



Teismo praktikos rinkinys

TEISINGUMO TEISMO (didžioji kolegija) SPRENDIMAS

2014 m. kovo 18 d.*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą — Socialinė politika — Direktyva 2006/54/EB — Vienodas požiūris į darbuotojus vyrus ir darbuotojas moteris — Numatytoji motina, kuriai vaikas gimė pagal sutartį su surogatine motina — Atsisakymas suteikti jai mokamas atostogas, lygiavertes motinystės ar įvaikinimo atostogoms — Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencija — Direktyva 2000/78/EB — Vienodas požiūris užimtumo ir profesinėje srityje — Bet kokios diskriminacijos dėl neįgalumo draudimas — Numatytoji motina, negalinti išnešioti vaiko — Neįgalumo buvimas — Direktyvų 2006/54 ir 2000/78 galiojimas“

Byloje C-363/12

dėl *Equality Tribunal* (Airija) 2012 m. liepos 26 d. sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2012 m. liepos 30 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą

Z.

prieš

A Government department,

The Board of management of a community school

TEISINGUMO TEISMAS (didžioji kolegija),

kurį sudaro pirmininkas V. Skouris, pirmininko pavaduotojas K. Lenaerts, kolegijų pirmininkai A. Tizzano, R. Silva de Lapuerta, M. Ilesič, E. Juhász, A. Borg Barthet, M. Safjan (pranešėjas) ir J. L. da Cruz Vilaça, teisėjai G. Arestis, J. Malenovský, A. Prechal ir E. Jarašiūnas,

generalinis advokatas N. Wahl,

posėdžio sekretorė C. Strömholm, administratorė,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2013 m. gegužės 28 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

- Z., atstovaujamos SC N. Butler, BL P. Dillon Malone ir BL A. Beirne,
- *Government department* ir *Board of management of a community school*, atstovaujamų E. Creedon, padedamos SC G. Durcan ir BL C. Smith,
- Airijos, atstovaujamos E. Creedon, padedamos SC G. Durcan ir BL C. Smith,

* Proceso kalba: anglų.

— Portugalijos vyriausybės, atstovaujamos L. Inez Fernandes ir S. Ribeiro,
— Europos Parlamento, atstovaujamo K. Zejdová ir A. Pospíšilová Padowska,
— Europos Sąjungos Tarybos, atstovaujamos H. Grahn, R. Liudvinaviciutės-Cordeiro ir S. Thomas,
— Europos Komisijos, atstovaujamos J. Enegren ir C. Gheorghiu,
susipažinęs su 2013 m. rugsėjo 26 d. posėdyje pateikta generalinio advokato išvada,
priima šį

Sprendimą

- 1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą susijęs su 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (OL L 204, p. 23) ir 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (OL L 303, p. 16; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 79), išaiškinimu ir su šių dviejų direktyvų galiojimu.
- 2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant Z., numatytosios motinos, kuriai vaikas gimė sutarties su surogatine motina pagrindu, ginčą su *Government department* (Airijos ministerija) ir *Board of management of a community school* (savivaldybės mokyklos valdyba; toliau – *Board of management*) dėl atsisakymo suteikti jai mokamas atostogas, lygiavertes motinystės ar įvaikinimo atostogoms, gimus šiam vaikui.

Teisinis pagrindas

Tarptautinė teisė

- 3 Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencijos, Europos bendrijos vardu sudarytos 2009 m. lapkričio 26 d. Tarybos sprendimu 2010/48/EB (OL L 23, 2010, p. 35, toliau – JT konvencija), preambulės e punkte nustatyta:

„pripažindamos, kad neįgalumo sąvoka yra vis dar plėtojama ir kad neįgalumas atsiranda dėl asmenų, turinčių sveikatos sutrikimų, ir požiūrio bei aplinkos sudaromų kliūčių sąveikos, trukdančios tokiems asmenims visapusiškai ir veiksmingai dalyvauti visuomenėje lygiai su kitais asmenimis.“

- 4 Pagal šios konvencijos 1 straipsnį:

„Šios Konvencijos tikslas – įtvirtinti, ginti ir užtikrinti visų neįgaliųjų galimybes visapusiškai ir lygiateisiškai naudotis visomis žmogaus teisėmis ir pagrindinėmis laisvėmis, taip pat skatinti pagarbą šių asmenų prigimtiniam orumui.“

Neįgalieji – tai asmenys, turintys ilgalaikių fizinių, psichikos, intelekto ar jutimo sutrikimų, kurie kartu su įvairiomis kliūtimis gali trukdyti šiems asmenims visapusiškai ir veiksmingai dalyvauti visuomenės gyvenime tokiomis pat kaip ir kitų asmenų sąlygomis.“

5 Minėtos konvencijos 4 straipsnis „Bendri įsipareigojimai“ suformuluotas taip:

„1. Valstybės, šios Konvencijos Šalys, įsipareigoja užtikrinti ir skatinti visapusišką visų neįgaliųjų visų žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių įgyvendinimą be jokios diskriminacijos dėl neįgalumo. Šiuo tikslu valstybės, šios Konvencijos Šalys, įsipareigoja:

- a) imtis visų įstatymų leidybos, administracinių ir kitokių priemonių, kad būtų įgyvendintos šios Konvencijos pripažintos teisės;
- b) imtis visų atitinkamų priemonių, įskaitant įstatymų leidybos priemones, kad būtų pakeisti ar panaikinti galiojantys įstatymai, kiti teisės aktai, papročiai ir praktika, diskriminuojantys neįgaliuosius;
- c) atsižvelgti į neįgaliųjų žmogaus teisių apsaugą ir skatinimą visose politikos srityse ir programose;
- d) nesiimti jokių veiksmų ar praktikos, kurie būtų nesuderinami su šia Konvencija, ir užtikrinti, kad valstybės valdžios institucijos ir įstaigos veiktų pagal šios Konvencijos nuostatas;
- e) imtis visų atitinkamų priemonių, skirtų pašalinti bet kokio asmens, organizacijos ar privačių įmonių taikomą diskriminaciją dėl neįgalumo;

<...>

3. Rengdamos ir įgyvendindamos teisės aktus ir politikos strategijas, skirtas įgyvendinti šią Konvenciją, ir priimdamos kitokius sprendimus neįgaliųjų klausimais, valstybės, šios Konvencijos Šalys, įsipareigoja glaudžiai bendradarbiauti su neįgaliaisiais, įskaitant neįgalius vaikus, ir aktyviai juos įtraukti per jiems atstovaujancias organizacijas.

