



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (velkého senátu)

18. března 2014*

„Řízení o předběžné otázce — Sociální politika — Směrnice 2006/54/ES — Rovné zacházení s pracovníky mužského a ženského pohlaví — Objednávající matka, jíž se narodilo dítě na základě dohody o náhradním mateřství — Odmítnutí přiznat jí placenou dovolenou rovnocennou s mateřskou dovolenou či dovolenou pro případ osvojení — Úmluva OSN o ochraně práv zdravotně postižených osob — Směrnice 2000/78/ES — Rovné zacházení v zaměstnání a povolání — Zákaz diskriminace z důvodu zdravotního postižení — Objednávající matka, která není schopna donosit dítě — Existence zdravotního postižení — Platnost směrnic 2006/54 a 2000/78“

Ve věci C-363/12,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Equality Tribunal (Irsko) ze dne 26. července 2012, došlým Soudnímu dvoru dne 30. července 2012, v řízení

Z.

proti

A Government department,

Board of management of a community school,

SOUDNÍ DVŮR (velký senát),

ve složení V. Skouris, předseda, K. Lenaerts, místopředseda, A. Tizzano, R. Silva de Lapuerta, M. Ilešič, E. Juhász, A. Borg Barthet, M. Safjan (zpravodaj) a J. L. da Cruz Vilaça, předsedové senátů, G. Arestis, J. Malenovský, A. Prechal a E. Jarašiūnas, soudci,

generální advokát: N. Wahl,

vedoucí soudní kanceláře: C. Strömholm, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 28. května 2013,

s ohledem na vyjádření předložená:

— za paní Z. N. Butler, SC, P. Dillon Malonem, BL a A. Beirne, BL,

— za Government department a Board of management of a community school E. Creedon, jako zmocněnkyni, ve spolupráci s G. Durcanem, SC a C. Smith, BL,

* Jednací jazyk: angličtina.

- za Irsko E. Creedon, jako zmocněnkyní, ve spolupráci s G. Durcanem, SC a C. Smith, BL,
- za portugalskou vládu L. Inez Fernandesem a S. Ribeiro, jako zmocněnci,
- za Evropský parlament K. Zejdovou a A. Pospíšilovou Padowskou, jako zmocněnkyněmi,
- za Radu Evropské unie H. Grahnem, R. Liudvinaviciute-Cordeiro a S. Thomasem, jako zmocněnci,
- za Evropskou komisi J. Enegrenem a C. Gheorghiu, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 26. září 2013,

vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (Úř. věst. L 204, s. 23) a směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Úř. věst. L 303, s. 16; Zvl. vyd. 05/04, s. 79), jakož i platnosti těchto dvou směrnic.
- 2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi paní Z., objednávatelkou, a Government department (irské ministerstvo) a Board of management of a community school (správní rada obecní školy, dále jen „Board of management“) v otázce odmítnutí přiznat jí po narození tohoto dítěte placenou dovolenou rovnocennou mateřské dovolené či dovolené pro případ osvojení.

Právní rámec

Mezinárodní právo

- 3 Úmluva Organizace spojených národů o právech osob se zdravotním postižením, která byla schválena jménem Evropského společenství rozhodnutím Rady 2010/48/ES ze dne 26. listopadu 2009 (Úř. věst. 2010, L 23, s. 35, dále jen „Úmluva OSN“) v písm. e) preambule stanoví:

„uznávajíce, že zdravotní postižení je koncept, který se vyvíjí a který je výsledkem vzájemného působení mezi osobami s postižením a bariérami v postojích a v prostředí, které brání jejich plnému a účinnému zapojení do společnosti na rovnoprávném základě s ostatními“.

- 4 Článek 1 této úmluvy uvádí:

„Účelem této úmluvy je podporovat, chránit a zajišťovat plné a rovné užívání všech lidských práv a základních svobod všemi osobami se zdravotním postižením a podporovat úctu k jejich přirozené důstojnosti.

Osoby se zdravotním postižením zahrnují osoby mající dlouhodobé fyzické, duševní, mentální nebo smyslové postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit jejich plnému a účinnému zapojení do společnosti na rovnoprávném základě s ostatními.“

5 Článek 4 uvedené úmluvy nazvaný „Obecné závazky“ zní následovně:

„1. Státy, které jsou smluvní stranou této úmluvy, se zavazují zajistit a podporovat plnou realizaci všech lidských práv a základních svobod všem osobám se zdravotním postižením bez jakékoli diskriminace na základě zdravotního postižení:

- a) přijmout veškerá odpovídající legislativní, administrativní a jiná opatření pro provádění práv uznaných v této úmluvě;
- b) přijmout veškerá odpovídající opatření, včetně právních předpisů, s cílem změnit nebo zrušit existující zákony, předpisy, zvyklosti a praktiky, které jsou zdrojem diskriminace vůči osobám se zdravotním postižením;
- c) zohlednit ochranu a podporu lidských práv osob se zdravotním postižením ve všech politikách a programech;
- d) zdržet se jakéhokoli jednání nebo postupu, jenž je v rozporu s touto úmluvou a zajistit, aby veřejné orgány a instituce jednaly v souladu s touto úmluvou;
- e) přijmout veškerá odpovídající opatření k odstranění diskriminace na základě zdravotního postižení ze strany jakékoli osoby, organizace nebo soukromé firmy;

[...]

3. Při vytváření a provádění právních předpisů a politik za účelem provádění této úmluvy, stejně jako při rozhodování o dalších otázkách týkajících se osob se zdravotním postižením, budou státy, které jsou smluvní stranou této úmluvy, konzultovat osoby se zdravotním postižením, i děti se zdravotním postižením, a budou s nimi aktivně spolupracovat prostřednictvím organizací je zastupujících.

