



Judikatūras krājums

ĢENERĀLADVOKĀTA NILSA VĀLA [*NILS WAHL*]
SECINĀJUMI,
sniegti 2013. gada 26. septembrī¹

Lieta C-363/12

Z.

pret

A Government department, The Board of management of a community school

(Equality Tribunal (Īrija) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Sociālā politika — Surogātgrūtniecība — Tiesības uz atvaļinājumu, kas pielīdzināms grūtniecības un dzemdību atvaļinājumam vai atvaļinājumam adopcijas gadījumā — Direktīva 2006/54/EK — Vienlīdzīga attieksme pret vīriešiem un sievietēm — Piemērojamība — Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām — Direktīva 2000/78/EK — Vienlīdzīga attieksme nodarbinātības un profesijas jomā — Piemērojamība — Invaliditātes jēdziens — Piedalīšanās profesionālajā dzīvē — 5. pants — Saprātīgu pielāgojumu pienākums

1. Surogātgrūtniecība kā aizvien pieaugošs vispārpieņemts apaugļošanas ar medicīnas līdzekļu palīdzību veids ir jutīgs politisks un sociāls jautājums vairākās dalībvalstīs. Šis lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu, kuru ir iesniegusi *Equality Tribunal* [Vienlīdzīgu tiesību nodrošināšanas tiesa] (Īrija), līdz ar lietu *CD*² apliecina surogātgrūtniecības aktualitāti, lai gan tai joprojām ir relatīvi nenozīmīga loma, kā arī ar tās regulēšanu saistīto juridisko (un ētisko) jautājumu sarežģītību. Aina likumdošanas jomā dalībvalstīs atšķiras: surogātgrūtniecības statuss mainās no likumīgas un īpaši regulētas līdz prettiesiskai vai, kā tas ir Īrijas gadījumā, neregulētai jomai, un dalībvalstu vidū pastāv ievērojamas domstarpības par to, kā būtu jāregulē surogātgrūtniecības līgumi un īpaši ar to saistītie procesi.

2. Lietā, kuru izskata iesniedzējtiesa, sieviete, kurai nevar iestāties grūtniecība, savu ģenētisko bērnu ieguva, izmantojot surogātgrūtniecības līgumu. Vai saskaņā ar ES tiesībām viņai ir tiesības uz apmaksātu atvaļinājumu, kas ir pielīdzināms grūtniecības un dzemdību atvaļinājumam vai atvaļinājumam adopcijas gadījumā? Tāda ir jautājumu, kas Tiesai uzdoti šajā lietā, būtība.

1 — Oriģinālvaloda – angļu.

2 — Lieta C-167/12 *CD*, pašlaik tiek izskatīta Tiesā.

I – Atbilstošās tiesību normas

A – Starptautiskās tiesības

3. Apvienoto Nāciju Organizācijas 2006. gada 13. decembra Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām³ (turpmāk tekstā – “ANO konvencija”) preambulas e) apakšpunkts ir atzīts, ka “invaliditātes jēdziens pastāvīgi attīstās un ka invaliditāte rodas, cilvēkiem ar nespēju saskaroties ar attieksmes un apkārtējās vides šķēršļiem, kas ierobežo vienlīdzīgas iespējas pilnvērtīgi un efektīvi līdzdarboties sabiedrības dzīvē”.

4. ANO konvencijas 1. pantā ir noteikts, ka personas ar “invaliditāti ir personas, kurām ir ilgstoši fiziski, garīgi, intelektuāli vai maņu orgānu traucējumi, kas mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var apgrūtināt minēto personu pilnvērtīgu un efektīvu līdzdalību sabiedrības dzīvē vienlīdzīgi ar pārējiem”.

B – ES tiesības

1) Direktīva 92/85/EEK

5. Direktīvas 92/85⁴ preambulas astotajā apsvērumā ir uzsvērts, ka strādājošas grūtnieces, sievietes, kas strādā pēcdzemdību periodā vai strādājošas sievietes, kas baro bērnu ar krūti, daudzējādā ziņā uzskata par īpašu riska grupu un ir jāveic pasākumi attiecībā uz viņu drošību un veselības aizsardzību.

6. Saskaņā ar preambulas četrpadsmito apsvērumu strādājošas grūtnieces un sievietes, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošas sievietes, kas baro bērnu ar krūti, ir mazāk aizsargātas, tādēļ viņām ir jāpiešķir tiesības uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu.

7. Saskaņā ar Direktīvas 92/85 1. pantu šīs direktīvas mērķis ir “pasākumu ieviešana, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti”.

8. Saskaņā ar 8. pantu dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka 2. pantā⁵ definētajām darbiniecēm saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi pirms un/vai pēc dzemdībām ir tiesības saņemt grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kas ilgst vismaz 14 nedēļas pēc kārtas.

9. 11. panta 2. punktā attiecībā uz 8. pantā paredzēto grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikposmu ir noteikts, ka tiesības uz 2. pantā definēto darbinieču darba samaksu un/vai tiesībām uz atbilstīgu pabalstu jānodrošina saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai valsts praksi.

3 — Eiropas Savienība ratificējusi 2010. gada 23. decembrī. Skat. Padomes 2009. gada 26. novembra Lēmumu 2010/48/EK par to, lai Eiropas Kopiena noslēgtu Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvenciju par personu ar invaliditāti tiesībām (OV L 23, 35. lpp.) (turpmāk tekstā – “Padomes Lēmums 2010/48”).

4 — Padomes 1992. gada 19. oktobra Direktīva par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (desmitā atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē) (OV L 348, 1. lpp.).

5 — 2. pantā ir definēti: a) “strādājoša grūtniece” kā “strādājoša grūtniece, kas informē darba devēju par savu stāvokli saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai valsts praksi un” b) “sieviete, kas strādā pēcdzemdību periodā”, kā “sieviete, kas strādā pēcdzemdību periodā, kā noteikts valsts tiesību aktos un/vai saskaņā ar valsts praksi, un kura informē darba devēju par savu stāvokli saskaņā ar minētajiem tiesību aktiem un/vai praksi”.

2) Direktīva 2006/54/EK

10. Direktīvas 2006/54⁶ preambulas 23. apsvērumā ir atsauce uz Tiesas judikatūru, ar kuru tiek apstiprināts, ka nelabvēlīga attieksme pret sievieti saistībā ar grūtniecību vai maternitāti ir tieša diskriminācija dzimuma dēļ, un noteikts, ka attiecīgi direktīva attiecas uz šāda veida attieksmi. Preambulas 24. apsvērumā, arī atsaucoties uz Tiesas judikatūru, tiek piebilsts, ka ir likumīgi aizsargāt sievietes bioloģisko stāvokli grūtniecības un maternitātes laikā un ieviest maternitātes aizsardzības pasākumus kā līdzekli, lai sasniegtu patstāvīgu līdztiesību.

11. Saskaņā ar preambulas 27. apsvērumu dalībvalstu kompetencē “ir noteikt to, vai piešķirt [tiesības] saistībā ar bērna dzimšanu un/vai adopcijas atvaļinājumu”. Turklāt dalībvalstīm ir jānosaka “visi nosacījumi, izņemot atlaišanu no darba un atgriešanos darbā, kuri ir ārpus šīs direktīvas darbības jomas”.

12. Direktīvas 2006/54 2. pantā ir noteiktas definīcijas, kas ir jāpiemēro šīs direktīvas mērķiem.

13. Saskaņā ar Direktīvas 2006/54 2. panta 1. punkta a) apakšpunktu “tieša diskriminācija” ir tad, ja “attieksme pret vienu personu ir mazāk labvēlīga dzimuma dēļ, nekā attieksme pret kādu citu ir, ir bijusi vai būtu bijusi līdzīgā situācijā”. Saskaņā ar 2. panta 1. punkta b) apakšpunktu “netieša diskriminācija” ir tad, ja “šķietami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse nostāda viena dzimuma personas īpaši nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar otra dzimuma personām, ja vien minētais noteikums, kritērijs vai prakse nav objektīvi attaisnojams ar tiesisku mērķi un ja vien tas nav atbilstīgs un vajadzīgs līdzeklis šāda mērķa sasniegšanai”. Turklāt 2. panta 2. punkta c) apakšpunktā ir noteikts, ka diskriminācijai saskaņā ar šo direktīvu ir jāietver “jebkur[a] mazāk labvēlīg[a] attieksm[e] pret sievietēm, kas saistīta ar grūtniecības vai dzemdību atvaļinājumu Direktīvas 92/85[..] nozīmē”.

14. 4. pantā ir aizliegta jebkāda veida diskriminācija dzimuma dēļ “attiecībā uz visiem atlīdzības aspektiem un nosacījumiem”.

15. 14. pantā ir aizliegta visa veida diskriminācija dzimuma dēļ attiecībā uz darba iegūšanas iespējām, profesionālās sagatavošanas pieejamību, nodarbinātības un darba nosacījumiem, kā arī dalību un iesaistīšanos kādā darba ņēmēju organizācijā.

16. Direktīvas 2006/54 16. pants attiecas uz atvaļinājumu bērna tēvam un adopcijas atvaļinājumu. Tajā ir paredzēts:

“Šī direktīva neierobežo dalībvalstu tiesības atzīt noteiktas tiesības uz atvaļinājumu bērna tēvam un/vai adopcijas atvaļinājumu. Tās dalībvalstis, kas atzīst šādas tiesības, veic vajadzīgos pasākumus, lai aizsargātu strādājošos vīriešus un sievietes no atlaišanas no darba minēto tiesību izmantošanas dēļ, un nodrošina, lai pēc šāda atvaļinājuma beigām viņiem ir tiesības atgriezties savā darbā vai līdzvērtīgos amatos ar noteikumiem un nosacījumiem, kuri nav viņiem mazāk labvēlīgi, un gūt labumu no visiem darba apstākļu uzlabojumiem, uz ko viņiem būtu bijušas tiesības prombūtnes laikā.”

6 — Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlija Direktīva 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija) (OV L 204, 23. lpp.).

3) Direktīva 2000/78/EK

17. Saskaņā ar Direktīvas 2000/78⁷ preambulas 20. apsvērumu būtu jāparedz pienācīgi pasākumi, lai darba vietu pielāgotu invalīdiem. Ar efektīviem un praktiskiem pasākumiem jāsaprot, piemēram, “pielāgotas telpas un iekārtas, darba laiku, uzdevumu sadali vai izglītības un integrācijas resursu nodrošināšanu”.

18. Preambulas 21. apsvērumā ir precizēts, ka, “lai noteiktu, vai attiecīgie pasākumi veicina neproporcionāla sloga rašanos, jo īpaši būtu jāņem vērā attiecīgās finansiālās un citas izmaksas, organizācijas vai uzņēmuma lielums un finansiālie resursi un iespēja iegūt valsts finansējumu vai kādu citu palīdzību”.

19. Direktīvas 3. pants definē Direktīvas 2000/78 piemērošanas jomu. Tajā ir noteikts:

“1. Nepārsniedzot Kopienas kompetenci, šo direktīvu piemēro visām personām gan valsts, gan privātajā sektorā, tostarp valsts iestādēs, attiecībā uz:

a) nosacījumiem darba, pašnodarbinātības un profesijas iegūšanai [..];

[..]

c) nodarbinātību un darba nosacījumiem, to skaitā atlaišanu un atalgojumu.”

20. “Saprātīgas darba vietas” invalīdiem jēdziens ir definēts direktīvas 5. pantā. Šajā tiesību normā ir noteikts, ka “darba devēji, ja tas vajadzīgs konkrētā gadījumā, veic atbilstīgus pasākumus, lai invalīds varētu dabūt darbu, strādāt vai tikt paaugstināts amatā, [..], ja vien šādi pasākumi neuzliek neproporcionālu slogu darba devējam”.

C – Īrijas tiesības

21. Īrijas tiesībās surogātgrūtniecība nav regulēta. Tādējādi nav arī tiesību normu attiecībā uz atvaļinājumu, kas pielīdzināms grūtniecības un dzemdību atvaļinājumam vai atvaļinājumam adopcijas gadījumā, vecākiem, kuru bērni ir dzimuši saskaņā ar surogātgrūtniecības līgumu.