<...>“

6 Pagal tos pačios konvencijos 5 straipsnį „Lygybė ir nediskriminavimas“:

„1. Valstybės, šios Konvencijos Šalys, pripažįsta, kad prieš įstatymą visi asmenys yra lygūs ir lygūs pagal įstatymą, taip pat turi teisę į lygiavertę įstatymo apsaugą ir teisę vienodai naudotis įstatymo teikiamomis galimybėmis be jokio diskriminavimo.

2. Valstybės, šios Konvencijos Šalys, draudžia bet kokią diskriminavimą dėl neįgalumo ir garantuoja neįgaliesiems vienodą ir veiksmingą teisinę apsaugą nuo diskriminavimo dėl bet kokios priežasties.

3. Siekdamas skatinti lygybę ir pašalinti diskriminaciją, valstybės, šios Konvencijos Šalys, imasi visų atitinkamų veiksmų, kad užtikrintų tinkamą sąlygų pritaikymą.

4. Konkrečios priemonės, kurių reikia, kad būtų paspartinta ar pasiekta faktinė neįgaliųjų lygybė, pagal šios Konvencijos nuostatas nelaikomos diskriminacija.“

7 JT konvencijos 6 straipsnyje „Neįgalios moterys“ numatyta:

„1. Valstybės, šios Konvencijos Šalys, pripažįsta, kad neįgalios moterys ir mergaitės patiria įvairių formų diskriminaciją, ir dėl to imasi priemonių, kad užtikrintų, jog neįgalios moterys ir mergaitės visapusiškai ir lygiomis teisėmis galėtų įgyvendinti visas žmogaus teises ir pagrindines laisves.

2. Valstybės, šios Konvencijos Šalys, imasi visų atitinkamų priemonių, kad užtikrintų visapusišką moterų vystymąsi, padėtų gerinimą ir suteiktų joms daugiau teisių ir galimybių, kad garantuotų joms šioje Konvencijoje įtvirtintų žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių įgyvendinimą ir naudojimąsi jomis.“

8 Šios konvencijos 27 straipsnio „Darbas ir užimtumas“ 1 dalyje skelbiama:

„Valstybės, šios Konvencijos Šalys, pripažįsta neįgaliųjų teisę į darbą lygiai su kitais asmenimis; ši teisė apima teisę į galimybę užsidirbti pragyvenimui iš laisvai pasirinkto darbo ar iš laisvai priimto darbo pasiūlymo darbo rinkoje ir darbo aplinkoje, kuri yra atvira, tinkama visiems ir prieinama neįgaliesiems. Valstybės, šios Konvencijos Šalys, užtikrina ir skatina įgyvendinti teisę į darbą, įskaitant teisę į darbą tų asmenų, kurie tampa neįgalūs dirbdami, imdamosi atitinkamų priemonių, įskaitant ir teisės aktu priėmimą, kuriomis *inter alia* būtų:

<...>

b) lygiai su kitais asmenimis ginamos neįgaliųjų teisės į teisingas ir palankias darbo sąlygas, įskaitant lygias galimybes ir vienodą atlyginimą už tokios pat vertės darbą, saugias ir sveikas darbo sąlygas, įskaitant apsaugą nuo priekabiavimo ir skundų patenkinimą;

<...>“

9 Minėtos konvencijos 28 straipsnio „Pakankamas gyvenimo lygis ir socialinė apsauga“ 2 dalyje numatyta:

„Valstybės, šios Konvencijos Šalys, pripažįsta neįgaliųjų teisę į socialinę apsaugą ir į šios teisės įgyvendinimą nediskriminuojant dėl neįgalumo ir imasi atitinkamų priemonių, kad užtikrintų ir skatintų šios teisės įgyvendinimą, įskaitant šias priemones:

<...>

b) užtikrinti neįgaliųjų, visų pirma neįgalių moterų ir mergaičių bei neįgalių vyresnio amžiaus asmenų, galimybę dalyvauti socialinės apsaugos programose ir skurdo mažinimo programose;

<...>“

10 Tos pačios konvencijos 42 straipsnyje numatyta:

„Šią Konvenciją visos valstybės ir regioninės integracijos organizacijos gali pasirašyti Jungtinių Tautų būstinėje Niujorke nuo 2007 m. kovo 30 d.“

11 JT konvencijos 43 straipsnyje numatyta:

„Ši Konvencija turi būti ratifikuota ją pasirašiusių valstybių ir oficialiai patvirtinta Konvenciją pasirašiusių regioninių integracijos organizacijų. Prie šios Konvencijos gali prisijungti bet kuri šios Konvencijos nepasirašiusi valstybė ar regioninė integracijos organizacija.“

12 JT konvencija įsigaliojo 2008 m. gegužės 3 d.

Sąjungos teisės aktai

Direktyva 92/85/EEB

- 13 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyvos 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje; OL L 348, p. 1; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 2 t., p. 110) 2 straipsnyje yra tokios apibrėžtys:

„Šioje direktyvoje:

- a) „nėščia darbuotoja“ – tai nėščia darbuotoja, kuri praneša apie savo padėtį savo darbdaviui pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką;
 - b) „neseniai pagimdžiusi darbuotoja“ – tai neseniai pagimdžiusi darbuotoja, kaip apibrėžta nacionalinės teisės aktais ir (arba) nacionaline praktika, kuri praneša apie savo padėtį savo darbdaviui pagal šiuos teisės aktus ir (arba) praktiką;
 - c) „maitinanti krūtimi darbuotoja“ – tai krūtimi maitinanti darbuotoja, kaip apibrėžta nacionalinės teisės aktais ir (arba) nacionaline praktika, kuri praneša apie savo padėtį savo darbdaviui pagal šiuos teisės aktus ir (arba) praktiką.“
- 14 Šios direktyvos 8 straipsnyje „Motinystės atostogos“ numatyta:

„1. Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad 2 straipsnyje nurodytos darbuotojos turėtų teisę į bent 14 savaičių nepertraukiamas motinystės atostogas prieš ir (arba) po gimdymo, remiantis nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika.

2. Į šio straipsnio 1 dalyje apibrėžtas motinystės atostogas turi įeiti bent dviejų savaičių privalomos motinystės atostogos prieš ir (arba) po gimdymo, remiantis nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika.“

Direktyva 2006/54

- 15 Pagal Direktyvos 2006/54 27 konstatuojamąją dalį:

„Į panašius aspektus atsižvelgiama valstybėms narėms teikiant moterims ir vyrams asmeninę ir neperleidžiamą teisę į atostogas įsivaikinus. Pačios valstybės narės sprendžia, ar suteikti tokią teisę į tėvystės ir (arba) įvaikinimo atostogas, o taip pat nustato visas sąlygas, išskyrus atleidimą ir grįžimą į darbą, kuriems šie direktyva netaikoma.“

- 16 Šios direktyvos 1 straipsnyje skelbiama:

„Šios direktyvos tikslas – užtikrinti, kad būtų įgyvendinamas moterų ir vyrų lygių galimybių bei vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principas užimtumo ir profesinės veiklos srityje.