[...]“

6 Článek 5 téže úmluvy nazvaný „Rovnost a nediskriminace“ stanoví:

„1. Státy, které jsou smluvní stranou této úmluvy, uznávají, že všechny osoby jsou před zákonem a ze zákona rovnoprávné a mají nárok na rovnost před zákonem a rovný užitek ze zákona bez jakékoli diskriminace.

2. Státy, které jsou smluvní stranou této úmluvy, zakazují veškerou diskriminaci na základě zdravotního postižení a zaručují osobám se zdravotním postižením rovnoprávnou a účinnou právní ochranu před diskriminací z jakýchkoli důvodů.

3. S cílem podpořit rovnoprávnost a odstranit diskriminaci, státy, které jsou smluvní stranou této úmluvy, přijmou veškerá příslušná opatření pro zajištění poskytování přiměřené úpravy.

4. Specifická opatření, která jsou nezbytná k urychlení nebo dosažení faktické rovnoprávnosti osob se zdravotním postižením, se nepovažují podle této úmluvy za diskriminaci.“

7 Článek 6 úmluvy OSN nazvaný „Ženy se zdravotním postižením“ stanoví:

„1. Státy, které jsou smluvní stranou této úmluvy, uznávají, že ženy a dívky se zdravotním postižením jsou vystaveny mnohonásobným formám diskriminace, a přijmou vhodná opatření, aby jim zajistily plné a rovné užívání všech lidských práv a základních svobod.

2. Státy, které jsou smluvní stranou této úmluvy, přijmou veškerá příslušná opatření k zajištění plného rozvoje, pokroku a posilování postavení žen, aby jim zaručily uplatnění a užívání lidských práv a základních svobod stanovených touto úmluvou.“

8 Článek 27 této úmluvy nazvaný „Práce a zaměstnávání“ v odstavci 1 stanoví:

„Státy, které jsou smluvní stranou této úmluvy, uznávají právo osob se zdravotním postižením na práci na rovnoprávném základě s ostatními; patří sem zejména právo na možnost žít se prací svobodně zvolenou nebo přijatou na trhu práce a na pracovní prostředí, které je otevřené, inkluzivní a přístupné osobám se zdravotním postižením. Státy, které jsou smluvní stranou této úmluvy, zabezpečují a podporují realizaci práva na práci, mimo jiné i pro osoby, u kterých dojde ke vzniku zdravotního postižení v průběhu zaměstnání, přijímáním příslušných opatření, včetně opatření legislativních, s cílem zejména:

[...]

b) chránit, na rovnoprávném základě s ostatními, práva osob se zdravotním postižením na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, včetně rovných příležitostí a rovného odměňování za práci rovnocenné hodnoty, na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, včetně ochrany před obtěžováním, a na nápravu křivd;

[...]“

9 Článek 28 uvedené úmluvy nazvaný „Přiměřená životní úroveň a sociální ochrana“ v odstavci 2 stanoví:

„Státy, které jsou smluvní stranou této úmluvy, uznávají právo osob se zdravotním postižením na sociální ochranu a na užívání tohoto práva bez diskriminace na základě zdravotního postižení, a podniknou odpovídající kroky, aby zabezpečily a podpořily realizaci tohoto práva, včetně opatření:

[...]

b) na zajištění přístupu osob se zdravotním postižením, a zejména žen, dívek a starších osob se zdravotním postižením, k programům sociální ochrany a snížení chudoby;

[...]“

10 Článek 42 téže úmluvy stanoví:

„Tato úmluva je otevřena k podpisu všem státům a organizacím regionální integrace v sídle Organizace spojených národů v New Yorku od 30. března 2007.“

11 Článek 43 úmluvy OSN stanoví:

„Tato úmluva podléhá ratifikaci signatářskými státy a formálnímu potvrzení signatářskými organizacemi regionální integrace. Zůstává otevřena k přistoupení všem státům nebo organizacím regionální integrace, které úmluvu nepodepsaly.“

12 Úmluva OSN vstoupila v platnost dnem 3. května 2008.

Právní úprava Unie

Směrnice 92/85/EHS

- 13 Článek 2 směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS, Úř. věst. L 348, s. 1; Zvl. vyd. 05/02, s. 110) obsahuje následující definice:

„Pro účely této směrnice:

- a) *„těhotnou zaměstnankyní“* se rozumí těhotná zaměstnankyně, která uvědomí svého zaměstnavatele o svém stavu v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi;
 - b) *„zaměstnankyní krátce po porodu“* se rozumí každá zaměstnankyně krátce po porodu ve smyslu vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí, která uvědomí svého zaměstnavatele o svém stavu v souladu s uvedenými právními předpisy a/nebo zvyklostmi;
 - c) *„kojící zaměstnankyní“* se rozumí každá kojící zaměstnankyně ve smyslu vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí, která uvědomí zaměstnavatele o svém stavu v souladu s uvedenými právními předpisy nebo zvyklostmi.“
- 14 Článek 8 směrnice 92/85 nadepsaný „Mateřská dovolená“ stanoví:

„1. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zajistily, že zaměstnankyně ve smyslu článku 2 mají nárok na nepřetržité období nejméně čtrnáct týdnů mateřské dovolené rozložené před nebo po porodu v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.

2. Mateřská dovolená uvedená v odstavci 1 musí zahrnovat povinnou mateřskou dovolenou v rozsahu nejméně dvou týdnů rozložených před nebo po porodu v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.“

Směrnice 2006/54

- 15 Bod 27 odůvodnění směrnice 2006/54 zní:

„Podobné podmínky se vztahují na případy, kdy členské státy přiznávají mužům a ženám individuální a nepřenositelné právo na dovolenou v případě osvojení dítěte. Je na členských státech, aby se rozhodly, zda toto právo na otcovskou dovolenou či dovolenou v případě osvojení přiznají, a aby určily podmínky jiné než propuštění nebo návrat do práce, které jsou mimo oblast působnosti této směrnice.“

- 16 Článek 1 této směrnice stanoví:

„Účelem této směrnice je zajistit zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

Obsahuje proto ustanovení k provádění zásady rovného zacházení, pokud jde o:

[...]