22. Attiecībā uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu *Maternity Protection Act 1994*⁸ [Grūtniecības un dzemdību aizsardzības akta] 8. nodaļā (ar grozījumiem) ir paredzēts, ka “strādājošām grūtniecēm” (mans uzsvars) ir tiesības uz atvaļinājumu, ko sauc par “grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu”. Likumā noteiktais minimālais grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikposms ir 26 nedēļas. Grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma piešķiršanai ir nepieciešams, lai darba devējs tiktu informēts par darba ņēmējas vēlmi izmantot grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kā arī darba devējam jāiesniedz ārsta izziņa vai tai pielīdzināms dokuments, kas apstiprina grūtniecību un plānoto dzemdību nedēļu.

7 — Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīva, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (OV L 303, 16. lpp.).

8 — *Irish Statute Book*, Nr. 34, 1994. gads.

23. Adopcijas atvaļinājumu regulē *Adoptive Leave Act 1995*⁹ [Adopcijas atvaļinājuma akts] (ar grozījumiem). Saskaņā ar tā 6. nodaļu nodarbinātai adoptējošajai mātei vai vienpersoniski adoptējošam vīrietim ir tiesības uz adopcijas atvaļinājumu, skaitot no dienas, kad adoptējamais bērns tiek ņemts aprūpē. Minimālais likumā noteiktais adopcijas atvaļinājuma laiks ir 24 nedēļas, skaitot no dienas, kad adoptējamais bērns tiek ņemts aprūpē. Adopcijas atvaļinājuma piešķiršanai ir nepieciešams, lai darba devējs iepriekš tiktu informēts par plānoto adopciju un lai darba devējam tiktu iesniegti attiecīgie adopciju apliecinājošie dokumenti¹⁰.

II – Fakti, tiesvedība un uzdotie jautājumi

24. Z. ir skolotāja skolā Īrijā, kuru pārrauga valsts iestāde. Viņai ir reti sastopama slimība, kuras dēļ, lai gan viņai ir veselas olnīcas un arī citādi viņa ir auglīga, viņai nav dzemdes un tādēļ viņai nevar iestāties grūtniecība.

25. Lai dzemdētu bērnu, Z. un viņas vīrs vienojās ar surogātmāti, kura dzemdētu bērnu Kalifornijā, Amerikas Savienotajās Valstīs. 2010. gada aprīlī, pamatojoties uz šo surogātgrūtniecības līgumu, piedzima bērns. Bērns ir pāra ģenētiskais bērns, un bērna dzimšanas apliecībā, kas izsniegta Amerikā, surogātmāte nav minēta.

26. Z. darba tiesisko attiecību noteikumos ir paredzētas tiesības uz apmaksātu adopcijas atvaļinājumu, kā arī grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu. Nedz Īrijas tiesību aktos, ne Z. darba līgumā nav iekļauts noteikums, kas tieši paredzētu atvaļinājumu, pamatojoties uz to, ka bērns ir piedzimis saskaņā ar surogātgrūtniecības līgumu.

27. Tomēr surogātgrūtniecības laikā Z. lūdza piešķirt adopcijas atvaļinājumu. Tad, kad viņai tika atteikts apmaksāts atvaļinājums un tika piedāvāts tikai bezalgas bērna kopšanas atvaļinājums¹¹, Z. iesniedza sūdzību *Equality Tribunal*. Viņa apgalvoja, ka viņa ir cietusi no diskriminācijas dzimuma, ģimenes statusa un invaliditātes dēļ.

28. Tā kā *Equality Tribunal* bija šaubas par attiecīgo ES tiesību normu piemērojamību un interpretāciju, tā nolēma apturēt tiesvedību lietā un uzdot Tiesai šādus jautājumus:

“1) Ņemot vērā šādas Eiropas Savienības primāro tiesību aktu normas:

- i) Līguma par Eiropas Savienību 3. pantu,
- ii) Līguma par Eiropas Savienības darbību 8. un 157. pantu un/vai
- iii) Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 21., 23., 33. un 34. pantu,

9 — *Irish Statute Book*, Nr. 2, 1995. gads.

10 — Saistībā ar šiem abiem atvaļinājumu veidiem tiesības uz samaksu ir atkarīgas no darba līguma nosacījumiem. Tomēr attiecīgajai personai var būt tiesības saņemt grūtniecības un dzemdību vai adopcijas pabalstu. *Social Welfare (Consolidation) Act 2005* [Konsolidētajā sociālā nodrošinājuma aktā] ir normas, kas paredz grūtniecības un dzemdību pabalsta izmaksu (9. nodaļa) un adopcijas pabalsta izmaksu (11. nodaļa), ja tiek izpildīti konkrēti nosacījumi.

11 — Par izglītību valstī atbildīgā valsts ministrija piekrita piešķirt Z. bezalgas atvaļinājumu uz laiku, kad viņa līdz bērna dzimšanai uzturējās Kalifornijā. Tiklīdz bērns bija piedzimis, arī Z. varēja izmantot likumā noteikto bērna kopšanas atvaļinājumu laika posmā kopš viņa bērna dzimšanas līdz 2010. mācību gada beigām un atkārtoti – sākot no nākamā mācību gada. Kopumā viņai bija tiesības izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu 14 nedēļu garumā. Z. bija tiesības arī saņemt parasto algu vasaras mēnešu laikā.

vai [Direktīva 2006/54], it īpaši tās 4. un 14. pants, ir interpretējama tādējādi, ka sieviete, kuras ģenētisku bērnu uz surogātgrūtniecības līguma pamata ir dzemdējusi surogātmāte un kura kopš sava ģenētiskā bērna dzimšanas ir atbildīga par viņa kopšanu, un kurai tiek atteikts apmaksāts atvaļinājums, kas būtu pielīdzināms grūtniecības un dzemdību atvaļinājumam un/vai adopcijas atvaļinājumam, tiek diskriminēta dzimuma dēļ?

- 2) Ja atbilde uz pirmo jautājumu ir noliedzoša, vai [Direktīva 2006/54] ir saderīga ar iepriekš minētajām Eiropas Savienības primāro tiesību aktu normām?
- 3) Ņemot vērā šādas Eiropas Savienības primāro tiesību aktu normas:
 - i) Līguma par Eiropas Savienības darbību 10. pantu un/vai
 - ii) Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 21., 26. un 34. pantu,

vai [Direktīva 2000/78], it īpaši tās 3. panta 1. punkts un 5. pants, ir interpretējama tādējādi, ka sieviete, kura cieš no invaliditātes, kas viņai liedz dzemdēt, un kuras ģenētisks bērns ir dzemdēts uz surogātgrūtniecības līguma pamata, un kura kopš sava ģenētiskā bērna dzimšanas ir atbildīga par viņa kopšanu, un kurai tiek atteikts apmaksāts atvaļinājums, kas būtu pielīdzināms grūtniecības un dzemdību atvaļinājumam un/vai adopcijas atvaļinājumam, tiek diskriminēta invaliditātes dēļ?

- 4) Ja atbilde uz trešo jautājumu ir noliedzoša, vai [Direktīva 2000/78] ir saderīga ar iepriekš minētajām Eiropas Savienības primāro tiesību aktu normām?
- 5) Vai var atsaukties uz [ANO konvenciju], lai interpretētu [Direktīvu 2000/78] un/vai apstrīdētu tās spēkā esamību?
- 6) Ja atbilde uz piekto jautājumu ir apstiprinoša, vai [Direktīva 2000/78], it īpaši tās 3. un 5. pants, ir saderīga ar [ANO konvencijas] 5. un 6. pantu, 27. panta 1. punkta b) apakšpunktu un 28. panta 2. punkta b) apakšpunktu?"

29. Rakstveida apsvērumus iesniedza Z. un *A Government Department and the Board of Management of a Community School in Ireland* [Kopienu skolu Īrijā valsts departaments un valde], kā arī Īrijas un Portugāles valdības, Padome un Komisija. 2013. gada 28. maija tiesas sēdē mutvārdu apsvērumus sniedza Z, Īrijas valdība, Parlaments, Padome un Komisija.

III – Analīze

A – Ievada apsvērumi

30. Lai labāk izprastu šīs lietas sociālo kontekstu, es uzskatu, ka ir nepieciešams īsumā izklāstīt surogātgrūtniecības galvenos (juridiskos un faktiskos) aspektus¹².

12 — Pārskatam par surogātgrūtniecības līgumiem un attiecīgajiem juridiskajiem jautājumiem skat., piemēram, Trimmings, K. un Beaumont, P., *General Report on Surrogacy*, no: Trimmings, K. un Beaumont, P. (izd.), *International Surrogacy Arrangements. Legal Regulation at the International Level*, Oksforda: Hart Publishing, 2013, 439.–549. lpp.

31. Surogātgrūtniecībai ir dažādas formas. “Tradicionālajā surogātgrūtniecībā” surogātmātēm (sievietes, kuras palīdz vecākiem pasūtītājiem¹³ kļūt par vecākiem, iznēsājot bērnu to vietā) iestājas grūtniecība, izmantojot tēva pasūtītāja spermā un viņas pašas olšūnas. Savukārt aizstājsurogācijā jeb gestācijas surogātgrūtniecībā tiek izmantota *in vitro* mākslīgās apaugļošanas procedūra (IVF), kuras laikā vai nu māte pasūtītāja, vai donors nodrošina olšūnas, kas tiek ievietotas apaugļošanas procesa laikā. Saskaņā ar gestācijas surogātgrūtniecības līgumiem surogātmāte nav ģenētiski saistīta ar bērnu, kuru tā iznēsā.

32. Iemesli surogātgrūtniecības izmantošanai var būtiski atšķirties. Spektra vienā galā ir personas, kuras izlemj izmantot surogātgrūtniecību personīgo apsvērumu dēļ. Spektra otrā galā ir pāri, kuri dažādu ar neauglību, slimību vai invaliditāti saistītu iemeslu dēļ nevar dzemdēt bērnu, izmantojot vispārpieņemtus līdzekļus. Surogātgrūtniecība arī ir veids, kā viendzimuma pāri var piepildīt savu vēlmi pēc bērna, kurš būtu ģenētiski saistīts ar kādu no vecākiem pasūtītājiem.

33. Surogātgrūtniecība ne tikai rada sarežģītus juridiskus jautājumus saistībā ar šādas vienošanās līgumiskajiem aspektiem (piemēram, vai šādu līgumu noslēgšana ir likumīga un turklāt cik lielā mērā surogātmātes var saņemt finansiālu kompensāciju par to sniegtajiem pakalpojumiem). Pārējie problēmjautājumi rodas pēc tam, kad bērns ir piedzimis.

34. Atkarībā no attiecīgās dalībvalsts bērna dzimšana, izmantojot surogātgrūtniecību, izraisa virkni sarežģītu juridisko jautājumu, tostarp – kas ir jāuzskata par bērna juridiskajiem vecākiem?¹⁴ Konkrētāk: kā tiek noteiktas vecāku pasūtītāju tiesības? Atsevišķs, tomēr cieši saistīts jautājums ir par to, cik lielā mērā vecākiem, kuri izmanto surogātgrūtniecību, būtu jāpiešķir tādas tiesības kā apmaksātu grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu vai adopcijas atvaļinājumu. Neņemot vērā dažus izņēmumus, šķiet, ka šie un daudzi citi ar šo īpašo apaugļošanas ar medicīnas līdzekļu palīdzību veidu saistītie jautājumi vēl ir atbilstoši jāregulē daudzās dalībvalstīs.

35. Pārrobežu surogātgrūtniecības gadījumos tiek pievienots papildu sarežģījumu slānis: pārrobežu apstākļi rada vairākus grūtus jautājumus, kas galvenokārt ir saistīti ar bērnu, kuri ir dzimuši, izmantojot šādas vienošanās, ģimenes un imigrācijas statusu. Acīmredzami šādu vienošanos komerciālais raksturs arī rada problēmas lielākajā daļā dalībvalstu¹⁵.

36. Jurisdikcijās, kur tiesību akti atļauj surogātgrūtniecību, piemēram, Ukrainā vai Amerikas Savienoto Valstu Kalifornijas štatā, vecāki pasūtītāji tiek uzskatīti par bērna juridiskajiem vecākiem. Savukārt parasti ES dalībvalstu tiesības primāri aizsargā sievieti, kura dzemdē (un viņas laulāto vai partneri). Skaidrs, ka šādos gadījumos stingra kolīziju normu un it īpaši apsvērumu saistībā ar sabiedrisko kārtību piemērošana, pieņemot lēmumus par vecāku pasūtītāju un bērnu, kas dzimuši, izmantojot surogātgrūtniecības līgumu, statusu, var radīt neapskaužamu “juridisku caurumu”, kur bērniem var tikt liegti vecāki un juridiskais statuss¹⁶.