Šiuo tikslu į ją yra įtraukiamos nuostatos, skirtos vienodo požiūrio principui įgyvendinti šiose srityse:

<...>

- b) darbo sąlygų, įskaitant užmokestį;

<...>“

17 Šios direktyvos 2 straipsnyje nustatyta:

„1. Šioje direktyvoje vartojamos tokios sąvokos:

- a) tiesioginė diskriminacija – kai dėl lyties vienam asmeniui sudaromos mažiau palankios sąlygos, palyginti su sąlygomis, kurios panašioje situacijoje yra, buvo ar būtų sudarytos kitam asmeniui;
- b) netiesioginė diskriminacija – kai dėl akivaizdžiai neutralios nuostatos, kriterijaus ar praktikos vienos lyties asmenys gali atsidurti tam tikroje prastesnėje padėtyje nei kitos lyties asmenys, išskyrus atvejus, kai tą nuostatą, kriterijų ar praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;

<...>

2. Šioje direktyvoje diskriminacija apima:

<...>

- c) bet koki mažiau palankų požiūrį į moterį dėl nėštumo arba motinystės atostogų pagal Direktyvą [92/85]. <...>“

18 Tos pačios direktyvos 4 straipsnyje, reglamentuojančiame vienodą užmokestį, numatyta:

„Panaikinama bet kokia tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija dėl lyties visų aspektų ir sąlygų atžvilgiu atlyginant už tą patį darbą arba už vienodos vertės darbą.

<...>“

19 Direktyvos 2006/54 14 straipsnio, reglamentuojančio vienodą požiūrį įsidarbinimo, profesinio mokymo, paaugstinimo ir darbo sąlygų srityse, 1 dalyje skelbiama:

„Nei viešajame, nei privačiame sektoriuose, įskaitant viešąsias įstaigas, negali būti nei tiesioginės, nei netiesioginės diskriminacijos dėl lyties šiais aspektais:

<...>

- c) užimtumo ir darbo sąlygų, įskaitant atleidimus iš darbo, taip pat užmokesčio, kaip numatyta [SESV 157 straipsnyje];

<...>“

20 Pagal šios direktyvos 16 straipsnį „Tėvystės ir įvaikinimo atostogos“:

„Ši direktyva taip pat nepažeidžia valstybių narių teisės pripažinti aiškių teisių gauti tėvystės ir (arba) įvaikinimo atostogas. Tos valstybės narės, kurios pripažįsta tokias teises, imasi priemonių, būtinų apsaugoti dirbančias moteris ir vyrus nuo atleidimo iš darbo dėl to, kad naudojasi tomis teisėmis, ir užtikrina, kad, pasibaigus tokioms atostogoms, jie turėtų teisę grįžti į savo darbą arba lygiavertes pareigas tokiomis sąlygomis, kurios būtų ne mažiau palankios jiems, ir pasinaudoti visomis geresnėmis darbo sąlygomis, į kurias jie būtų turėję teisę, kol nedirbo.“

Direktyva 2000/78

21 Direktyvos 2000/78 1 straipsnyje skelbiama:

„Šios direktyvos tikslas – nustatyti kovos su diskriminacija dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos užimtumo ir profesinėje srityje bendrus pagrindus siekiant valstybėse narėse įgyvendinti vienodo požiūrio principą.“

22 Šios direktyvos 2 straipsnyje „Diskriminacijos sąvoka“ nustatyta:

„1. Šioje direktyvoje „vienodo požiūrio principas“ reiškia, kad dėl kurios nors iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių nėra jokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos.

2. 1 dalies taikymo tikslais:

- a) tiesioginė diskriminacija yra akivaizdi tada, kai dėl bet kurios iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių su vienu asmeniu elgiamasi mažiau palankiai nei panašioje situacijoje yra, buvo ar galėjo būti elgiamasi su kitu asmeniu;
- b) netiesioginė diskriminacija yra akivaizdi tada, kai dėl akivaizdžiai neutralių sąlygų, kriterijų ar taikomos praktikos tam tikrą religiją ar įsitikinimus išpažįstantys, tam tikrą negalią turintys, tam tikro amžiaus ar tam tikros seksualinės orientacijos asmenys gali patekti tam tikru atžvilgiu į prastesnę padėtį nei kiti asmenys, nebent:
 - i) tas sąlygas, kriterijus ar taikomą praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama atitinkamomis ir būtinomis priemonėmis arba
 - ii) tam tikrą negalią turinčių asmenų atžvilgiu darbdavys, asmuo arba organizacija, kuriems yra taikoma ši direktyva, pagal nacionalinius teisės aktus yra įpareigoti imtis atitinkamų priemonių, atitinkančių 5 straipsnyje išdėstytus principus, kad būtų pašalinti dėl tokių sąlygų, taikomų kriterijų ar praktikos susidarę nepatogumai.

<...>“

23 Minėtos direktyvos taikymo sritis jos 3 straipsnyje apibrėžta taip:

„1. Neviršijant Bendrijai suteiktų įgaliojimų, ši direktyva taikoma visiems asmenims tiek valstybiniame, tiek privačiame sektoriuje, įskaitant valstybines įstaigas:

<...>

- c) įdarbinimui ir darbo sąlygoms, įskaitant atleidimą iš darbo ir atlyginimą;

<...>“

24 Tos pačios direktyvos 5 straipsnis „Neįgaliesiems tinkamos patalpos“ suformuluotas taip:

„Siekiant garantuoti, kad neįgaliųjų atžvilgiu būtų laikomasi vienodo požiūrio principo, jiems įrengiamos tinkamos patalpos. Tai reiškia, kad prireikus konkrečiu atveju darbdaviai imasi tinkamų priemonių, kad neįgaliajam būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, kilti tarnyboje arba mokytis, nebent dėl tokių priemonių būtų neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos. Pareigos nėra neproporcingai apsunkinamos, jei jam pakankamai atlyginama konkrečios valstybės narės neįgalumo politikos srityje numatytais priemonėmis.“