- b) pracovní podmínky, včetně odměny;

[...]“

17 Článek 2 uvedené směrnice stanoví:

„1. Pro účely této směrnice se:

- a) „přímou diskriminací“ rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě z důvodu jejího pohlaví, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci;
- b) „nepřímou diskriminací“ rozumí, pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byly znevýhodněny osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví, ledaže takové ustanovení, kritérium nebo zvyklost jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné;

[...]

2. Pro účely této směrnice diskriminace zahrnuje:

[...]

- c) jakékoliv méně příznivé zacházení se ženou v souvislosti s těhotenstvím nebo mateřskou dovolenou ve smyslu směrnice 92/85/EHS [...]

18 Článek 4 též směrnice týkající se stejného odměňování stanoví:

„V případě stejné práce nebo práce, které je přiznána stejná hodnota, se odstraní přímá a nepřímá diskriminace na základě pohlaví, pokud jde o všechna hlediska a podmínky odměňování.

[...]“

19 Článek 14 směrnice 2006/54 týkající se rovného zacházení, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, v odstavci 1 stanoví:

„Ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejnoprávních subjektů, nesmí docházet k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví, pokud jde o:

[...]

- c) podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění, jakož i odměňování podle článku [157 SFEU];

[...]“

20 Článek 16 této směrnice nazvaný „Otcovská dovolená a dovolená v případě osvojení“ stanoví:

„Touto směrnicí není dotčeno právo členských států uznávat odlišná práva na otcovskou dovolenou nebo dovolenou v případě osvojení. Členské státy, které uznávají taková práva, přijmou nezbytná opatření na ochranu pracujících mužů a žen proti propuštění v důsledku výkonu těchto práv a zajistí, aby po skončení takové dovolené měli nárok na návrat na svá pracovní místa nebo rovnocenná pracovní místa za podmínek, které pro ně nejsou méně příznivé, a na prospěch ze zlepšení pracovních podmínek, na který by měli nárok během své přítomnosti.“

Směrnice 2000/78

21 Článek 1 směrnice 2000/78 stanoví:

„Účelem této směrnice je stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání a povolání, s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení.“

22 Článek 2 směrnice této směrnice nadepsaný „Pojem diskriminace“ stanoví:

„1. Pro účely této směrnice se ‚zásadou rovného zacházení‘ rozumí neexistence jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na jakémkoli základě uvedeném v článku 1.

2. Pro účely odstavce 1 se:

- a) ‚přímou diskriminací‘ rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě jednoho z důvodů uvedených v článku 1;
- b) ‚nepřímou diskriminací‘ rozumí, pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byla osoba určitého náboženského vyznání nebo víry, určitého zdravotního postižení, určitého věku nebo určité sexuální orientace v porovnání s jinými osobami znevýhodněna, ledaže
 - i) takové ustanovení, kritérium nebo praxe jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné, nebo
 - ii) v případě osob s určitým zdravotním postižením jsou zaměstnavatel nebo kterákoli osoba či organizace, na které se tato směrnice vztahuje, povinny podle vnitrostátních právních předpisů učinit vhodná opatření v souladu se zásadami uvedenými v článku 5 za účelem odstranění nevýhod vyplývajících z takového ustanovení, kritéria nebo praxe. .

[...]“

23 Článek 3 uvedené směrnice stanoví oblast působnosti následovně:

„1. V rámci pravomocí svěřených Společenství se tato směrnice vztahuje na všechny osoby ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejných subjektů, pokud jde o

[...]

podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění a odměňování;

[...]“

24 Článek 5 této směrnice nadepsaný „Přiměřené uspořádání pro zdravotně postižené osoby“ stanoví:

„Za účelem zaručení dodržování zásady rovného zacházení ve vztahu ke zdravotně postiženým osobám se těmto osobám poskytuje přiměřené uspořádání. To znamená, že pokud to konkrétní případ vyžaduje, musí zaměstnavatel přijmout vhodná opatření, která dané zdravotně postižené osobě umožní přístup k zaměstnání, jeho výkon nebo postup v zaměstnání nebo absolvování odborného vzdělávání, pokud tato opatření pro zaměstnavatele neznamenají neúměrné břemeno. Toto břemeno není neúměrné, je-li dostatečně vyváženo opatřeními existujícími v rámci politiky dotyčného členského státu v oblasti zdravotního postižení.“

