



Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (veľká komora)

z 18. marca 2014*

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania — Sociálna politika — Smernica 92/85/EHS — Opatrenia na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok — Článok 8 — Určená matka, ktorá má dieťa vďaka dohode o vynosení dieťaťa náhradnou matkou — Zamietnutie poskytnutia materskej dovolenky takejto matke — Smernica 2006/54/ES — Rovnosť zaobchádzania s pracovníkmi mužského a ženského pohlavia — Článok 14 — Menej priaznivé zaobchádzanie s určenou matkou pri poskytovaní materskej dovolenky“

Vo veci C-167/12,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Employment Tribunal, Newcastle upon Tyne (Spojené kráľovstvo), z 29. marca 2012 a doručený Súdnemu dvoru 3. apríla 2012, ktorý súvisí s konaním:

C. D.

proti

S. T.,

SÚDNY DVOR (veľká komora),

v zložení: predseda V. Skouris, podpredseda K. Lenaerts, predsedovia komôr A. Tizzano, L. Bay Larsen a M. Safjan (spravodajca), sudcovia J. Malenovský, E. Levits, A. Ó Caoimh, J.-C. Bonichot, D. Šváby, M. Berger, A. Prechal a E. Jarašiūnas,

generálna advokátka: J. Kokott,

tajomník: L. Hewlett, hlavná referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 19. marca 2013,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- C. D., v zastúpení: K. Ewing, solicitor, K. Monaghan, QC, a J. Russell, barrister,
- S. T., v zastúpení: C. Jeans, QC, a A. Edge, barrister,
- vláda Spojeného kráľovstva, v zastúpení: A. Robinson, splnomocnený zástupca, za právnej pomoci E. Dixon, barrister,

* Jazyk konania: angličtina.

- Írsko, v zastúpení: E. Creedon, splnomocnená zástupkyňa, za právnej pomoci G. Durcan, SC, a C. Smith, BL,
 - grécka vláda, v zastúpení: E.-M. Mamouna a D. Tsagkaraki, splnomocnené zástupkyne,
 - španielska vláda, v zastúpení: A. Rubio González, splnomocnený zástupca,
 - portugalská vláda, v zastúpení: L. Inez Fernandes a E. Pedrosa, splnomocnení zástupcovia,
 - Európska komisia, v zastúpení: J. Enegren a C. Gheorghiu, splnomocnení zástupcovia,
- po vypočutí návrhov generálnej advokátky na pojednávaní 26. septembra 2013,

vyhlásil tento

Rozsudok

- 1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 1 ods. 1, článku 2 písm. c), článku 8 ods. 1 a článku 11 ods. 2 písm. b) smernice Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) (Ú. v. ES L 348, s. 1; Mim. vyd. 05/002, s. 110), ako aj článku 2 ods. 1 písm. a) a b), článku 2 ods. 2 písm. c) a článku 14 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (Ú. v. EÚ L 204, s. 23).
- 2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi pani C. D., určenou matkou, ktorá má dieťa vďaka dohode o vynosení dieťaťa náhradnou matkou, a S. T., jej zamestnávateľom, organizáciou patriacou do National Health Service (verejného zdravotníctva), v súvislosti so zamietnutím priznať pani C. D. po narodení tohto dieťaťa platenú dovolenku.

Právny rámec

Právo Únie

Smernica 92/85

- 3 Prvé, ôsme, deviate, štrnásť a sedemnásť odôvodnenie smernice 92/85 znejú:

„keďže článok [118 A ES] stanovuje, že Rada prostredníctvom smerníc prijme minimálne požiadavky na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov, najmä v pracovnom prostredí;

...

keďže tehotné pracovníčky, pracovníčky krátko po pôrode a dojčiace pracovníčky treba v mnohých ohľadoch pokladať za špecifickú rizikovú skupinu a treba prijať opatrenia súvisiace s ich bezpečnosťou a ochranou zdravia;

keďže ochrana bezpečnosti a zdravia pri práci tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode a dojčiacich pracovníčok by nemala znevýhodňovať ženy na trhu práce a nemala by sa dotknúť smerníc týkajúcich sa rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami;

...

keďže tehotným pracovníčkam, pracovníčkam krátko po pôrode a dojčiacim pracovníčkam treba vzhľadom na ich zraniteľnosť poskytnúť právo na neprerušenu materskú dovolenku v trvaní najmenej štrnástich týždňov čerpanú pred pôrodom a/alebo po pôrode a povinnú materskú dovolenku v trvaní najmenej dvoch týždňov čerpanú pred pôrodom a/alebo po pôrode;

...

keďže ustanovenie o materskej dovolenke by navyše nemalo nijaký zmysel, ak by ho nesprievádzalo zachovanie práv vyplývajúcich z pracovnej zmluvy vrátane práva na výplatu a/alebo nároku na primeranú dávku“.