Airijos teisės aktai

- 25 Airijoje surogatinė motinystė neregamentuojama.
- 26 1994 m. Motinystės apsaugos įstatymo (*Maternity Protection Act 1994*), redakcijos, taikytinos pagrindinės bylos aplinkybėmis, 8 straipsnyje numatyta, kad nėščia darbuotoja turi teisę į ne trumpesnes nei 26 savaičių motinystės atostogas.
- 27 Šio įstatymo 9 straipsnyje skelbiama, kad viena iš motinystės atostogų suteikimo sąlygų yra medicininės arba kitos atitinkamos pažymos, kuria patvirtinamas nėštumas ir kurioje nurodyta numatoma gimdymo savaitė, pateikimas darbdaviui.
- 28 1995 m. Įvaikinimo atostogų įstatymo (*Adoptive Leave Act 1995*), redakcijos, taikytinos pagrindinės bylos aplinkybėmis, 6 straipsnyje numatyta dirbančios įvaikinančios motinos arba vienišo įvaikinančio vyro teisė į minimalias 24 savaičių įvaikinimo atostogas, skaičiuojamas nuo įvaikinto vaiko apsigyvenimo šeimoje dienos.
- 29 Šio įstatymo 7 straipsnyje numatyta, be kita ko, kad darbdaviui turi būti iš anksto pranešta apie vykdomą įvaikinimą ir kad jam turi būti pateikta pažyma apie įvaikinimą, o jeigu įvaikinama iš užsienio šalies, – tinkamumo pažyma.
- 30 2005 m. Konsoliduoto socialinio aprūpinimo įstatymo (*Social Welfare Consolidation Act*) 9 ir 11 skyriuose atitinkamai reglamentuojamas motinystės ir įvaikinimo išmokų mokėjimas.
- 31 1998–2011 m. Lygybės darbe įstatymo (*Employment Equality Acts 1998–2011*) 2 straipsnyje neįgalumas apibrėžiama kaip, be kita ko, visiškas arba dalinis asmens fizinių arba psichinių funkcijų nebuvimas, įskaitant asmens kūno dalies nebuvimą, o šeiminei padėtis apibrėžiama kaip atsakomybė, be kita ko, kaip tėvo arba motinos arba *in loco parentis* atsakomybė už asmenį, kuriam dar nėra sukakę 18 metų.
- 32 Šio įstatymo 6 straipsnio 1 ir 2 dalyse numatyta, kad diskriminacija yra, be kita ko, kai dėl nurodytų priežasčių su vienu asmeniu elgiamasi mažiau palankiai nei panašioje situacijoje yra, buvo ar galėjo būti elgiamasi su kitu asmeniu. Šios priežastys, taikytinos dviem asmenims, apima aplinkybę, kai vienas asmuo yra moteris, o kitas – vyras (vadinama „priežastimi dėl lyties“) arba kai vienas asmuo turi negalią, o kitas – ne arba kitas asmuo turi kitokią negalią (vadinama „priežastimi dėl negalios“).
- 33 Minėto įstatymo 6 straipsnio 2A dalyje numatyta, kad, nepažeidžiant jų 6 straipsnio 1 ir 2 dalių bendro pobūdžio, diskriminacija dėl lyties atsiranda, kai dėl priežasties, susijusios su nėštumu ar motinystės atostogomis, darbuotoja moteris priešingai bet kokiam įstatymo reikalavimui yra vertinama mažiau palankiai nei kitas darbuotojas yra, buvo arba būtų vertinamas.

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

- 34 Iš sprendimo pateikti prašymą priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad Z. yra savivaldybės vidurinės mokyklos, kurią valdo *Board of management*, mokytoja, kuriai taikomos *Government department*, kuris moka jai darbo užmokestį, nustatytos darbo sąlygos.
- 35 Z. serga reta liga, dėl kurios, nors jos kiaušidės sveikos ir apskritai ji yra vaisinga, neturi gimdos ir negali išnešioti kūdikio. 2008–2009 metais Z. ir jos vyras nusprendė pasinaudoti surogatinės motinystės paslauga ir kreipėsi į Kalifornijoje (Jungtinės Amerikos Valstijos) įsisteigusį specialistą, nes ten įstatymu išsamiai reglamentuojamas surogatinis nėštumas ir gimdymas.
- 36 Dirbtinio apvaisinimo *in vitro* procedūra vyko Airijoje, o kiaušialąstės paimtos ir 2009 m. rugpjūčio mėn. Kalifornijoje įsodintos surogatinei motinai.

- 37 2010 m. balandžio 7 d. Z. nuvyko į Kaliforniją dalyvauti savo vaiko (dukros), gimdyme, jis vyko 2010 m. balandžio 28 d. Kūdikis yra genetinis ieškovės ir jos vyro vaikas, pradėtas iš jų lytinių ląstelių. Pagal Kalifornijos teisę Z. ir jos vyras yra užregistruoti kaip kūdikio tėvai, o surogatinė motina vaiko gimimo liudijime nenurodyta. Z., padedama savo vyro, užtikrina tinkamą minėto vaiko priežiūrą nuo jo gimimo. 2010 m. gegužės 18 d. Z. ir jos vyras su savo vaiku grįžo į Airiją, valstybę narę, kurioje surogatinės motinystės sutartys neregamentuotos.
- 38 Pagal ieškovės darbo sąlygas ieškovei numatyta teisė į mokamas įvaikinimo ir motinystės atostogas. Jeigu mokytojas, kuriam taikomos šios darbo sąlygos, išėina vieną iš šių atostogų, už jų mokėjimą daugeliu atveju atsakingas *Government department*, o likutį, kaip motinystės išmoką, sumoka Socialinės apsaugos ministerija.
- 39 Kadangi Z. nebuvo nėščia ir negalėjo pagimdyti vaiko, ji negalėjo atitikti 1994 m. Motinystės apsaugos įstatymo reikalaujamų sąlygų tam, kad galėtų pasinaudoti motinystės atostogomis. Neįsivaikynusi vaiko, pagimdyto surogatinės motinos, ji negalėjo pasinaudoti ir įvaikinimo atostogomis, taikant sąlygas, numatytas 1995 m. Įvaikinimo atostogų įstatyme.
- 40 Be to, nei teisės nuostatose, nei Z. darbo sutartyje nėra aiškios nuostatos dėl atostogų, suteikiamų, kai vaiką pagimdo surogatinė motina.
- 41 2010 m. vasario 10 d. Z. pateikė prašymą *Government department* dėl įvaikinimo atostogoms prilyginamų atostogų suteikimo. 2010 m. kovo 5 d. jis atmetė jos prašymą motyvuodamas tuo, kad suinteresuotasis asmuo neįvykdė sąlygų, numatytų motinystės ar įvaikinimo atostogų suteikimo taisyklėse.
- 42 Tačiau *Government department* nurodė, kad jis galėjo suteikti Z. nemokamas atostogas laikotarpiu, kai ji buvo Kalifornijoje iki gimstant vaikui. Jis pridūrė, kad, gimus vaikui, Z. galėjo pasinaudoti teise į motinystės atostogas laikotarpiu nuo kūdikio gimimo iki 2010 m. gegužės mėn. pabaigos ir paskui nuo kitų mokslo metų pradžios. Jis patikslino, kad Z. turėjo teisę daugiausia į 14 savaičių motinystės atostogas ir kad ji turės teisę į įprastą atlyginimą už vasaros mėnesius.
- 43 Dėl mokyklų uždarymo ir mokamų laikinojo nedarbingumo atostogų dėl priežasčių, nesusijusių su savo neįgalumu (dėl streso), Z. nuo 2010 m. balandžio 12 d. iki 2011 m. sausio mėn. pradžios mokykloje dirbo maždaug devynias dienas. *Government department* už visą šį laikotarpį ieškovei sumokėjo visą jos darbo užmokestį.
- 44 2010 m. lapkričio mėn. Z. pateikė ieškinį *Equality Tribunal*, nukreiptą prieš *Government department*. Ji tvirtino, kad ji buvo diskriminuojama dėl lyties, šeiminių padėties ir neįgalumo, kad *Government department* nesudarė jai, kaip neįgaliam asmeniui, tinkamų darbo sąlygų ir kad jis atsisakė jai suteikti mokamas atostogas, lygiavertes motinystės ar įvaikinimo atostogoms, nors jai buvo taikomas apvaisinimas *in vitro*.
- 45 Šiomis aplinkybėmis *Equality Tribunal* nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1. Atsižvelgiant į tokias Europos Sąjungos pirminės teisės nuostatas:

- [ESS] 3 straipsnį,
- [SESV] 8 ir 157 straipsnius ir (arba)
- Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos [toliau – Chartija] 21, 23, 33 ir 34 straipsnius,

ar direktyvą [2006/54], visų pirma jos 4 ir 14 straipsnius, reikia aiškinti kaip reiškiančius, kad diskriminuojama dėl lyties, jeigu moteriai, kurios genetinis vaikas gimė pagal surogatinės motinystės sutartį ir kuri yra atsakinga už savo genetinio vaiko priežiūrą nuo pat jo gimimo, darbe atsisakoma suteikti mokamas atostogas, prilygstančias motinystės atostogoms ir (arba) įvaikinimo atostogoms?

2. Jeigu atsakymas į pirmą klausimą yra neigiamas, ar direktyva [2006/54] atitinka minėtas <...> Sąjungos pirminės teisės nuostatas?

3. Atsižvelgiant į tokias <...> Sąjungos pirminės teisės nuostatas:

— [SESV] 10 straipsnį ir (arba)

— [Chartijos] 21, 26 ir 34 straipsnius,

ar direktyvą [2000/78], visų pirma jos 3 straipsnio 1 dalį ir 5 straipsnį, reikia aiškinti kaip reiškiančius, kad yra diskriminuojama dėl negalios, jeigu moteriai, kuri turi negalią ir dėl jos negali gimdyti, kurios genetinis vaikas gimė pagal surogatinės motinystės sutartį ir kuri yra atsakinga už savo genetinio vaiko priežiūrą nuo pat jo gimimo, darbe atsisakoma suteikti mokamas atostogas, prilygstančias motinystės atostogoms ir (arba) įvaikinimo atostogoms?

4. Jeigu atsakymas į trečią klausimą yra neigiamas, ar Direktyva [2000/78] atitinka minėtas <...> Sąjungos pirminės teisės nuostatas?

5. Ar aiškinant direktyvą [2000/78] ir (arba) ginčijant jos galiojimą galima remtis [JT] konvencija?

6. Jeigu atsakymas į penktą klausimą yra teigiamas, ar Direktyva [2000/78], visų pirma jos 3 ir 5 straipsniai, atitinka [JT] konvencijos 5, 6 straipsnius, 27 straipsnio 1 dalies b punktą ir 28 straipsnio 2 dalies b punktą?“

Dėl prejudicinių klausimų

Dėl pirmojo ir antrojo klausimų

46 Pirmuoju ir antruoju klausimais, kuriuos reikia nagrinėti kartu, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia, ar Direktyva, būtent jos 4 ir 14 straipsniai, turi būti aiškinami taip, kad diskriminacija dėl lyties yra tuomet, kai atsisakoma suteikti mokamas atostogas, lygiavertes motinystės ar įvaikinimo atostogoms, darbuotojai, kuri yra numatytoji motina ir kuriai vaikas gimė sutarties su surogatine motina pagrindu, ir, jei ne, ar ši direktyva galioja remiantis ESS 3 straipsniu, SESV 8 ir 157 straipsniais ir Chartijos 21, 23, 33 ir 34 straipsniais.

47 Visų pirma reikia išnagrinėti klausimą, ar atsakymas suteikti numatytajai motinai, kaip antai Z., motinystės atostogas yra diskriminacija dėl lyties, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 2006/54.

48 Šios direktyvos 4 straipsnyje skelbiama, kad panaikinama bet kokia tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija dėl lyties visais aspektais ir sąlygomis atlyginant už tą patį darbą arba už vienodos vertės darbą.

49 Pagal minėtos direktyvos 14 straipsnį nei viešajame, nei privačiąjame sektoriuose, įskaitant viešąsias įstaigas, negali būti nei tiesioginės, nei netiesioginės diskriminacijos dėl lyties tiek, kiek tai, be kita ko, susiję su užimtumo ir darbo sąlygomis, įskaitant atleidimo iš darbo ir darbo užmokesčio sąlygas.