Irská právní úprava

- 25 Náhradní mateřství není v Irsku upraveno.
- 26 Článek 8 zákona o ochraně mateřství z roku 1994 (Maternity Protection Act 1994) ve znění rozhodném z hlediska skutkového stavu v původním řízení stanoví, že těhotná zaměstnankyně má nárok na mateřskou dovolenou v délce nejméně 26 týdnů.
- 27 Článek 9 tohoto zákona stanoví jako jednu z podmínek pro přiznání mateřské dovolené, aby zaměstnankyně předložila zaměstnavateli lékařské či jiné příslušné potvrzení, jež osvědčuje těhotenství a uvádí očekávaný týden porodu.
- 28 Článek 6 zákona o dovolené pro případ osvojení z roku 1995 (Adoptive Leave Act 1995) ve znění rozhodném z hlediska skutkového stavu v původním řízení přiznává nesezdané zaměstnané osvojitelce nebo nesezdanému zaměstnanému osvojiteli dovolenou pro případ osvojení v délce trvání nejméně 24 týdnů ode dne umístění osvojeného dítěte do péče.
- 29 Článek 7 tohoto zákona upravuje konkrétně povinnost předložit zaměstnavateli předchozí oznámení o tom, že dochází k osvojení a osvědčení o umístění osvojovaného nebo v případě zahraničního osvojení osvědčení o způsobilosti a vhodnosti.
- 30 Kapitoly 9 a 11 úplného znění zákona o sociálním zabezpečení a sociálních službách z roku 2005 (Social Welfare Consolidation Act 2005) stanoví pravidla pro přiznání peněžitě pomoci v mateřství a při osvojení.
- 31 Článek 2 zákonů o rovnosti v zaměstnání z let 1998–2011 (Employment Equality Acts 1998–2011) vymezuje zdravotní postižení mj. jako úplnou nebo částečnou absenci fyzických či duševních funkcí osoby včetně absence části těla osoby a rodinný stav vymezuje mj. jako odpovědnost rodiče nebo osoby jednající namísto rodičů ve vztahu k osobě, která nedovršila 18 let věku.
- 32 Článek 6 odst. 1 a 2 těchto zákonů stanoví, že k přímé diskriminaci dochází zejména tehdy, když se s určitou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě některého z vymezených důvodů. Tyto důvody v rámci vztahu jakýchkoli dvou osob zahrnují situaci, kdy jedna z nich je ženského a druhá mužského pohlaví, definovanou jako „důvod založený na pohlaví“, nebo situaci, kdy je jedna z osob zdravotně postižená a druhá nikoli nebo má jiné zdravotní postižení, definovanou jako „důvod založený na zdravotním postižení“.
- 33 Článek 6 odst. 2A uvedených zákonů stanoví, že k diskriminaci z důvodu pohlaví dochází, pokud je z důvodu těhotenství či mateřské dovolené zacházeno se zaměstnankyní v rozporu s jakýmkoli ustanovením zákona méně příznivě, než je, bylo nebo by bylo zacházeno s jiným zaměstnancem ženského či mužského pohlaví, čímž není dotčena obecná povaha ustanovení čl. 6 odst. 1 a 2.

Spor v původním řízení a předběžné otázky

- 34 Z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že paní Z je zaměstnaná jako středoškolská učitelka v obecní škole, kterou spravuje Board of management, a podmínky pracovního poměru stanoví Government department, který jí vyplácí odměnu.

- 35 Paní Z trpí vzácným onemocněním, jehož následkem je, že nemá dělohu, což jí znemožňuje těhotenství, ačkoli má zdravé vaječníky a je jinak plodná. Paní Z s manželem se v letech 2008 a 2009 rozhodli využít náhradní matku a obrátili se na specializovanou agenturu v Kalifornii (Spojené státy americké), jejíž právní předpisy podrobně upravují těhotenství a porody v rámci takového náhradního mateřství.
- 36 Léčba za účelem oplodnění in vitro proběhla v Irsku, avšak vajíčka byla do náhradní matky přenesena v Kalifornii v srpnu 2009.
- 37 Dne 7. dubna 2010 přicestovala paní Z do Kalifornie, kde byla dne 28. dubna 2010 přítomna narození dítěte ženského pohlaví. Toto dítě je biologickým dítětem paní Z a jejího manžela, neboť vzniklo z jejich gamet. Podle kalifornského práva jsou paní Z a její manžel považováni za rodiče tohoto dítěte a totožnost náhradní matky není v rodném listu dítěte uvedena. Paní Z s pomocí manžela pečuje o uvedené dítě od jeho narození. Dne 18. května 2010 se paní Z s manželem vrátili i s dítětem do Irska, kterýžto členský stát smlouvy o náhradním mateřství neupravuje.
- 38 Součástí podmínek pracovního poměru paní Z je právo na placenou mateřskou dovolenou a dovolenou pro případ osvojení. Čerpá-li jednu z těchto dovolených za takových podmínek pracovního poměru učitel, provádí platby týkající se takové dovolené ve většině případů Government department a doplatek ve formě peněžité pomoci v mateřství poskytuje ministerstvo sociálního zabezpečení.
- 39 Paní Z nebyla těhotná a nemohla porodit dítě, takže nesplnila podmínky stanovené zákonem o ochraně mateřství z roku 1994 k tomu, aby měla nárok na mateřskou dovolenou. Dítě porozené náhradní matkou si neosvojila, takže nemohla mít nárok ani na dovolenou pro případ osvojení za podmínek stanovených zákonem o dovolené pro případ osvojení z roku 1995.
- 40 Právní předpisy ani pracovní smlouva paní Z výslovně neupravují nárok na dovolenou v případě narození dítěte na základě náhradního mateřství.
- 41 Dne 10. února 2010 se paní Z obrátila na Government department s žádostí o přiznání dovolené rovnocenné dovolené pro případ osvojení. Dne 5. března 2010 tento orgán její žádost zamítl s tím, že dotyčná nesplňuje podmínky stanovené stávající úpravou mateřské dovolené či dovolené pro případ osvojení.
- 42 Government department nicméně uvedlo, že může paní Z. poskytnout neplacené volno po dobu jejího pobytu v Kalifornii před narozením dítěte. Dodalo, že po narození tohoto dítěte může paní Z čerpat zákonnou rodičovskou dovolenou po dobu od uvedeného data narození do konce května 2010 a poté znovu od začátku následujícího školního roku. Upřesnilo, že paní Z má nárok na rodičovskou dovolenou v maximální délce čtrnáct týdnů a že v letních měsících jí bude vyplácena obvyklá odměna za práci.
- 43 V důsledku kombinace školních prázdnin a placené nemocenské doložené lékařským osvědčením, kterou čerpala z důvodu stresu, a nikoli z důvodu svého zdravotního postižení, odpracovala paní Z v období od 12. dubna 2010 do začátku ledna 2011 přibližně devět dnů. Government department v tomto období vyplácelo paní Z odměnu za práci v plné výši.
- 44 V listopadu 2010 podala paní Z proti Government department žalobu k Equality Tribunal. Tvrdila, že byla diskriminována z důvodu pohlaví, rodinného postavení a zdravotního postižení, že jí Government department jakožto zdravotně postižené osobě nezajistilo přiměřenou úpravu a že jí odmítlo po léčbě za účelem oplodnění in vitro přiznat placenou dovolenou rovnocennou mateřské dovolené či dovolené pro případ osvojení.

