



Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (virspalāta)

2014. gada 18. martā*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu — Sociālā politika — Direktīva 2006/54/EK — Vienlīdzīga attieksme pret vīriešu un sieviešu dzimuma darba ņēmējiem — Māte pasūtītāja, kuras bērns ir dzimis pēc vienošanās par bērna iznēsāšanu, ko veic surogātmāte — Atteikums viņai piešķirt apmaksātu atvaļinājumu, kas pielīdzināms grūtniecības un dzemdību atvaļinājumam vai adopcijas atvaļinājumam — Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām — Direktīva 2000/78/EK — Vienlīdzīga attieksme nodarbinātības un profesijas jomā — Jebkāda veida diskriminācijas invaliditātes dēļ aizliegums — Māte pasūtītāja, kura pati nevar iznēsāt bērnu — Invaliditātes pastāvēšana — Direktīvu 2006/54 un 2000/78 spēkā esamība

Lieta C-363/12

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Equality Tribunal* (Īrija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2012. gada 26. jūlijā un kas Tiesā reģistrēts 2012. gada 30. jūlijā, tiesvedībā

Z.

pret

A Government department,

The Board of management of a community school.

TIESA (virspalāta)

šādā sastāvā: priekšsēdētājs V. Skouris [*V. Skouris*], priekšsēdētāja vietnieks K. Lēnarts [*K. Lenaerts*], palātu priekšsēdētāji A. Ticiano [*A. Tizzano*], R. Silva de Lapuerta [*R. Silva de Lapuerta*], M. Ilešičs [*M. Ilešič*], E. Juhāss [*E. Juhász*], E. Borgs Bartets [*A. Borg Barthet*], M. Safjans [*M. Saffjan*] (referents) un Ž. L. da Krušs Vilasa [*J. L. da Cruz Vilaça*], tiesneši Dž. Arestis [*G. Arestis*], J. Malenovskis [*J. Malenovský*], A. Prehala [*A. Prechal*] un E. Jarašūns [*E. Jarašiūnas*],

ģenerālvokāts N. Vāls [*N. Wahl*],

sekretāre S. Stremholma [*C. Strömholm*], administratore,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2013. gada 28. maija tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

— Z. vārdā – *N. Butler, SC, P. Dillon Malone, BL, un A. Beirne, BL,*

* Tiesvedības valoda – angļu.

- *Government department* un *Board of management of a community school* vārdā – E. Creedon, pārstāve, kurai palīdz G. Durcan, SC, un C. Smith, BL,
- Īrijas vārdā – E. Creedon, pārstāve, kurai palīdz G. Durcan, SC, un C. Smith, BL,
- Portugāles valdības vārdā – L. Inez Fernandes un S. Ribeiro, pārstāvji,
- Eiropas Parlamenta vārdā – K. Zejdová un A. Pospíšilová Padowska, pārstāves,
- Eiropas Savienības Padomes vārdā – H. Grahn, R. Liudvinaviciute-Cordeiro un S. Thomas, pārstāvji,
- Eiropas Komisijas vārdā – J. Enegren un C. Gheorghiu, pārstāvji,

noklausījusies ģenerālvokāta secinājumus 2013. gada 26. septembra tiesas sēdē,
pasludina šo spriedumu.

Spriedums

- 1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlija Direktīvu 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (OV L 204, 23. lpp.), un Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvu 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (OV L 303, 16. lpp.), kā arī par šo abu direktīvu spēkā esamību.
- 2 Šis lūgums ir iesniegts tiesvedībā starp Z., māti pasūtītāju, kuras bērns ir dzimis pēc vienošanās par bērna iznēsāšanu, ko veic surogātmāte, un *Government department* (Īrijas ministrija) un *Board of management of a community school* (pašvaldības skolas valde, turpmāk tekstā – “*Board of management*”) par to, ka viņai tika atteikts piešķirt apmaksātu atvaļinājumu, kas ir pielīdzināms grūtniecības un dzemdību atvaļinājumam vai adopcijas atvaļinājumam, pēc šī bērna dzimšanas.

Atbilstošās tiesību normas

Starptautiskās tiesības

- 3 Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām, kas Eiropas Kopienas vārdā ir apstiprināta ar Padomes 2009. gada 26. novembra Lēmumu 2010/48/EK (OV 2010, L 23, 35. lpp.; turpmāk tekstā – “ANO konvencija”), preambulas e) apsvērumā ir noteikts:

“atzīstot, 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 Saskaņā ar šīs konvencijas 1. pantu:

“Šās konvencijas mērķis ir veicināt, aizsargāt un nodrošināt to, lai visas personas ar invaliditāti varētu pilnībā un vienlīdzīgi izmantot visas cilvēktiesības un pamatbrīvības, un veicināt tām piemītošās cieņas ievērošanu.

Pie personām ar invaliditāti pieder personas, kurām ir ilgstoši fiziski, garīgi, intelektuāli vai maņu traucējumi, kas mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var apgrūtināt to pilnvērtīgu un efektīvu līdzdalību sabiedrības dzīvē vienlīdzīgi ar citiem.”

5 Šīs konvencijas 4. pants “Vispārējās saistības” ir formulēts šādi:

“1. Dalībvalstis apņemas nodrošināt un veicināt to, lai visas personas ar invaliditāti varētu pilnībā īstenot visas cilvēktiesības un pamatbrīvības bez jebkāda veida diskriminācijas invaliditātes dēļ. Šai nolūkā dalībvalstis apņemas:

- a) pieņemt visus atbilstošos likumdošanas, administratīvos un citus pasākumus šajā konvencijā atzīto tiesību īstenošanai;
- b) veikt visus nepieciešamos, tostarp likumdošanas, pasākumus, lai mainītu vai atceltu pastāvošos likumus, noteikumus, paražas un praksi, kas rada personu ar invaliditāti diskrimināciju;
- c) ņemt vērā personu ar invaliditāti cilvēktiesību aizsardzību un veicināšanu visās stratēģijās un programmās;
- d) atturēties no jebkādam tādām darbībām vai prakses, kas neatbilst šai konvencijai, un nodrošināt, lai valsts iestādes un institūcijas rīkotos saskaņā ar šo konvenciju;
- e) veikt visus atbilstošos pasākumus, lai likvidētu diskrimināciju invaliditātes dēļ, ko piekopj jebkāda persona, organizācija vai privāts uzņēmums;

[..]

3. Izstrādājot un piemērojot tiesību aktus un stratēģijas šīs konvencijas īstenošanai, kā arī pieņemot jebkādus lēmumus par jautājumiem, kas attiecas uz personām ar invaliditāti, dalībvalstis cieši konsultējas ar personām ar invaliditāti un tās aktīvi iesaista, tostarp bērnus ar invaliditāti, ar šīs personas pārstāvošo organizāciju starpniecību.