4 Článok 1 ods. 1 tejto smernice uvádza:

„Účelom tejto smernice, ktorá je desiatou samostatnou smernicou v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS, je vykonávať opatrenia na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode a dojčiacich pracovníčok.“

5 Článok 2 uvedenej smernice obsahuje tieto definície:

„Na účely tejto smernice:

- a) *tehotnou pracovníčkou* sa rozumie tehotná pracovníčka, ktorá svojho zamestnávateľa informovala o svojom stave v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou;
- b) *pracovníčkou krátko po pôrode* sa rozumie pracovníčka, ktorá je krátko po pôrode v zmysle vnútroštátnych právnych predpisov a/alebo vnútroštátnej praxe a ktorá o svojom stave informovala svojho zamestnávateľa v súlade s týmito vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou;
- c) *dojčiacou pracovníčkou* sa rozumie pracovníčka, ktorá dojčí dieťa v zmysle vnútroštátnych právnych predpisov a/alebo vnútroštátnej praxe a ktorá o svojom stave informovala svojho zamestnávateľa v súlade s týmito vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou.“

6 Článok 8 uvedenej smernice, nazvaný „Materská dovolenka“, stanovuje:

„1. Členské štáty prijímú potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, aby pracovníčky v zmysle článku 2 mali nárok na neprerušenu materskú dovolenku v trvaní najmenej 14 týždňov, poskytnutú pred a/alebo po pôrode v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou.

2. Materská dovolenka ustanovená v odseku 1 musí zahŕňať povinnú materskú dovolenku v trvaní najmenej dvoch týždňov, poskytnutú pred a/alebo po pôrode v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou.“

7 Článok 10 smernice 92/85 s názvom „Zákaz prepustenia“ znie:

„Aby sa pracovníckam v zmysle článku 2 zaručilo uplatňovanie ich práv na ochranu zdravia a bezpečnosť, ako ich ustanovuje uvedený článok, zabezpečí sa, že:

1. členské štáty prijímú potrebné opatrenia na zákaz prepustenia pracovníčok v zmysle článku 2 počas obdobia od začiatku tehotenstva do konca materskej dovolenky stanovenej v článku 8 ods. 1 okrem výnimočných prípadov nesúvisiacich s ich stavom, ktoré povoľujú vnútroštátne právne predpisy a/alebo vnútroštátna prax, a kde to je uplatniteľné, pod podmienkou, že na to dá súhlas príslušný orgán;

...“

8 Podľa článku 11 tejto smernice s názvom „Zamestnanecké práva“:

„Aby sa pracovníckam v zmysle článku 2 zaručilo uplatňovanie ich práv na ochranu zdravia a bezpečnosť, ako ich ustanovuje uvedený článok, zabezpečí sa, že:

...

2. v prípade uvedenom v článku 8 musia byť zabezpečené:

...

- b) zachovanie výplaty a/alebo nároku na primeranú dávku pre pracovníčky v zmysle článku 2;

...“

Smernica 2006/54

9 Článok 1 smernice 2006/54 stanovuje:

„Účelom tejto smernice je zabezpečiť vykonávanie zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnania a povolania.

V tomto ohľade smernica obsahuje ustanovenia na vykonávanie zásady rovnakého zaobchádzania, pokiaľ ide o:

...

- b) pracovné podmienky vrátane odmeny;

...“

10 Článok 2 tejto smernice stanovuje:

„1. Na účely tejto smernice sa uplatňuje toto vymedzenie pojmov:

- a) ‚priama diskriminácia‘: keď sa s jednou osobou zaobchádza menej priaznivo z dôvodu pohlavia, než sa zaobchádza alebo by sa zaobchádzalo s inou osobou v porovnateľnej situácii;

b) „nepriama diskriminácia“: keď by zjavne neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax priviedli osoby jedného pohlavia do osobitnej nevýhody v porovnaní s osobami druhého pohlavia, pokiaľ toto ustanovenie, kritérium alebo prax nie sú objektívne odôvodnené legitímnym cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a potrebné;

...