- 50 Šios bylos kontekste šie du Direktyvos 2006/54 straipsniai turi būti siejami su tos pačios direktyvos 2 straipsnio 1 dalies a ir b punktų ir 2 dalies c punkto nuostatomis.
- 51 Dėl Direktyvos 2006/54 2 straipsnio 1 dalies a ir b punktuose numatytos diskriminacijos, atsisakymas suteikti motinystės atostogas prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusių teismo nustatytais atvejais yra tiesioginė diskriminacija dėl lyties, kaip tai suprantama pagal šios nuostatos a punktą, jei pagrindinė šio atsisakymo priežastis taikoma tik vienos lyties darbuotojams (šiuo klausimu žr. 1990 m. lapkričio 8 d. Sprendimo *Dekker*, C-177/88, Rink. p. I-3941, 10 punktą; 1994 m. gegužės 5 d. Sprendimo *Habermann-Beltermann*, C-421/92, Rink. p. I-1657, 14 punktą ir 2008 m. vasario 26 d. Sprendimo *Mayr*, C-506/06, Rink. p. I-1017, 50 punktą).
- 52 Kaip nurodė generalinis advokatas savo išvados 63 punkte, pagal nacionalinės teisės aktus, taikytinus esant tokiai situacijai, kokia nagrinėjama pagrindinėje byloje, numatytasis tėvas, kuriam vaikas gimė sutarties su surogatine motina pagrindu, vertinamas taip pat, kaip ir numatytoji motina panašioje situacijoje, t. y. jis taip pat neturi teisės į mokamas atostogas, lygiavertes motinystės atostogoms. Iš to išplaukia, kad atsisakymas suteikti atostogas Z. nėra grindžiamas motyvu, kuris taikomas tik vienos lyties darbuotojams.
- 53 Be to, pagal nusistovėjusią Teisingumo Teismo praktiką netiesioginė diskriminacija dėl lyties atsiranda tuomet, kai nacionalinė priemonė, nors ir suformuluota neutraliai, iš tikrųjų daro nepalankų poveikį daugiau vienos lyties darbuotojams, nei kitos lyties darbuotojams (šiuo klausimu žr. 1997 m. spalio 2 d. Sprendimo *Gerster*, C-1/95, Rink. p. I-5253, 30 punktą; 2011 m. spalio 20 d. Sprendimo *Brachner*, C-123/10, Rink. p. I-10003, 56 punktą ir 2013 m. birželio 20 d. Sprendimo *Riežniece*, C-7/12, 39 punktą).
- 54 Dėl Direktyvos 2006/54 2 straipsnio 1 dalies b punkte numatytos netiesioginės diskriminacijos reikia konstatuoti, kad jokia bylos medžiagos aplinkybė neleidžia nustatyti, kad dėl atsisakymo suteikti nagrinėjamas atostogas labiausiai nukenčia darbuotojos moterys, palyginus su darbuotojais vyrais.
- 55 Todėl atsisakymas suteikti motinystės atostogas numatytajai motinai, kaip antai Z., nėra tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija dėl lyties, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2006/54 2 straipsnio 1 dalies a ir b punktus. Dėl to, kad numatytoji motina rūpinasi vaiku nuo jo gimimo, kaip tai nurodyta pirmajame klausime, negalima suabejoti šia išvada.
- 56 Be to, šios direktyvos 2 straipsnio 2 dalies c punkte nustatyta, kad mažiau palankios sąlygos moteriai dėl nėštumo ar motinystės atostogų, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 92/85, yra diskriminacija, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 2006/54.
- 57 Viena vertus, numatytoji motina, kuriai vaikas gimė sutarties su surogatine motina pagrindu, pagal apibrėžtį negali būti vertinama mažiau palankiai dėl nėštumo, nes ji nesilaukė šio vaiko.
- 58 Kita vertus, 2014 m. kovo 18 d. Sprendime *D.* (C-167/12) Teisingumo Teismas nusprendė, kad Direktyva 92/85 turi būti aiškinama taip, kad nereikalaujama iš valstybių narių numatyti motinystės atostogas pagal šios direktyvos 8 straipsnį numatytajai motinai darbuotojai, kuriai vaikas gimė sutarties su surogatine motina pagrindu, įskaitant ir tuomet, kai ji gali maitinti šį vaiką krūtimi po jo gimimo ar jį faktiškai maitina.
- 59 Todėl tokia numatytoji motina nėra vertinama mažiau palankiai dėl teisės į motinystės atostogas, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 92/85, ir todėl neturėtų būti laikoma, kad yra diskriminacija dėl lyties, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2006/54 2 straipsnio 2 dalies c punktą.

- 60 Atsižvelgiant į visa tai, kas išdėstyta, reikia konstatuoti, kad atsisakymas suteikti mokamas atostogas, lygiavertes motinystės atostogoms, moteriai, kurios vaikas gimė sutarties su surogatine motina pagrindu, nėra diskriminacija, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 2006/54, ypač jos 4 ir 14 straipsnius.
- 61 Be to, reikia patikrinti, ar atsisakymas suteikti mokamas atostogas, lygiavertes įvaikinimo atostogoms, numatytajai motinai, kaip antai Z., yra diskriminacija dėl lyties, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 2006/54.
- 62 Pagal Direktyvos 2006/54 16 straipsnį ši direktyva nepažeidžia valstybių narių teisės pripažinti aiškių teisių gauti tėvystės ir (arba) įvaikinimo atostogas. Šiame straipsnyje tik numatyta, kad tos valstybės narės, kurios pripažįsta tokias teises, imasi priemonių, būtinų dirbančioms moterims ir vyrams apsaugoti nuo atleidimo iš darbo dėl to, kad naudojasi tomis teisėmis, ir užtikrina, kad, pasibaigus tokioms atostogoms, jie turėtų teisę grįžti į savo darbą arba lygiavertes pareigas tokiomis sąlygomis, kurios būtų ne mažiau palankios jiems, ir pasinaudoti visomis geresnėmis darbo sąlygomis, į kurias jie būtų turėję teisę, kol nedirbo.
- 63 Iš šio straipsnio, skaitomo kartu su Direktyvos 2006/54 27 konstatuojamąja dalimi, aiškiai matyti, kad šia direktyva valstybėms narėms suteikiama teisė nuspręsti, ar suteikti įvaikinimo atostogas, taip pat nustatyti visas sąlygas, išskyrus atleidimą iš darbo ir grįžimą į darbą, asmenims, kuriems ši direktyva netaikoma.
- 64 Galiausiai, dėl Direktyvos 2006/54 galiojimo, atsižvelgiant į ESS 3 straipsnį, SESV 8 ir 157 straipsnius ir Chartijos 21, 23, 33 ir 34 straipsnius, reikia priminti, kad pagal nusistovėjusią Teisingumo Teismo praktiką jis gali nuspręsti neatsakyti į prejudicinį klausimą, jei nuostata, kurios galiojimas yra prašymo priimti prejudicinį sprendimą dalykas, akivaizdžiai neturi reikšmės sprendimui pagrindinėje byloje priimti (žr. 2006 m. sausio 10 d. Sprendimo *Cassa di Risparmio di Firenze ir kt.*, C-222/04, Rink. p. I-289, 75 punktą).
- 65 Taigi, kaip matyti iš viso to, kas išdėstyta, numatytosios motinos situacija dėl motinystės ar įvaikinimo atostogų suteikimo nepriskirtina prie Direktyvos 2006/54 taikymo srities.
- 66 Todėl nereikia nagrinėti šios direktyvos galiojimo atsižvelgiant į ESS 3 straipsnį, SESV 8 ir 157 straipsnius ir Chartijos 21, 23, 33 ir 34 straipsnius.
- 67 Atsižvelgiant į išdėstytus argumentus, į pirmąjį ir antrąjį klausimus reikia atsakyti taip, kad:
- Direktyva 2006/54, būtent jos 4 ir 14 straipsniai, turi būti aiškinami taip, kad diskriminacijos dėl lyties nėra tuomet, kai atsisakoma suteikti mokamas atostogas, lygiavertes motinystės ar įvaikinimo atostogoms, darbuotojai, kuri yra numatytoji motina, kuriai vaikas gimė sutarties su surogatine motina pagrindu,
 - tokios numatytosios motinos situacija dėl įvaikinimo atostogų suteikimo nepriskirtina prie šios direktyvos taikymo srities.