[..]”

6 Šīs pašas konvencijas 5. pantā “Vienlīdzība un diskriminācijas aizliegums” ir paredzēts:

“1. Dalībvalstis atzīst, ka visi cilvēki ir vienlīdzīgi likuma priekšā un saskaņā ar to un ka visiem cilvēkiem bez jebkādas diskriminācijas ir tiesības uz vienādu likuma aizsardzību un uz likumā paredzēto priekšrocību vienādu izmantošanu.

2. Dalībvalstis aizliedz jebkādu diskrimināciju invaliditātes dēļ un garantē personām ar invaliditāti vienlīdzīgu un efektīvu tiesisko aizsardzību pret diskrimināciju jebkāda iemesla dēļ.

3. Lai veicinātu vienlīdzību un likvidētu diskrimināciju, dalībvalstis veic visus atbilstošos pasākumus, lai nodrošinātu, ka tiek veikti saprātīgi pielāgojumi.

4. Īpašos pasākumus, kas ir nepieciešami, lai paātrinātu vai sasniegtu personu ar invaliditāti faktisku vienlīdzību, neuzskata par diskrimināciju šīs konvencijas nozīmē.”

7 ANO konvencijas 6. pantā “Sievietes ar invaliditāti” ir paredzēts:

“1. Dalībvalstis atzīst, ka sievietes un meitenes ar invaliditāti tiek pakļautas dažādu veidu diskriminācijai, un saistībā ar to veic pasākumus, lai nodrošinātu, ka viņas pilnībā un vienlīdzīgi izmanto visas cilvēktiesības un pamatbrīvības.

2. Dalībvalstis veic visus atbilstošos pasākumus, lai nodrošinātu sieviešu pilnvērtīgu attīstību, stāvokļa uzlabošanu un tiesību un iespēju paplašināšanu, lai viņām garantētu šajā konvencijā noteikto cilvēktiesību un pamatbrīvību īstenošanu un izmantošanu.”

8 Šīs konvencijas 27. panta “Darbs un nodarbinātība” 1. punktā ir paredzēts:

“Dalībvalstis atzīst personu ar invaliditāti tiesības uz darbu vienlīdzīgi ar citiem; tās ietver iespēju pelnīt iztikas līdzekļus ar darbu, kuru persona ar invaliditāti brīvi izvēlas vai kuram piekrīt darba tirgū un darba vidē, kas ir atklāta, veicina integrāciju un ir pieejama personām ar invaliditāti. Dalībvalstis 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:

[..]

b) aizsargātu personu ar invaliditāti tiesības uz taisnīgiem un labvēlīgiem darba apstākļiem vienlīdzīgi ar citiem, ieskaitot vienlīdzīgas iespējas un vienādu atlīdzību par līdzvērtīgu darbu, drošus un veselīgus darba apstākļus, tostarp aizsardzību pret uzmākšanos un sūdzību apmierināšanu;

[..].”

9 Minētās konvencijas 28. panta “Pienācīgs dzīves līmenis un sociālā aizsardzība” 2. punktā ir paredzēts:

“Dalībvalstis atzīst personu ar invaliditāti tiesības uz sociālo aizsardzību un uz šo tiesību izmantošanu bez diskriminācijas invaliditātes dēļ un veic atbilstošus pasākumus, lai nodrošinātu un veicinātu šo tiesību īstenošanu, tostarp pasākumus ar mērķi:

[..]

b) nodrošināt personu ar invaliditāti, jo īpaši sieviešu un meiteņu ar invaliditāti un vecu cilvēku ar invaliditāti, pieeju sociālās aizsardzības programmām un nabadzības samazināšanas programmām;

[..].”

10 Šīs konvencijas 42. pantā ir noteikts:

“Šī konvencija ir atvērta parakstīšanai visām valstīm un reģionālās integrācijas organizācijām Apvienoto Nāciju Organizācijas galvenajā mītnē Ņujorkā no 2007. gada 30. marta.”

11 ANO konvencijas 43. pantā ir noteikts:

“Šo konvenciju ratificē valstis, kuras to parakstījušas, un oficiāli apstiprina to parakstījušās reģionālās integrācijas organizācijas. Tai var pievienoties jebkura valsts vai reģionālās integrācijas organizācija, kura nav parakstījusi konvenciju.”

12 ANO konvencija stājās spēkā 2008. gada 3. maijā.

Savienības tiesiskais regulējums

Direktīva 92/85/EEK

- 13 Padomes 1992. gada 19. oktobra Direktīvas 92/85/EEK 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.), 2. pantā ir šādas definīcijas:

“Šajā direktīvā:

- a) strādājoša grūtniece ir strādājoša grūtniece, kas informē darba devēju par savu stāvokli saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai valsts praksi;
 - b) sieviete, kas strādā pēcdzemdību periodā, ir 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;
 - c) strādājoša sieviete, kas baro bērnu ar krūti, ir strādājoša sieviete, kas baro bērnu ar krūti, 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.”
- 14 Šīs direktīvas 8. pantā “Grūtniecības un dzemdību atvaļinājums” ir paredzēts:

“1. Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka 2. pantā 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.

2. Šā panta 1. punktā paredzētajā grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā jāiekļauj obligāts vismaz divu nedēļu ilgs grūtniecības un dzemdību atvaļinājums, ko piešķir pirms un/vai pēc dzemdībām saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi.”

Direktīva 2006/54

- 15 Atbilstoši Direktīvas 2006/54 preambulas 27. apsvērumam:

“Līdzīgi apsvērumi attiecas uz to, kā dalībvalstis vīriešiem un sievietēm piešķir personiskas un citam nenododamas tiesības uz atvaļinājumu pēc bērna adopcijas. Dalībvalstu ziņā ir noteikt to, vai piešķirt šādas tiesības uz tēva atvaļinājumu saistībā ar bērna dzimšanu un/vai adopcijas atvaļinājumu, kā arī noteikt visus nosacījumus, izņemot atlaišanu no darba un atgriešanos darbā, kuri ir ārpus šīs direktīvas darbības jomas.”

- 16 Šīs direktīvas 1. pantā ir noteikts:

“Šīs direktīvas mērķis ir nodrošināt tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos.

Tālab tajā ietverti noteikumi, lai īstenotu vienlīdzības principu attiecībā uz:

[..]

- b) darba nosacījumiem, tostarp darba samaksu;

[..].”