2. Na účely tejto smernice diskriminácia zahŕňa:

...

c) akékoľvek menej priaznivé zaobchádzanie so ženou z dôvodov tehotenstva alebo materskej dovolenky v zmysle smernice 92/85/EHS.“

11 Článok 14 ods. 1 písm. c) uvedenej smernice uvádza:

„Nesmie dochádzať k žiadnej priamej alebo nepriamej diskriminácii z dôvodu pohlavia vo verejnom alebo súkromnom sektore vrátane orgánov verejnej správy, pokiaľ ide o:

...

c) zamestnanie a pracovné podmienky vrátane prepustenia, ako aj odmien, ako je stanovené v článku [157 ZFEÚ].“

Právna úprava Spojeného kráľovstva

12 Zákon o oplodnení a ľudskej embryológii z roku 2008 (Human Fertilisation and Embryology Act 2008) vo svojom článku 54 stanovuje, že súd môže na návrh dvoch osôb vydať rozhodnutie o rodičovstve („parental order“), podľa ktorého sa má s dieťaťom z právneho hľadiska zaobchádzať ako s dieťaťom navrhovateľov, ak:

- toto dieťa donosila žena, ktorá nie je jedným z navrhovateľov, a to buď na základe vloženia embrya alebo spermie a vajíčok do tejto ženy, alebo na základe umelého oplodnenia,
- na splodenie embrya boli použité gaméty minimálne jedného z navrhovateľov a
- sú splnené niektoré ďalšie podmienky, medzi ktoré patrí skutočnosť, že navrhovatelia sú v manželskom alebo obdobnom vzťahu.

13 Článok 47C zákona o právach zamestnancov z roku 1996 (Employment Rights Act 1996) stanovuje, že zamestnanec má právo neutrpieť ujmu nijakým konaním alebo úmyselným nekonaním zamestnávateľa zo stanoveného dôvodu. Stanovený dôvod je jeden z dôvodov uvedených v nariadeniach prijatých Secretary of State, ktoré sa týkajú najmä tehotenstva, pôrodu alebo materstva, riadnej, povinnej alebo dodatočnej materskej dovolenky, ako aj riadnej alebo dodatočnej dovolenky v prípade osvojenia.

14 V súlade s nariadením o materskej a rodičovskej dovolenke a o iných otázkach z roku 1999 (The Maternity and Parental Leave etc. Regulations 1999) má zamestnankyňa nárok na riadnu materskú dovolenku a dodatočnú materskú dovolenku pri splnení určitých podmienok, ako aj nárok na ochranu svojho pracovného pomeru počas materskej dovolenky. Toto nariadenie rovnako stanovuje zamestnankyni právo na návrat do práce po ukončení materskej dovolenky, ako aj ochranu pred nespravodlivým prepustením.

- 15 Podľa článku 19 uvedeného nariadenia má zamestnankyňa v zmysle článku 47C zákona o zamestnaneckých právach z roku 1996 právo neutrpieť ujmu nijakým konaním alebo úmyselným nekonaním zamestnávateľa z dôvodov vyplývajúcich najmä zo skutočnosti, že si zamestnankyňa zobrala, pokúsila sa zobrať si alebo využila riadnu materskú dovolenku alebo dodatočnú materskú dovolenku.
- 16 Zákon o rovnosti zaobchádzania z roku 2010 (Equality Act 2010) najmä stanovuje, že menej priaznivé zaobchádzanie so ženou z dôvodu jej pohlavia, jej tehotenstva alebo jej materskej dovolenky ako s inými osobami predstavuje diskrimináciu dotknutej ženy.