45 Za těchto podmínek se Equality Tribunal rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) S ohledem na následující ustanovení primárního práva Evropské unie:

- článek 3 [SEU],
- články 8 a 157 [SFEU] nebo
- články 21, 23, 33 a 34 Listiny základních práv Evropské unie [dále jen Listina],

je třeba směrnicí 2006/54[...] a zejména články 4 a 14 uvedené směrnice vykládat v tom smyslu, že dochází k diskriminaci na základě pohlaví, pokud je ženě, jejíž biologické dítě se narodilo na základě smlouvy o náhradním mateřství a jež je odpovědná za péči o své biologické dítě od jeho narození, odepřena v zaměstnání placená dovolená odpovídající mateřské dovolené nebo dovolené pro případ osvojení?

2) V případě záporné odpovědi na první otázku, je směrnice 2006/54[...] slučitelná s výše uvedenými ustanoveními primárního práva [...] Unie?

3) S ohledem na následující ustanovení primárního práva [...] Unie:

- článek 10 [SFEU] nebo
- články 21, 26 a 34 [Listiny]

je třeba směrnicí 2000/78[...] a zejména čl. 3 odst. 1 a článek 5 uvedené směrnice vykládat v tom smyslu, že dochází k diskriminaci na základě zdravotního postižení, pokud je ženě, jejíž zdravotní postižení neumožňuje mateřství, jejíž biologické dítě se narodilo na základě smlouvy o náhradním mateřství a jež je odpovědná za péči o své dítě od jeho narození, odepřena v zaměstnání placená dovolená odpovídající mateřské dovolené nebo dovolené pro případ osvojení?

4) Je v případě záporné odpovědi na třetí otázku směrnice 2000/78[...] slučitelná s výše uvedenými ustanoveními primárního práva [...] Unie?

5) Lze se dovolávat úmluvy [OSN] pro účely výkladu nebo zpochybnění platnosti směrnice 2000/78[...]?

6) Jsou v případě kladné odpovědi na pátou otázku směrnice 2000/78[...] a zejména články 3 a 5 uvedené směrnice slučitelné s články 5 a 6, čl. 27 odst. 1 písm. b) a čl. 28 odst. 2 písm. b) úmluvy [OSN]?”

K předběžným otázkám

K první a druhé otázce

46 Podstatou první a druhé otázky předkládajícího soudu, které je třeba zkoumat společně, je, zda musí být směrnice 2006/54, a sice její články 4 a 14, vykládána v tom smyslu, že odmítnutí přiznat placenou dovolenou rovnocennou mateřské dovolené či dovolené pro případ osvojení zaměstnankyni, které se jakožto objednávatelce narodilo dítě na základě smlouvy o náhradním mateřství, představuje diskriminaci na základě pohlaví, a v případě záporné odpovědi, zda je tato směrnice platná s ohledem na článek 3 SEU, články 8 SFEU a 157 SFEU, jakož i články 21, 23, 33 a 34 Listiny.

- 47 Nejprve je třeba zkoumat, zda odmítnutí přiznat mateřskou dovolenou objednávatelce, jako je paní Z, představuje diskriminaci na základě pohlaví ve smyslu směrnice 2006/54.
- 48 Článek 4 této směrnice stanoví, že v případě stejné práce nebo práce, které je přiznána stejná hodnota, se odstraní přímá a nepřímá diskriminace na základě pohlaví, pokud jde o všechna hlediska a podmínky odměňování.
- 49 Podle článku 14 uvedené směrnice nesmí ve veřejném ani soukromém sektoru, včetně veřejnoprávních subjektů, docházet k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví, mimo jiné pokud jde o podmínky zaměstnání a pracovní podmínky, včetně podmínek propouštění, jakož i odměňování.
- 50 V kontextu projednávané věci musí být tyto dva články směrnice 2006/54 vykládány ve spojení s ustanoveními čl. 2 odst. 1 písm. a) a b) a 2 písm. c) téže směrnice.
- 51 Co se týče diskriminací, kterých se týká čl. 2 odst. 1 písm. a) a b) směrnice 2006/54, odepření přiznání mateřské dovolené za situace, kterou popsal předkládající soud, je přímou diskriminací na základě pohlaví ve smyslu písm. a) tohoto ustanovení, pokud se zásadní důvod tohoto odmítnutí uplatní pouze na zaměstnance jednoho z obou pohlaví (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 8. listopadu 1990, Dekker, C-177/88, Recueil, s. I-3941, bod 10; ze dne 5. května 1994, Habermann-Beltermann, C-421/92, Recueil, s. I-1657, bod 14, a ze dne 26. února 2008, Mayr, C-506/06, Sb. rozh. s. I-1017, bod 50).
- 52 Jak uvedl generální advokát v bodě 63 svého stanoviska, na základě vnitrostátní právní úpravy použitelné v takové situaci, jako je situace dotčená ve věci v původním řízení, by však bylo s objednávatelcem dítěte narozeného na základě smlouvy o náhradním mateřství ve srovnatelné situaci zacházeno stejně jako s objednávatelkou, tj. ani on nemá nárok na placenou dovolenou rovnocennou mateřské dovolené. Z toho vyplývá, že odmítnutí vůči paní Z není založeno na důvodu vztahujícím se výlučně na zaměstnance jednoho z obou pohlaví.
- 53 Z ustálené judikatury Soudního dvora ostatně vyplývá, že vnitrostátní opatření představuje nepřímou diskriminaci z důvodu pohlaví, jestliže i přes neutrální znění ve skutečnosti znevýhodňuje značně větší počet zaměstnanců jednoho pohlaví oproti druhému (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 2. října 1997, Gerster, C-1/95, Recueil, s. I-5253, bod 30; ze dne 20. října 2011, Brachner, C-123/10, Sb. rozh. s. I-10003, bod 56, jakož i ze dne 20. června 2013, Riežniece, C-7/12, bod 39).
- 54 Pokud je o nepřímou diskriminaci podle čl. 2 odst. 1 písm. b) směrnice 2006/54, je třeba konstatovat, že žádná skutečnost ze spisu neprokazuje, že by odmítnutí přiznat mateřskou dovolenou zvláště znevýhodňovalo zaměstnance ženského pohlaví oproti zaměstnancům mužského pohlaví.
- 55 Odmítnutí přiznat mateřskou dovolenou objednávatelce, jako je paní Z, proto nepředstavuje přímou ani nepřímou diskriminaci na základě pohlaví ve smyslu článku 2 odst. 1 písm. a) a b) směrnice 2006/54. Skutečnost, že objednávatelka pečuje o dítě od jeho narození, zmiňovaná v první otázce, není s to tento závěr zpochybnit.
- 56 Článek 2 odst. 2 písm. c) této směrnice kromě toho stanoví, že jakékoli méně příznivé zacházení se ženou spojené s těhotenstvím nebo mateřskou dovolenou ve smyslu směrnice 92/85 představuje diskriminaci ve smyslu směrnice 2006/54.
- 57 Objednávatelka, které se narodilo dítě na základě dohody o náhradním mateřství, nemůže být z podstaty věci předmětem méně příznivého zacházení spojeného s těhotenstvím, jelikož v případě tohoto dítěte těhotenstvím neprošla.