17 Minētās direktīvas 2. pantā ir noteikts:

“1. Šajā direktīvā piemēro šādas definīcijas:

- a) “tieša diskriminācija”: ja attieksme pret vienu personu ir mazāk labvēlīga dzimuma dēļ, nekā attieksme pret kādu citu ir, ir bijusi vai būtu bijusi līdzīgā situācijā;
- b) “netieša diskriminācija”: ja šķietami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse nostādītu viena dzimuma personas īpaši nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar otra dzimuma personām, ja vien minētais noteikums, kritērijs vai prakse nav objektīvi attaisnojams ar leģitīmu mērķi, ar nosacījumu, ka līdzekļi šī mērķa sasniegšanai ir piemēroti un nepieciešami;

[..]

2. Šajā direktīvā diskriminācija ietver:

[..]

- c) jebkuru mazāk labvēlīgu attieksmi pret sievietēm, kas saistīta ar grūtniecības vai dzemdību atvaļinājumu Direktīvas 92/85[..] nozīmē.”

18 Šīs pašas direktīvas 4. pantā saistībā ar vienādu darba samaksu ir paredzēts:

“Tieša un netieša dzimuma diskriminācija attiecībā uz visiem atlīdzības aspektiem un nosacījumiem par tādu pašu darbu vai par vienādas vērtības darbu ir likvidējama.

[..].”

19 Direktīvas 2006/54 14. panta saistībā ar vienlīdzīgu attieksmi piekļuvē darbam, apmācībai un profesionālajai sagatavošanai un vienlīdzīgu attieksmi darba apstākļos 1. punktā ir noteikts:

“Ir aizliegta tieša vai netieša diskriminācija dzimuma dēļ valsts vai privātajā sektorā, tostarp valsts iestādēs, attiecībā uz:

[..]

- c) nodarbinātības un darba nosacījumiem, tostarp atlaišanu no darba, kā arī darba samaksu, kā noteikts [LESD 157. pantā];

[..].”

20 Saskaņā ar šīs direktīvas 16. pantu “Atvaļinājums bērna tēvam un adopcijas atvaļinājums”:

“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.”

Direktīva 2000/78

21 Direktīvas 2000/78 1. pantā ir noteikts:

“Lai vienlīdzīgas attieksmes princips stātos spēkā dalībvalstīs, šīs direktīvas mērķis attiecībā uz nodarbinātību un profesiju ir noteikt sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju reliģijas, uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ.”

22 Šīs direktīvas 2. pantā “Diskriminācijas jēdziens” ir noteikts šādi:

“1. Šajā direktīvā “vienlīdzīgas attieksmes princips” nozīmē to, ka nav ne tiešas, ne netiešas diskriminācijas, kuras pamatā ir jebkurš 1. pantā minēts iemesls.

2. Šā panta 1. punkta nolūkā:

- a) uzskata, ka tiešā diskriminācija notiek tad, ja salīdzināmā situācijā pret vienu personu izturas, ir izturējušies vai izturētos sliktāk nekā pret citu personu jebkura 1. punktā minēta iemesla dēļ;
- b) pieņem, ka netiešā diskriminācija notiek tad, ja acīmredzami neitrāla noteikuma, kritērija vai prakses dēļ personas, kuras atbalsta konkrētu reliģiju vai uzskatus, kurām ir konkrēta invaliditāte, konkrēts vecums vai konkrēta seksuālā orientācija, atrodas konkrētā nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar otru personu, ja vien:
 - i) šis noteikums, kritērijs vai prakse nav objektīvi attaisnota ar likumīgu mērķi un ja vien nav pienācīgi un vajadzīgi līdzekļi šā mērķa sasniegšanai vai
 - ii) attiecībā uz personām, kam ir konkrēta invaliditāte, darba devējam vai jebkurai personai vai organizācijai, uz kuru attiecas šī direktīva, saskaņā ar valsts tiesību aktiem jāveic atbilstīgi pasākumi, kas atbilst 5. pantā noteiktajiem principiem, lai novērstu trūkumus, ko paredz minētais noteikums, kritērijs vai prakse.

[..]”

23 Minētās direktīvas piemērošanas joma tās 3. pantā ir noteikta šādi:

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

[..]

- c) nodarbinātību un darba nosacījumiem, to skaitā atlaišanu un atalgojumu;

[..].”

24 Šīs pašas direktīvas 5. pants “Saprātīga darba vietas izveidošana invalīdiem” ir izteikts šādi:

“Lai garantētu vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu pret invalīdiem, nodrošina saprātīgu darba vietas izveidošanu. Tas nozīmē, ka darba devēji, ja tas vajadzīgs konkrētā gadījumā, veic atbilstīgus pasākumus, lai invalīds varētu dabūt darbu, strādāt vai tikt paaugstināts amatā, vai iegūt profesionālo izglītību, ja vien šādi pasākumi neuzliek neproporcionālu slogu darba devējam. Šis slogs nav neproporcionāls, ja to pietiekami izlīdzina ar pasākumiem, kas pastāv attiecīgās dalībvalsts invaliditātes politikā.”