Dėl trečiojo–šeštojo klausimų

- 68 Trečiuoju–šeštuoju klausimais, kuriuos reikia nagrinėti kartu, prašymą priimti prejudicinį sprendimą patekęs teismas iš esmės klausia, ar Direktyva 2000/78, prireikus aiškinama atsižvelgiant į JT konvenciją, turi būti aiškinama taip, kad yra diskriminacija dėl negalios tuomet, kai atsisakoma suteikti mokamas atostogas, lygiavertes motinystės ar įvaikinimo atostogoms, darbuotojai, kuri negali išnešioti vaiko ir kuri sudarė sutartį su surogatine motina, ir, jei į tai būtų atsakyta neigiamai, ar ši direktyva galioja atsižvelgiant į SESV 10 straipsnį, Chartijos 21, 26 ir 34 straipsnius ir JT konvenciją.

- 69 Visų pirma primintina, kad iš Direktyvos 2000/78 1 straipsnio matyti, jog šios direktyvos tikslas yra nustatyti kovos su diskriminacija dėl vieno iš šiame straipsnyje nurodytų pagrindų, tarp kurių yra neįgalumas, bendrus pagrindus, kiek tai susiję su užimtumu ir profesine sritimi (žr. 2006 m. liepos 11 d. Sprendimo *Chacón Navas*, C-13/05, Rink. p. I-6467, 41 punktą). Pagal šios direktyvos 3 straipsnio 1 dalies c punktą neviršijant Sąjungai suteiktų įgaliojimų ši direktyva taikoma visiems asmenims tiek, kiek, be kita ko, tai susiję su įdarbinimu ir darbo sąlygomis, įskaitant atleidimą iš darbo ir atlyginimą.
- 70 Pačioje Direktyvoje 2000/78 „negalios“ sąvoka neapibrėžta.
- 71 Primintina, kad pagal SESV 216 straipsnio 2 dalį, jeigu Sąjunga sudaro tarptautinius susitarimus, tokie susitarimai privalomi Sąjungos institucijoms ir dėl to turi viršenybę prieš Sąjungos aktus (2011 m. gruodžio 21 d. Sprendimo *Air Transport Association of America ir kt.*, C-366/10, Rink. p. I-13755, 50 punktas ir 2013 m. balandžio 11 d. Sprendimo *HK Danmark*, C-335/11 ir C-337/11, 28 punktas).
- 72 Sąjungos sudarytų tarptautinių susitarimų viršenybė prieš antrinės teisės aktus reiškia, jog pastarieji turi būti aiškinami kiek įmanoma derinant su šiais susitarimais (2012 m. lapkričio 22 d. Sprendimo *Digitalnet ir kt.*, C-320/11, C-330/11, C-382/11 ir C-383/11, 39 punktas ir minėto Sprendimo *HK Danmark* 29 punktas).
- 73 Iš Sprendimo 2010/48 matyti, kad Sąjunga patvirtino JT konvenciją. Todėl, įsigaliojus šiai konvencijai, jos nuostatos yra Sąjungos teisės sistemos dalis (žr. 1974 m. balandžio 30 d. Sprendimo *Haegeman*, 181/73, Rink. p. 449, 5 punktą ir minėto Sprendimo *HK Danmark* 30 punktą).
- 74 Be to, iš minėto sprendimo II priedo priedėlio matyti, kad savarankiško gyvenimo ir socialinės aprėpties, darbo ir užimtumo srityse Direktyva 2000/78 yra vienas iš Sąjungos teisės aktų, susijusių su JT konvencijoje reglamentuojamais klausimais.
- 75 Iš to matyti, kad šiuo atveju JT konvencija galima remtis aiškinant Direktyvą 2000/78, o tai reikia daryti kiek įmanoma pagal minėtą konvenciją (žr. minėto Sprendimo *HK Danmark* 32 punktą).
- 76 Būtent todėl po to, kai Sąjunga ratifikavo JT konvenciją, Teisingumo Teismas nusprendė, kad sąvoka „neįgalumas“ turi būti suprantama kaip apimanti apribojimą, visų pirma lemiamą fizinių, protinių arba psichinių sutrikimų, kurie kartu su įvairiomis kliūtimis gali trukdyti šiems asmenims visapusiškai ir veiksmingai dalyvauti profesiniame gyvenime tokiomis pat kaip ir kitų darbuotojų sąlygomis (žr. minėto Sprendimo *HK Danmark* 37–39 punktus).
- 77 Reikia pridurti, kad sąvoka „neįgalumas“ turi būti suprantama ne tik kaip negalėjimas vykdyti profesinės veiklos, bet ir kaip kliūtis vykdyti tokią veiklą. Kitoks aiškinimas būtų nesuderinamas su šios direktyvos tikslu, be kita ko, suteikti neįgaliam asmeniui galimybę įsidarbinti ir dirbti (šiuo klausimu žr. minėto Sprendimo *HK Danmark* 44 punktą).
- 78 Šiuo atveju Z. negali pagimdyti vaiko dėl to, kad ji serga reta liga, – ji neturi gimdos.
- 79 Atsižvelgiant į sąvoką „neįgalumas“, kaip priminta šio sprendimo 76 punkte, reikia konstatuoti, kad ši liga lemia apribojimą, visų pirma lemiamą fizinių, protinių arba psichinių sutrikimų, ir kad ji yra ilgalaikė. Šiuo aspektu konkrečiai neginčijama, kad tai, jog moteris negali išnešioti vaiko, sukelia jai daug kančių.
- 80 Vis dėlto sąvoka „neįgalumas“, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 2000/78, suponuoja, kad sutrikimai, dėl kurių kenčia asmuo, kartu su įvairiomis kliūtimis gali trukdyti visapusiškai ir veiksmingai dalyvauti profesiniame gyvenime tokiomis pat kaip ir kitų darbuotojų sąlygomis.

