отказът да бъде разрешен равностоен на отпуск по майчинство платен отпуск на работничка в качеството ѝ на майка, ползвала се от заместващо майчинство, която има дете при условията на споразумение за заместващо майчинство, не представлява дискриминация, основана на пола.**

Положението на такава майка, ползвала се от заместващо майчинство, във връзка с разрешаването на отпуск за осиновяване, не попада в приложното поле на тази директива.

- 2) Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите трябва да се тълкува в смисъл, че отказът да се разреши равностоеен на отпуск по майчинство или на отпуск за осиновяване платен отпуск на работничка, която не може да износи бременност и е прибягнала до споразумение за заместващо майчинство, не представлява дискриминация, основана на увреждане.

Валидността на тази директива не може да се преценява от гледна точка на Конвенцията на ООН, но доколкото е възможно, посочената директива трябва да се тълкува в съответствие с тази конвенция.

Подписи