Īrijas tiesiskais regulējums

- 25 Surogātgrūtniecība Īrijā nav reglamentēta.
- 26 1994. gada Grūtniecības aizsardzības likuma (*Maternity Protection Act 1994*), redakcijā, kas piemērojama pamatlietas faktiem, 8. pantā ir noteikts, ka grūtniecības laikā darbiniecei ir tiesības uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kura ilgums ir vismaz 26 nedēļas.
- 27 Šī likuma 9. pantā ir noteikts, ka viens no nosacījumiem grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma piešķiršanai ir tas, ka darbiniece iesniedz darba devējam medicīnisku vai cita veida atbilstošu izziņu, kurā apliecināta grūtniecība un konkrētizēta nedēļa, kad gaidāmas dzemdības.
- 28 1995. gada likuma par adopcijas atvaļinājumu (*Adoptive Leave Act 1995*), redakcijā, kas piemērojama pamatlietas faktiem, 6. pantā ir paredzētas nodarbinātas adoptējošas mātes vai vienpersoniski adoptējoša vīrieša tiesības uz vismaz 24 nedēļas ilgu adopcijas atvaļinājumu, skaitot no dienas, kad adoptējamais bērns tiek ņemts aprūpē.
- 29 Šī likuma 7. pantā tostarp ir paredzēts, ka darba devējs ir jāinformē pirms adoptēšanas un ka darba devējam ir jāiesniedz izziņa par adoptējamā bērna ņemšanu aprūpē vai (ja notiek adopcija uz ārvalsti) izziņa par atbilstību un piemērotību.
- 30 2005. gada kodificētajā likumā par sociālo nodrošināšanu un pakalpojumiem (*Social Welfare Consolidation Act 2005*) ir attiecīgi paredzēti noteikumi par grūtniecības un dzemdību pabalsta un adopcijas pabalsta piešķiršanu.
- 31 1998.–2011. gada likumu par vienlīdzību nodarbinātības jomā (*Employment Equality Acts 1998–2011*) 2. pantā iekļautajā invaliditātes definīcijā tostarp ir teikts, ka tā ir pilnīgs vai daļējs personas fizisko vai garīgo funkciju trūkums, tostarp kādas ķermeņa daļas trūkums, bet ģimenes stāvokļa definīcijā tostarp ir teikts, ka tas ietver atbildību kā vienam no vecākiem vai kā personai *in loco parentis* attiecībā uz personu, kas nav sasniegusi 18 gadu vecumu.
- 32 Šo likumu 6. panta 1. un 2. punktā ir definēts, ka diskriminācija tostarp ir tad, ja attieksme pret personu ir mazāk labvēlīga, nekā līdzīgos apstākļos tā ir, bija vai būtu pret citu personu jebkura minētā iemesla dēļ. Šie iemesli divu personu attiecībās ietver to, ka viena persona ir sieviete, bet otra – vīrietis, saukts “dzimuma iemesls”, vai viena ir persona ar invaliditāti, bet otra – bez invaliditātes vai ar atšķirīgu invaliditāti, saukts “invaliditātes iemesls”.
- 33 Minēto likumu 6. panta 2.A punktā ir paredzēts, ka, neierobežojot minēto likumu 6. panta 1. un 2. punkta vispārīgo raksturu, ir uzskatāms, ka ir notikusi diskriminācija dzimuma dēļ, ja ar grūtniecību vai grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu saistīta iemesla dēļ attieksme pret sievieti, kas ir nodarbināta, pretēji jebkurām likumu prasībām ir mazāk labvēlīga, nekā tā ir, bija vai būtu pret kādu citu darbinieci.

Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

- 34 No lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka Z. ir vidusskolas skolotāja pašvaldības skolā, kuru pārvalda *Board of management*, saskaņā ar darba tiesisko attiecību noteikumiem, kurus noteicis *Government department*, kas nodrošina viņas atalgojumu.

- 35 Z. ir reti sastopama slimība, kuras dēļ, kaut arī viņai ir veselas olnīcas un viņa ir auglīga, viņai nav dzemdes un viņai pašai nevar iestāties grūtniecība. 2008. un 2009. gadā Z. un viņas vīrs nolēma izmantot surogātgrūtniecības pakalpojumus, vēršoties pie specializētas aģentūras Kalifornijā (Amerikas Savienotajās Valstīs), štatā, kura tiesību aktos ir detalizēti regulēti ar surogātgrūtniecību un surogātdzemdībām saistītie jautājumi.
- 36 Mākslīgās apaugļošanas *in vitro* procedūra notika Īrijā, savukārt apaugļotās olšūnas ievietošana surogātmātē tika veikta 2009. gada augustā Kalifornijā.
- 37 2010. gada 7. aprīlī Z. ieradās Kalifornijā, lai piedalītos dzemdībās, kurās 2010. gada 28. aprīlī piedzima meitenīte. Bērns ir ģenētisks Z. un viņas vīra bērns, jo ir radīts no viņu dzimumšūnām. Saskaņā ar Kalifornijas tiesību aktiem Z. un viņas vīrs tiek uzskatīti par šī bērna vecākiem un surogātmātes identitāte bērna dzimšanas apliecībā nav norādīta. Z., kurai palīdz viņas vīrs, faktiski aprūpē šo bērnu no dzimšanas. 2010. gada 18. maijā Z. un viņas vīrs atgriezās ar savu bērnu Īrijā, dalībvalstī, kurā surogātgrūtniecības līgumi netiek reglamentēti.
- 38 Z. darba tiesisko attiecību noteikumos ir paredzētas tiesības uz apmaksātu grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu un adopcijas atvaļinājumu. Ja skolotāja, kura ir pakļauta šiem noteikumiem, dodas viena vai otra veida atvaļinājumā, tad parasti tos daļēji apmaksā *Government department*, bet atlikumu grūtniecības un dzemdību pabalsta formā maksā Labklājības ministrija.
- 39 Tā kā Z. nebija stāvoklī un nevarēja piedzemdēt bērnu, viņa nevarēja izpildīt 1994. gada Grūtniecības aizsardzības likumā paredzētos nosacījumus, lai saņemtu grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu. Tā kā viņa nebija adoptējusi bērnu, kas piedzimis surogātgrūtniecības ceļā, viņa arī nevarēja saņemt adopcijas atvaļinājumu atbilstoši 1995. gada likuma par adopcijas atvaļinājumu nosacījumiem.
- 40 Turklāt ne tiesību normās, nedz Z. darba līgumā nav iekļauts noteikums, kurā būtu tieši paredzēts atvaļinājums uz tāda pamata, ka bērns ir piedzimis surogātgrūtniecības ceļā.
- 41 Z. 2010. gada 10. februārī iesniedza *Government department* pieteikumu, lūdzot piešķirt atvaļinājumu, kas pielīdzināms adopcijas atvaļinājumam. 2010. gada 5. martā *Government department* to noraidīja, jo ieinteresētā persona neatbilstot grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma vai adopcijas atvaļinājuma piešķiršanas nosacījumiem.
- 42 *Government department* tomēr norādīja, ka tas var piekrist tam, ka Z. tiek piešķirts neapmaksāts atvaļinājums par laiku, ko viņa pirms bērna piedzimšanas pavadīja Kalifornijā. *Government department* piebilda, ka pēc bērna dzemdībām Z. varētu izmantot likumā paredzēto vecāku atvaļinājumu uz laiku no dzimšanas līdz 2010. gada maija beigām un vēl no nākamā mācību gada sākuma. Tas precizēja, ka maksimālais vecāku atvaļinājuma nedēļu skaits, uz ko Z. ir tiesības, ir 14 nedēļas, un ka viņa vasaras mēnešos saņems atalgojumu atbilstoši parastajai kārtībai.
- 43 Izmantojot skolas brīvdienu un apmaksāta slimības atvaļinājuma, kas tika piešķirts nevis viņas invaliditātes, bet gan stresa dēļ, kombināciju, Z. laikposmā no 2010. gada 12. aprīļa līdz 2011. gada janvāra sākumam skolā nostrādāja tikai apmēram deviņas dienas. *Government department* par visu šo laikposmu Z. samaksāja pilnā apmērā.
- 44 2010. gada novembrī Z. cēla *Equality Tribunal* prasību par *Government department*. Viņa apgalvoja, ka ir tikusi diskriminēta dzimuma, ģimenes stāvokļa un invaliditātes dēļ, ka *Government department* viņai kā personai ar invaliditāti nav nodrošinājis saprātīgu pielāgojumu un ka tas viņai nav piešķīris apmaksātu atvaļinājumu, kas būtu pielīdzināms grūtniecības un dzemdību atvaļinājumam vai adopcijas atvaļinājumam, lai gan viņai tikusi veikta *in vitro* apaugļošana.