13 — “Vecāki pasūtītāji” ir pāri, kuri izmanto surogātgrūtniecību, lai dzemdētu bērnu. Dažkārt tiek izmantots arī jēdziens “plānotie vecāki”.

14 — Šis ir īpaši problemātisks jautājums saistībā ar mātes pasūtītājas tiesībām, kā to pierāda nesena, *High Court in Ireland* izskatīta lieta. Skat. *M.R & Anor pret An tArd Chlaraitheoir & Ors* [2013] IEHC 91, kas apelācijas kārtībā tika celta *Supreme Court* [Augstākajā tiesā]. Faktiski šķiet, ka vairākās dalībvalstīs sievieti, kura dzemdē bērnu, saskaņā ar maksimu *mater semper certa est* juridiski tiek uzskatīta par māti, lai gan bērns ne vienmēr būs viņas ģenētiskais bērns. Savukārt ģenētiskā tēva statuss var būt ne tik sarežģīts, ciktāl lielākajā daļā jurisdikciju paternitātes prezumpcija ir apstrīdama. Attiecībā uz dažādās jurisdikcijās pieņemtajiem juridiskajiem risinājumiem skat. Monéger, F. (izd.), *Surrogate motherhood: XVIIIth Congress, Washington, D. C. 25–30 July 2010*, Parīze: Société de législation comparée, 2011.

15 — Par starptautisko komerciālo surogātgrūtniecību skat. Brugger, K., *International law in the gestational surrogacy debate*, no: *Fordham International Law Journal*, 3(35) 2012, 665.–697. lpp. Izmantojot spēcīgu izteiksmes līdzekli, viņa tostarp atsaucas uz šo fenomenu kā uz “starptautisko dzemdes tirdzniecību” un surogātgrūtniecības “industriju”.

16 — Piemēram, skat. Trimmings, K. un Beaumont, P., minēti iepriekš, 503.–528. lpp. Skat. arī Gamble, N., *International surrogacy law conference in Las Vegas 2011*, no: *Family Law*, 2012. gada februāris, 198.–201. lpp., īpaši attiecībā uz minētajiem piemēriem.

37. Nenoliedzami tādējādi šajā lietā, kā jebkurā citā ar surogātgrūtniecību saistītā lietā pašreizējā juridiskajā ainavā, ir pamatjautājumi saistībā ar sociāli un kulturāli pieņemtu apaugļošanas ar medicīnas līdzekļu palīdzību norobežošanu. Šādā ziņā var izrādīties sarežģīti nodalīt iepriekš norādītos juridiskos jautājumus no politiskajiem, ētikas un kultūras apsvērumiem, kas ir surogātgrūtniecības pamatā.

38. Turklāt es uzsvērtu, ka šajā lietā Tiesai ir tikai lūgts izlemēt, vai sievietes, kura ir dzemdējusi bērnu, izmantojot surogātgrūtniecību, tiesības uz apmaksātu atvaļinājumu, kas ir pielīdzināms grūtniecības un dzemdību atvaļinājumam vai adopcijas atvaļinājumam, ir aizsargātas kā *ES tiesību jautājums*. Lai gan iesniedzējtiesa šaubās par aplūkojamo atvasināto tiesību aktu spēkā esamību, es uzskatu, ka šis lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu, pirmkārt un galvenokārt, ir interpretācijas lūgums, kas attiecas uz attiecīgo ES atvasināto tiesību aktu pareizu konstrukciju.

39. Galvenokārt, iesniedzējtiesa lūdz palīdzību divos jautājumos. Pirmkārt, vai Direktīva 2006/54 neļauj atteikt piešķirt apmaksātu atvaļinājumu, kas pielīdzināms grūtniecības un dzemdību atvaļinājumam vai adopcijas atvaļinājumam, mātei, kura dzemdējusi bērnu, izmantojot surogātgrūtniecības līgumu, jo tā ir diskriminācija dzimuma dēļ? Otrkārt, vai šāds atteikums ir uzskatāms par diskrimināciju invaliditātes dēļ saskaņā ar Direktīvu 2000/78, ņemot vērā, ka mātei pasūtītājam ir slimība, kas neļauj dzemdēt?

40. Lai uz šiem jautājumiem varētu atbildēt apstiprinoši, ir nepieciešams, lai šīs direktīvas būtu piemērojamas tādos apstākļos, kādi ir lietā, kas tiek izskatīta iesniedzējtiesā. Ja tas tā ir, tad jautājuma būtība ir tajā, lai tiktu noteikta šo juridisko aktu piemērojamība.

41. Apstākļu dēļ, kurus es aprakstīšu vēlāk, es neuzskatu, ka no Direktīvas 2006/54 vai Direktīvas 2000/78 var secināt tiesības uz apmaksātu atvaļinājumu tādai sievietei, kāda ir Z. Vispirms es aplūkošu Direktīvu 2006/54 (un Direktīvu 92/85, kurā ir īpaši aplūkots grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma jautājums saskaņā ar ES tiesībām). Tad turpinājumā es aplūkošu Direktīvu 2000/78.

B – Diskriminācija dzimuma dēļ

1) Loģika, kas ir pamatā Direktīvai 92/85 attiecībā uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu

42. Uzdotot pirmo jautājumu, iesniedzējtiesa vēlas noteikt, vai atteikums piešķirt apmaksātu atvaļinājumu, kas ir pielīdzināms grūtniecības un dzemdību atvaļinājumam vai adopcijas atvaļinājumam, tādos apstākļos, kādi ir lietā, kas tajā tiek izskatīta, ir uzskatāms par diskrimināciju, kas ir aizliegta saskaņā ar Direktīvu 2006/54. Lai gan lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu nav tiešas norādes uz Direktīvu 92/85, es uzskatu, ka ir nepieciešams izskaidrot ES tiesību sniegtās aizsardzības grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma jomā piemērojamību. Tā tas ir tādēļ, ka šajā lietā ir radies jautājums, vai sievietei, kura ir radījusi savu ģenētisko bērnu, izmantojot surogātgrūtniecības līgumu, vajadzētu būt tiesībām izmantot aizsardzību, kas ir salīdzināma ar Direktīvā 92/85 sniegto aizsardzību, tāpat kā sievietei, kura dzemdē bērnu.

43. Direktīvā 92/85 ir regulētas tikai un vienīgi tiesības uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu saskaņā ar ES tiesībām.

44. Kā atzīst pati Z, viņa nav bijusi grūtniecības stāvoklī, kā arī viņa nav dzemdējusi Direktīvas 92/85 izpratnē. Attiecībā uz šīs direktīvas, kas tika pieņemta, pamatojoties uz EEK līguma 118.a pantu (šobrīd – LESD 153. pants), sniegto aizsardzību ir samērā skaidrs, ka tās sniegtās aizsardzības mērķis ir veicināt darba drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm¹⁷.

17 — It īpaši skat. 2008. gada 26. februāra spriedumu lietā C-506/06 *Mayr* (Krājums, I-1017. lpp., 31. punkts).

Vienkārši sakot, tās mērķis ir aizsargāt viņu fizisko un garīgo stāvokli. Ilustrējot šo domu, direktīvas preambulas astotajā apsvērumā strādājošas grūtnieces, kā arī sievietes, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošas sievietes, kas baro bērnu ar krūti, ir identificētas kā īpaša riska grupa un noteikts, ka ir jāveic ar viņu drošību un veselību saistīti pasākumi¹⁸.

45. Turklāt, kā tas skaidri izriet no Direktīvas 92/85 preambulas četrpadsmitā apsvēruma, kurā ir uzsvērtā strādājošo sieviešu, kuras ir pēcdzemdību periodā, neaizsargātība, lasot to kopā ar šīs direktīvas 8. pantu, kas attiecas uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, direktīvā paredzētā veselības un drošības aizsardzība ir paredzēta sievietēm, kuras ir dzemdējušas. Tiesības uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu ir definētas kā laikposms “pirms un/vai pēc *dzemdībām* [..], kas ilgst vismaz 14 nedēļas pēc kārtas” (mans slīpinājums). Tādējādi 8. panta mērķis ir aizsargāt sievieti laikā, kad viņa pirms un pēc dzemdībām ir īpaši neaizsargāta. Tādā pašā veidā Tiesa šo grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma aspektu ir uzsvērusi, norādot, ka grūtniecības un dzemdību atvaļinājums, pretstatā bērna kopšanas atvaļinājumam, ir paredzēts, lai aizsargātu sievietes bioloģisko stāvokli un īpašās attiecības starp sievieti un viņas bērnu laikā pēc grūtniecības un bērna piedzimšanas¹⁹.

46. Vispārīgāk Direktīvas 92/85 mērķis, tostarp izmantojot grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, ir palīdzēt strādājošām sievietēm atveseļoties no fiziskajiem un garīgajiem ierobežojumiem, ko rada ilgā grūtniecība, un dzemdību sekām, kā arī atvieglot to atgriešanos darba tirgū atvaļinājuma beigās. Tādējādi direktīva darbojas kā instruments, kas veicina dzimumu vienlīdzību pēc būtības.

47. Protams, kā netieši norādīts iepriekš, veidojot grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma loģisko pamatu Direktīvā 92/85, Tiesa piešķir nozīmi arī īpašajām attiecībām, kādas pēc dzemdībām izveidojas starp māti un viņas bērnu. Tomēr es ticu, ka šis mērķis var tikt saprasts tikai kontekstā – kā loģisks dzemdību (un barošanas ar krūti) iznākums. Citādi, ja šim mērķim tiktu piešķirta atsevišķa nozīme, Direktīvas 92/85 8. pantā sniegtās aizsardzības apmērs, manuprāt, loģiski nevarētu tikt attiecināts tikai uz sievietēm, kuras ir dzemdējušas, bet tam noteikti būtu jāattiecas uz adoptējošām mātēm vai pat jebkuru no citiem vecākiem, kuri pilnībā rūpējas par savu jaundzimušo.

48. Tieši skaidri formulētā mērķa aizsargāt strādājošo sieviešu veselību un drošību neaizsargātā situācijā dēļ es nevaru interpretēt Direktīvu 92/85 tādējādi, ka tajā tiktu aizsargātas tiesības uz apmaksātu atvaļinājumu, kas pielīdzināms grūtniecības un dzemdību atvaļinājumam, tādas mātes gadījumā, kura ir tikusi pie sava ģenētiskā bērna, izmantojot surogātgrūtniecības līgumu. Lai gan Z. ir ģenētiskā māte bērnam, kurš ir piedzimis, izmantojot surogātgrūtniecību, es neesmu pārliecināts par to, ka šis apstāklis pats par sevi var tikt interpretēts tādējādi, ka tas ļauj paplašināt Direktīvas 92/85 robežas, lai aizsargātu, vispārīgi runājot, maternitāti vai pat paternitāti, neievērojot pašu tās formulējumu un skaidri noteiktos mērķus.

49. Es tomēr piebildīšu, ka, tā kā Direktīvā 92/85 garantētais aizsardzības standarts ir tikai pieņemamais minimums, dalībvalstis, protams, var nodrošināt plašāku aizsardzību gan bioloģiskajām mātēm, gan surogātmātēm un adoptējošām mātēm (un tēviem). Man šķiet, ka dalībvalstīm ir ievērojamas tiesības, lai papildus Direktīvas 92/85 2. panta b) punktā norādītajam atvaļinājumu veidam sniegtu tiesības uz apmaksātu atvaļinājumu, kas, ja tas tiek uzskatīts par piemērotu, attiecas pat uz strādājošām sievietēm, kuras nav dzemdējušas.

50. Tomēr, ciktāl pamatlietā aplūkotais valsts tiesiskais regulējums nesniedz tiesības uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu mātēm pasūtītājām, to nevar interpretēt kā tādu, kas būtu pretrunā Direktīvai 92/85. Tas tā gluži vienkārši ir tādēļ, ka Z. neietilpst Direktīvas 92/85 piemērojamības personām jomā.

