



Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (veľká komora)

z 18. marca 2014*

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania — Sociálna politika — Smernica 2006/54/ES — Rovnosť zaobchádzania s pracovníkmi mužského a ženského pohlavia — Určená matka, ktorá má dieťa vďaka dohode o vynosení dieťaťa náhradnou matkou — Zamietnutie poskytnutia platenej dovolenky zodpovedajúcej materskej dovolenke alebo dovolenke z dôvodu osvojenia takejto matke — Dohovor Organizácie Spojených národov o právach osôb so zdravotným postihnutím — Smernica 2000/78/ES — Rovnosť zaobchádzania v zamestnaní a povolani — Zákaz akejkoľvek diskriminácie z dôvodu zdravotného postihnutia — Určená matka, ktorá nemôže donosiť dieťa — Existencia zdravotného postihnutia — Platnosť smerníc 2006/54 a 2000/78“

Vo veci C-363/12,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Equality Tribunal (Írsko) z 26. júla 2012 a doručený Súdnemu dvoru 30. júla 2012, ktorý súvisí s konaním:

Z.

proti

A Government department,

The Board of management of a community school,

SÚDNY DVOR (veľká komora),

v zložení: predseda V. Skouris, podpredseda K. Lenaerts, predsedovia komôr A. Tizzano, R. Silva de Lapuerta, M. Ilešič, E. Juhász, A. Borg Barthet, M. Safjan (spravodajca) a J. L. da Cruz Vilaça, sudcovia G. Arestis, J. Malenovský, A. Prechal a E. Jarašiūnas,

generálny advokát: N. Wahl,

tajomník: C. Strömholm, referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 28. mája 2013,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- pani Z., v zastúpení: N. Butler, SC, P. Dillon Malone, BL, a A. Beirne, BL,
- A Government department a The Board of management of a community school, v zastúpení: E. Creedon, splnomocnená zástupkyňa, za právnej pomoci G. Durcan, SC, a C. Smith, BL,

* Jazyk konania: angličtina.

- Írsko, v zastúpení: E. Creedon, splnomocnená zástupkyňa, za právnej pomoci G. Durcan, SC, a C. Smith, BL,
- portugalská vláda, v zastúpení: L. Inez Fernandes a S. Ribeiro, splnomocnení zástupcovia,
- Európsky parlament, v zastúpení: K. Zejdová a A. Pospíšilová Padowska, splnomocnené zástupkyne,
- Rada Európskej únie, v zastúpení: H. Grahn, R. Liudvinaviciute-Cordeiro a S. Thomas, splnomocnení zástupcovia,
- Európska komisia, v zastúpení: J. Enegren a C. Gheorghiu, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 26. septembra 2013,

vyhlásil tento

Rozsudok

- 1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu 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) a smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (Ú. v. ES L 303, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 79), ako aj platnosti týchto dvoch smerníc.
- 2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi pani Z., určenou matkou, ktorá má dieťa vďaka dohode o vynosení dieťaťa náhradnou matkou, a A Government department (írske ministerstvo) a The Board of management of a community school (správna rada mestskej školy) (ďalej len „Board of management“) z dôvodu, že jej bolo zamietnuté poskytnutie platenej dovolenky zodpovedajúcej materskej dovolenke alebo dovolenke z dôvodu osvojenia po narodení tohto dieťaťa.

Právny rámec

Medzinárodné právo

- 3 Dohovor Organizácie Spojených národov o právach osôb so zdravotným postihnutím, ktorý bol v mene Európskeho spoločenstva schválený rozhodnutím Rady 2010/48/ES z 26. novembra 2009 (Ú. v. EÚ L 23, 2010, s. 35) (ďalej len „Dohovor OSN“), v písmene e) preambuly uvádza:

„uznávajúc, že zdravotné postihnutie je pojem, ktorý sa vyvíja, a že zdravotné postihnutie je výsledkom vzájomného pôsobenia medzi osobami so zhoršeným zdravím a medzi bariérami v postojoch a v prostredí, ktoré im bránia plne a účinne sa zúčastňovať na živote spoločnosti na rovnakom základe s ostatnými“.

- 4 V zmysle článku 1 tohto dohovoru:

„Účelom tohto dohovoru je presadzovať, chrániť a zabezpečovať plné a rovnaké užívanie všetkých ľudských práv a základných slobôd všetkými osobami so zdravotným postihnutím a podporovať úctu k ich prirodzenej dôstojnosti.

Osoby so zdravotným postihnutím zahŕňajú osoby s dlhodobými telesnými, mentálnymi, intelektuálnymi alebo zmyslovými postihnutiami, ktoré v súčinnosti s rôznymi prekážkami môžu brániť ich plnému a účinnému zapojeniu do života spoločnosti na rovnakom základe s ostatným.“

5 Článok 4 tohto dohovoru s názvom „Všeobecné záväzky“ znie:

„1. Zmluvné strany sa zaväzujú zabezpečiť a podporovať plné uplatňovanie všetkých ľudských práv a základných slobôd pre všetky osoby so zdravotným postihnutím bez akéhokoľvek diskriminovania na základe zdravotného postihnutia. Na tento účel sa zmluvné strany zaväzujú:

- a) prijať všetky primerané legislatívne, správne a iné opatrenia na uplatňovanie práv uznávaných v tomto dohovore;
- b) prijať všetky primerané opatrenia vrátane právnych predpisov na úpravu alebo zrušenie existujúcich zákonov, predpisov, obyčají a praktík, ktoré predstavujú diskrimináciu osôb so zdravotným postihnutím;
- c) zohľadniť ochranu a podporu ľudských práv osôb so zdravotným postihnutím vo všetkých politikách a programoch;
- d) zdržať sa akéhokoľvek konania alebo postupu, ktoré sú v rozpore s týmto dohovorom, a zabezpečiť, aby verejné orgány a inštitúcie konali v súlade s týmto dohovorom;
- e) prijať všetky primerané opatrenia na odstránenie diskriminácie na základe zdravotného postihnutia akoukoľvek osobou, organizáciou alebo súkromným podnikom;

...