45 Šādos apstākļos *Equality Tribunal* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

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

— [LES] 3. pantu,

— [LESD] 8. un 157. pantu un/vai

— Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (turpmāk tekstā – “Harta”) 21., 23., 33. un 34. pantu,

vai Direktīva 2006/54[..], it īpaši tās 4. un 14. pants, ir interpretējama tādējādi, ka sieviete, kuras ģenētisko 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 būtu noliedzīga, vai Direktīva 2006/54[..] ir saderīga ar iepriekš minētajām [...] Savienības primāro tiesību aktu normām?

3) Ņemot vērā šādas [...] Savienības primāro tiesību aktu normas:

— [LESD] 10. pantu un/vai

— [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 ģenētiskais 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 būtu noliedzīga, vai Direktīva 2000/78[..] ir saderīga ar iepriekš minētajām [...] Savienības primāro tiesību aktu normām?

5) Vai [ANO] konvencija var tikt izmantota, lai interpretētu un/vai apstrīdētu Direktīvas 2000/78[..] spēkā esamību?

6) Ja atbilde uz piekto jautājumu būtu 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?”

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par pirmo un otro jautājumu

46 Ar savu pirmo un otro jautājumu, kurus ir lietderīgi izvērtēt kopā, iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīva 2006/54, it īpaši tās 4. un 14. pants, ir jāinterpretē tādējādi, ka diskriminācija dzimuma dēļ ir tad, ja tiek atteikts piešķirt apmaksātu atvaļinājumu, kas ir pielīdzināms grūtniecības un dzemdību atvaļinājumam vai adopcijas atvaļinājumam, darba ņēmējai, kura ir māte pasūtītāja, kuras bērns ir

dzimis pēc vienošanās par bērna iznēsāšanu, ko veic surogātmāte, un noliedzošas atbildes gadījumā, vai šī direktīva ir spēkā, ņemot vērā LES 3. pantu, LESD 8. un 157. pantu, kā arī Hartas 21., 23., 33. un 34. pantu.

- 47 Vispirms ir jāizvērtē, vai grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma atteikšana tādai mātei pasūtīnātājai, kuras bērns ir dzimis pēc vienošanās par bērna iznēsāšanu, kāda ir Z., ir diskriminācija dzimuma dēļ Direktīvas 2006/54 nozīmē.
- 48 Šīs direktīvas 4. pantā ir noteikts, ka jebkāda tieša vai netieša dzimuma diskriminācija attiecībā uz visiem atlīdzības aspektiem un nosacījumiem par tādu pašu darbu vai par vienādas vērtības darbu ir likvidējama.
- 49 Atbilstoši minētās direktīvas 14. pantam ir aizliegta tieša vai netieša diskriminācija dzimuma dēļ valsts vai privātajā sektorā, ieskaitot valsts iestādēs, tostarp attiecībā uz nodarbinātības un profesijas nosacījumiem, ieskaitot atlaišanas un atalgošanas nosacījumus.
- 50 Šīs lietas kontekstā šie abi Direktīvas 2006/54. panti ir jālasa kopsakarā ar šīs pašas direktīvas 2. panta 1. punkta a) un b) apakšpunktu un 2. punkta c) apakšpunktu.
- 51 Saistībā ar diskrimināciju, uz kuru attiecas Direktīvas 2006/54 2. panta 1. punkta a) un b) apakšpunkts, ir jānorāda, ka atteikums piešķirt grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu situācijā, uz kādu norādījusi iesniedzējtiesa, ir tieša diskriminācija dzimuma dēļ šīs tiesību normas a) punkta nozīmē, ja šī atteikuma galvenais iemesls attiecas vienīgi uz vienu vai otru dzimuma darba ņēmējiem (šajā ziņā skat. 1990. gada 8. novembra spriedumu lietā C-177/88 *Dekker, Recueil*, I-3941. lpp., 10. punkts; 1994. gada 5. maija spriedumu lietā C-421/92 *Habermann-Beltermann, Recueil*, I-1657. lpp., 14. punkts, un 2008. gada 26. februāra spriedumu lietā C-506/06 *Mayr*, Krājums, I-1017. lpp., 50. punkts).
- 52 Kā ģenerālvokāts ir norādījis savu secinājumu 63. punktā, saskaņā ar valsts tiesību aktiem, kas piemērojami tādā situācijā, par kādu ir runa pamattiesvedībā, pret tēvu pasūtīnātāju, kura bērns ir dzimis pēc vienošanās par bērna iznēsāšanu, ko veic surogātmāte, tiktu piemērota tieši tāda pati attieksme kā pret māti pasūtīnātāju salīdzināmā situācijā, proti, ka viņam nebūtu tiesību uz apmaksātu atvaļinājumu, kas pielīdzināms adopcijas atvaļinājumam. No tā izriet, ka pret Z. vērsta atteikums nav balstīts uz iemeslu, kas saistīts tikai ar vienu no abiem dzimumiem darba ņēmējiem.
- 53 Turklāt no Tiesas pastāvīgās judikatūras izriet, ka pastāv netieša diskriminācija dzimuma dēļ, ja valsts pasākuma, lai gan tas formulēts neitrāli, piemērošana faktiski izraisa nelabvēlīgu situāciju viena dzimuma darba ņēmējiem salīdzinājumā ar cita dzimuma darba ņēmējiem (šajā ziņā skat. 1997. gada 2. oktobra spriedumu lietā C-1/95 *Gerster, Recueil*, I-5253. lpp., 30. punkts; 2011. gada 20. oktobra spriedumu lietā C-123/10 *Brachner*, Krājums, I-10003. lpp., 56. punkts, un 2013. gada 20. jūnija spriedumu lietā C-7/12 *Riežniece*, 39. punkts).
- 54 Saistībā ar netiešo diskrimināciju, kas norādīta Direktīvas 2006/54 2. panta 1. punkta b) apakšpunktā, ir jākonstatē, ka nekas lietas materiālos neļauj pierādīt, ka attiecīgais atvaļinājuma atteikums radītu nelabvēlīgu situāciju tieši sievietu dzimuma darba ņēmējam salīdzinājumā ar vīriešu dzimuma darba ņēmējiem.
- 55 Līdz ar to atteikums piešķirt grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu tādai mātei pasūtīnātājai, kāda ir Z., nav tieša vai netieša diskriminācija dzimuma dēļ Direktīvas 2006/54 2. panta 1. punkta a) un b) apakšpunkta nozīmē. Ar to, ka māte pasūtīnātāja rūpējas par bērnu kopš tā dzimšanas, kā tas ir norādīts pirmajā jautājumā, nevar tikt atspēkots šis apsvērums.
- 56 Turklāt šīs direktīvas 2. panta 2. punkta c) apakšpunktā ir paredzēts, ka mazāk labvēlīga attieksme pret sievieti saistībā ar grūtniecību vai grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu Direktīvas 92/85 nozīmē ir diskriminācija Direktīvas 2006/54 nozīmē.