18 — Skat. arī ģenerāladvokāta D. Ruisa-Harabo Kolomera [D. Ruiz-Jarabo Colomer] secinājumus lietā *Mayr*, 41. un 42. punkts.

19 — 2007. gada 20. septembra spriedums lietā C-116/06 *Kiiski* (Krājums, I-7643. lpp., 46. punkts un tajā minētā judikatūra).

51. Šajā jautājumā man ir jāuzsver, ka Direktīvas 92/85 piemērojamības paplašināšana un attiecīgi tiesību uz apmaksātu atvaļinājumu strādājošai sievietei, kuras ģenētiskais bērns ir piedzimis surogātmātei, paplašināšana radītu pretrunīgu situāciju, kurā Direktīva 92/85 tiesības uz apmaksātu atvaļinājumu attiecinātu uz strādājošu sievieti, kura ir izmantojusi surogātgrūtniecību, bet šādas tiesības, piemērojot to pašu principu, neattiecinātu uz strādājošu adoptējušo māti vai pat tēvu neatkarīgi no tā, vai viņš par tādu ir kļuvis surogātgrūtniecības veidā vai citādi. Pašreizējā situācijā no ES tiesībām neizriet pienākums dalībvalstīm nodrošināt apmaksātu adopcijas un/vai bērnu kopšanas atvaļinājumu.

52. Kā skaidri izriet no Direktīvas 92/85 1. panta, lasot to kopā ar tās preambulas astoto apsvērumu, šī direktīva aptver tikai īpašu darba ņēmēju kategoriju, attiecībā uz kuriem ES likumdevējs ir uzskatījis, ka viņiem ir nepieciešama īpaša aizsardzība. Šajā ziņā es neticu, ka sieviete, kura ir izmantojusi surogātgrūtniecību, var tikt salīdzināta ar sievieti, kura, iestājoties grūtniecībai un pārciešot grūtniecības fiziskos un garīgos ierobežojumus, dzemdē bērnu.

53. Tomēr, kā novēro iesniedzējtiesa, tas pats par sevi neizslēdz aizsardzību saskaņā ar Direktīvu 2006/54. To apstiprina Tiesas spriedums lietā *Mayr*²⁰, kas attiecas uz grūtniecības jēdziena laika aspektu *IVF* procedūras kontekstā.

2) Vai Direktīva 2006/54 ir piemērojama Z. situācijai?

54. Lai Direktīva 2006/54 būtu piemērojama, ir jānosaka, ka apgalvotās atšķirīgās attieksmes pamatā ir dzimums. Lai pierādītu, kādēļ es neticu, kā tā tas ir šajā gadījumā, es sākumā izskaidrošu, kāpēc šī lieta ir jānošķir no sprieduma lietā *Mayr*. Vēlāk es aplūkošu jautājumu par pareizā salīdzinošā faktora noteikšanu.

55. Sākotnēji jānorāda, ka Tiesas plašajā judikatūras klāstā ir norādīta atšķirība starp diskrimināciju grūtniecības un dzemdību dēļ saskaņā ar Direktīvas 2006/54 2. panta 2. punkta c) apakšpunktu, no vienas puses, un citiem aizliegtiem diskriminācijas dzimuma dēļ veidiem saskaņā ar šīs direktīvas 2. panta 1. punkta a) vai b) apakšpunktu, no otras puses²¹. Saskaņā ar principu “līdzīgas lietas ir jāizskata līdzīgi” vai pretēji – “atšķirīgas lietas nedrīkst izskatīt līdzīgi” ir pieņemts, ka, lai arī diskriminācijas grūtniecības un dzemdību dēļ konstatēšanai nav nepieciešama salīdzinošā faktora esamība, jo (dzimums) ir īpašs grūtniecības vai dzemdību apstākļi²², citi diskriminācijas dzimuma dēļ veidi to pieprasa.

56. Konkrētāk, saistībā ar spriedumu lietā *Mayr* es atgādinu, ka Tiesa secināja, ka strādājoša sieviete, kura izmanto *IVF* apaugļošanas procedūru, nevar pamatoties uz aizsardzību, ko Direktīva 92/85 sniedz attiecībā uz atlaišanu, ja apaugļotā olšūna vēl nav ievadīta viņas dzemdē²³. Tomēr Tiesa arī apsvēra, vai šāda strādājoša sieviete, kura nav grūtniece Direktīvas 92/85 izpratnē, tomēr varētu pamatoties uz aizsardzību pret diskrimināciju dzimuma dēļ, ko nodrošina Direktīva 76/207/EEK²⁴, kas pašlaik ir aizstāta ar Direktīvu 2006/54²⁵.

20 — Spriedums lietā *Mayr*, 44. punkts.

21 — Tostarp skat. 1996. gada 13. februāra spriedumu lietā C-342/93 *Gillespie* u.c. (*Recueil*, I-475. lpp., 17. punkts), 1998. gada 27. oktobra spriedumu lietā C-411/96 *Boyle* u.c. (*Recueil*, I-6401. lpp., 40. punkts), 2004. gada 30. marta spriedumu lietā C-147/02 *Alabaster* (*Recueil*, I-3101. lpp., 46. punkts), 2005. gada 8. septembra spriedumu lietā C-191/03 *McKenna* (Krājums, I-7631. lpp., 29. punkts) un 2010. gada 1. jūlija spriedumu lietā C-471/08 *Parviainen* (Krājums, I-6533. lpp., 40. punkts). Tiesa ir atkārtoti uzsvērusi, ka sievietes, kuras izmanto Direktīvā 92/85 noteikto grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, atrodas īpašā situācijā, kas liek tām nodrošināt īpašu aizsardzību, bet kas tomēr nav salīdzināma ar tāda vīrieša vai sievietes situāciju, kas faktiski strādā vai atrodas slimības atvaļinājumā. Skat. arī ģenerāladvokātes J. Kokotes [*J. Kokott*] secinājumus apvienotajās lietās C-512/11 un C-513/11 *Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN*, tiek izskatīta Tiesā, 47. un 48. punkts.

22 — Skat. arī Direktīvas 2006/54 preambulas 23. un 24. apsvērumu.

23 — Spriedums lietā *Mayr*, 53. punkts.

24 — Padomes 1976. gada 9. februāra Direktīva par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem (OV L 39, 40. lpp.).

25 — Spriedums lietā *Mayr*, 54. punkts.

57. Tiesa uzskata, ka strādājošas sievietes atļaušana, jo viņai tiek veiktas īpašas procedūras²⁶, kas ir būtisks mākslīgās apaugļošanas procesa posms un kas tieši ietekmē tikai sievietes, ir uzskatāma par tiešu diskrimināciju dzimuma dēļ²⁷. Šādas argumentācijas virknes saknes ir meklējamas lietā *Dekker*²⁸, kurā Tiesa nosprieda, ka tikai sievietes var ciest no nelabvēlīgas attieksmes grūtniecības dēļ. Paplašinot šo judikatūru, šķiet, ka Tiesa lietā *Mayr* nošķīra kādam dzimumam specifiskas (ar grūtniecību saistītas) ārstnieciskas procedūras, no kādam dzimumam specifiskām slimībām (kas ir saistītas ar grūtniecību, bet tiek izraisītas pēc grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma beigām)²⁹.

58. Lietā *Mayr* izmantotā pieeja, šķiet, ir cieši saistīta ar *IVF* procedūras mērķi, proti, izraisīt grūtniecību attiecīgajā sievietē, piemērojot medicīnisku iejaukšanos. Atsaucē uz Direktīvas 76/207 2. panta 3. punkta mērķi³⁰ aizsargāt sievietes, īpaši strādājošas sievietes, šķiet, apstiprina, ka aizliegtās diskriminācijas pamatā šajā lietā bija intīmā saikne starp attiecīgās procedūras vienam dzimumam specifiskajām iezīmēm, kas var skart tikai sievietes, no vienas puses, un grūtniecību, no otras puses, kurai ES tiesībās ir paredzēta īpaša aizsardzība³¹.

59. Ņemot vērā, ka nelabvēlīgā attieksme, par kuru sūdzas Z, nav saistīta ar viņas esamību grūtniecības stāvoklī vai pat tās izraisīšanu, izmantojot viņai piemēroto *IVF* procedūru, bet gan tā ir saistīta ar to, ka viņa ir viens no bērna (sieviešu dzimuma) vecākiem, es uzskatu, ka ir nepieciešams noteikt vīrieša dzimuma salīdzinošo faktoru.

60. Turklāt es uzsvēršu, ka atšķirībā no lietas *Mayr* lietā, kas tiek izskatīta iesniedzējtiesā, nav runa par atļaušanu. Tā ir par tiesībām uz īpašu atlīdzības veidu, un tādējādi tā konkrētāk ir saistīta ar Direktīvas 2006/54 4. pantu (lai gan iesniedzējtiesa atsaucas arī uz tās 14. pantu), ar kuru ir aizliegta jebkāda dzimuma diskriminācija "attiecībā uz visiem atlīdzības aspektiem un nosacījumiem".

61. Šajā saistībā man ir grūti pieņemt, ka Z. būtu cietusi no aizliegtas *dzimuma* diskriminācijas.

62. Šajā lietā atšķirīgā attieksme, par kādu sūdzas Z, nav pamatota ar dzimumu, bet gan ar valsts iestāžu atteikumu pielīdzināt mātes pasūtītājas situāciju dzemdējušas sievietes vai adoptējušas mātes situācijai. No tā izriet, ka Direktīva 2006/54 nav piemērojama nelabvēlīgajai situācijai, par kādu sūdzas Z.

63. Faktiski šķiet, ka pret bērna, kurš ir piedzimis, izmantojot surogātgrūtniecību (vai pat citā veidā), vīrieša dzimuma vecāku tiktu piemērota tieši tāda pati attieksme kā pret Z. salīdzināmā situācijā; jāpieņem, ka, tāpat kā sieviešu dzimuma vecāku pasūtītāju gadījumā, viņam nebūtu tiesības uz apmaksātu atvaļinājumu, kas pielīdzināms grūtniecības un dzemdību atvaļinājumam vai adopcijas atvaļinājumam. Manuprāt, ja Direktīva 2006/54 tiktu skaidrota tādējādi, ka tā liedz atteikt piešķirt apmaksātu atvaļinājumu sievietei, kura izmanto surogātgrūtniecību, tas pats par sevi būtu pretrunā vienlīdzīgas attieksmes principam. Šādam skaidrojumam būtu pretrunīgas sekas, diskriminējot vīriešus,

26 — Proti, folikulu punkcija un olšūnu, kuras ir izņemtas, izmantojot šo folikulu punkciju, ievadīšana sievietes dzemdē uzreiz pēc to apaugļošanas.

27 — Spriedums lietā *Mayr*, 50. punkts.

28 — 1990. gada 8. novembra spriedums lietā C-177/88 (*Recueil*, I-3941. lpp., 12. punkts). Kā uzskata Tiesa, lēmums neiecelt amatā sievieti tādēļ, ka viņa ir grūtniecības stāvoklī, ir uzskatāms par pretrunīgu diskrimināciju, jo tikai sievietei var tikt atteikta pieņemšana darbā grūtniecības dēļ.

29 — It īpaši skat. spriedumu lietā *McKenna* (minēts iepriekš, 45.–54. punkts un tajā minētā judikatūra). Faktiski īpašā grūtniecības nosacījuma dēļ strādājošas grūtnieces ir aizsargātas no atļaušanas visā grūtniecības periodā līdz pat grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma beigām. Tomēr pēc tam, kad grūtniecības un dzemdību atvaļinājums ir beidzies, rodas jautājums, vai pret strādājošu sievieti ir piemērojama tāda pati attieksme kā pret strādājošu vīrieti saistībā ar prombūtni slimības dēļ. Ja tas tā ir, diskriminācija dzimuma dēļ nepastāv.

30 — Toreizējā 2. panta 3. punktā bija noteikts, ka Direktīva "neierobežo noteikumus, kas attiecas uz sieviešu aizsardzību, jo īpaši attiecībā uz grūtniecību un maternitāti".

31 — Spriedums lietā *Mayr* (minēts iepriekš, 51. punkts).

kuri ir kļuvuši par vecākiem un kuri uzņemas bērna aprūpi pilnā apmērā. Manuprāt, atšķirības starp dzimumiem, kas nav saistītas ar īpašiem fiziskiem un garīgiem ierobežojumiem saistībā ar bērna iznēsāšanu un dzemdībām, turklāt iekļauj vērtējošu lēmumu par kvalitatīvām atšķirībām, vispārējā veidā maternitāti pretnostatot paternitātei.