3. Pri vypracúvaní a vykonávaní právnych predpisov a politík zameraných na vykonávanie tohto dohovoru a v iných rozhodovacích procesoch, ktoré súvisia s otázkami týkajúcimi sa osôb so zdravotným postihnutím, sa zmluvné strany podrobne radia s osobami so zdravotným postihnutím vrátane detí so zdravotným postihnutím a aktívne s nimi spolupracujú prostredníctvom ich reprezentatívnych organizácií.

...“

6 V zmysle článku 5 tohto dohovoru s názvom „Rovnosť a nediskriminácia“:

„1. Zmluvné strany uznávajú, že všetky osoby sú si rovné pred zákonom a podľa zákona a majú nárok na rovnakú ochranu a na rovnaký úžitok zo zákona bez akejkoľvek diskriminácie.

2. Zmluvné strany zakazujú všetku diskrimináciu na základe zdravotného postihnutia a zaručujú osobám so zdravotným postihnutím rovnakú a účinnú právnu ochranu pred diskrimináciou z akýchkoľvek dôvodov.

3. V záujme presadenia rovnosti a odstránenia diskriminácie zmluvné strany podnikajú všetky primerané kroky na zabezpečenie poskytovania primeraných úprav.

4. Osobitné opatrenia, ktoré sú nevyhnutné na urýchlenie alebo dosiahnutie faktickej rovnosti osôb so zdravotným postihnutím, sa v zmysle tohto dohovoru nepovažujú za diskrimináciu.“

7 Článok 6 Dohovoru OSN nazvaný „Ženy so zdravotným postihnutím“ stanovuje:

„1. Zmluvné strany uznávajú, že ženy a dievčatá so zdravotným postihnutím sú vystavené viacnásobnej diskriminácii, a v tejto súvislosti prijímajú opatrenia, aby im zabezpečili plné a rovnaké užívanie všetkých ľudských práv a základných slobôd.

2. Zmluvné strany prijímajú všetky primerané opatrenia na zabezpečenie plného rozvoja, pokroku a posilnenia postavenia žien s cieľom zaručiť im uplatňovanie a užívanie ľudských práv a základných slobôd stanovených v tomto dohovore.“

8 Článok 27 tohto dohovoru s názvom „Práca a zamestnávanie“ v prvom odseku uvádza:

„Zmluvné strany uznávajú právo osôb so zdravotným postihnutím na prácu na rovnakom základe s ostatnými; k tomu patrí právo na možnosť živiť sa slobodne zvolenou prácou alebo prácou prijatou na trhu práce a právo na pracovné prostredie, ktoré je otvorené, začleňujúce a prístupné osobám so zdravotným postihnutím. Zmluvné strany zaručujú a podporujú uplatňovanie práva na prácu, a to aj osôb, ktoré sa stali zdravotne postihnutými v priebehu zamestnania, prijímaním primeraných opatrení vrátane legislatívnych, ktorými okrem iného:

...

b) budú chrániť na rovnakom základe s ostatnými práva osôb so zdravotným postihnutím na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky vrátane rovnakých príležitostí a rovnakého odmeňovania za prácu rovnakej hodnoty, na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci vrátane ochrany pred obťažovaním a práva na nápravu ujmy;

...“

9 Článok 28 uvedeného dohovoru nazvaný „Primeraná životná úroveň a sociálna ochrana“ vo svojom druhom odseku stanovuje:

„Zmluvné strany uznávajú právo osôb so zdravotným postihnutím na sociálnu ochranu a na užívanie tohto práva bez diskriminácie na základe zdravotného postihnutia a podniknú príslušné kroky, ktorými zaručia a podporia uplatňovanie tohto práva vrátane týchto opatrení s cieľom:

...

b) zabezpečiť osobám so zdravotným postihnutím, najmä ženám a dievčatám so zdravotným postihnutím a starším osobám so zdravotným postihnutím, prístup k programom sociálnej ochrany a k programom znižovania chudoby;

...“

10 Článok 42 uvedeného dohovoru uvádza:

„Tento dohovor je od 30. marca 2007 otvorený na podpis všetkým štátom a regionálnym integračným organizáciám v sídle Organizácie Spojených národov v New Yorku.“

11 Článok 43 Dohovoru OSN stanovuje:

„Tento dohovor podlieha ratifikácii signatárskymi štátmi a formálnemu potvrdeniu signatárskymi regionálnymi integračnými organizáciami. Je otvorený prístupiu ktoréhokoľvek štátu alebo regionálnej integračnej organizácie, ktoré dohovor nepodpísali.“

12 Dohovor OSN nadobudol účinnosť 3. mája 2008.

Právna úprava Únie

Smernica 92/85/EHS

13 Článok 2 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) stanovuje:

„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.“

14 Článok 8 tejto 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.“

Smernica 2006/54

15 Podľa odôvodnenia 27 smernice 2006/54:

„Členské štáty podobne uvažujú o udelení individuálneho a neprevoditeľného práva pre ženy a mužov na dovolenku bezprostredne súvisiacu s osvojením dieťaťa. Je v pôsobnosti členských štátov stanoviť, či takéto právo na otcovskú dovolenku a/alebo rodičovskú dovolenku z dôvodu osvojenia priznajú alebo nie, a takisto stanoviť všetky podmienky, ktoré nespádajú do rozsahu pôsobnosti tejto smernice, ktoré sa netýkajú prepustenia a návratu do práce.“

16 Článok 1 tejto smernice uvádza:

„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;

...“

17 Článok 2 uvedenej 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, [zaobchádzalo – *neoficiálny preklad*] 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...“

18 Článok 4 tejto smernice upravujúci rovnakú odmenu stanovuje:

„Za rovnakú prácu alebo prácu, ktorej sa priznáva rovnaká hodnota, sa odstráni priama a nepriama diskriminácia z dôvodu pohlavia v súvislosti so všetkými hľadiskami a podmienkami odmeňovania.