- 57 Pirmkārt, pret māti pasūtītāju, kuras bērns ir dzimis pēc vienošanās par bērna iznēsāšanu, ko veic surogātmāte, pēc definīcijas nevar tikt īstenota nelabvēlīgāka attieksme viņas grūtniecības dēļ, jo viņa nav bijusi stāvoklī ar šo bērnu.
- 58 Otrkārt, 2014. gada 18. marta sprieduma lietā C-167/12 C. D. rezolutīvās daļas 1. punktā Tiesa ir nospriedusi, ka Direktīva 92/85 ir jāinterpretē tādējādi, ka dalībvalstīm nav pienākuma piešķirt grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu saskaņā ar šīs direktīvas 8. pantu darba ņēmējai, kurai ir mātes pasūtītājas, kuras bērns ir dzimis pēc vienošanās par bērna iznēsāšanu, ko veic surogātmāte, statuss, ieskaitot situāciju, kad viņa var šo bērnu pēc dzimšanas barot ar krūti vai viņa to faktiski baro ar krūti.
- 59 Līdz ar to pret šādu māti pasūtītāju, kuras bērns ir dzimis pēc vienošanās par bērna iznēsāšanu, netiek īstenota nelabvēlīgāka attieksme, kas saistīta ar grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma izmantošanu Direktīvas 92/85 nozīmē, un tādēļ nevar tikt uzskatīts, ka pret viņu ir īstenota diskriminācija dzimuma dēļ Direktīvas 2006/54 2. panta 2. punkta c) apakšpunkta nozīmē.
- 60 Ņemot vērā iepriekš minēto, ir jākonstatē, ka tas, ka sievietei, kuras bērns ir dzimis pēc vienošanās par bērna iznēsāšanu, ko veic surogātmāte, nav piešķirts apmaksāts atvaļinājums, kas pielīdzināms grūtniecības un dzemdību atvaļinājumam, nav diskriminācija Direktīvas 2006/54 un it īpaši tās 4. un 14. panta nozīmē.
- 61 Turpinājumā ir jāpārbauda, vai tāda apmaksāta atvaļinājuma, kas ir pielīdzināms adopcijas atvaļinājumam, atteikšana tādai mātei pasūtītājai, kāda ir Z., ir diskriminācija dzimuma dēļ Direktīvas 2006/54 nozīmē.
- 62 Saskaņā ar Direktīvas 2006/54 16. pantu šī direktīva neierobežo dalībvalstu tiesības atzīt noteiktas tiesības uz atvaļinājumu bērna tēvam un/vai adopcijas atvaļinājumu. Šajā pantā ir vienīgi paredzēts, ka 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 būtu 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.
- 63 No šī panta, to lasot kopsakarā ar Direktīvas 2006/54 preambulas 27. apsvērumu, skaidri izriet, ka šī direktīva saglabā dalībvalstu brīvību piešķirt vai nepiešķirt adopcijas atvaļinājumu un ka nosacījumi šī atvaļinājuma izmantošanai, izņemot atlaišanu no darba un atgriešanos darbā, ir ārpus minētās direktīvas piemērošanas jomas.
- 64 Visbeidzot, sakarā ar Direktīvas 2006/54 spēkā esamību saistībā ar LES 3. pantu, LESD 8. un 157. pantu, kā arī Hartas 21., 23., 33. un 34. pantu ir jāatgādina, ka saskaņā ar pastāvīgo judikatūru Tiesa var izlemt nepieņemt lēmumu par prejudiciālo jautājumu, ja ir acīmredzams, ka tiesību normai, par kuras spēkā esamību ir uzdots prejudiciālais jautājums, nav nekādas nozīmes attiecībā uz pamatlietas risinājumu (skat. 2006. gada 10. janvāra spriedumu lietā C-222/04 *Cassa di Risparmio di Firenze u.c.*, Krājums, I-289. lpp., 75. punkts).
- 65 Kā izriet no iepriekš minētā, uz mātes pasūtītājas, kuras bērns ir dzimis pēc vienošanās par bērna iznēsāšanu, situāciju saistībā ar grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma vai adopcijas atvaļinājuma piešķiršanu neattiecas Direktīva 2006/54.
- 66 Līdz ar to nav jāizvērtē šīs direktīvas spēkā esamība saistībā ar LES 3. pantu, LESD 8. un 157. pantu, kā arī Hartas 21., 23., 33. un 34. pantu.

67 Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, uz pirmo un otro jautājumu ir jāatbild, ka:

- Direktīva 2006/54, it īpaši tās 4. un 14. pants, ir jāinterpretē tādējādi, ka diskriminācijas dzimuma dēļ nav tad, ja darba ņēmējai, kura ir māte pasūtītāja, kuras bērns ir dzimis pēc vienošanās par bērna iznēsāšanu, ko veic surogātmāte, tiek atteikts piešķirt apmaksātu atvaļinājumu, kas ir pielīdzināms grūtniecības un dzemdību atvaļinājumam;
- šī direktīva neattiecas uz šādas mātes pasūtītājas situāciju saistībā ar adopcijas atvaļinājuma piešķiršanu.