64. Šajā jautājumā es sliecos apgalvot, ka sievietes, kura kļūst par māti, izmantojot surogātgrūtniecības līgumu, gadījumā, šķiet, ir atrasts pienācīgs salīdzināšanas pamats – kā to atzīst pati Z. – tā ir adoptējusi māte (vai vajadzības gadījumā kāds no sieviešu vai vīriešu dzimuma vecākiem), kurš *nav* bērnu dzemdējis. Līdzīgi kā adoptējusi māte viņa ir kļuvusi par māti, nepārciešot grūtniecības un dzemdību fiziskās un garīgās sekas – lai gan es nekādā ziņā nevēlos noniecināt ar surogātgrūtniecību (vai adopciju) saistītās grūtības.

65. Adopcijas gadījumā ES tiesībās nav noteikumu, kuros būtu paredzēts pienākums dalībvalstīm nodrošināt apmaksātu atvaļinājumu adoptējušiem vecākiem. Direktīvas 2006/54 16. pantā ir iekļauts tikai noteikums attiecībā uz vīriešu un sieviešu, kuri izmanto adopcijas vai bērnu kopšanas atvaļinājumu, aizsardzību pret diskrimināciju dalībvalstīs, kurās ir atzītas tiesības uz šādu atvaļinājumu. Kā skaidri izriet no Direktīvas 2006/54 16. panta, lasot to kopā ar tās preambulas 27. apsvērumu, diskriminācija šīs direktīvas izpratnē var notikt tikai saistībā ar tādu tiesību īstenošanu, kas ir atzītas valsts tiesībās. Tāpat direktīva ļauj dalībvalstīm brīvi noteikt pielāgojumus, kādus tās uzskata par nepieciešamiem, šo atvaļinājumu gadījumā³². Lietā, kas tiek izskatīta iesniedzējtiesā, pret Z. netika piemērota nekāda veida nelabvēlīga attieksme tādēļ, ka viņa būtu izmantojusi adopcijas atvaļinājumu.

66. Man tomēr šķiet, ka nevar izslēgt nelabvēlīgu attieksmi pret adoptējušām mātēm.

67. Šajā saistībā, ja valsts tiesībās ir noteikums par apmaksātu adopcijas atvaļinājumu vai cita veida atvaļinājumu, kas nav atkarīgs no īpaša nosacījuma, ka attiecīgajai personai ir jābūt grūtniecības stāvoklī, iesniedzējtiesai ir jāizvērtē, ņemot vērā šīs valsts tiesības, vai atšķirīgu noteikumu piemērošana adoptējušiem vecākiem un vecākiem, kuriem ir bērns, izmantojot surogātgrūtniecības līgumu (un kuri ir atzīti kā bērna likumīgie vecāki), ir uzskatāma par diskrimināciju³³.

68. Īsumā sakot, es ticu, ka, tā kā atšķirīgā attieksme, par kādu sūdzas Z, nav uzskatāma par dzimuma diskrimināciju, Direktīva 2006/54 nevar tikt skaidrota tādējādi, ka tā nepieļauj valsts tiesisko regulējumu, kurā nav paredzēts apmaksāts atvaļinājums, kas ir pielīdzināms grūtniecības un dzemdību atvaļinājumam vai adopcijas atvaļinājumam, sievietei, kura ir ģenētiskā māte bērnam, kurš ir piedzimis, izmantojot surogātgrūtniecības līgumu³⁴.

3) Primāro tiesību ietekme

69. Gadījumā, ja uz pirmo jautājumu tiek sniegta noliedzoša atbilde, iesniedzējtiesa papildus jautā, vai Direktīva 2006/54 ir saderīga ar LES 3. pantu, LESD 8. un 157. pantu, kā arī Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (turpmāk tekstā – “Harta”) 21., 23., 33. un 34. pantu.

32 — Šajā ziņā dalībvalstu rīcību brīvību ierobežo Padomes 2010. gada 8. marta Direktīva 2010/18/ES, ar ko īsteno pārskatīto *BUSINESSEUROPE*, *UEAPME*, *CEEP* un *ETUC* pamatnolīgumu par vecāku atvaļinājumu un atceļ Direktīvu 96/34/EK (OV L 68, 13. lpp.). Saskaņā ar pamatnolīguma 2. klauzulas 1. punktu: “Ar šo nolīgumu darba ņēmējiem – gan vīriešiem, gan sievietēm – tiek piešķirtas individuālās tiesības uz vecāku atvaļinājumu saistībā ar bērna piedzimšanu vai adopciju, lai aprūpētu šo bērnu, līdz noteiktam vecumam, bet ne ilgāk, līdz bērns sasniedz astoņu gadu vecumu, un šis vecums jānosaka dalībvalstīm un/vai sociālajiem partneriem.”

33 — Nesen Tiesa arī noteica, ka ES tiesībās noteiktā vienlīdzīgas attieksmes principa piemērojama neattiecas uz atšķirīgu attieksmi pret bioloģiskajiem tēviem, salīdzinot ar adoptējušiem tēviem, valsts tiesiskā regulējuma kontekstā, kas nav ES tiesību piemērojamības jomā. Skat. 2013. gada 19. septembra spriedumu lietā C-5/12 *Betriu Montull* (71.–73. punkts).

34 — Papildus iepriekš teiktajam ir jāpiebilst, ka Direktīva 2006/54 tomēr var būt piemērojama atsevišķos īpašos apstākļos. Tas tā būs tad, ja sieviete, kura ir kļuvusi par māti, izmantojot surogātgrūtniecības līgumu, un kurai ir nodrošināts apmaksāts atvaļinājums, pamatojoties uz valsts tiesībām, tiek diskriminēta, jo viņa ir izmantojusi šīs tiesības uz atvaļinājumu, vai arī ja šāda sieviete tiek atlaista no darba galvenokārt tādēļ, ka viņa ir kļuvusi par māti vai izmantojusi šādu atvaļinājumu. Šāda veida attieksme tomēr netiek aplūkota lietā, kas tiek izskatīta iesniedzējtiesā.

70. Pirmkārt, neapstrīdami tandēmā ar vispārējo vienlīdzīgas attieksmes principu iesniedzējtiesas minētās tiesību normas var tikt izmantotas kā pamats ES atvasināto tiesību aktu pārskatīšanai³⁵. Tomēr attiecībā uz LES 3. pantu (kurā ir noteikti Eiropas Savienības vispārējie mērķi), īpaši tā 3. punktu, kā arī LESD 8. un 157. pantu es norādu, ka šo tiesību normu attiecīgās daļas ir saistītas ar vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm. Ņemot vērā iepriekš izteikto secinājumu, ka tiesības uz apmaksātu atvaļinājumu, kas ir pielīdzināms grūtniecības un dzemdību atvaļinājumam vai adopcijas atvaļinājumam, mātēm pasūtītājām neietilpst Direktīvu 92/85 un 2006/54 piemērošanas jomā, manuprāt, nerodas jautājums par pēdējās minētās direktīvas saderību ar minētajiem Līguma noteikumiem.

71. Otrkārt, attiecībā uz iesniedzējtiesas pieminētajiem Hartas noteikumiem (21., 23., 33. un 34. pants) ir nepieciešams atgādināt, ka saskaņā ar Hartas 51. panta 1. punktu šīs tiesību normas ir adresētas tikai dalībvalstīm, ieviešot ES tiesības. Citiem vārdiem sakot, lai varētu piemērot Hartu, ir jānosaka pietiekami cieša saikne ar ES tiesībām. Šajā nozīmē ar atsauci uz Hartas noteikumu nepietiek, lai situāciju, kas citādi ietilpst valsts tiesību jomā, pārvērstu situācijā, kurai ir piemērojamas ES tiesības³⁶. Tā tas ir tādēļ, ka Harta ir piemērojama tikai, ciktāl lieta attiecas ne tikai uz Hartas noteikumu, bet arī uz citu ES tiesību noteikumu, kuram lietā ir tieša nozīme³⁷. Kā es mēģināju parādīt iepriekš, šķiet, ka šajā gadījumā šādas saiknes nav.

72. Piebildīšu arī, ka saskaņā ar Hartas 51. panta 2. punktā norādīto principu tās piemērojamība nepaplašina ES tiesību piemērošanu tālāk, nekā sniedzas Eiropas Savienībai uzticētās pilnvaras. Ar to arī “[Eiropas] Savienībai netiek noteiktas nekādas jaunas pilnvaras vai uzdevumi, nedz grozītas pilnvaras un uzdevumi, kas noteikti Līgumos”.

73. Lai gan harta (un primārās tiesības kopumā) neapšaubāmi ir jāievēro, interpretējot ES atvasinātos tiesību aktus³⁸, es neredzu, kā iesniedzējtiesas minētie Hartas noteikumi varētu tikt izmantoti, lai paplašinātu Direktīvas 2006/54 materiālo piemērojamību. Kā minēts iepriekš, aplūkotā sūdzība par diskrimināciju ir saistīta ar faktu, ka pret Z. netika piemērota tāda pat attieksme kā pret sievieti, kura ir dzemdējusi, vai pret vai adoptējušu māti, šāda situācija šajā direktīvā nav aplūkota. Vienkārši sakot, specifisku tiesību aktu, kurā ir atspoguļota likumdevēja pamatizvēlne uzlabot būtisku vienlīdzību starp dzimumiem atbilstoši Hartas 21. un 23. pantam, tikai atsaucoties uz pamattiesībām, nevar interpretēt tādējādi, ka tas attiecas uz citiem (iespējamiem) diskriminācijas veidiem³⁹. Šāda izvēle nevar arī ietekmēt Direktīvas 2006/54 spēkā esamību.

35 — Saskaņā ar vispārējo interpretācijas principu ES tiesību akts, cik vien iespējams, ir jāinterpretē tādējādi, lai netiktu apdraudēta tā spēkā esamība, un saskaņā ar visām primārajām tiesībām. Tostarp skat. 2010. gada 16. septembra spriedumu lietā C-149/10 *Chatzi* (Krājums, I-8489. lpp., 43. punkts un tajā minētā judikatūra).

36 — Attiecībā uz nesenākām lietām, kurās Tiesa, izdodot argumentētu rīkojumu, noraidīja jurisdikciju, jo šādu saikni nevarēja noteikt, tostarp skat. 2012. gada 12. jūlija spriedumu lietā C-466/11 *Currà* u.c. un 2013. gada 7. marta spriedumu lietā C-128/12 *Sindicato dos Bancários do Norte* u.c.. Skat. arī 2012. gada 8. novembra spriedumu lietā C-40/11 *Iida* (78.–81. punkts).

37 — Nesen pietiekami cieša saikne ar ES tiesībām tostarp tika noteikta 2013. gada 7. maija spriedumā lietā C-617/10 *Åkerberg Fransson* (īpaši skat. 27. punktu) un 2011. gada 21. decembra spriedumu apvienotajās lietās C-411/10 un C-493/10 *N.S* u.c. (Krājums, I-13905. lpp., 68. punkts). Attiecībā uz pretējiem secinājumiem skat. spriedumu lietā *Betriu Montull* (minēts iepriekš, 72. punkts).

38 — 2010. gada 5. oktobra spriedums lietā C-400/10 PPU *McB*. (Krājums, I-8965. lpp., 51. un 52. punkts) un 2011. gada 15. novembra spriedums lietā C-256/11 *Dereci* u.c. (Krājums, I-11315. lpp., 71. punkts). Skaidrības labad – ja ES tiesību normu nevar interpretēt atbilstoši ES pamattiesībām, šī tiesību norma ir jāatzīst par spēkā neesošu. Skat. 2011. gada 1. marta spriedumu lietā C-236/09 *Association belge des Consommateurs Test-Achats* u.c. (Krājums, I-773. lpp., 30.–34. punkts).

39 — Līdzīgi skat. ģenerālvokāta N. Jēskinena [N. Jääskinen] secinājumus lietā C-131/12 *Google Spain* un *Google*, lieta tiek izskatīta Tiesā, 54. punkts.