...“

19 Článok 14 smernice 2006/54, ktorý sa týka rovnosti zaobchádzania, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu a o pracovné podmienky, v prvom odseku stanovuje:

„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];

...“

- 20 V zmysle článku 16 tejto smernice s názvom „Otcovská dovolenka a rodičovská dovolenka z dôvodu osvojenia“:

„Táto smernica sa nedotýka práva členských štátov uznávať rôzne práva na otcovskú dovolenku a/alebo rodičovskú dovolenku z dôvodu osvojenia. Tie členské štáty, ktoré uznajú takéto práva, prijímú potrebné opatrenia na ochranu pracujúcich mužov a žien pred prepustením pre uplatňovaniu si týchto práv a zabezpečia, aby na konci takejto dovolenky mali právo vrátiť sa na svoje pracovné miesta alebo na rovnocenné pracovné miesta za dojednaní a podmienok, ktoré pre nich nie sú menej priaznivé, a aby mali úžitok z každého zlepšenia pracovných podmienok, na ktoré by mali nárok počas svojej neprítomnosti v práci.“

Smernica 2000/78

- 21 Článok 1 smernice 2000/78 stanovuje:

„Účelom tejto smernice je ustanovenie všeobecného rámca pre boj proti diskriminácii v zamestnaní a povolani na základe náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, s cieľom zaviesť v členských štátoch uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania.“

- 22 Článok 2 tejto smernice 2000/78 s názvom „Pojem diskriminácie“ stanovuje:

„1. Na účely tejto smernice sa pod pojmom ‚zásada rovnakého zaobchádzania‘ rozumie, že nemá existovať žiadna priama alebo nepriama diskriminácia založená na ktoromkoľvek z dôvodov uvedených v článku 1.

2. Na účely odseku 1:

- a) o priamu diskrimináciu ide, ak sa z niektorého z dôvodov uvedených v článku 1 zaobchádza s jednou osobou nepriaznivejšie ako sa v porovnateľnej situácii zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou;
- b) o nepriamu diskrimináciu ide, keď zdanlivo neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax by uviedla osoby určitého náboženstva alebo viery, s určitým zdravotným postihnutím, určitého veku alebo určitej sexuálnej orientácie do nevýhodného postavenia v porovnaní s inými osobami, iba ak:
 - i) takýto predpis, kritérium alebo zvyklosť sú objektívne odôvodnené oprávneným cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné alebo
 - ii) pokiaľ ide o osoby s určitým zdravotným postihnutím, ak by zamestnávateľ alebo akákoľvek osoba alebo organizácia, na ktorú sa vzťahuje táto smernica, bola povinná podľa vnútroštátnych predpisov vykonať primerané opatrenia podľa zásad obsiahnutých v článku 5, aby eliminovala nevýhody zapríčinené takým predpisom, kritériom alebo praxou.

...“

- 23 Článok 3 uvedenej smernice definuje rozsah jej pôsobnosti takto:

„1. V rámci právomocí delegovaných na spoločenstvo sa bude táto smernica vzťahovať na všetky osoby, tak vo verejnom ako i v súkromnom sektore, vrátane verejných orgánov vo vzťahu k:

...

c) podmienkam zamestnania a pracovným podmienkam vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania;

...“

24 Článok 5 tejto smernice s názvom „Primerané prispôsobenia pre osoby so zdravotným postihnutím“ znie:

„Na uplatnenie zásady rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k osobám so zdravotným postihnutím sa vykonajú primerané prispôsobenia. Znamená to, že zamestnávateľa vykonajú podľa potreby jednotlivého prípadu vhodné opatrenia, aby umožnili osobe so zdravotným postihnutím vstúpiť, zúčastňovať sa alebo postupovať v zamestnaní alebo absolvovať odbornú prípravu, pokiaľ také opatrenia nie sú pre zamestnávateľa neúmerným bremenom. Toto bremeno nebude neúmerné, ak je dostatočne kompenzované opatreniami existujúcimi v rámci politiky zdravotne postihnutých v danom členskom štáte.“

Írska právna úprava

25 Írsky právny poriadok neupravuje náhradné materstvo.

26 Článok 8 zákona z roku 1994 o ochrane materstva (Maternity Protection Act 1994) v znení uplatniteľnom na skutkové okolnosti vo veci samej stanovuje, že tehotná pracovníčka má právo na materskú dovolenku v dĺžke minimálne 26 týždňov.

27 Článok 9 tohto zákona uvádza, že jednou z podmienok pre poskytnutie materskej dovolenky je, aby pracovníčka svojmu zamestnávateľovi predložila lekárske alebo iné vhodné potvrdenie o tehotenstve, v ktorom je stanovený očakávaný týždeň pôrodu.

28 Článok 6 zákona z roku 1995 o dovolenke z dôvodu osvojenia (Adoptive Leave Act 1995) v znení uplatniteľnom na skutkové okolnosti vo veci samej priznáva zamestnanej osvojiteľke alebo slobodnému mužovi osvojiteľovi nárok na dovolenku z dôvodu osvojenia v dĺžke najmenej 24 týždňov odo dňa umiestnenia adoptovaného dieťaťa do jej/jeho starostlivosti.

29 Článok 7 tohto zákona stanovuje predovšetkým povinnosť oznámiť zamestnávateľovi plánované osvojenie a predložiť mu potvrdenie o umiestnení alebo, v prípade osvojenia v zahraničí, potvrdenie o spôsobilosti a vhodnosti.

30 Kapitoly 9 a 11 zákona z roku 2005 o sociálnom zabezpečení (konsolidované znenie) (Social Welfare Consolidation Act 2005) stanovujú príslušné pravidlá pre priznanie materskej dávky a dávky z dôvodu osvojenia.

31 Článok 2 zákonov z rokov 1998 až 2011 o rovnosti v zamestnaní (Employment Equality Acts 1998 – 2011) definuje zdravotné postihnutie okrem iného ako celkovú alebo čiastočnú stratu telesných alebo mentálnych funkcií osoby, vrátane straty časti tela osoby a definuje rodinný stav ako zodpovednosť, ktorú má okrem iného rodič alebo osoba *in loco parentis* vo vzťahu k osobe, ktorá má menej ako 18 rokov.