- 58 V bodě 1 výroku rozsudku ze dne 18. března 2014, C. D. (C-167/12) Soudní dvůr dále rozhodl, že směrnice 92/85 musí být vykládána v tom smyslu, že členské státy nejsou povinny přiznat mateřskou dovolenou podle článku 8 této směrnice zaměstnankyni, které se jakožto objednávatelce narodilo dítě na základě dohody o náhradním mateřství, a to i pokud může toto dítě po narození kojit nebo jej skutečně kojí.
- 59 Taková objednávatelce matka tedy není vystavena méně příznivému zacházení spojenému s čerpáním mateřské dovolené ve smyslu směrnice 92/85, a nelze tedy mít za to, že byla diskriminována na základě pohlaví ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. c) směrnice 2006/54.
- 60 Vzhledem k výše uvedenému je třeba konstatovat, že odmítnutí přiznat placenou dovolenou rovnocennou mateřské dovolené ženě, které se narodilo dítě na základě smlouvy o náhradním mateřství, nepředstavuje diskriminaci ve smyslu směrnice 2006/54, a konkrétně jejích článků 4 a 14.
- 61 Dále je třeba ověřit, zda odepření placené dovolené rovnocenné dovolené pro případ osvojení u takové objednávatelce matky, jako je paní Z, zakládá diskriminaci na základě pohlaví ve smyslu směrnice 2006/54.
- 62 Podle článku 16 směrnice 2006/54 není touto směrnicí dotčeno právo členských států uznávat odlišná práva na otcovskou dovolenou nebo dovolenou v případě osvojení. Tento článek pouze stanoví, že členské státy, které uznávají taková práva, přijmou nezbytná opatření na ochranu pracujících mužů a žen proti propuštění v důsledku výkonu těchto práv a zajistí, aby po skončení takové dovolené měli nárok na návrat na svá pracovní místa nebo rovnocenná pracovní místa za podmínek, které pro ně nejsou méně příznivé, a na prospěch ze zlepšení pracovních podmínek, na který by měli nárok během své nepřítomnosti.
- 63 Z tohoto článku ve spojení s bodem 27 odůvodnění směrnice 2006/54 jasně vyplývá, že tato směrnice ponechává členským státům možnost rozhodnout, zda právo na dovolenou v případě osvojení dítěte poskytnou či nikoli, a že podmínky přiznání této dovolené odlišné od propuštění a navrácení do práce, jsou mimo oblast působnosti této směrnice.
- 64 Co se konečně týče platnosti směrnice 2006/54 z pohledu článku 3 SEU, článků 8 SFEU a 157 SFEU, jakož i článků 21, 23, 33 a 34 Listiny, je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury může Soudní dvůr odmítnout rozhodnout o předběžné otázce z důvodu, že ustanovení, jehož platnost je předmětem předběžné otázky, postrádá jakoukoli relevanci pro vyřešení sporu v původním řízení (viz rozsudek ze dne 10. ledna 2006, Cassa di Risparmio di Firenze, C-222/04, Sb. rozh. s. I-289, bod 75).
- 65 Jak vyplývá z výše uvedeného, pokud jde o přiznání mateřské dovolené či dovolené po případ osvojení, situace objednávatelce matky nespadá do působnosti směrnice 2006/54.
- 66 Není tedy nutné zkoumat platnost této směrnice z pohledu článku 3 SEU, článků 8 SFEU a 157 SFEU, jakož i článků 21, 23, 33 a 34 Listiny.
- 67 S ohledem na výše uvedené je třeba na první dvě otázky odpovědět tak, že:
- směrnice 2006/54, a konkrétně její články 4 a 14, musí být vykládána v tom smyslu, že odmítnutí přiznat placenou dovolenou rovnocennou mateřské dovolené zaměstnankyni, které se jakožto objednávatelce narodilo dítě na základě smlouvy o náhradním mateřství, nepředstavuje diskriminaci na základě pohlaví;
 - pokud jde o přiznání dovolené pro případ osvojení, situace takové objednávatelce matky nespadá do působnosti této směrnice.