- 81 Kaip nurodė generalinis advokatas savo išvados 95–97 punktuose, negalėjimas susilaukti vaikų įprastiniais būdais savaime iš principo nėra kliūtis numatytajai motinai įsidarbinti, dirbti ir tobulėti. Šiuo atveju iš sprendimo pateikti prašymą priimti prejudicinį sprendimą nematyti, kad liga, kuria serga Z., savaime lėmė tai, kad suinteresuotasis asmuo negali dirbti savo darbo ar yra kliūtis profesinei veiklai.
- 82 Esant šioms sąlygoms reikia konstatuoti, kad liga, kuria serga Z., nėra „neįgalumas“, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 2000/78, ir kad todėl ši direktyva, būtent jos 5 straipsnis, netaikytina tokiai situacijai, kokia nagrinėjama pagrindinėje byloje. Dėl to, kad numatytoji motina rūpinasi vaiku nuo gimimo, kaip nurodyta trečiame klausime, negalima suabejoti šiuo teiginiu.
- 83 Todėl, kaip matyti iš šio sprendimo 64 punkto, nereikia nagrinėti Direktyvos 2000/78 galiojimo atsižvelgiant į SESV 10 straipsnį ir Chartijos 21, 26 ir 34 straipsnius.
- 84 Dėl šios direktyvos galiojimo atsižvelgiant į JT konvenciją nagrinėjimo iš šio sprendimo 71 punkte nurodytos teismo praktikos išplaukia, kad Sąjungos akto galiojimas gali būti paveiktas jo nesuderinamumu su tokiais tarptautinės teisės normomis. Kai šiuo negaliojimu remiamasi nacionaliniame teisme, Teisingumo Teismas patikrina, ar šio teismo nagrinėjamoje byloje įvykdomos tam tikros sąlygos, siekiant nustatyti, ar remiantis SESV 267 straipsniu atitinkamo Sąjungos teisės akto galiojimas gali būti vertinamas atsižvelgiant į nurodytas tarptautinės teisės normas (žr. 2008 m. birželio 3 d. Sprendimo *Intertanko ir kt.*, C-308/06, Rink. p. I-4057, 43 punktą ir minėto Sprendimo *Air Transport Association of America ir kt.* 51 punktą).
- 85 Dėl šio sprendimo ankstesniame punkte nurodytų sąlygų reikia priminti, kad jeigu tarptautinės sutarties pobūdis ir struktūra leidžia vertinti Sąjungos teisės akto galiojimą pagal šios sutarties nuostatas, dar būtina, kad Sąjungos teisės akto galiojimui nagrinėti nurodytos sutarties nuostatos būtų besąlygiškos ir pakankamai tikslios pagal savo turinį (žr. minėtų sprendimų *Intertanko ir kt.* 45 punktą ir *Air Transport Association of America ir kt.* 54 punktą).
- 86 Ši sąlyga įvykdoma, jeigu nurodytoje nuostatoje yra įtvirtintas aiškus ir tikslus įpareigojimas, kurio vykdymas arba veikimas nepriklauso nuo vėlesnio akto priėmimo (žr. 1987 m. rugsėjo 30 d. Sprendimo *Demirel*, 12/86, Rink. p. 3719, 14 punktą; 2004 m. liepos 15 d. Sprendimo *Pêcheurs de l'étang de Berre*, C-213/03, Rink. p. I-7357, 39 punktą ir minėto Sprendimo *Air Transport Association of America ir kt.* 55 punktą).
- 87 Šiuo atveju iš JT konvencijos 4 straipsnio 1 dalies matyti, kad valstybės narės, be kita ko, įsipareigoja imtis visų įstatymų leidybos, administracinių ir kitokių priemonių, kad būtų įgyvendintos šioje konvencijoje pripažintos teisės. Be to, pagal jos 4 straipsnio 3 dalį, rengdamos ir įgyvendindamos teisės aktus ir politikos strategijas, skirtas šiai Konvencijai įgyvendinti, ir priimdamos kitokius sprendimus neįgaliųjų klausimais, valstybės, šios konvencijos šalys, įsipareigoja glaudžiai bendradarbiauti su neįgaliaisiais, įskaitant neįgalius vaikus, ir aktyviai juos įtraukti per jiems atstovaujančias organizacijas.
- 88 Taigi, kaip nurodė generalinis advokatas savo išvados 114 punkte, kadangi šia konvencija nustatytos pareigos skirtos susitariančioms šalims, ši tarptautinė sutartis yra programinio pobūdžio.
- 89 Todėl, kaip bus vykdomos JT konvencijos nuostatos ir kaip ji veiks, priklauso nuo vėlesnio susitariančiųjų šalių aktų priėmimo. Atsižvelgiant į tai, Sprendimo 2010/48 II priede yra deklaracija dėl Sąjungos kompetencijos JT konvencijos ir Sąjungos aktų, kuriais sprendžiami šia konvencija reglamentuojami klausimai, reglamentuojamais klausimais.

- 90 Esant šioms sąlygoms ir nesant būtinybės nagrinėti JT konvencijos pobūdį ir struktūrą reikia konstatuoti, kad šios konvencijos nuostatos, atsižvelgiant į jų turinį, nėra besąlyginės ir pakankamai tikslios nuostatos, kaip tai suprantama pagal šio sprendimo 85 ir 86 punktuose minėtą teismo praktiką, ir kad todėl jos neturi tiesioginio poveikio Sąjungos teisėje. Iš to išplaukia, kad Direktyvos 2000/78 galiojimas negali būti vertinamas atsižvelgiant į JT konvenciją.
- 91 Atsižvelgiant į pirmiau išdėstytus argumentus, į trečiąjį–šeštąjį klausimus reikia atsakyti taip:
- Direktyva 2000/78 turi būti aiškinama taip, kad nėra diskriminacijos dėl negalios tuomet, kai atsisakoma suteikti mokamas atostogas, lygiavertes motinystės ar įvaikinimo atostogoms, darbuotojai, kuri negali išnešioti vaiko ir kuri sudarė sutartį su surogatine motina,
 - šios direktyvos galiojimas negali būti vertinamas atsižvelgiant į JT konvenciją, tačiau minėta direktyva turi būti aiškinama kiek įmanoma pagal minėtą konvenciją.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

- 92 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusių teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (didžioji kolegija) nusprendžia:

1. **2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo, būtent jos 4 ir 14 straipsniai, turi būti aiškinami taip, kad diskriminacijos dėl lyties nėra tuomet, kai atsisakoma suteikti mokamas atostogas, lygiavertes motinystės ar įvaikinimo atostogoms, darbuotojai, kuri yra numatytoji motina, kuriai vaikas gimė sutarties su surogatine motina pagrindu.**

Tokios numatytosios motinos situacija dėl įvaikinimo atostogų suteikimo nepriskirtina prie šios direktyvos taikymo srities.

2. **2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, turi būti aiškinama taip, kad nėra diskriminacijos dėl neįgalumo tuomet, kai atsisakoma suteikti mokamas atostogas, lygiavertes motinystės ar įvaikinimo atostogoms, darbuotojai, kuri negali išnešioti vaiko ir kuri sudarė sutartį su surogatine motina.**

Šios direktyvos galiojimas negali būti vertinamas atsižvelgiant į Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvenciją, tačiau minėta direktyva turi būti aiškinama kiek įmanoma pagal minėtą konvenciją.

Parašai.