74. Jāatzīst, ka, ja specifiska situācija (vai cilvēku kategorija) ietilpst ES tiesību akta piemērošanas jomā, Tiesa var mēģināt atrisināt neatbilstību starp primārajiem un atvasinātajiem tiesību aktiem, izmantojot “ļoti teleoloģisku”⁴⁰ interpretāciju. Tā tas bija sprieduma apvienotajās lietās⁴¹ gadījumā, kad attiecīgās Regulas (EK) Nr. 261/2004⁴² normas tika interpretētas, pamatojoties uz vispārējo vienlīdzīgas attieksmes principu, lai paplašinātu šajā regulā sniegto aizsardzības piemērojamību attiecībā uz pasažieriem, kuru lidojums kavējas⁴³. Tomēr šādai interpretācijai vispirms ir nepieciešams, lai atšķirīgā attieksme, par kuru ir sūdzības, ietilptu attiecīgā tiesību akta piemērošanas jomā⁴⁴. Tā tas nav šajā gadījumā.

75. Kā es izskaidroju iepriekš, es nevaru interpretēt spēkā esošās tiesību normas tādējādi, ka tajās ir ietverts pienākums nodrošināt apmaksātu atvaļinājumu tādai sievietei, kāda ir Z, kura, lai iegūtu bērnu, ir izmantojusi surogātgrūtniecību. Saskaņā ar ES tiesībām ir paredzēts skaidrs noteikums, kas paredz apmaksātu grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu sievietēm, kuras ir dzemdējušas. Attiecībā uz citiem atvaļinājumu veidiem (īpaši adopcijas vai bērnu kopšanas atvaļinājumu) dalībvalstīm ir būtiska rīcības brīvība, lai tās varētu veikt tādus pielāgojumus, kādus tās uzskata par nepieciešamiem.

76. Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, es uzskatu, ka uz pirmo un otro jautājumu ir jāatbild tādējādi, ka Direktīva 2006/54 nav piemērojama tādos apstākļos, kādi ir aplūkoti iesniedzējtiesā, kad sievietei, kuras ģenētiskais bērns ir piedzimis, izmantojot surogātgrūtniecības līgumu, tiek atteikts apmaksāts atvaļinājums, kas ir pielīdzināms grūtniecības un dzemdību atvaļinājumam un/vai adopcijas atvaļinājumam. Ar šo secinājumu netiek apšaubīta šīs direktīvas spēkā esamība.

C – Diskriminācija invaliditātes dēļ

1) Direktīvas 2000/78 sniegtā aizsardzība

77. Ar trešo, ceturto, piekto un sesto jautājumu tiek norādīts uz invaliditātes problēmām. Konkrētāk, iesniedzējtiesa šaubās, vai atteikums piešķirt apmaksātu atvaļinājumu, kas ir pielīdzināms grūtniecības un dzemdību atvaļinājumam vai adopcijas atvaļinājumam, ir uzskatāms par diskrimināciju invaliditātes dēļ saskaņā ar Direktīvu 2000/78 (īpaši trešais jautājums). Tas tā ir tādēļ, ka attiecīgajai mātei ir slimība, kuras dēļ viņai nevar iestāties grūtniecība.

78. Šādā kontekstā *Equality Tribunal* vēlas arī uzzināt, cik liela uzmanība būtu jāvelta ANO konvencijai, interpretējot Direktīvu 2000/78, kā arī vai šī konvencija var ietekmēt šīs direktīvas spēkā esamību (piektais un sestais jautājums). Ar ceturto jautājumu turklāt tiek norādīts uz spēkā esamības problēmu saistībā ar atsevišķiem primāro ES tiesību aktu noteikumiem.

40 — Ģenerālvokātes E. Šarpstones [*E. Sharpston*] secinājumi apvienotajās lietās C-402/07 un C-432/07 *Sturgeon* u.c. (Krājums, I-10923. lpp., 91. punkts).

41 — Turpat.

42 — Eiropas Parlamenta un Padomes 2004. gada 11. februāra Regula, ar ko paredz kopīgus noteikumus par kompensāciju un atbalstu pasažieriem sakarā ar iekāpšanas atteikumu un lidojumu atcelšanu vai ilgu kavēšanos un ar ko atceļ Regulu (EEK) Nr. 295/91 (OV L 46, 1. lpp.).

43 — Spriedums apvienotajās lietās *Sturgeon* u.c. (minēts iepriekš, it īpaši skat. 60. punktu).

44 — *Mutatis mutandis* skat. 1978. gada 15. jūnija spriedumu lietā 149/77 *Defrenne (Recueil, 1365. lpp., 24. punkts)*.

79. Vispirms es norādu, ka Tiesa jau ir sniegusi daļēju atbildi uz piekto jautājumu nesējā spriedumā apvienotajās lietās *Ring*⁴⁵. Šajā lietā Tiesa apstiprināja, ka Direktīva 2000/78, ciktāl tas ir iespējams, ir jāinterpretē atbilstoši ANO konvencijai⁴⁶. Saskaņā ar LESD 216. panta 2. punktu Eiropas Savienības noslēgtie starptautiskie līgumi ir saistoši tās iestādēm. Tādējādi tie ir noteicošie attiecībā pret ES tiesību aktiem⁴⁷.

80. Ciktāl Direktīva 2000/78 ir viens no ES tiesību aktiem, kurš attiecas uz šī juridiskā instrumenta jomu⁴⁸ – šajā jautājumā visi lietas dalībnieki, kuri ir iesnieguši rakstveida apsvērumus, ir vienprātis, – ir skaidrs, ka ANO konvencija ir uzskatāma par obligātu parametru, interpretējot Direktīvu 2000/78.

81. Attiecībā uz piektajā un sestajā jautājumā norādīto otro problēmu, proti, iespējamību apstrīdēt Direktīvas 2000/78 saderību ar ANO konvenciju, saskaņā ar iedibinātu judikatūru Tiesa var izvērtēt atvasinātā ES tiesību akta spēkā esamību, ievērojot starptautisko līgumu, tikai tad, ja šāda līguma “iedaba un sistēma” to neliedz darīt, un turklāt, ja starptautiskā līguma noteikumi satur a ziņā šķiet esam beznosacījuma un pietiekami precīzi⁴⁹. Kā es vēlāk paskaidrošu sīkāk, es neticu, ka ANO konvencija un, precīzāk, iesniedzējtiesas norādītie noteikumi var tikt izmantoti par pamatu Direktīvas 2000/78 spēkā esamības apstrīdēšanai.

82. Lai noteiktu, vai Direktīva 2000/78 ir piemērojama Z. situācijā, es sākšu, īsumā aprakstot invaliditātes jēdziena evolūciju Direktīvas 2000/78 kontekstā. Vēlāk es aplūkošu šīs direktīvas piemērojamību.

a) Vai Z. situācijai ir piemērojams invaliditātes jēdziens saskaņā ar Direktīvu 2000/78?

83. Ir vispārēji pieņemts, ka var tikt noteikti (vismaz) divi kontrastējoši invaliditātes jēdzieni: medicīniskais (vai individuālais) un sociālais invaliditātes jēdziens⁵⁰.

84. Ar medicīnisko jēdzienu īpašs uzsvars tiek likts uz indivīdu un traucējumiem, kas attiecīgajai personai apgrūtina adaptēšanos vai integrēšanos apkārtējā sociālajā vidē. Atšķirībā no medicīniskā modeļa ar sociālo invaliditātes izpratni, kuras pamatā ir no konteksta atkarīga pieeja, uzsver saistību starp traucējumiem un sabiedrības reakciju vai pat sabiedrības organizēšanos, lai uzņemtu cilvēkus ar traucējumiem. Svarīgi, ka šis modelis piedāvā visaptverošāko invaliditātes izpratni. Īpaši svarīgi ir tas, ka šī invaliditāte ir atkarīga no konteksta un situācijas, piemēram, ilgstošas slimības, kā diabēts vai pat alerģija, atkarībā no apkārtējās vides, var tikt uzskatīta par invaliditāti.

85. ANO konvencijā ir atspoguļots sociālās invaliditātes modelis. Tajā ir atzīts, ka invaliditāte “rodas, cilvēkiem ar funkcionāliem traucējumiem, saskaroties ar attieksmes un apkārtējās vides šķēršļiem, kas ierobežo vienlīdzīgas iespējas pilnvērtīgi un efektīvi līdzdarboties sabiedrības dzīvē”⁵¹. Saskaņā ar šo izpratni invaliditāti rada sociālās vides nespēja adaptēties un pielāgoties cilvēku ar traucējumiem

45 — 2013. gada 11. aprīļa spriedums apvienotajās lietās C-335/11 un C-337/11 *Ring*.

46 — Turpat, 32. punkts.

47 — 2011. gada 21. septembra spriedums lietā C-366/10 *Air Transport Association of America* u.c. (Krājums, I-13755. lpp., 50. punkts un tajā minētā judikatūra). Skat. arī 2012. gada 22. novembra spriedumu apvienotajās lietās C-320/11, C-330/11, C-382/11 un C-383/11 *Digitalnet* (39. punkts un tajā minētā judikatūra).

48 — Skat. arī Padomes Lēmuma 2010/48 pielikumu.

49 — 2012. gada 12. jūlija spriedums lietā C-59/11 *Association Kokopelli* (85. punkts un tajā minētā judikatūra).

50 — Piemēram, skat. Oliver, M., *Understanding Disability: From Theory to Practice*, Palgrave Macmillan, Beisingstoka, 2009 (2. izd.); īpaši skat. 44.–46. lpp.

51 — ANO konvencijas preambulas e) apsvērums un tās 1. pants.

vajadzībām⁵². Ciktāl sociālais invaliditātes modelis pārsniedz tā, kas tradicionālākā izpratnē var tikt saprasts kā invaliditāte, robežas (tostarp ietverot garīgo invaliditāti), ANO konvencija noteikti sniedz robustāku un plašāku aizsardzību pret diskrimināciju nekā šaura, uz indivīdu centrēta definīcija. Ar to invaliditāte tiek atzīta kā “tikpat sociāla konstrukcija, kā medicīnisks fakts”⁵³.

86. Ar šādu pamatojumu es norādu, ka invaliditātes jēdziens Tiesas judikatūrā īpašajā Direktīvas 2000/78 kontekstā ir būtiski attīstījies.

87. Saskaņā ar Tiesas spriedumu lietā *Chacón Navas*⁵⁴ invaliditātes jēdziens ir jāinterpretē neatkarīgi un vienkārši ne tikai, lai tiktu nodrošināta vienkārīga piemērojamība, bet arī lai nodrošinātu, ka vienlīdzīgas attieksmes princips tiek pilnībā ievērots⁵⁵. Šajā lietā Tiesa izvēlējās ievērojami šauru invaliditātes jēdzienu – tā to definēja kā ierobežojumu, kas rodas fizisku, garīgu vai psihisku traucējumu dēļ un kas ir saistīts ar attiecīgās personas piedalīšanos profesionālajā dzīvē⁵⁶.

88. Tomēr spriedums apvienotajās lietās *Ring* neapšaubāmi iezīmē būtisku pavērsienu Tiesas judikatūrā. Šajā lietā ES invaliditātes jēdziens tika skaidri saistīts ar ANO konvencijas jēdzienu.

89. Atsaucoties uz ANO konvenciju, Tiesa atzina, ka invaliditāte ir jāatzīst par “jēdzienu, kas attīstās”. Īpašajā Direktīvas 2000/78 kontekstā šis jēdziens ir jāuzskata par “ierobežojumu, kas it īpaši izriet no fiziskiem, mentāliem vai psihiskiem traucējumiem, kuri mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var apgrūtināt attiecīgās personas līdzdalību profesionālajā dzīvē vienlīdzīgi ar citiem”⁵⁷. Lai gan invaliditātes iemeslam (iedzimtība, negadījums vai slimība) nav nozīmes, traucējumiem ir jābūt “ilgtermiņa”⁵⁸.

90. Tomēr šķiet, ka starp ANO konvencijā izmantoto definīciju un definīciju, kuru tika nolemts lietot spriedumā apvienotajās lietās *Ring*, pastāv būtiska atšķirība. Lai gan ANO konvencija plaši atsaucas uz dalību sabiedrībā, Tiesas definīcija attiecas tikai uz dalību *profesionālajā dzīvē*.