32 Článok 6 ods. 1 a 2 týchto zákonov definuje diskrimináciu ako situáciu, v rámci ktorej sa z niektorého z uvedených dôvodov zaobchádza s jednou osobou nepriaznivejšie, ako sa v porovnateľnej situácii zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou. Tieto dôvody, ktoré sa uplatnia medzi dvomi osobami, zahŕňajú skutočnosť, že jedna osoba je žena a druhá muž, dôvod,

ktorý je definovaný ako „dôvod založený na pohlaví“ alebo že jedna osoba je zdravotne postihnutá a druhá nie je, alebo trpí iným zdravotným postihnutím, dôvod, ktorý je definovaný ako „dôvod založený na zdravotnom postihnutí“.

- 33 Článok 6 ods. 2A uvedených zákonov stanovuje, že bez toho, aby bola dotknutá všeobecná platnosť ustanovení článku 6 ods. 1 a 2 týchto zákonov, k diskriminácii z dôvodu pohlavia dochádza, ak sa so zamestnankyňou ženského pohlavia z dôvodu súvisiaceho s jej tehotenstvom alebo materskou dovolenkou zaobchádza v rozpore so zákonnými požiadavkami menej priaznivo, ako sa v porovnateľnej situácii zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s iným zamestnancom.

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

- 34 Z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že pani Z. pracuje ako učiteľka na miestnej základnej škole druhého stupňa, ktorú spravuje Board of management, podľa pracovných podmienok stanovených A Government department, ktorý jej poskytuje odmenu.
- 35 Pani Z. trpí vzácnou chorobou, v dôsledku ktorej, hoci má zdravé vaječníky a inak je plodná, nemá maternicu, a nemôže otehotnieť. V rokoch 2008 a 2009 sa pani Z. a jej manžel rozhodli využiť službu náhradného materstva, pričom sa obrátili na špecializovanú agentúru v Kalifornii (Spojené štáty), štát, v ktorom právna úprava podrobne upravuje tehotenstvá a pôrody, ktoré sú spojené s takýmto náhradným materstvom.
- 36 Oplodnenie *in vitro* sa uskutočnilo v Írsku, zatiaľ čo implantácia oplodneného vajíčka do maternice náhradnej matky sa uskutočnila v Kalifornii v auguste 2009.
- 37 Pani Z. cestovala 7. apríla 2010 do Kalifornie, aby bola 28. apríla 2010 prítomná pri narodení dieťaťa, dcéry. Toto dieťa je biologickým dieťaťom pani Z. a jej manžela, keďže vzniklo splynutím ich pohlavných buniek. Z pohľadu kalifornského práva sa pani Z. a jej manžel považujú za rodičov tohto dieťaťa a náhradná matka v jeho rodnom liste nefiguruje. Pani Z. a jej manžel zabezpečujú riadnu starostlivosť o uvedené dieťa od momentu jeho narodenia. Dňa 18. mája 2010 sa pani Z. a jej manžel spolu s dieťaťom vrátili do Írska, členského štátu, ktorý neupravuje dohody o vynosení dieťaťa náhradnou matkou.
- 38 Pracovné podmienky pani Z. predpokladajú nárok na platenú materskú dovolenku a dovolenku z dôvodu osvojenia. V prípade, že na jednu z týchto dovolení nastúpi učiteľ, na ktorého sa vzťahujú tieto pracovné podmienky, jeho odmenu vo väčšine prípadov hradí čiastočne A Government department a zvyšok vypláca vo forme materskej dávky ministerstvo sociálnej ochrany.
- 39 Keďže pani Z. nebola tehotná a nemohla ani porodiť dieťa, nemohla splniť podmienky pre priznanie materskej dovolenky vyžadované zákonom z roku 1994 o ochrane materstva. Keďže si neadoptovala ani dieťa vynosené náhradnou matkou, nemohla si uplatniť ani nárok na dovolenku z dôvodu osvojenia podľa podmienok upravených v zákone z roku 1995 o dovolenke z dôvodu osvojenia.
- 40 Okrem toho, ani zákonné ustanovenia, ani pracovná zmluva pani Z. neobsahujú výslovné ustanovenia týkajúce sa nároku na dovolenku pri narodení dieťaťa prostredníctvom náhradnej matky.
- 41 Dňa 10. februára 2010 požiadala pani Z. A Government department o poskytnutie dovolenky zodpovedajúcej dovolenke z dôvodu osvojenia. A Government department túto žiadosť 5. marca 2010 zamietol z dôvodu, že dotknutá osoba nespĺňala podmienky stanovené existujúcimi režimami v oblasti materskej dovolenky alebo dovolenky z dôvodu osvojenia.

- 42 A Government department však uviedol, že bol pripravený poskytnúť pani Z. neplatené voľno za obdobia, ktoré trávila v Kalifornii pred narodením dieťaťa. Dodal, že po narodení tohto dieťaťa mohla pani Z. čerpať zákonnú rodičovskú dovolenku za obdobie od uvedeného narodenia až do konca mája 2010 a potom znova od začiatku ďalšieho školského roka. Spresnil, že pani Z. mala nárok na rodičovskú dovolenku maximálne v dĺžke 14 týždňov a že za obdobie letných mesiacov by jej bola vyplatená riadna odmena.
- 43 Prostredníctvom kombinácie dní školských prázdnin a platenej nemocenskej dovolenky s potvrdením z dôvodov, ktoré sa nezakladali na jej zdravotnom postihnutí, ale vyplývali zo stresu, pracovala pani Z. približne deväť dní v období od 12. apríla 2010 do začiatku januára 2011. A Government department pani Z. poskytol za toto obdobie odmenu v celej výške.
- 44 V novembri 2010 podala pani Z. proti A Government department žalobu na Equality Tribunal. Tvrdila, že sa stala objektom diskriminačného zaobchádzania z dôvodu pohlavia, rodinného stavu a zdravotného postihnutia, že jej A Government department neposkytol primerané prispôsobenie ako osobe so zdravotným postihnutím a že jej odmietol poskytnúť platenú dovolenku zodpovedajúcu materskej dovolenke alebo dovolenke z dôvodu osvojenia, hoci podstúpila oplodnenie *in vitro*.
- 45 Za týchto okolností Equality Tribunal rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Vzhľadom na nasledujúce ustanovenia primárneho práva Európskej únie:

- článok 3 [ZEÚ],
- články 8 [ZFEÚ] a 157 [ZFEÚ] a/alebo
- články 21, 23, 33 a 34 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len ‚Charta‘),

má sa smernica 2006/54..., a najmä články 4 a 14 tejto smernice, vykladať v tom zmysle, že ide o diskrimináciu z dôvodu pohlavia, ak žena – ktorej biologické dieťa sa narodilo prostredníctvom náhradnej matky a ktorá sa o svoje biologické dieťa stará od narodenia – nemá nárok na platenú dovolenku zodpovedajúcu materskej dovolenke a/alebo dovolenke z dôvodu osvojenia?

2. V prípade zápornej odpovede na prvú otázku, je smernica 2006/54... zlučiteľná s vyššie uvedenými ustanoveniami primárneho práva... Únie?

3. Vzhľadom na nasledujúce ustanovenia primárneho práva... Únie:

- článok 10 [ZFEÚ] a/alebo
- články 21, 26 a 34 [Charty],

má sa smernica 2000/78..., a najmä článok 3 ods. 1 a článok 5 tejto smernice, vykladať v tom zmysle, že ide o diskrimináciu z dôvodu zdravotného postihnutia, ak žena – ktorá trpí zdravotným postihnutím, pre ktoré nemôže porodiť, ktorej biologické dieťa sa narodilo prostredníctvom náhradnej matky a ktorá sa o svoje biologické dieťa stará od narodenia – nemá nárok na platenú dovolenku zodpovedajúcu materskej dovolenke a/alebo dovolenke z dôvodu osvojenia?

4. V prípade zápornej odpovede na tretiu otázku, je smernica 2000/78... zlučiteľná s vyššie uvedenými ustanoveniami primárneho práva... Únie?

5. Možno sa odvolávať na Dohovor [OSN] na účely výkladu a/alebo napadnutia platnosti smernice 2000/78...?

6. V prípade kladnej odpovede na piatu otázku, je smernica 2000/78..., a najmä články 3 a 5 tejto smernice, zlučiteľná s článkami 5 a 6, článkom 27 ods. 1 písm. b) a článkom 28 ods. 2 písm. b) Dohovoru [OSN]?”

O prejudiciálnych otázkach

O prvej a druhej otázke

- 46 Svojou prvou a druhou otázkou, ktoré treba preskúmať spoločne, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa smernica 2006/54, najmä jej články 4 a 14, majú vykladať v tom zmysle, že ide o diskrimináciu z dôvodu pohlavia, ak sa pracovnícke, ktorá je určenou matkou, ktorá má dieťa vďaka dohode o vynosení dieťaťa náhradnou matkou, zamietne poskytnutie platenej dovolenky zodpovedajúcej materskej dovolenke alebo dovolenke z dôvodu osvojenia a v prípade zápornej odpovede, či je táto smernica platná s ohľadom na článok 3 ZEU a články 8 ZFEÚ a 157 ZFEÚ, ako aj články 21, 23, 33 a 34 Charty.
- 47 V prvom rade treba preskúmať otázku, či zamietnutie materskej dovolenky určenej matke, akou je pani Z., predstavuje diskrimináciu z dôvodu pohlavia v zmysle smernice 2006/54.
- 48 Článok 4 tejto smernice stanovuje, že v prípade rovnakej práce alebo práce, ktorej sa priznáva rovnaká hodnota, sa odstráni priama alebo nepriama diskriminácia z dôvodu pohlavia v súvislosti so všetkými hľadiskami a podmienkami odmeňovania.
- 49 V zmysle článku 14 uvedenej smernice 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.
- 50 V kontexte tohto konania treba tieto dva články smernice 2006/54 vykladať v spojení s ustanoveniami článku 2 ods. 1 písm. a) a b) a článku 2 ods. 2 písm. c) tejto smernice.
- 51 Pokiaľ ide o diskriminácie uvedené v článku 2 ods. 1 písm. a) a b) smernice 2006/54, zamietnutie poskytnúť materskú dovolenku v situácii uvádzanej vnútroštátnym súdom, predstavuje priamu diskrimináciu z dôvodu pohlavia podľa 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 z 26. februára 2008, Mayr, C-506/06, Zb. s. I-1017, bod 50).
- 52 Teda, tak ako uviedol generálny advokát v bode 63 svojich návrhov, podľa vnútroštátnej právnej úpravy uplatniteľnej v situácii, akou je situácia vo veci samej, sa 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 rovnako nemá nárok na poskytnutie platenej dovolenky zodpovedajúcej materskej dovolenke. Z toho vyplýva, že zamietnutie, ktoré namieta pani Z., sa nezakladá na dôvode, ktorý sa výlučne uplatňuje na pracovníkov jedného z dvoch pohlaví.
- 53 Z ustálenej judikatúry Súdneho dvora okrem toho 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 (v tomto zmysle pozri 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, a z 20. júna 2013, Riežniece, C-7/12, bod 39).