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

- 17 Z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že pani D. je od 7. júla 2001 zamestnaná v nemocnici spravovanej S. T.
- 18 Pani D. chcela dieťa a uzatvorila zmluvu o vynosení dieťaťa náhradnou matkou v súlade so zákonom o oplodnení a ľudskej embryológii z roku 2008. Na splodenie dieťaťa boli použité spermie jej partnera, nie však vajíčko pochádzajúce od pani D. Samotná pani D. nebola nikdy tehotná.
- 19 S. T. má stanovené predpisy v oblasti materskej dovolenky a dovolenky v prípade osvojenia, ako aj ich náhrad, ktoré sú rovnaké s dovolenkami platenými na základe zákonných ustanovení. Tieto predpisy neupravujú dovolenku a náhrady v súvislosti s narodením dieťaťa vynoseného náhradnou matkou pre určenú matku. S. T. má tiež stanovené predpisy v oblasti osobitnej dovolenky, ktoré sa netýkajú náhradného materstva. Dňa 15. októbra 2009 riaditeľ oddelenia ľudských zdrojov S. T. na žiadosť odborov, týkajúcu sa uplatniteľných právnych predpisov na určené matky, odpovedal, že „v prípade potreby sa budú požiadavky riešiť na individuálnom základe pomocou úpravy v oblasti materskej dovolenky alebo osvojenia“.
- 20 Pani D. podala svojmu zamestnávateľovi žiadosť o platenú dovolenku v súlade s predpismi v oblasti osvojenia, ktoré zaviedol. V liste zo 14. marca 2011 S. T. informoval pani D., že dohoda o vynosení dieťaťa, ktorú uzatvorila, nespĺňa požiadavky týchto predpisov, keďže pani D. nebola schopná predložiť osvedčenie o osvojení („matching certificate“), ktoré potvrdzuje vzťah osvojenia medzi budúcim rodičom a osvojovaným dieťaťom a vydáva ho agentúra zabezpečujúca osvojenie.
- 21 V ten istý deň, po tom, ako jej bol doručený tento list, pani D. predložila S. T. oficiálnu žiadosť o dovolenku v prípade starostlivosti o dieťa vynosené náhradnou matkou, ktorá je podľa nej rovnocenná s dovolenkou v prípade osvojenia s výnimkou toho, že nie je schopná predložiť zodpovedajúce osvedčenie, lebo nepodlieha konaniu o osvojení. Dňa 11. apríla 2011 S. T. odpovedal, že keby si pani D. osvojila dieťa, mala by nárok na platenú dovolenku, ale ak to tak nie je, neexistuje „žiadny právny nárok na platenú dovolenku z dôvodu starostlivosti o dieťa vynosené náhradnou matkou“.
- 22 Dňa 7. júna 2011 pani D. podala žalobu na Employment Tribunal Newcastle upon Tyne, v ktorej uvádzala ako žalobný dôvod diskrimináciu na základe pohlavia a/alebo tehotenstva a materstva podľa zákona o rovnosti zaobchádzania z roku 2010. Uviedla tiež, že bol porušený zákon o právach zamestnancov z roku 1996 a nariadenie o materskej a rodičovskej dovolenke a o iných otázkach z roku 1999. Rovnako tvrdila, že utrpela ujmu z dôvodu tehotenstva a materstva, ako aj z toho dôvodu, že chcela čerpať riadnu alebo dodatočnú materskú dovolenku. Okrem toho pani D. uviedla v žalobe porušenie článkov 8 a 14 Európskeho dohovoru o ľudských právach a základných slobodách podpísaného v Ríme 4. novembra 1950.

- 23 Dňa 10. júna 2011 S. T. na základe novej žiadosti pani D. uviedol, že pri posudzovaní žiadosti o platenú dovolenku disponuje „právomocou voľnej úvahy“ a že na základe tejto právomoci rozhodol, že pani D. môže mať prospech z podmienok predpisov v oblasti dovolenky v prípade osvojenia, ktoré najmä vyžadujú predloženie určitých dokumentov. Pani D. tak bola poskytnutá platená dovolenka v súlade s týmito predpismi za podmienok uvedených v liste z 29. júna 2011.
- 24 Dňa 8. júla 2011 S. T. na Employment Tribunal Newcastle upon Tyne uviedol, že pani D. nemá nárok na materské dávky, lebo tento nárok má len biologická matka dieťaťa.
- 25 Dieťa sa narodilo 26. augusta 2011. Pani D. si priala byť pri pôrode, ale dieťa sa narodilo neočakávane. Pani D. sa o dieťa začala starať a dojčiť ho do hodiny po narodení. Dieťa dojčila tri mesiace.
- 26 Pani D. a jej partner podali na príslušný súd návrh na vydanie rozhodnutia o rodičovstve na základe článku 54 zákona o oplodnení a ľudskej embryológii z roku 2008. Uznesením z 19. decembra 2011 im tento súd priznal trvalé a úplné rodičovstvo dieťaťa. Pani D. a jej partner sa tak považujú z právneho hľadiska za rodičov tohto dieťaťa.
- 27 Za týchto okolností Employment Tribunal Newcastle upon Tyne rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„Vo všetkých nasledujúcich otázkach:

- Výraz ‚určená matka, ktorá má dieťa na základe dohody o vynosení dieťaťa,‘ odkazuje na situáciu, v ktorej dotknutá určená matka pracuje a sama nikdy nebola tehotná ani predmetné dieťa neporodila.
 - Výraz ‚náhradná matka‘ odkazuje na situáciu, v ktorej bola žena tehotná a porodila dieťa pre určenú matku.
1. Stanovuje článok 1 ods. 1 a/alebo článok 2 písm. c) a/alebo článok 8 ods. 1 a/alebo článok 11 ods. 2 písm. b) smernice 92/85... nárok na materskú dovolenku pre určenú matku, ktorá má dieťa vďaka dohode o vynosení dieťaťa náhradnou matkou?
 2. Stanovuje smernica 92/85... nárok na materskú dovolenku pre určenú matku, ktorá má dieťa vďaka dohode o vynosení dieťaťa náhradnou matkou, v situácii, keď táto určená matka:
 - a) môže dieťa po narodení dojčiť a/alebo
 - b) dieťa po narodení dojčí?
 3. Je porušením článku 14 v spojení s článkom 2 ods. 1 písm. a) a/alebo b) a/alebo s článkom 2 ods. 2 písm. c) smernice 2006/54..., keď zamestnávateľ odmietne poskytnúť materskú dovolenku určenej matke, ktorá má dieťa vďaka dohode o vynosení dieťaťa náhradnou matkou?
 4. Je z dôvodu vzťahu tejto zamestnankyne k náhradnej matke dieťaťa možným porušením článku 14 v spojení s článkom 2 ods. 1 písm. a) a/alebo b) a/alebo s článkom 2 ods. 2 písm. c) smernice 2006/54..., keď sa odmietne poskytnúť materská dovolenka určenej matke, ktorá má dieťa vďaka dohode o vynosení dieťaťa náhradnou matkou?
 5. Je z dôvodu vzťahu určenej matky k náhradnej matke dieťaťa možným porušením článku 14 v spojení s článkom 2 ods. 1 písm. a) a/alebo b) a/alebo s článkom 2 ods. 2 písm. c) smernice 2006/54..., keď sa s určenou matkou, ktorá má dieťa vďaka dohode o vynosení dieťaťa náhradnou matkou, zaobchádza menej priaznivo?

6. Je v prípade kladnej odpovede na otázku 4 postavenie určenej matky postačujúce na to, aby mala nárok na materskú dovolenku na základe svojho vzťahu k náhradnej matke dieťaťa?
7. V prípade kladnej odpovede na otázky 1, 2, 3 a 4:
 - a) je smernica 92/85... z relevantného hľadiska priamo uplatniteľná, a
 - b) je prepracovaná smernica 2006/54... z relevantného hľadiska priamo uplatniteľná?“