91. Manuprāt, šo atšķirību nosaka Direktīvas 2000/78 piemērojamība, ko nosaka likumdevēja izvēlēta politika šajā īpašajā jomā. Tādējādi, visbeidzot, tā ir nesaraujami saistīta ar jautājumu par to, kas ietilpst un kas neietilpst ES kompetencē. Jautājuma kodols attiecīgi ir šāds – vai slimība, no kādas cieš Z, apdraud viņas iespējas piedalīties profesionālajā dzīvē?

92. Attiecībā uz šo jautājumu es uzsveru, ka Direktīvas 2000/78 mērķis, kā noteikts tās 1. pantā, ir noteikt sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju nodarbinātības un profesijas jomā, kas ir radusies jebkādu šajā tiesību normā norādītu pamatu dēļ. Šajos pamatos ietilpst invaliditāte. Kā minēts iepriekš, šis jēdziens vēlāk tika definēts Tiesas judikatūrā⁵⁹.

93. Nešaubos, ka slimība, kāda ir Z, var radīt ilgtermiņa ierobežojumu, kura pamatā ir “fiziski, garīgi vai psihiski traucējumi”. Ņemot vērā viņas vēlmi pēc sava bērna, slimība, kāda ir Z, noteikti rada lielas ciešanas. Saskaņā ar plašāko sabiedrības izpratni par invaliditāti, kas izriet no ANO konvencijas, var saprast, ka noteiktos apstākļos šādi traucējumi var kavēt personas pilnvērtīgu un efektīvu dalību sabiedrībā.

52 — Piemēram, skat. Waddington, L., *The European Union and the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities: A Story of Exclusive and Shared Competences*, no: *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, 4(18) 2011, 431.–453. lpp., 436. lpp.

53 — Kelemen, R. D., *Eurolegalism: The Transformation of Law and Regulation in the European Union*, Harvard University Press, Kembridža Masačuseta, 2011, 202. lpp.

54 — 2006. gada 11. jūlija spriedums lietā C-13/05 (Krājums, I-6467. lpp.).

55 — Turpat, 40. un 41. punkts.

56 — Turpat, 43. punkts.

57 — Spriedums apvienotajās lietās *Ring* (minēts iepriekš, 38. punkts).

58 — Turpat, 39. punkts.

59 — Spriedumi lietā *Chacón Navas* (minēts iepriekš, 41. punkts) un apvienotajās lietās *Ring* (38. un 39. punkts).

94. Man tomēr nav pārliecības, ka Direktīva 2000/78 ir piemērojama īpašajiem šīs lietas apstākļiem.

95. Es neuzskatu, ka slimība, kāda ir Z, atbilstoši Tiesas judikatūrai “mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var apgrūtināt attiecīgās personas līdzdalību *profesionālajā dzīvē* vienlīdzīgi ar citiem darbiniekiem” (mans slīpinājums). Kā Tiesa ir novērojusi, “invaliditātes” jēdziens Direktīvas 2000/78 izpratnē ir jāuztver saistībā ar šīs personas spējām strādāt un veikt profesionālo darbību⁶⁰. Šķiet, ka šāda pieeja atbilst direktīvas mērķiem, proti, cīnīties ar diskrimināciju īpašajā nodarbinātības kontekstā un attiecīgi ļaut personai ar invaliditāti piekļūt nodarbinātībai.

96. Citiem vārdiem sakot, ņemot vērā invaliditātes neatņemami kontekstuālo raksturu, jautājums par to, kas ir uzskatāms par invaliditāti Direktīvas 2000/78 mērķiem, ir jāizskata katrā gadījumā atsevišķi, ievērojot šī tiesību akta pamatā esošo loģiku. Attiecīgi rodas jautājums, vai attiecīgie traucējumi, saistībā ar īpašajiem fiziskajiem, attieksmes vai organizatoriskajiem ierobežojumiem, rada traucējumus profesionālās darbības veikšanai.

97. Lai arī nespēju tikt pie bērna, izmantojot vispārpieņemtus veidus, persona, kura vēlas, lai tai būtu savs bērns, var uzskatīt par ļoti netaisnīgu, es nevaru interpretēt pašreizējo ES tiesību ietvaru kā tādu, kas attiecas uz situācijām, kuras nav saistītas ar attiecīgās personas spēju strādāt⁶¹. Šādā ziņā ir nepieciešams norādīt uz invaliditātes jēdziena neatņemami funkcionālo raksturu saskaņā ar Direktīvu 2000/78. Manuprāt, lai šī direktīva būtu piemērojama ierobežojumam, ir jānosaka savstarpēja iedarbība starp šo ierobežojumu un attiecīgās personas spējām strādāt. Šķiet, ka šīs saiknes nav apstākļos, kādi ir iesniedzējtiesā izskatāmajā lietā⁶². No lietas materiāliem neizriet, ka ierobežojumi, kādi ir Z, tai liegtu piedalīties profesionālajā dzīvē.

98. Tādējādi es uzskatu, ka mazāk labvēlīgā attieksme, par kādu sūdzas Z, nevar tikt uzskatīta par tādu, kas ietilpst Direktīvas 2000/78 5. panta piemērošanas jomā.

99. Tomēr gadījumā, ja Tiesa uzskatītu, ka Direktīva 2000/78 ir piemērojama iesniedzējtiesā aplūkojamajā situācijā, es pievienoju šādus apsvērumus saistībā ar “saprātīgas darba vietas” [saprātīgs pielāgojums] prasību šīs direktīvas 5. panta izpratnē.

b) Saprātīgs pielāgojums: līdzsvara noteikšana starp personas ar invaliditāti un darba devēja interesēm

100. Pat ja argumenta dēļ tiktu uzskatīts, ka diskriminācija, par kādu sūdzas Z, ietilpst direktīvas materiālajā piemērojamībā, es neredzu, kā Direktīvas 2000/78 5. pants varētu tikt interpretēts tādējādi, ka tajā būtu ietverta prasība darba devējam piešķirt *apmaksātu* atvaļinājumu darba ņēmējai apstākļos, kādi ir Z. Faktiski saskaņā ar šo tiesību normu darba devējam noteiktos apstākļos ir jāveic piemēroti pasākumi, kas ļautu personai ar invaliditāti strādāt vai tikt paaugstinātai amatā.

101. Jāpiekrīt, ka ne Direktīvas 2000/78 5. panta, ne tās preambulas 20. apsvēruma formulējumā nekas neliecina par to, ka jau no paša sākuma tiktu izslēgta iespēja interpretēt 5. pantu tādējādi, ka tajā būtu pieprasīts piešķirt *apmaksātu* atvaļinājumu, lai nodrošinātu saprātīgu pielāgojumu.

60 — Spriedums apvienotajās lietās *Ring* (minēts iepriekš, 44. punkts).

61 — Tomēr nevar izslēgt iespējamību, ka secinājums būtu atšķirīgs gadījumā, ja, piemēram, Z tiktu atlaista no darba, kā pamatojumu norādot viņas stāvokli, vai arī ja viņa nevarētu tikt pieņemta darbā tikai viņas ierobežojumu dēļ.

62 — Attiecībā uz šādu saikni vadītāju apliecinību kontekstā skat. 31. punktu ģenerāladvokāta Ī. Bota [*Y. Bot*] secinājumos lietā C-356/12 *Glatzel* (lieta tiek izskatīta Tiesā).

102. Lai arī 5. pantā tikai ir pieprasīts, lai darba devēji, “ja tas vajadzīgs konkrētā gadījumā, veiktu atbilstīgus pasākumus”, preambulas 20. apsvērumā ir ietverts saraksts ar piemēriem pasākumiem, kuri var izrādīties piemēroti darba vietas pielāgošanai invaliditātei – šo pasākumu vidū ir gan organizatoriski pasākumi, gan pasākumi, kuru mērķis ir pielāgot telpas personu ar invaliditāti vajadzībām. Neapšaubāmi pasākumu nepieciešamība un piemērojama ir jāizvērtē katrā gadījumā atsevišķi⁶³. Turklāt, ņemot vērā Direktīvas 2000/78 5. panta mērķi – ļaut personām ar invaliditāti uzsākt un turpināt darbu –, šī tiesību norma ir jāinterpretē plaši⁶⁴.

103. Attiecīgi saprātīgi pielāgojumi Direktīvas 2000/78 5. panta mērķiem un to interpretējot ANO konvencijas 2. panta izpratnē, var radīt izmaksas darba devējam (vai nu piemērojot telpas, vai organizatorisku pasākumu dēļ). Tomēr es uzsveru, ka 5. pantā arī ir noteikts, ka šādai pielāgošanai nav jārada nesamērīga nasta darba devējam. Pamatojoties uz Direktīvas 2000/78 preambulas 21. apsvērumu, īpaša uzmanība ir jāpievērš “finansiālajām un citām izmaksām, ko rada šāds pasākums, uzņēmuma lielumam un finansiālajiem resursiem”.

104. Šajā jautājumā, manuprāt, ir ļoti saprotams, ka noteiktos apstākļos (neapmaksāta) atvaļinājuma piešķiršana varētu tikt uzskatīta par piemērotu, lai nodrošinātu, ka attiecīgais darba ņēmējs ar invaliditāti var turpināt strādāt un piedalīties profesionālajā darbībā atbilstoši Direktīvas 2000/78 mērķiem. Tomēr man ir grūti piekrist, ka no Direktīvas 2000/78 5. panta varētu secināt pienākumu darba devējam piešķirt *apmaksātu* atvaļinājumu.

105. Faktiski loģika, kas ir saprātīga pielāgojuma prasības pamatā, liek noteikt pienācīgu līdzsvaru starp personu ar invaliditāti un darba devēja vajadzībām⁶⁵.

106. Spriedumā apvienotajās lietās *Ring* Tiesa noteica, ka darba laika samazināšana var tikt uzskatīta par saprātīga pielāgojuma pasākumu saskaņā ar Direktīvas 2000/78 5. pantu. Tādējādi ir pieņemts, ka saprātīga pielāgojuma pienākums var traucēt darba devēja interesēm veikt uzņēmējdarbību un radīt finansiālu kaitējumu.

107. Lai gan darba laika samazināšana neapšaubāmi rada ievērojamu finansiālu nastu darba devējam, ar to tomēr tiek noteikts līdzsvars starp darba devēja un darba ņēmēja interesēm – kā *quid pro quo* par nodrošināto pielāgošanu darba ņēmējs turpina veicināt uzņēmuma darbības rādītājus. Lai gan jautājums netika tieši uzdots apvienotajās lietās *Ring*, manuprāt, lai noteiktu pienācīgu līdzsvaru starp iesaistītajām interesēm, darba laika samazināšanai kā pielāgošanas pasākumam noteikti būtu jāietver attiecīgs algas samazinājums attiecīgajai personai.

108. Atšķirībā no darba laika samazinājuma apmaksāta atvaļinājuma piešķiršana ir tikai darba ņēmēja interesēm. Atšķirībā no iepriekš aprakstītās situācijas apmaksāta atvaļinājuma piešķiršana ne tikai nosaka ievērojamu finansiālu nastu darba devējam, bet tā *arī* nenodrošina, ka, atbildot uz veikto pielāgojumu, darba ņēmējs invalīds turpinās piedalīties profesionālajā darbībā. Faktiski, ja apmaksāta atvaļinājuma piešķiršana būtu jāpielīdzina darba laika samazinājumam, būtu jāpieņem, ka darba ņēmējs

63 — Skat. arī ANO konvencijas 2. pantu, saskaņā ar kuru “saprātīgs pielāgojums” nozīmē “vajadzīgās un atbilstošās izmaiņas un korekcijas – ja tās konkrētā gadījumā ir nepieciešamas un neuzliek nesamērīgu vai nepamatotu slogu –, lai nodrošinātu, ka personas ar invaliditāti vienlīdzīgi ar citiem var izmantot vai īstenot visas cilvēktiesības un pamatbrīvības”.

64 — Nesenāks 20013. gada 4. jūlija spriedums lietā C-312/11 Komisija/Itālija (58. punkts). Skat. arī spriedumu apvienotajās lietās *Ring* (minēts iepriekš, 56. punkts) un ģenerāladvokātes *Kokott* secinājumus apvienotajās lietās *Ring* (54.–57. punkts).