- 54 Pokiaľ teda ide o nepriamu diskrimináciu uvedenú aj v článku 2 ods. 1 písm. b) smernice 2006/54, treba konštatovať, že žiadna skutočnosť zo spisu neumožňuje stanoviť, že neposkytnutie dotknutej dovolenky osobitne znevýhodňuje ženské pracovníčky vo vzťahu k mužským pracovníkom.
- 55 Z toho vyplýva, že nepriznanie nároku na materskú dovolenku určenej matke, akou je pani Z., nepredstavuje priamu alebo nepriamu diskrimináciu na základe pohlavia v zmysle článku 2 ods. 1 písm. a) a b) smernice 2006/54. Skutočnosť, že určená matka sa stará o dieťa od jeho narodenia, ako sa uvádza v prvej prejudiciálnej otázke, nemôže vyvrátiť toto konštatovanie.
- 56 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 predstavuje diskrimináciu v zmysle smernice 2006/54.
- 57 Vychádzajúc z definície, teda určená matka, ktorá má dieťa vďaka dohode o vynosení dieťaťa náhradnou matkou na jednej strane, nemôže byť predmetom menej priaznivého zaobchádzania v súvislosti s jej tehotenstvom, keďže s týmto dieťaťom nebola tehotná.
- 58 Na druhej strane, v prvom bode výroku rozsudku z 18. marca 2014, D. (C-167/12), Súdny dvor rozhodol, 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 dojsť alebo dieťa po narodení dojsť.
- 59 S touto určenou matkou sa teda nezaobchádza menej priaznivo, pokiaľ ide o poskytnutie materskej dovolenky v zmysle smernice 92/85, a teda ju nemožno považovať za osobu, ktorá je predmetom diskriminácie z dôvodu pohlavia v zmysle článku 2 ods. 2 písm. c) smernice 2006/54.
- 60 S ohľadom na vyššie uvedené treba konštatovať, že zamietnutie poskytnúť platenú dovolenku zodpovedajúcu materskej dovolenke žene, ktorá má dieťa vďaka dohode o vynosení dieťaťa náhradnou matkou, nie je diskrimináciou v zmysle smernice 2006/54, a predovšetkým jej článkov 4 a 14.
- 61 Ďalej treba preskúmať, či zamietnutie poskytnúť platenú dovolenku zodpovedajúcu dovolenke z dôvodu osvojenia určenej matke, akou je pani Z., zakladá diskrimináciu z dôvodu pohlavia v zmysle smernice 2006/54.
- 62 Podľa článku 16 smernice 2006/54 sa táto smernica nedotýka práva členských štátov uznávať rôzne práva na otcovskú dovolenku a/alebo dovolenku z dôvodu osvojenia. Tento článok stanovuje len to, že tie členské štáty, ktoré uznávajú takéto práva, prijímú potrebné opatrenia na ochranu pracujúcich mužov a žien pred prepustením pre uplatňovanie si týchto práv a zabezpečia, aby na konci takejto dovolenky mali právo vrátiť sa na svoje pracovné miesta alebo na rovnocenné pracovné miesta za dojednaní a podmienok, ktoré pre nich nie sú menej priaznivé, a aby mali úžitok z každého zlepšenia pracovných podmienok, na ktoré by mali nárok počas svojej neprítomnosti v práci.
- 63 Z tohto článku v spojení s odôvodnením 27 smernice 2006/54 jasne vyplýva, že táto smernica zachováva slobodu členských štátov rozhodnúť sa, či dovolenku z dôvodu osvojenia priznajú alebo nie, a že iné podmienky, ako sú podmienky prepustenia a návratu do práce, ktoré sa na túto dovolenku vzťahujú, nespádajú do rozsahu pôsobnosti uvedenej smernice.
- 64 Napokon, čo sa týka platnosti smernice 2006/54 s ohľadom na článok 3 ZEÚ, články 8 ZFEÚ a 157 ZFEÚ, ako aj články 21, 23, 33 a 34 Charty, treba zdôrazniť, že podľa ustálenej judikatúry môže Súdny dvor rozhodnúť, že neodpovie na prejudiciálnu otázku, ak ustanovenie, o posúdenie platnosti ktorého žiada vnútroštátny súd, zjavne nemá žiadny význam pre vyriešenie sporu vo veci samej (pozri rozsudok z 10. januára 2006, Cassa di Risparmio di Firenze a i., C-222/04, Zb. s. I-289, bod 75).

- 65 Ako teda vyplýva z vyššie uvedeného, postavenie určenej matky, pokiaľ ide o poskytnutie materskej dovolenky alebo dovolenky z dôvodu osvojenia, nepatrí do pôsobnosti smernice 2006/54.
- 66 To znamená, že netreba preskúmať platnosť tejto smernice s ohľadom na článok 3 ZEÚ, články 8 ZFEÚ a 157 ZFEÚ, ako aj články 21, 23, 33 a 34 Charty.
- 67 Vzhľadom na predchádzajúce úvahy treba na prvú a druhú otázku odpovedať tak, že:
- smernica 2006/54, najmä jej články 4 a 14, sa má vykladať v tom zmysle, že nejde o diskrimináciu z dôvodu pohlavia, ak sa pracovníčke, ktorá je určenou matkou, ktorá má dieťa vďaka dohode o vynosení dieťaťa náhradnou matkou, zamietne poskytnutie platenej dovolenky zodpovedajúcej materskej dovolenke,
 - postavenie takejto určenej matky, pokiaľ ide o poskytnutie dovolenky z dôvodu osvojenia, nepatrí do pôsobnosti tejto smernice.