O prejudiciálnych otázkach

O prvej a druhej otázke

- 28 Svojou prvou a druhou otázkou, ktoré treba preskúmať spoločne, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má smernica 92/85 vykladať v tom zmysle, že určená matka, ktorá má dieťa vďaka dohode o vynosení dieťaťa náhradnou matkou, má nárok na materskú dovolenku stanovenú v článku 8 tejto smernice, a to najmä v prípade, keď určená matka môže toto dieťa po narodení dojčiť alebo dieťa po narodení dojčí.
- 29 Na úvod treba pripomenúť, že cieľom smernice 92/85, ktorá bola prijatá na základe článku 118 A ES, ktorému zodpovedá článok 153 ZFEÚ, je podpora zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (rozsudky z 11. októbra 2007, Paquay, C-460/06, Zb. s. I-8511, bod 27, a z 11. novembra 2010, Danosa, C-232/09, Zb. s. I-11405, bod 58).
- 30 V tejto súvislosti ôsme odôvodnenie tejto smernice uvádza, že tehotné pracovníčky, pracovníčky krátko po pôrode a dojčiace pracovníčky treba v mnohých ohľadoch pokladať za špecifickú rizikovú skupinu a treba prijať opatrenia súvisiace s ich bezpečnosťou a ochranou zdravia.
- 31 V tomto rámci smernica 92/85 vo svojom článku 8 ods. 1 stanovuje, že členské štáty prijímú potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, aby mali nárok na neprerušenú materskú dovolenku v trvaní najmenej 14 týždňov, poskytnutú pred a/alebo po „pôrode“ v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou.
- 32 Podľa judikatúry Súdneho dvora právo na materskú dovolenku priznané tehotným pracovníčkam treba považovať za prostriedok ochrany sociálneho práva s osobitným významom. Normotvorca Únie tak usúdil, že podstatné zmeny životných podmienok dotknutých osôb počas vymedzeného obdobia najmenej štrnástich týždňov pred a po pôrode predstavujú legitímny dôvod na nevykonávanie ich profesijnej činnosti, a to bez toho, aby legitímnosť tohto dôvodu mohla byť spochybnená akýmkoľvek spôsobom, či zo strany verejných orgánov, alebo zamestnávateľov (rozsudky z 20. septembra 2007, Kiiski, C-116/06, Zb. s. I-7643, bod 49, a z 19. septembra 2013, Betriu Montull, C-5/12, bod 48).
- 33 Ako to totiž uznal normotvorca Únie v štrnástom odôvodnení smernice 92/85, tehotná pracovníčka a pracovníčka krátko po pôrode alebo dojčiaca pracovníčka je osobitne zraniteľná, a táto jej situácia vyžaduje, aby jej bolo priznané právo na materskú dovolenku, pričom počas tejto dovolenky nemožno jej situáciu prirovnáť k situácii muža alebo ženy, ktorí sú v pracovnej neschopnosti (pozri rozsudky z 27. októbra 1998, Boyle a i., C-411/96, Zb. s. I-6401, bod 40, ako aj Betriu Montull, už citovaný, bod 49).
- 34 Účelom tejto materskej dovolenky, na ktorú má právo pracovníčka, je na jednej strane ochrana biologického stavu ženy počas tehotenstva a po ňom a na druhej strane ochrana osobitných vzťahov medzi matkou a jej dieťaťom v priebehu obdobia, ktoré nasleduje po tehotenstve a pôrode,

a zabránenie narušeniu týchto vzťahov kumulovaním povinností vyplývajúcich zo súčasného výkonu profesijnej činnosti (pozri najmä rozsudky z 12. júla 1984, Hofmann, 184/83, Zb. s. 3047, bod 25; Kiiski, už citovaný, bod 46, a Betriu Montull, už citovaný, bod 50).