Par trešo līdz sesto jautājumu

- 68 Ar savu trešo līdz sesto jautājumu, kurus ir lietderīgi izvērtēt kopā, iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīva 2000/78, kas vajadzības gadījumā tiek interpretēta no ANO konvencijas skatupunkta, ir interpretējama tādējādi, ka atteikums piešķirt apmaksātu atvaļinājumu, kas pielīdzināms grūtniecības un dzemdību atvaļinājumam vai adopcijas atvaļinājumam, darba ņēmējai, kura nevar iznēsāt bērnu un kura ir izmantojusi surogātgrūtniecības līgumu, ir diskriminācija invaliditātes dēļ, un – noliedzot atbildes gadījumā – vai šī direktīva ir spēkā, ņemot vērā LESD 10. pantu, Hartas 21., 26. un 34. pantu, kā arī ANO konvenciju.
- 69 Vispirms ir jānorāda, kā izriet no Direktīvas 2000/78 1. panta, ka tās mērķis ir noteikt kopējo sistēmu, lai saistībā ar nodarbinātību un profesiju apkarotu diskrimināciju, kas pamatota ar kādu no šajā pantā minētajiem iemesliem, no kuriem viens ir arī invaliditāte (2006. gada 11. jūlija spriedums lietā C-13/05 *Chacón Navas*, Krājums, I-6467. lpp., 41. punkts). Saskaņā ar šīs direktīvas 3. panta 1. punkta c) apakšpunktu tā ir piemērojama Savienībai piešķirto kompetenču robežās visām personām, tostarp saistībā ar darbā pieņemšanas un nodarbinātības apstākļiem, ieskaitot atlaišanas un atlīdzības apstākļus.
- 70 Paša Direktīvā 2000/78 jēdziens “invaliditāte” nav definēts.
- 71 Ir jāatgādina, ka atbilstoši LESD 216. panta 2. punktam Eiropas Savienības noslēgtie starptautiskie nolīgumi ir saistoši Savienības iestādēm un tādējādi šie nolīgumi ir pārāki par Savienības tiesību aktiem (2011. gada 21. decembra spriedums lietā C-366/10 *Air Transport Association of America* u.c., Krājums, I-13755. lpp., 50. punkts, kā arī 2013. gada 11. aprīļa spriedums apvienotajās lietās C-335/11 un C-337/11 *HK Danmark*, 28. punkts).
- 72 Savienības noslēgto starptautisko nolīgumu pārākums pār atvasinātajām Savienības tiesību normām liek šīs normas interpretēt pēc iespējas saskaņā ar šiem nolīgumiem (2012. gada 22. novembra spriedums apvienotajās lietās C-320/11, C-330/11, C-382/11 un C-383/11 *Digitalnet* u.c., 39. punkts, kā arī iepriekš minētais spriedums apvienotajās lietās *HK Danmark*, 29. punkts).
- 73 No Lēmuma 2010/48 izriet, ka Savienība ir apstiprinājusi ANO konvenciju. Līdz ar to šīs konvencijas normas ir Savienības tiesību sistēmas sastāvdaļa no tās spēkā stāšanās brīža (skat. 1974. gada 30. aprīļa spriedumu lietā 181/73 *Haegeman*, *Recueil*, 449. lpp., 5. punkts, un iepriekš minēto spriedumu apvienotajās lietās *HK Danmark*, 30. punkts).
- 74 Turklāt no minētā lēmuma II pielikuma papildinājuma izriet, ka attiecībā uz sociālo autonomiju un integrāciju, darbu un nodarbinātību Direktīva 2000/78 ir viens no Savienības tiesību aktiem, kuros ir aplūkoti ANO konvencijā regulētie jautājumi.
- 75 No tā izriet, ka šajā lietā ANO konvencija var tikt izvirzīta, lai interpretētu Direktīvu 2000/78, kura ir jāinterpretē atbilstoši minētajai konvencijai, ciktāl tas ir iespējams (iepriekš minētais spriedums apvienotajās lietās *HK Danmark*, 32. punkts).

- 76 Tādēļ pēc tam, kad Savienība bija ratificējusi ANO konvenciju, Tiesa uzskatīja, ka jēdziens “invaliditāte” Direktīvas 2000/78 nozīmē ir jāuzskata par tādu, kas ietver ierobežojumu, kurš it īpaši izriet no fiziskiem, mentāliem vai psihiskiem traucējumiem, kas mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var apgrūtināt attiecīgās personas pilnu un efektīvu līdzdalību profesionālajā dzīvē vienlīdzīgi ar citiem darba ņēmējiem (skat. iepriekš minēto spriedumu apvienotajās lietās *HK Danmark*, 37.–39. punkts).
- 77 Ir jāpiebilst, ka jēdziens “invaliditāte” Direktīvas 2000/78 nozīmē ir jāsaprot kā tāds, kas aptver ne tikai neiespējamību īstenot profesionālo darbību, bet arī traucējumu šādas darbības veikšanai. Cita interpretācija nebūtu saderīga ar šīs direktīvas mērķi, kurš tostarp attiecas uz to, ka invalīds var pretendēt uz darbu vai to veikt (šajā ziņā skat. iepriekš minēto spriedumu apvienotajās lietās *HK Danmark*, 44. punkts).
- 78 Šajā gadījumā Z. nevar piedzimt bērns, jo viņa cieš no retas slimības, proti, viņai nav dzemdes.
- 79 Saistībā ar jēdzienu “invaliditāte”, kas tika atgādināts šī sprieduma 76. punktā, nav strīda par to, ka šāda slimība ir ierobežojums, kas it īpaši izriet no fiziskiem, mentāliem vai psihiskiem traucējumiem, kuriem ir pastāvīgs raksturs. Šajā ziņā, konkrēti, nav apstrīdams, ka tas, ka sievietei nevar būt sava bērna, var būt viņai liels ciešanu avots.
- 80 Tomēr jēdziens “invaliditāte” Direktīvas 2000/78 izpratnē nozīmē, ka personai piemītošais ierobežojums mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var apgrūtināt attiecīgās personas pilnu un efektīvu līdzdalību profesionālajā dzīvē vienlīdzīgi ar citiem darba ņēmējiem.
- 81 Taču, kā ģenerālvokāts ir norādījis savu secinājumu 95.–97. punktā, nespēja tikt pie bērna, izmantojot vispārpieņemtos veidus, pati par sevi nav šķērslis mātei pasūtītājai stāties darbā, to veikt un tajā progresēt. Šajā lietā no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu neizriet, ka Z. veselības stāvoklis pats par sevi būtu izraisījis neiespējamību veikt savu darbu vai ir bijis šķērslis viņas profesionālās darbības veikšanai.
- 82 Šajos apstākļos ir jākonstatē, ka Z. slimība nav “invaliditāte” Direktīvas 2000/78 nozīmē un ka līdz ar to šī direktīva, it īpaši tās 5. pants, nav piemērojama tādā situācijā, par kādu ir runa pamattiesvedībā. Ar to, ka māte pasūtītāja rūpējas par bērnu kopš tā dzimšanas, kā tas ir norādīts trešajā jautājumā, nevar tikt atspēkota šī konstatācija.
- 83 Līdz ar to, kā izriet no judikatūras, kas minēta šī sprieduma 64. punktā, nav jāizvērtē Direktīvas 2000/78 spēkā esamība saistībā ar LESD 10. pantu, kā arī Hartas 21., 26. un 34. pantu.
- 84 Saistībā ar šīs direktīvas spēkā esamības izvērtējumu saskaņā ar ANO konvenciju no šī sprieduma 71. punktā minētās judikatūras izriet, ka Savienības tiesību akta spēkā esamību var ietekmēt tā nesaderība ar šādām starptautisko tiesību normām. Ja šī spēkā esamība tiek apstrīdēta valsts tiesā, tad Tiesa pārbauda, vai tajā izskatāmajā lietā ir izpildīti zināmi nosacījumi, lai noteiktu, vai, piemērojot LESD 267. pantu, var tikt izvērtēta attiecīgā Savienības tiesību akta spēkā esamība, to vērtējot saistībā ar norādītajām starptautisko tiesību normām (skat. 2008. gada 3. jūnija spriedumu lietā *C-308/06 Intertanko u.c.*, Krājums, I-4057. lpp., 43. punkts, kā arī iepriekš minēto spriedumu lietā *Air Transport Association of America u.c.*, 51. punkts).
- 85 Saistībā ar iepriekšējā punktā minētajiem nosacījumiem ir jāatgādina, ka, ja starptautiskā nolīguma raksturs un sistēma ļauj veikt Savienības tiesību akta spēkā esamības pārbaudi šī nolīguma tiesību normu kontekstā, tad vēl ir nepieciešams, lai šī nolīguma tiesību normas, kas ir norādītas saistībā ar Savienības tiesību akta spēkā esamības pārbaudi, to satura ziņā būtu bez nosacījumiem un pietiekami precīzas (skat. iepriekš minētos spriedumus lietā *Intertanko u.c.*, 45. punkts, kā arī lietā *Air Transport Association of America u.c.*, 54. punkts).