O tretej až šiestej otázke

- 68 Svojou treťou až šiestou otázkou, ktoré treba preskúmať spoločne, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má smernica 2000/78, vykladaná prípadne s ohľadom na Dohovor OSN, chápať v tom zmysle, že ide o diskrimináciu z dôvodu zdravotného postihnutia, ak sa pracovníčke, ktorá nemôže donosiť dieťa a ktorá uzavrela dohodu o vynosení dieťaťa náhradnou matkou, zamietne poskytnutie platenej dovolenky zodpovedajúcej materskej dovolenke a/alebo dovolenke z dôvodu osvojenia, a v prípade zápornej odpovede, či je táto smernica platná s ohľadom na článok 10 ZFEÚ, články 21, 26 a 34 Charty, ako aj na Dohovor OSN.
- 69 Najprv treba pripomenúť, že ako vyplýva z článku 1 smernice 2000/78, jej cieľom je zriadiť všeobecný rámec boja, pokiaľ ide o zamestnanie a prácu, proti diskriminácii založenej na jednom z dôvodov uvedených v tomto článku, medzi ktorými je aj zdravotné postihnutie (pozri rozsudok z 11. júla 2006, Chacón Navas, C-13/05, Zb. s. I-6467, bod 41). Podľa článku 3 ods. 1 písm. c) tejto smernice sa táto smernica uplatní v rámci právomocí zverených Únii na všetky osoby, najmä pokiaľ ide o podmienky zamestnania a pracovné podmienky vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania.
- 70 Pojem „zdravotné postihnutie“ v samotnej smernici 2000/78 nie je definovaný.
- 71 Na úvod však treba pripomenúť, že podľa článku 216 ods. 2 ZFEÚ, ak je Únia zmluvnou stranou medzinárodných zmlúv, inštitúcie Únie sú takýmito zmluvami viazané a v dôsledku toho majú tieto zmluvy prednosť pred aktmi Únie (rozsudky z 21. decembra 2011, Air Transport Association of America a i., C-366/10, Zb. s. I-13755, bod 50, ako aj z 11. apríla 2013, HK Danmark, C-335/11 a C-337/11, bod 28).
- 72 Prednosť medzinárodných zmlúv, ktoré uzavrela Únia, pred sekundárnou právnou úpravou vyžaduje, aby táto právna úprava bola v čo najširšej miere vykladaná v súlade s týmito zmluvami (rozsudky z 22. novembra 2012, Digitalnet a i., C-320/11, C-330/11, C-382/11 a C-383/11, bod 39, ako aj HK Danmark, už citovaný, bod 29).
- 73 Z rozhodnutia 2010/48 vyplýva, že Únia Dohovor OSN schválila. V dôsledku toho sú ustanovenia tohto dohovoru od nadobudnutia jeho platnosti neoddeliteľnou súčasťou právneho poriadku Únie (pozri v tomto zmysle rozsudok z 30. apríla 1974, Haegeman, 181/73, Zb. s. 449, bod 5, a HK Danmark, už citovaný, bod 30).

- 74 Okrem toho z dodatku prílohy II uvedeného rozhodnutia vyplýva, že pokiaľ ide o nezávislý spôsob života a sociálne začlenenie, prácu a zamestnanosť, smernica 2000/78 patrí medzi akty Únie zaoberajúce sa otázkami, na ktoré sa vzťahuje Dohovor OSN.
- 75 Z toho vyplýva, že v prejednávanej veci sa možno odvolávať na Dohovor OSN pri výklade smernice 2000/78, ktorá sa má v čo možno najširšej miere vykladať v súlade s týmto dohovorom (pozri rozsudok HK Danmark, už citovaný, bod 32).
- 76 Súdny dvor preto po ratifikácii Dohovoru OSN Úniou konštatoval, že pojem „zdravotné postihnutie“ v zmysle smernice 2000/78 treba chápať ako obmedzenie vyplývajúce najmä z dlhodobého telesného, mentálneho alebo intelektuálneho postihnutia, ktoré v súčinnosti s rôznymi prekážkami môžu brániť plnému a účinnému zapojeniu sa postihnutej osoby do života spoločnosti na rovnakom základe s ostatnými pracovníkmi (pozri rozsudok HK Danmark, už citovaný, body 37 až 39).
- 77 Treba dodať, že pojem „zdravotné postihnutie“ v zmysle smernice 2000/78 treba chápať tak, že sa vzťahuje nielen na nemožnosť výkonu pracovnej činnosti, ale aj na sťaženie výkonu takejto činnosti. Iný výklad by bol v rozpore s cieľom tejto smernice, ktorým je predovšetkým zabezpečiť prístup zdravotne postihnutej osoby k zamestnaniu alebo jeho výkonu (pozri v tomto zmysle rozsudok HK Danmark, už citovaný, bod 44).
- 78 V prejednávanej veci pani Z. nemôže porodiť dieťa z dôvodu, že trpí vzácnou chorobou, pretože nemá maternicu.
- 79 Pokiaľ ide o pojem „zdravotné postihnutie“, ako bolo zdôraznené v bode 76 tohto rozsudku, je ustálené, že takéto postihnutie predstavuje obmedzenie vyplývajúce najmä z telesného, mentálneho alebo intelektuálneho postihnutia, a že má dlhodobý charakter. Predovšetkým je v tomto ohľade nesporné, že nemožnosť ženy porodiť svoje dieťa môže pre ňu predstavovať veľké utrpenie.
- 80 Napriek tomu pojem „zdravotné postihnutie“ v zmysle smernice 2000/78 predpokladá, že obmedzenie, ktorým osoba trpí, môže v súčinnosti s rôznymi prekážkami brániť plnému a účinnému zapojeniu sa do pracovného života na rovnakom základe s ostatnými pracovníkmi.
- 81 Tak ako uviedol aj generálny advokát v bodoch 95 až 97 svojich návrhov, nemožnosť porodiť dieťa prirodzenou cestou sama osebe v zásade nepredstavuje obmedzenie určenej matky pre prístup k zamestnaniu, k jeho výkonu alebo postupu v zamestnaní. V prejednávanej veci z rozhodnutia vnútroštátneho súdu nevyplýva, že choroba, ktorou trpí pani Z., vyvolala sama osebe nespôsobilosť dotknutej osoby vykonávať jej prácu alebo že predstavovala prekážku pri výkone jej pracovnej činnosti.
- 82 Za týchto podmienok treba konštatovať, že choroba, ktorou trpí pani Z., sa nepovažuje za „zdravotné postihnutie“ v zmysle smernice 2000/78, a že z tohto dôvodu sa táto smernica a predovšetkým jej článok 5 v situácii, o akú ide v konaní vo veci samej, neuplatní. Skutočnosť, že určená matka sa stará o dieťa od jeho narodenia, tak ako sa uvádza v tretej prejudiciálnej otázke, nemôže vyvrátiť toto konštatovanie.
- 83 Preto, tak ako vyplýva z judikatúry citovanej v bode 64 tohto rozsudku, netreba preskúmať platnosť smernice 2000/78 s ohľadom na článok 10 ZFEÚ, ako aj články 21, 26 a 34 Charty.
- 84 Čo sa týka preskúmania platnosti tejto smernice s ohľadom na Dohovor OSN, z judikatúry citovanej v bode 71 tohto rozsudku vyplýva, že platnosť aktu Únie môže byť dotknutá nezlučiteľnosťou tohto aktu s predpismi medzinárodného práva. Ak sa táto neplatnosť uplatňuje pred vnútroštátnym súdom, Súdny dvor overí, či sú vo veci, ktorá mu bola predložená, splnené určité podmienky, aby bolo možné určiť, či môže byť na základe článku 267 ZFEÚ posúdená platnosť dotknutého aktu práva Únie

z hľadiska uvádzaných predpisov medzinárodného práva (pozri rozsudky z 3. júna 2008, Intertanko a i., C-308/06, Zb. s. I-4057, bod 43, ako aj Air Transport Association of America a i., už citovaný, bod 51).

