



Tisk a informace

Soudní dvůr Evropské unie
TISKOVÁ ZPRÁVA č. 115/13
V Lucemburku dne 26. září 2013

Stanovisko generální advokátky ve věci C-167/12
CD v. ST

Podle názoru generální advokátky Juliane Kokott mají v případě legálního náhradního mateřství nárok na mateřskou dovolenou obě matky

Mateřská dovolená v délce minimálně 14 týdnů se nezdvojnásobuje, ale rozdělí se mezi obě matky, přičemž pro každou z nich musí trvat alespoň 2 týdny

Právní úpravy náhradního mateřství¹ se v Evropské unii značně liší. V mnoha státech je náhradní mateřství zakázáno, ve Spojeném království je naopak za určitých podmínek dovoleno. Zvláštní úprava mateřské dovolené pro matky, které převezmou po narození rodičovskou péči (pečující matky), však ve Spojeném království neexistuje.

C. D. a její druh, kteří žijí ve Spojeném království, si svou touhu po dítěti splnili za pomoci náhradní matky. Ke zplození dítěte bylo použito sperma druhá, vaječná buňka však od C. D. nepocházela. C. D. začala pečovat o dítě jako matka a kojit je během hodiny po narození. Několik měsíců po narození britský soud se souhlasem náhradní matky přenesl podle britské právní úpravy o náhradním mateřství plnou a trvalou rodičovskou zodpovědnost za dítě na C. D. a jejího druhu.

Jelikož veřejnoprávní zaměstnavatel C. D. zastával názor, že nemá právní nárok na placenou mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, jelikož dítě neporodila ani jej neosvojila, vznesla žalobu před britským soudem. Tento soud se od Soudního dvora chce dozvědět, zda má žena podle unijního práva² nárok na mateřskou dovolenou i tehdy, pokud dítě neporodila sama, nýbrž je na svět přivedla náhradní matka.

Podle názoru generální advokátky Juliane Kokott má pečující matka, která má dítě v rámci dohody o náhradním mateřství, po narození dítěte nárok na mateřskou dovolenou stanovenou unijním právem vždy, pokud o dítě po narození pečuje, náhradní mateřství je v dotčeném členském státě přípustné a jeho vnitrostátní podmínky jsou splněny. To platí také tehdy, pokud pečující matka dítě po narození ve skutečnosti nekojí. **Mateřská dovolená, kterou si vybrala náhradní matka, se sice musí odečíst, mateřská dovolená pečující matky musí však trvat alespoň 2 týdny.**

Při vydání právní úpravy o mateřské dovolené v roce 1992 unijní zákonodárce počítal pouze s běžným případem biologického mateřství a tehdy málo rozšířený fenomén náhradního mateřství zjevně nebral v úvahu. **Ochranný účel mateřské dovolené zakotvený jako základní právo** však vyžaduje i ochranu pečující matky, a to nezávisle na tom, zda žena dítě kojí³. Tato placená dovolená totiž neslouží pouze ochraně zaměstnankyně během těhotenství, krátce po porodu, nebo během kojení, ale má rovněž zajistit **nerušený rozvoj vztahu mezi matkou a dítětem.**

¹ Z hlediska reprodukční medicíny začíná náhradní mateřství umělým oplodněním náhradní matky nebo tím, že je jí přeneseno embryo. Náhradní matka pak dítě donosí a přivede na svět. Geneticky může pocházet buď od tzv. pečujících rodičů, kteří o ně po porodu převezmou rodičovskou péči, nebo od otce a náhradní matky, či popřípadě od něho a třetí ženy.

² Zejména směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň, Úř. věst. L 348, s. 1.

³ Kojící pečující matka se nachází v situaci, která je srovnatelná se situací fyzické matky, a musí proto jako „kojící zaměstnankyně“ ve smyslu směrnice požívat ochrany této směrnice.

V každém případě pokud členský stát v konkrétním případě právní vztah pečující matky k dítěti uznává, je třeba uplatnit na pečující matky, které bezprostředně po narození nastoupí na místo náhradní matky, unijní předpisy o mateřské dovolené.

Ohledně délky mateřské dovolené zastává generální advokátka J. Kokott názor, že koncept náhradního mateřství nemůže vést ke zdvojnásobení minimálního nároku na dovolenou v délce 14 týdnů. V mateřské dovolené se spíše musí odrazit rozdělení úloh zvolené dotyčnými ženami. Pečující matce je nutné započítat dovolenou, kterou si již vybrala náhradní matka, a obráceně. Oběma ženám musí však být poskytnuta povinná mateřská dovolená v délce alespoň dvou týdnů, nezkráceně a v plné délce. Ohledně těchto dvou týdnů je podle názoru generální advokátky unijní právní úprava ve formě směrnice natolik přesná, že má v členských státech přímý účinek.

Při rozdělení zbývajících nejméně 10 týdnů je třeba náležitě zohlednit ochranu těhotné ženy, ženy krátce po porodu a zájem dítěte. Pokud by mezi ženami nedošlo k dohodě, je třeba vzít v úvahu parametry vnitrostátního práva. V případě dohody může být také nárok na zbýající dovolenou dostatečně přesně určen, takže je také nutné vycházet z přímého účinku unijní právní úpravy.

Generální advokátka J. Kokott je dále toho názoru, že zásada rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání⁴ není v projednávané věci relevantní a tedy se nepoužije.

UPOZORNĚNÍ: Soudní dvůr není stanoviskem generálního advokáta vázán. Úlohou generálních advokátů je zcela nezávisle navrhnout Soudnímu dvoru právní řešení věci, která jim je přidělena. Soudci Soudního dvora začínají nyní v uvedené věci rozhodovat. Rozsudek bude vydán později.

UPOZORNĚNÍ: Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce umožňuje soudům členských států, aby v rámci sporu, který projednávají, položily Soudnímu dvoru otázky týkající se výkladu práva Unie nebo platnosti aktu Unie. Soudní dvůr nerozhoduje ve sporu před vnitrostátním soudem. Vnitrostátní soud musí věc rozhodnout v souladu s rozhodnutím Soudního dvora. Toto rozhodnutí je stejně tak závazné pro ostatní vnitrostátní soudy, které případně budou projednávat podobný problém.

Neoficiální dokument pro potřeby sdělovacích prostředků, který nezavazuje Soudní dvůr.

[Úplné znění](#) stanoviska se na internetové stránce CURIA zveřejňuje v den, kdy je generální advokát přednesl.

Kontaktní osoba pro tisk: Balázs Lehoczki ☎ (+352) 4303 5499

⁴ Konkretizovaná směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, Úř. věst. L 204, s. 23.