Ke třetí až šesté otázce

- 68 Podstatou třetí až šesté otázky předkládajícího soudu, které je třeba zkoumat společně, je, zda musí být směrnice 2000/78 vykládaná případně ve světle úmluvy OSN chápána v tom smyslu, že odmítnutí přiznat placenou dovolenou rovnocennou mateřské dovolené či dovolené pro případ osvojení zaměstnankyni, která není s to donosit dítě a využila smlouvy o náhradním mateřství, představuje diskriminaci na základě zdravotního postižení, a v případě záporné odpovědi, zda je tato směrnice platná z pohledu článku 10 SFEU, článků 21, 26 a 34 Listiny, jakož i úmluvy OSN.
- 69 Na úvod je třeba uvést, že účelem směrnice 2000/78, jak vyplývá z jejího článku 1, je stanovit obecný rámec pro boj proti diskriminaci v zaměstnání a povolání na základě jednoho z důvodů uvedených v tomto článku, mezi kterými je i zdravotní postižení (viz rozsudek ze dne 11. července 2006, Chacón Navas, C-13/05, Sb. rozh. s. I-6467, bod 41). Podle čl. 3 odst. 1 písm. c) se tato směrnice použije v rámci pravomocí svěřených Unii na všechny osoby, zejména pokud jde o podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění a odměňování.
- 70 Pojem „zdravotní postižení“ není samotnou směrnicí 2000/78 definován.
- 71 Je však třeba připomenout, že pokud Evropská unie uzavře mezinárodní dohody, pak jsou takové dohody podle čl. 216 odst. 2 SFEU pro orgány Unie závazné, a mají tudíž přednost před unijními akty (rozsudek ze dne 21. prosince 2011, Air Transport Association of America a další, C-366/10, Sb. rozh. s. I-13755, bod 50, a ze dne 11. dubna 2013, HK Danmark, C-335/11 a C-337/11, bod 28).
- 72 Přednost mezinárodních dohod uzavřených Unii před ustanoveními sekundárního práva velí vykládat posledně uvedená ustanovení v co největším možném rozsahu v souladu s těmito dohodami (rozsudky ze dne 22. listopadu 2012, Digitalnet a další, C-320/11, C-330/11, C-382/11 a C-383/11, bod 39, jakož i výše uvedený rozsudek HK Danmark, bod 29).
- 73 Z rozhodnutí 2010/48 vyplývá, že Unie schválila úmluvu OSN. Ustanovení této úmluvy jsou tedy od jejího vstupu v platnost nedílnou součástí unijního právního řádu (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 30. dubna 1974, Haegeman, 181/73, Recueil, s. 449, bod 5 a výše uvedený rozsudek HK Danmark, bod 30).
- 74 Kromě toho z dodatku k příloze II uvedeného rozhodnutí vyplývá, že v oblastech sociální autonomie a sociálního začlenění, práce a zaměstnanosti figuruje směrnice 2000/78 mezi unijními akty, které se zabývají otázkami upravenými úmluvou OSN.
- 75 Z toho vyplývá, že v projednávané věci se lze dovolávat úmluvy OSN pro účely výkladu směrnice 2000/78, která musí být vykládána v co největším možném rozsahu v souladu s touto úmluvou (viz výše uvedený rozsudek HK Danmark, bod 32).
- 76 Soudní dvůr proto poté, co Unie úmluvu OSN ratifikovala, konstatoval, že pojem „zdravotní postižení“ ve smyslu směrnice 2000/78 musí být chápán tak, že znamená omezení vyplývající především z fyzických, duševních nebo psychických postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit plnému a účinnému zapojení dotčené osoby do profesního života na rovnoprávném základě s ostatními pracovníky (viz výše uvedený rozsudek HK Danmark, body 37 až 39).
- 77 Je třeba dodat, že pojem „zdravotní postižení“ ve smyslu směrnice 2000/78 musí být chápán tak, že zahrnuje nejen nemožnost výkonu profesní činnosti, ale i omezení ve výkonu takové činnosti. Jiný výklad by byl neslučitelný s cílem směrnice 2000/78, jímž je především umožnit osobám se zdravotním postižením přístup k zaměstnání nebo jeho výkon (v tomto smyslu viz výše uvedený rozsudek HK Danmark, bod 44).