- 85 Medzi podmienkami uvedenými v predchádzajúcom bode treba zdôrazniť, že pokiaľ povaha a štruktúra medzinárodnej zmluvy umožňujú, aby bola platnosť aktu práva Únie preskúmaná z hľadiska ustanovení tejto zmluvy, je ešte potrebné, aby ustanovenia tejto zmluvy uplatňované na účely preskúmania platnosti aktu práva Únie boli obsahovo bezpodmienečné a dostatočne presné (pozri rozsudky Intertanko a i., už citovaný, bod 45, ako aj Air Transport Association of America a i., už citovaný, bod 54).
- 86 Taká podmienka je splnená, pokiaľ uplatňované ustanovenie obsahuje jasnú a presnú povinnosť, ktorej splnenie alebo účinky nezávisia od vydania žiadneho ďalšieho aktu (pozri rozsudky z 30. septembra 1987, Demirel, 12/86, Zb. s. 3719, bod 14; z 15. júla 2004, Pêcheurs de l'étang de Berre, C-213/03, Zb. s. I-7357, bod 39, ako aj Air Transport Association of America a i., už citovaný, bod 55).
- 87 V prejednávanej veci pritom z článku 4 ods. 1 Dohovoru OSN vyplýva, že prináleží predovšetkým štátom, ktoré sú jeho zmluvnými stranami, prijať všetky príslušné legislatívne, správne a iné opatrenia na uplatňovanie práv uznávaných v tomto dohovore. Okrem toho podľa článku 4 ods. 3 tohto dohovoru pri vypracúvaní a vykonávaní právnych predpisov a politik zameraných na vykonávanie tohto dohovoru a v iných rozhodovacích procesoch, ktoré súvisia s otázkami týkajúcimi sa osôb so zdravotným postihnutím, sa zmluvné strany podrobne radia s osobami so zdravotným postihnutím vrátane detí so zdravotným postihnutím a aktívne s nimi spolupracujú prostredníctvom ich reprezentatívnych organizácií.
- 88 Teda, tak ako zdôraznil generálny advokát v bode 114 svojich návrhov, keďže sú povinnosti stanovené v tomto dohovore adresované zmluvným stranám, tento dohovor má charakter programu.
- 89 Z toho vyplýva, že splnenie alebo účinky ustanovení Dohovoru OSN závisia od vydania ďalších aktov, ktoré patria do právomoci zmluvných strán. V tomto rámci príloha II rozhodnutia 2010/48 obsahuje vyhlásenie o právomoci Únie v súvislosti s otázkami upravenými Dohovorom OSN, ako aj aktmi Únie, ktoré sa týkajú otázok upravených týmto dohovorem.
- 90 Za týchto podmienok bez toho, aby bolo potrebné preskúmať povahu a štruktúru Dohovoru OSN, treba konštatovať, že ustanovenia tohto dohovoru nepredstavujú s ohľadom na ich obsah bezpodmienečné a dostatočne presné ustanovenia v zmysle judikatúry citovanej v bodoch 85 a 86 tohto rozsudku, a teda nemajú priamy účinok v práve Únie. Z toho vyplýva, že platnosť smernice 2000/78 nemožno posúdiť s ohľadom na Dohovor OSN.
- 91 Vzhľadom na vyššie uvedené úvahy treba na tretiu až šiestu otázku odpovedať takto:
- smernica 2000/78 sa má vykladať v tom zmysle, že nejde o diskrimináciu z dôvodu zdravotného postihnutia, ak sa pracovníčke, ktorá nemôže donosiť dieťa a ktorá uzavrela dohodu o vynosení dieťaťa náhradnou matkou, zamietne poskytnutie platenej dovolenky zodpovedajúcej materskej dovolenke alebo dovolenke z dôvodu osvojenia,
 - platnosť tejto smernice nemožno posudzovať s ohľadom na Dohovor OSN, ale uvedená smernica sa má v čo možno najširšej miere vykladať v súlade s týmto dohovorem.

O trovách

- ⁹² 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 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, najmä jej články 4 a 14, sa má vykladať v tom zmysle, že nejde o diskrimináciu z dôvodu pohlavia, ak sa pracovnícke, ktorá je určenou matkou, ktorá má dieťa vďaka dohode o vynosení dieťaťa náhradnou matkou, zamietne poskytnutie platenej dovolenky zodpovedajúcej materskej dovolenke.**

Postavenie takejto určenej matky, pokiaľ ide o poskytnutie dovolenky z dôvodu osvojenia, nepatrí do pôsobnosti tejto smernice.

2. **Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani, sa má vykladať v tom zmysle, že nejde o diskrimináciu z dôvodu zdravotného postihnutia, ak sa pracovnícke, ktorá nemôže donosiť dieťa a ktorá uzavrela dohodu o vynosení dieťaťa náhradnou matkou, zamietne poskytnutie platenej dovolenky zodpovedajúcej materskej dovolenke alebo dovolenke z dôvodu osvojenia.**

Platnosť tejto smernice nemožno posudzovať s ohľadom na Dohovor Organizácie spojených národov o právach osôb so zdravotným postihnutím, ale uvedená smernica sa má v čo možno najširšej miere vykladať v súlade s týmto dohovorom.

Podpisy