65 — Skat. arī ģenerāladvokātes J. Kokotes secinājumus apvienotajās lietās *Ring* (59. punkta beigās): saskaņā ar Direktīvu 2000/78 “ir nepieciešams piemērot līdzsvaru starp darba ņēmēja invalīda interesēm izjust pasākumus viņa atbalstam un darba devēja interesēm, kam ne bez grūtībām ir jāpacieš iejaukšanās viņa uzņēmuma organizācijā un ekonomiski zaudējumi”.

(invalids) noteikti atgriezies darbā pēc atvaļinājuma beigām. Nevarētu arī tikt izslēgts, ka būs nepieciešami turpmāki prombūtnes periodi, ja darba ņēmējs nolemtu, ka vēlas vēl bērnus atbilstoši tādām pašām līgumam. Ņemot vērā dažādās neskaidrības saistībā ar apmaksāta atvaļinājuma piešķiršanu, ievērojot darba devēja viedokli, šos pasākumus, manuprāt, nevar tieši salīdzināt⁶⁶.

109. Turklāt ierobežojums, kāds ir Z, un nepieciešamība izmantot atvaļinājumu nešķiet tieši saistīti. Faktiski saprātīgs pielāgojums liek darba devējam veikt pasākumus, kas *atvieglo* piekļuvi profesionālajai darbībai⁶⁷. To apstiprina Direktīvas 2000/78 5. pants, lasot to kopā ar tās preambulas 20. apsvērumu.

110. Taisnība, protams, ka nodrošinātā pielāgošana ir jāpiemēro katram atsevišķam gadījumam. Tomēr, ja aplūkoti pasākumi nerada šķietamu saikni, lai nodrošinātu, ka attiecīgajam invalidam ir piekļuve darba dzīvei, manuprāt, 5. pantu nevar interpretēt tādējādi, ka tas rada pienākumu darba devējam veikt šādus pasākumus. Tā tas ir iesniedzējtiesā izskatāmajā gadījumā. No lietas materiāliem iziet, ka nepieciešamība izmantot brīvdienas nav obligāts priekšnosacījums, lai Z. varētu turpināt piedalīties profesionālajā darbībā, bet gan drīzāk sekas viņas lēmumam izmantot surogātgrūtniecību.

2) Primāro un starptautisko tiesību ietekme

111. Ceturtais, piektais un sestais jautājums attiecas uz Direktīvas 2000/78 spēkā esamību. Konkrētāk, iesniedzējtiesa vēlas pārliecināties par to, vai šī direktīva atbilst, pirmkārt, LESD 10. pantam un Hartas 21., 26. un 34. punktam, no vienas puses, kā arī ANO konvencijai, no otras puses.

112. LESD 10. pantā ir vispārēja klauzula, kura uzsver īpašu politikas mērķi, kas ir saistošs Eiropas Savienībai. Tajā ir noteikts mērķis cīnīties pret diskrimināciju, kuras pamatā citu iemeslu vidū ir arī invaliditāte – šo mērķi ievēro arī Direktīva 2000/78 nodarbinātības un profesijas jomā. Cik saprotu, tad šajā primāro tiesību normā nav noteiktas nekādas precīzas tiesības vai pienākumi, kas varētu apdraudēt Direktīvas 2000/78 spēkā esamību.

113. Ciktāl Direktīva 2000/78, manuprāt, nav piemērojama šajā lietā, es, piemērojot analogiju, atsaucos uz manām piezīmēm attiecībā uz Hartu iepriekš 71.–75. punktā.

114. Attiecībā uz jautājumu par Direktīvas 2000/78 un ANO konvencijas atbilstību es novēroju, ka pēdējā minētajā starptautiskajā dokumentā minētie pienākumi, šķiet, ir adresēti līgumslēdzējam valstīm. Tām ir jāveic piemēroti pasākumi, ja nepieciešams, pieņemot tiesību aktus, lai īstenotu ANO konvencijā noteiktās invalidu tiesības⁶⁸. Tā kā Konvencija ir sagatavota programmas veidā, es nevaru to interpretēt tādējādi, ka tajā būtu jebkādas tiesību normas, kas atbilstu nosacījumam, ka tiesību normai ir jābūt beznosacījuma un pietiekami precīzai, kā iepriekš noteikts. Attiecīgi es neuzskatu, ka uz ANO konvenciju var atsaukties, lai apstrīdētu Direktīvas 2000/78 spēkā esamību⁶⁹.

115. Es tomēr īsumā aplūkošu iesniedzējtiesas minētās tiesību normas.

66 — Manuprāt, piemērotāks salīdzinājuma pamats ir bezalgas atvaļinājuma piešķiršana. Atšķirība ir pakāpē, nevis veidā. Līdzīgi kā darba laika samazinājuma gadījumā darba ņēmējs nesaņem algu par laika posmu, kurā tas pārstāj pildīt savus pienākumus. No iesniedzējtiesas lēmuma izriet, ka Z bija iespēja izmantot brīvdienas pirms un pēc bērna piedzimšanas.

67 — Protams, ka attiecīgā pielāgošana notiek dažādos veidos. Papildus iepriekš minētajiem pasākumiem (telpu pielāgošana un organizatoriskie pasākumi) ir pilnībā saprotams, ka pielāgošana var nozīmēt arī izmaiņas darba pienākumos un uzdevumu sadali īpašā veidā. Piemēram, depresijas gadījumā darba devējam var nākties nodrošināt, lai personas, kuras cieš no depresijas, netiktu pakļautas stresa situācijām.

68 — Īpaši skat. ANO konvencijas 4. pantu, kurā sadaļā ar nosaukumu “Vispārējās saistības” ir noteikts, ka “Līgumslēdzējas valstis apņemas nodrošināt un veicināt to, lai visas personas ar invaliditāti varētu pilnībā īstenot visas cilvēktiesības un pamatbrīvības bez jebkāda veida diskriminācijas invaliditātes dēļ”. Šajā tiesību normā ir arī uzskaitīti vairāki pasākumi, kas ir jāveic, lai sasniegtu ANO konvencijā noteiktos mērķus.

69 — Līdz ar to nav nepieciešams noteikt, vai konvencijas “iedaba un sistēma” ļauj Tiesai pārbaudīt Direktīvas 2000/78 spēkā esamību.

116. Pirmkārt, ANO konvencijas 5., 6. un 28. pants⁷⁰ nav īpaši saistīti ar nodarbinātību un profesiju. Tajos ir noteikti līgumslēdzējām valstīm adresēti vispārēji pienākumi veikt pasākumus ANO konvencijas mērķu sasniegšanai. Attiecīgi es neredzu, kā šīs tiesību normas varētu tikt izmantotas par pamatu Direktīvas 2000/78 spēkā esamības apstrīdēšanai.

117. Otrkārt, ANO konvencijas 27. panta 1. punkta b) apakšpunktā ir paredzēts, ka “Līgumslēdzējas valstis nodrošina un veicina tiesību uz darbu īstenošanu, tostarp personām, kas par personām ar invaliditāti kļuvušas darbā, un veic atbilstošus pasākumus, tostarp pieņemot normatīvos aktus, lai cita starpā [...] aizsargātu personu ar invaliditāti tiesības uz taisnīgiem un labvēlīgiem darba apstākļiem vienlīdzīgi ar citiem, ieskaitot vienlīdzīgas iespējas un vienādu atlīdzību par līdzvērtīgu darbu [...]”.

118. Tādējādi saskaņā ar šo tiesību normu līgumslēdzējas puses var brīvi noteikt pieņemamos pasākumus. Tādējādi Eiropas Savienības brīvība veikt likumdošanas pasākumus, lai veicinātu ANO konvencijā noteikto tiesību īstenošanu, nav ierobežota ar ANO konvencijas 27. panta 1. punkta b) apakšpunktu.

119. Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, es uzskatu, ka uz trešo, ceturto, piekto un sesto jautājumu ir jāatbild tādējādi, ka Direktīva 2000/78 nav piemērojama tādos apstākļos, kādi ir iesniedzējtiesā izskatītajā lietā, kad sievietei, kurai ir slimība, kuras dēļ viņai nevar iestāties grūtniecība, un kuras ģenētiskais bērns ir piedzimis, izmantojot surogātgrūtniecības līgumu, ir atteikts apmaksāts atvaļinājums, kas ir pielīdzināms grūtniecības un dzemdību atvaļinājumam un/vai adopcijas atvaļinājumam. Ar šo secinājumu netiek apstrīdēta šīs direktīvas spēkā esamība.

D – Noslēguma piezīmes

120. Lai gan iepriekš esmu izdarījis šo secinājumu, es ļoti jūtu līdzīgu grūtībām, ar kādām noteikti ir jāstopas vecākiem pasūtītajiem tiesiskās nenoteiktības dēļ, kāda ir surogātgrūtniecības līgumu gadījumā vairākās dalībvalstīs. Es tomēr neuzskatu, ka Tiesai būtu jāaizstāj likumdošanas vara, iesaistoties konstruējošā interpretācijā, kas nozīmētu, ka tiktu interpretēts kaut kas, kā Direktīvā 2006/54 un Direktīvā 2000/78 (vai pat Direktīvā 92/85) nemaz nav. Manuprāt, tādējādi tiktu aizskartas likumdevēja tiesības.

121. Tiesību uz apmaksātu atvaļinājumu izveidošana tiesas ceļā nozīmētu, ka būtu jāpieņem viedoklis ētiska rakstura jautājumos, kas vēl ir jāizlemj likumdošanas procesā. Ja grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma vai adopcijas atvaļinājuma aizsardzības piemērojamības paplašināšana (vai pat atsevišķa atvaļinājuma veida izveidošana surogātgrūtniecības līgumu gadījumā) tiek uzskatīta par sociāli vēlamu, dalībvalstīm un/vai ES likumdevējam būs jāveic nepieciešamie likumdošanas pasākumi šī mērķa sasniegšanai.

70 — 5. pantā tostarp ir paredzēts, ka līgumslēdzējas valstis “aizliedz jebkādu diskrimināciju invaliditātes dēļ un garantē personām ar invaliditāti vienlīdzīgu un efektīvu tiesisko aizsardzību pret diskrimināciju jebkāda iemesla dēļ” un “veic visus atbilstošos pasākumus, lai nodrošinātu, ka tiek veikti saprātīgi pielāgojumi”. 6. pantā ir īpaši atzīts, ka sievietes un meitenes ar invaliditāti ir pakļautas dažādiem diskriminācijas veidiem, un pieprasīts, lai līgumslēdzējas valstis “veiktu pasākumus, lai nodrošinātu, ka viņas pilnībā un vienlīdzīgi izmanto visas cilvēktiesības un pamatbrīvības”. 28. panta 2. punkta b) apakšpunktā ir atzītas personu ar invaliditāti tiesības uz sociālo aizsardzību bez diskriminācijas invaliditātes dēļ un valstu pienākums nodrošināt un veicināt šo tiesību īstenošanu, tostarp nodrošinot “personu ar invaliditāti, jo īpaši sieviešu un meiteņu ar invaliditāti un vecu cilvēku ar invaliditāti, pieeju sociālās aizsardzības programmām un nabadzības samazināšanas programmām”.

IV – Secinājumi

122. Attiecīgi es piedāvāju Tiesai uz *Equality Tribunal* uzdotajiem jautājumiem atbildēt šādi:

- Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlija Direktīva 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija), nav piemērojama apstākļos, kad sievietei, kuras ģenētiskais bērns ir piedzimis, izmantojot surogātgrūtniecības līgumu, tiek atteikts apmaksāts atvaļinājums, kas ir pielīdzināms grūtniecības un dzemdību atvaļinājumam un/vai adopcijas atvaļinājumam.

Apsverot uzdotos jautājumus, nav konstatēti faktori, kas varētu ietekmēt Direktīvas 2006/54 spēkā esamību.

- Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīva 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, nav piemērojama tādos apstākļos, kādi tiek izskatīti iesniedzējtiesā, kad sievietei, kurai ir slimība, kuras dēļ viņai nevar iestāties grūtniecība, un kuras ģenētiskais bērns ir piedzimis, izmantojot surogātgrūtniecības līgumu, tiek atteikts apmaksāts atvaļinājums, kas ir pielīdzināms grūtniecības un dzemdību atvaļinājumam un/vai adopcijas atvaļinājumam.

Apsverot uzdotos jautājumus, nav konstatēti faktori, kas varētu ietekmēt Direktīvas 2000/78 spēkā esamību.