- 35 Následne z cieľa smernice 92/85, znenia článku 8 tejto smernice, ktorý výslovne odkazuje na pôrod, a judikatúru Súdneho dvora citovanú v bodoch 32 až 34 tohto rozsudku vyplýva, že účelom materskej dovolenky stanovenej v článku 8 tejto smernice je ochrana zdravia matky dieťaťa, ktorá je z dôvodu svojho tehotenstva osobitne zraniteľná.
- 36 V tejto súvislosti treba dodať, že hoci Súdny dvor rozhodol, že cieľom materskej dovolenky je rovnako zabezpečenie ochrany osobitných vzťahov medzi matkou a dieťaťom, tento cieľ, ako to vyplýva zo samotného znenia rozsudkov citovaných v bode 34 tohto rozsudku, sa však vzťahuje iba na obdobie, ktoré nasleduje po „tehotenstve a pôrode“.
- 37 Z uvedeného vyplýva, že poskytovanie materskej dovolenky na základe článku 8 smernice 92/85 predpokladá, že pracovníčka, ktorá ju čerpá, bola tehotná a dieťa porodila.
- 38 Toto konštatovanie je podporené odpoveďou Súdneho dvora v rozsudku z 26. februára 2008, Mayr (C-506/06, Zb. s. I-1017), pokiaľ ide o zákaz prepustenia tehotných pracovníčok stanovený v článku 10 bode 1 smernice 92/85. V bode 37 tohto rozsudku Súdny dvor totiž uviedol, že tak zo znenia článku 10 smernice 92/85, ako aj zo základného cieľa tohto článku, ktorý je zdôraznený v bode 29 tohto rozsudku, vyplýva, že podmienkou priznania ochrany pred prepustením na základe tohto článku je to, aby dotknuté tehotenstvo už existovalo.
- 39 V prejednávanej veci z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že pani D. sama nikdy tehotná nebola.
- 40 Za týchto podmienok pracovníčka v postavení určenej matky, ktorá má dieťa vďaka dohode o vynosení dieťaťa náhradnou matkou, nepatrí do pôsobnosti článku 8 smernice 92/85, a to ani v prípade, keď môže toto dieťa po narodení dojčiť alebo dieťa po narodení dojčí. Následne nie sú členské štáty povinné priznať takejto pracovníčke nárok na materskú dovolenku podľa tohto článku.
- 41 Treba však dodať, že cieľom smernice 92/85, ako to vyplýva najmä z jej prvého odôvodnenia, je stanoviť určité minimálne požiadavky na ochranu zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok.
- 42 Táto smernica však nijako nevylučuje možnosť, aby členské štáty uplatnili alebo prijali zákony, iné právne predpisy alebo správne opatrenia, ktoré sú priaznivejšie pre ochranu bezpečnosti a zdravia určených matiek, ktoré majú dieťa vďaka dohode o vynosení dieťaťa náhradnou matkou, a priznali takýmto matkám nárok na materskú dovolenku z dôvodu narodenia takého dieťaťa.
- 43 Na základe vyššie uvedeného treba na prvú a druhú otázku odpovedať, že smernica 92/85 sa má vykladať v tom zmysle, že členské štáty nie sú povinné poskytnúť materskú dovolenku podľa článku 8 tejto smernice pracovníčke v postavení určenej matky, ktorá má dieťa vďaka dohode o vynosení dieťaťa náhradnou matkou, a to ani v prípade, keď môže toto dieťa po narodení dojčiť alebo dieťa po narodení dojčí.