- 86 Šāds nosacījums ir izpildīts tad, ja norādītajā tiesību normā paredzēts skaidrs un precīzs pienākums, kurš tā izpildes vai seku ziņā nav atkarīgs no jebkāda vēlāka akta pieņemšanas (skat. 1987. gada 30. septembra spriedumu lietā 12/86 *Demirel, Recueil*, 3719. lpp., 14. punkts; 2004. gada 15. jūlija spriedumu lietā C-213/03 *Pêcheurs de l'étang de Berre*, Krājums, I-7357. lpp., 39. punkts, kā arī iepriekš minēto spriedumu lietā *Air Transport Association of America* u.c., 55. punkts).
- 87 Šajā lietā no ANO konvencijas 4. panta 1. punkta izriet, ka it īpaši konvencijas dalībvalstīm ir jāveic visi atbilstošie likumdošanas, administratīvie un citi pasākumi šajā konvencijā atzīto tiesību īstenošanai. Turklāt saskaņā ar tās 4. panta 3. punktu, izstrādājot un piemērojot tiesību aktus un stratēģijas minētās konvencijas īstenošanai, kā arī pieņemot jebkādus lēmumus par jautājumiem, kas attiecas uz personām ar invaliditāti, dalībvalstis cieši konsultējas ar personām ar invaliditāti un tās aktīvi iesaista, tostarp bērnus ar invaliditāti, ar šīs personas pārstāvošo organizāciju starpniecību.
- 88 Tādēļ, kā ģenerālvokāts ir norādījis savu secinājumu 114. punktā, ciktāl minētajā konvencijā paredzētie pienākumi attiecas uz līgumslēdzējam pusēm, šim starptautiskajam nolīgumam ir programmas raksturs.
- 89 Līdz ar to ANO konvencijas tiesību normu izpilde vai sekas ir atkarīgas no tā, vai notiks vēlākas darbības, kas ir līgumslēdzēju pušu ziņā. Šajā sakarā Lēmuma 2010/48 II pielikumā ir ietverts paziņojums par Savienības kompetenci saistībā ar jautājumiem, kuri regulēti ANO konvencijā, kā arī saistībā ar Savienības tiesību aktiem, kas attiecas uz jautājumiem, kuri regulēti šajā konvencijā.
- 90 Šajos apstākļos, nepastāvot nepieciešamībai izvērtēt ANO konvencijas būtību un sistēmu, ir jākonstatē, ka šīs konvencijas normas, ņemot vērā to saturu, nav beznosacījuma un pietiekami precīzas normas šī sprieduma 85. un 86. punktā minētās judikatūras nozīmē un tādēļ tām nav tiešas iedarbības Savienības tiesībās. No tā izriet, ka Direktīvas 2000/78 spēkā esamība nevar tikt izvērtēta saistībā ar ANO konvenciju.
- 91 Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, uz trešo līdz sesto jautājumu ir jāatbild, ka:
- Direktīva 2000/78 ir jāinterpretē tādējādi, ka nav diskriminācijas invaliditātes dēļ, ja darba ņēmējai, kura nevar iznēsāt bērnu un kuras bērns ir piedzimis pēc vienošanās par bērna iznēsāšanu, ko veic surogātmāte, tiek atteikts apmaksāts atvaļinājums, kas ir pielīdzināms grūtniecības un dzemdību atvaļinājumam vai adopcijas atvaļinājumam;
 - šīs direktīvas spēkā esamība nevar tikt izvērtēta saistībā ar ANO konvenciju, bet minētā direktīva, cik vien iespējams, ir jāinterpretē saskaņā ar šo konvenciju.

Par tiesāšanās izdevumiem

- 92 Attiecībā uz pamatlietas dalībniekiem šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto lietas dalībnieku izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (virspalāta) nospriež:

- 1) 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, it īpaši tās 4. un 14. pants, ir jāinterpretē tādējādi, ka diskriminācijas dzimuma dēļ nav tad, ja darba ņēmējai, kura ir māte pasūtītāja, kuras bērns ir dzimis pēc vienošanās par bērna iznēsāšanu, ko veic surogātmāte, tiek atteikts piešķirt apmaksātu atvaļinājumu, kas ir pielīdzināms grūtniecības un dzemdību atvaļinājumam;

Šī direktīva neattiecas uz šādas mātes pasūtītājās situāciju saistībā ar adopcijas atvaļinājuma piešķiršanu;

- 2) Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīva 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, ir jāinterpretē tādējādi, ka nav diskriminācijas invaliditātes dēļ, ja darba ņēmējai, kura nevar iznēsāt bērnu un kuras bērns ir piedzimis pēc vienošanās par bērna iznēsāšanu, ko veic surogātmāte, tiek atteikts apmaksāts atvaļinājums, kas ir pielīdzināms grūtniecības un dzemdību atvaļinājumam vai adopcijas atvaļinājumam;

Šīs direktīvas spēkā esamība nevar tikt izvērtēta saistībā ar Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvenciju par personu ar invaliditāti tiesībām, bet minētā direktīva, cik vien iespējams, ir jāinterpretē saskaņā ar šo konvenciju.

[Paraksti]