



Kontakty z Mediami  
i Informacja

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej  
**KOMUNIKAT PRASOWY nr 36/14**

Luksemburg, 18 marca 2014 r.

Wyroki w sprawach C-167/12 C.D. / S.T. i C-363/12 Z. / A Government  
Department and the Board of Management of a Community School

**Prawo Unii nie ustanawia po stronie państw członkowskich obowiązku zapewnienia, by matka zamawiająca, której dziecko urodziło się dzięki umowie o macierzyństwo zastępcze, korzystała z urlopu macierzyńskiego lub innego równoważnego**

*Ze względu na to, że dyrektywa w sprawie pracownic w ciąży ustanawia wyłącznie określone wymogi minimalne w zakresie ochrony, państwa członkowskie zachowują swobodę co do stosowania norm korzystniejszych dla matek zamawiających*

Zatrudniona w szpitalu w Zjednoczonym Królestwie D. oraz pracująca w Irlandii nauczycielka, Z. skorzystały, w celu posiadania dziecka, obie z macierzyństwa zastępczego.

D. zawarła, zgodnie z prawem brytyjskim, umowę o macierzyństwo zastępcze. Dziecko zostało poczęte z nasienia jej partnera i komórki jajowej innej kobiety. Kilka miesięcy po narodzinach dziecka sąd brytyjski, za zgodą matki zastępczej, przyznał D. i jej partnerowi pełną i stałą władzę rodzicielską nad dzieckiem, stosownie do brytyjskich przepisów dotyczących zapłodnienia pozaustrojowego.

Z. cierpi na rzadkie schorzenie, w wyniku którego – pomimo, że ma zdrowe jajniki i jest płodna – nie ma macicy i nie może zająć w ciążę. Dzięki umowie zawartej z matką zastępczą w Kalifornii Z. i jej mężowi urodziło się dziecko. Z genetycznego punktu widzenia dziecko to zostało poczęte z połączenia gamet pary i w jego amerykańskim akcie urodzenia nie ma żadnej wzmianki na temat tożsamości matki zastępczej. Zgodnie z prawem kalifornijskim Z. i jej męża uznaje się za rodziców dziecka.

Obie te kobiety zwróciły się z wnioskiem o udzielenie płatnego urlopu, równoważnego z urlopem macierzyńskim lub urlopem adopcyjnym. Oba wnioski zostały odrzucone z tego względu, że D. i Z. nigdy nie były w ciąży, a dzieci nie zostały adoptowane przez rodziców.

Sądy krajowe, przed którymi obie matki zamawiające wszczęły postępowania, zmierzają do ustalenia, czy taka odmowa jest sprzeczna z dyrektywą dotyczącą pracownic w ciąży<sup>1</sup> lub czy stanowi dyskryminację ze względu na płeć lub niepełnosprawność (takie rodzaje dyskryminacji są zakazane na podstawie, odpowiednio, dyrektywy 2006/54/WE<sup>2</sup> i dyrektywy 2000/78/WE<sup>3</sup>).

**W dzisiejszych wyrokach Trybunał Sprawiedliwości stwierdził, że prawo Unii nie ustanawia, po stronie matek zamawiających, prawa do płatnego urlopu, równoważnego z urlopem macierzyńskim lub urlopem adopcyjnym.**

**W odniesieniu do dyrektywy 92/85/EWG dotyczącej pracownic w ciąży** Trybunał przypomniał, że celem tej dyrektywy jest wspieranie poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i ochrony

<sup>1</sup> Dyrektywa Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.U. L 348, s. 1).

<sup>2</sup> Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (ze zmianami) (Dz.U. L 204, s. 23).

<sup>3</sup> Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 303, s. 16 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 4, s. 79).

zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią, ponieważ pracownice te uznaje się za tworzące grupę szczególnego ryzyka. W dyrektywie tej przepisy dotyczące urlopu macierzyńskiego odnoszą się wyraźnie do porodu i mają na celu ochronę zdrowia matki w szczególnej, wrażliwej sytuacji wynikającej z ciąży. Trybunał stwierdził ponadto, że o ile urlop macierzyński ma również na celu zapewnienie ochrony szczególnych więzi między kobietą a jej dzieckiem, o tyle cel ten dotyczy jednak wyłącznie okresu następującego po „ciąży i porodzie”. Wynika z tego, że **przyznanie urlopu macierzyńskiego w oparciu o omawianą dyrektywę wymaga, by dana pracownica była wcześniej w ciąży i urodziła dziecko. Tym samym, matka zamawiająca**, która celem posiadania dziecka skorzystała z umowy o macierzyństwo zastępcze, **nie mieści się w zakresie stosowania tej dyrektywy**, także w wypadku, gdy jest w stanie karmić to dziecko piersią po urodzeniu lub gdy faktycznie karmi je piersią. W rezultacie państwa członkowskie nie są zobowiązane przyznać takiej pracownicy prawa do urlopu macierzyńskiego na mocy tej dyrektywy.

Niemniej jednak Trybunał dodał, że ponieważ omawiana dyrektywa ma na celu ustanowienie określonych wymagań minimalnych w zakresie ochrony pracownic w ciąży, państwa członkowskie mogą stosować normy korzystniejsze dla matek zamawiających.

**W odniesieniu do dyrektywy 2006/54/WE** w sprawie równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia Trybunał stwierdził, że **odmowa przyznania matce zamawiającej urlopu macierzyńskiego nie stanowi dyskryminacji ze względu na płeć**, biorąc pod uwagę to, iż ojcu zamawiającemu również nie przysługuje prawo do korzystania z takiego urlopu, i że odmowa nie działa szczególnie na niekorzyść pracowników płci żeńskiej w porównaniu z pracownikami płci męskiej.

Ponadto **okoliczność odmowy przyznania matce zamawiającej płatnego urlopu, równoważnego z urlopem adopcyjnym, nie mieści się w zakresie stosowania dyrektywy w sprawie równego traktowania**. Na podstawie tej dyrektywy państwa członkowskie zachowują swobodę przyznawania urlopu adopcyjnego. Stanowi ona jedynie, że w sytuacji, gdy taki urlop zostaje przyznany, dane pracownice podlegają ochronie przed zwolnieniem a po zakończeniu urlopu są uprawnione do powrotu do swojej pracy lub na równorzędne stanowisko.

Wreszcie, **odnośnie do dyrektywy 2000/78/WE**, która zakazuje jakiegokolwiek dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność w obszarze pracy i zatrudnienia, Trybunał stwierdził, że bezsporne jest, iż niemożność noszenia ciąży może stanowić dla kobiety źródło dużego cierpienia. Jednakże **pojęcie „niepełnosprawności” w rozumieniu tej dyrektywy zakłada, że dotyczące osobę ograniczenie w oddziaływaniu z różnymi barierami może utrudniać jej pełne i skuteczne uczestnictwo w życiu zawodowym** na równych zasadach z innymi pracownikami.

Tymczasem **niemożność posiadania dziecka w sposób tradycyjny sama w sobie nie stanowi, co do zasady, przeszkody dla matki zamawiającej w dostępie do pracy**, wykonywaniu jej lub rozwoju zawodowym.

W tych okolicznościach Trybunał stwierdził, że niemożność posiadania dziecka nie stanowi „niepełnosprawności” w rozumieniu dyrektywy 2000/78 i że wskazana dyrektywa nie ma zastosowania w sytuacji takiej jak rozpatrywana w niniejszej sprawie.

---

**UWAGA:** Odesłanie prejudycjalne pozwala sądom państw członkowskich, w ramach rozpatrywanego przez nie sporu, zwrócić się do Trybunału z pytaniem o wykładnię prawa Unii lub o ocenę ważności aktu Unii. Trybunał nie rozpoznaje sporu krajowego. Do sądu krajowego należy rozstrzygnięcie sprawy zgodnie z orzeczeniem Trybunału. Orzeczenie to wiąże w ten sam sposób inne sądy krajowe, które spotkają się z podobnym problemem.

---

*Dokument nieoficjalny, sporządzony na użytek mediów, który nie wiąże Trybunału Sprawiedliwości.*

Pełny tekst wyroków ([C-167/12](#) i [C-363/12](#)) znajduje się na stronie internetowej CURIA w dniu ogłoszenia

Osoba odpowiedzialna za kontakty z mediami: Ireneusz Kolowca ☎ (+352) 4303 2793

Nagranie wideo z ogłoszenia wyroków jest dostępne przez „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 2 2964106