O tretej až piatej otázke

- 44 Svojou treťou až piatou otázkou, ktoré treba preskúmať spoločne, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa článok 14 smernice 2006/54 v spojení s článkom 2 ods. 1 písm. a) a b) a článkom 2 písm. c) tejto smernice majú vykladať v tom zmysle, že skutočnosť, že zamestnávateľ zamietne poskytnúť materskú dovolenku určenej matke, ktorá má dieťa vďaka dohode o vynosení dieťaťa náhradnou matkou, predstavuje diskrimináciu z dôvodu pohlavia.
- 45 Článok 14 ods. 1 smernice 2006/54 stanovuje, že nesmie dochádzať k žiadnej priamej alebo nepriamej diskriminácii z dôvodu pohlavia vo verejnom alebo súkromnom sektore vrátane orgánov verejnej správy, pokiaľ ide najmä o zamestnanie a pracovné podmienky vrátane prepustenia, ako aj odmien.
- 46 Pokiaľ ide o diskriminácie uvedené v článku 2 ods. 1 písm. a) a b) tejto smernice, zamietnutie poskytnúť materskú dovolenku v prípade uvedenom vnútroštátnym súdom predstavuje priamu diskrimináciu z dôvodu pohlavia v zmysle uvedeného písmena a) tohto ustanovenia, ak sa hlavný dôvod tohto zamietnutia uplatňuje výnimočne na pracovníkov jedného z dvoch pohlaví (pozri v tomto zmysle rozsudky z 8. novembra 1990, Dekker, C-177/88, Zb. s. I-3941, bod 10; z 5. mája 1994, Habermann-Beltermann, C-421/92, Zb. s. I-1657, bod 14, a Mayr, už citovaný, bod 50).
- 47 Podľa vnútroštátnej právnej úpravy uplatniteľnej v situácii, akou je situácia vo veci samej, sa však s určeným otcom, ktorý má dieťa vďaka dohode o vynosení dieťaťa náhradnou matkou, zaobchádza rovnakým spôsobom ako s určenou matkou v porovnateľnej situácii, čo znamená, že tiež nemá nárok na poskytnutie platenej dovolenky porovnateľnej s materskou dovolenkou. Z toho vyplýva, že zamietnutie namietané pani D. nespočíva na dôvode, ktorý sa výlučne uplatňuje na pracovníkov jedného z dvoch pohlaví.
- 48 Okrem toho z ustálenej judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že ide o nepriamu diskrimináciu z dôvodu pohlavia, keď pri uplatnení vnútroštátneho opatrenia, a to aj napriek jeho neutrálnej formulácii, dochádza v skutočnosti k znevýhodneniu omnoho väčšieho počtu pracovníkov jedného pohlavia ako druhého pohlavia (pozri v tomto zmysle rozsudky z 2. októbra 1997, Gerster, C-1/95, Zb. s. I-5253, bod 30; z 20. októbra 2011, Brachner, C-123/10, Zb. s. I-10003, bod 56, ako aj z 20. júna 2013, Riežniece, C-7/12, bod 39).
- 49 Pokiaľ teda ide o nepriamu diskrimináciu uvedenú v článku 2 ods. 1 písm. b) smernice 2006/54, treba konštatovať, že žiadna skutočnosť zo spisu neumožňuje stanoviť, že zamietnutie dotknutej dovolenky osobitne znevýhodňuje ženské pracovníčky vo vzťahu k mužským pracovníkom.
- 50 Následne zamietnutie poskytnúť materskú dovolenku určenej matke, akou je pani D., nepredstavuje priamu alebo nepriamu diskrimináciu v dôvodu pohlavia v zmysle článku 2 ods. 1 písm. a) a b) smernice 2006/54.
- 51 Okrem toho článok 2 ods. 2 písm. c) tejto smernice stanovuje, že akékoľvek menej priaznivé zaobchádzanie so ženou súvisiace s tehotenstvom alebo materskou dovolenkou v zmysle smernice 92/85 vytvára diskrimináciu v zmysle smernice 2006/54.
- 52 Na jednej strane teda s určenou matkou, ktorá má dieťa vďaka dohode o vynosení dieťaťa náhradnou matkou, nie je možné z definície zaobchádzať menej priaznivo z dôvodu jej tehotenstva, keďže nebola s týmto dieťaťom tehotná.
- 53 Na druhej strane z odpovede na prvé dve otázky vyplýva, že smernica 92/85 neprikazuje členským štátom poskytnúť materskú dovolenku pracovníčke v postavení určenej matky, ktorá má dieťa vďaka dohode o vynosení dieťaťa náhradnou matkou. S touto určenou matkou sa teda nezaobchádza menej priaznivo s ohľadom na poskytnutie materskej dovolenky v zmysle smernice 92/85.

- 54 Túto učení matku tak nemožno považovať za osobu, ktorá je predmetom diskriminácie z dôvodu pohlavia v zmysle článku 2 ods. 2 písm. c) smernice 2006/54.
- 55 Vzhľadom na predchádzajúce úvahy treba na tretiu až piatu otázku odpovedať, že článok 14 smernice 2006/54 v spojení s článkom 2 ods. 1 písm. a) a b) a článkom 2 ods. 2 písm. c) tejto smernice sa majú vykladať v tom zmysle, že skutočnosť, že zamestnávateľ zamietne poskytnúť materskú dovolenku určenej matke, ktorá má dieťa vďaka dohode o vynosení dieťaťa náhradnou matkou, nepredstavuje diskrimináciu z dôvodu pohlavia.

O šiestej a siedmej otázke

- 56 Vzhľadom na odpovede dané na prvú až piatu otázku nie je potrebné odpovedať na šiestu a siedmu otázku.

O trovách

- 57 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdny dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (veľká komora) rozhodol takto:

1. **Smernica Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) sa má vykladať v tom zmysle, že členské štáty nie sú povinné poskytnúť materskú dovolenku podľa článku 8 tejto smernice pracovníčke v postavení určenej matky, ktorá má dieťa vďaka dohode o vynosení dieťaťa náhradnou matkou, a to ani v prípade, keď môže toto dieťa po narodení dojčiť alebo dieťa po narodení dojčí.**
2. **Článok 14 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania v spojení s článkom 2 ods. 1 písm. a) a b) a článkom 2 ods. 2 písm. c) tejto smernice sa majú vykladať v tom zmysle, že skutočnosť, že zamestnávateľ zamietne poskytnúť materskú dovolenku určenej matke, ktorá má dieťa vďaka dohode o vynosení dieťaťa náhradnou matkou, nepredstavuje diskrimináciu z dôvodu pohlavia.**

Podpisy