- 78 V projednávaném případě nemohla paní Z porodit dítě z důvodu, že trpí vzácným onemocněním, tj. že nemá dělohu.
- 79 S ohledem na pojem „zdravotní postižení“ uvedený v bodě 76 tohoto rozsudku je nesporné, že takové onemocnění představuje omezení vyplývající především z fyzických, duševních nebo psychických postižení a že je trvalé. Z tohoto pohledu je konkrétně nesporné, že nemožnost odnést dítě může být pro ženu zdrojem velkých útrap.
- 80 Pojem „zdravotní postižení“ ve smyslu směrnice 2000/78 však předpokládá, že omezení osoby v interakci s různými překážkami může bránit jejímu plnému a účinnému zapojení do profesního života na rovnoprávném základě s ostatními pracovníky.
- 81 Jak uvedl generální advokát v bodech 95 až 97 svého stanoviska, nemožnost stát se matkou přirozenou cestou sama o sobě v zásadě nebrání objednávatelce v přístupu k zaměstnání, jeho výkonu či postupu v něm. V tomto případě z předkládacího rozhodnutí nevyplývá, že by onemocnění, jímž paní Z trpí, vedlo k tomu, že by nemohla pracovat nebo že by jí bránilo ve výkonu profesní činnosti.
- 82 Za těchto podmínek je třeba konstatovat, že onemocnění, jímž trpí paní Z, není „zdravotním postižením“ ve smyslu směrnice 2000/78, a že se proto tato směrnice, a konkrétně její článek 5, nevztahuje na takovou situaci, jako je situace dotčená ve věci v původním řízení. Skutečnost, že objednávatelce matka pečuje o dítě od jeho narození, zmiňovaná ve třetí otázce na tomto závěru nic nemění.
- 83 Jak vyplývá z judikatury citované v bodě 64 tohoto rozsudku, není tedy třeba zkoumat platnost směrnice 2000/78 z pohledu článku 10 SFEU ani článků 21, 26 a 34 Listiny.
- 84 Pokud jde o přezkoumání platnosti této směrnice z pohledu úmluvy OSN, z judikatury citované v bodě 71 tohoto rozsudku vyplývá, že platnost unijního aktu může být dotčena, je-li tento akt neslučitelný s pravidly mezinárodního práva. Je-li neplatnost takového aktu uplatňována před vnitrostátním soudem, ověří Soudní dvůr, zda jsou ve věci, která mu byla předložena, splněny jisté podmínky, aby mohl určit, zda může být na základě článku 267 SFEU posouzena platnost daného aktu unijního práva z hlediska uplatňovaných pravidel mezinárodního práva (viz rozsudek ze dne 3. června 2008, Intertanko a další, C-308/06, Sb. rozh. s. I-4057, bod 43, jakož i výše uvedený rozsudek Air Transport Association of America a další, bod 51).
- 85 K podmínkám uvedeným v předchozím bodě je třeba uvést, že umožňuje-li povaha a systematika mezinárodní smlouvy, aby byla platnost aktu unijního práva přezkoumána z hlediska ustanovení této smlouvy, je navíc ještě třeba, aby ustanovení této smlouvy uplatňovaná za účelem přezkoumání platnosti aktu unijního práva byla z hlediska obsahu bezpodmínečná a dostatečně přesná (viz výše uvedené rozsudky Intertanko a další, bod 45, jakož i Air Transport Association of America a další, bod 54).
- 86 Takováto podmínka je splněna, obsahuje-li uplatňované ustanovení jasnou a přesnou povinnost, jejíž provedení nebo účinky nejsou podmíněny vydáním žádného pozdějšího aktu (viz rozsudky ze dne 30. září 1987, Demirel, 12/86, Recueil, s. 3719, bod 14; ze dne 15. července 2004, Pêcheurs de l'étang de Berre, C-213/03, Sb. rozh. s. I-7357, bod 39, jakož i výše uvedený rozsudek Air Transport Association of America a další, bod 55).
- 87 V projednávaném případě z čl. 4 odst. 1 úmluvy OSN vyplývá, že se státy, které jsou smluvní stranou této úmluvy, zavazují přijmout veškerá odpovídající legislativní, administrativní a jiná opatření pro provádění práv uznaných v této úmluvě. Navíc podle jejího čl. 4 odst. 3 při vytváření a provádění právních předpisů a politik za účelem provádění uvedené úmluvy, stejně jako při rozhodování

o dalších otázkách týkajících se osob se zdravotním postižením, budou státy, které jsou smluvní stranou této úmluvy, konzultovat tyto osoby i děti se zdravotním postižením, a budou s nimi aktivně spolupracovat prostřednictvím organizací je zastupujících.

- 88 Jak uvedl generální advokát v bodě 114 stanoviska, povinnosti uložené uvedenou úmluvou jsou určeny smluvním stranám úmluvy, takže tato mezinárodní úmluva má povahu programu.
- 89 Provádění ustanovení úmluvy OSN a jejich účinky proto závisí na pozdějších aktech smluvních stran. Příloha II rozhodnutí 2010/48 v této souvislosti obsahuje prohlášení o pravomoci Unie v záležitostech upravených úmluvou OSN, jakož i akty Unie týkající se záležitostí upravených úmluvou.
- 90 Za těchto podmínek je třeba konstatovat, aniž je nutné zkoumat povahu a systematiku úmluvy OSN, že ustanovení této úmluvy nejsou z hlediska obsahu bezpodmínečná a dostatečně přesná ve smyslu judikatury citované v bodech 85 a 86 tohoto rozsudku, a že tedy nemají v unijním právu přímý účinek. Z toho vyplývá, že platnost směrnice 2000/78 nemůže být posuzována z pohledu úmluvy OSN.
- 91 S ohledem na výše uvedené je na třetí až šestou otázku třeba odpovědět tak, že:
- směrnice 2000/78 musí být vykládána v tom smyslu, že odmítnutí přiznat placenou dovolenou rovnocennou mateřské dovolené či dovolené pro případ osvojení zaměstnankyni, která není s to donosit dítě a využila smlouvy o náhradním mateřství, nepředstavuje diskriminaci na základě zdravotního postižení;
 - platnost této směrnice nemůže být posuzována z pohledu úmluvy OSN, avšak uvedená směrnice musí být vykládána v co největším možném rozsahu v souladu s touto úmluvou.

K nákladům řízení

- 92 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (velký senát) rozhodl takto:

- 1) **Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, a konkrétně její články 4 a 14, musí být vykládána v tomto smyslu, že odmítnutí přiznat placenou dovolenou rovnocennou mateřské dovolené zaměstnankyni, které se jakožto objedávající matce narodilo dítě na základě smlouvy o náhradním mateřství, nepředstavuje diskriminaci na základě pohlaví.**

Pokud jde o přiznání dovolené pro případ osvojení, situace takové objedávající matky nespadá do působnosti této směrnice.

- 2) **Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, musí být vykládána v tom smyslu, že odmítnutí přiznat placenou dovolenou rovnocennou mateřské dovolené či dovolené pro případ osvojení zaměstnankyni, která není s to donosit dítě a využila smlouvy o náhradním mateřství, nepředstavuje diskriminaci na základě zdravotního postižení.**

Platnost této směrnice nemůže být posuzována z pohledu úmluvy Organizace spojených národů, avšak uvedená směrnice musí být v co největším možném rozsahu vykládána v souladu s touto úmluvou.

Podpisy.