



Tlač a informácie

Podľa názoru, ktorý predniesla generálna advokátka Kokottová, majú pri legálnom náhradnom materstve obe matky nárok na materskú dovolenku

Materská dovolenka v rozsahu minimálne 14 týždňov sa nezdvojnásobí, ale sa rozdelí medzi obe ženy, pričom pre každú musí trvať minimálne 2 týždne

Náhradné materstvo¹ nie je v Európskej únii upravené jednotne. Zatiaľ čo je v mnohých členských štátoch zakázané, v Spojenom kráľovstve je za určitých podmienok povolené. Osobitný predpis o materskej dovolenke pre ženu, ktorá po narodení dieťaťa prevezme o neho rodičovskú starostlivosť (určená matka), však v Spojenom kráľovstve neexistuje.

C. D. a jej partner, ktorí žijú v Spojenom kráľovstve, si splnili svoj sen o dieťati prostredníctvom náhradnej matky. Na splodenie dieťaťa boli použité spermie partnera, nie však vajíčko pochádzajúce od C. D. Do hodiny po narodení sa C. D. začala starať o dieťa ako matka a začala ho dojčiť. Britský súd niekoľko mesiacov po narodení priznal podľa britského predpisu o náhradnom materstve so súhlasom náhradnej matky úplné a trvalé rodičovské práva a povinnosti vo vzťahu k dieťaťu C. D. a jej partnerovi.

C. D. podala na britský súd žalobu, keďže jej zamestnávateľ z verejného sektora zastával názor, že nemá právny nárok na platenú materskú dovolenku alebo dovolenku v prípade osvojenia, pretože dieťa ani neporodila, ani si ho neosvojila. Tento sa chce od Súdneho dvora dozvedieť, či má žena podľa právnych predpisov Únie² nárok na platenú materskú dovolenku aj vtedy, keď dieťa neporodila sama, ale porodila ho náhradná matka.

Podľa názoru, ktorý predniesla generálna advokátka Juliane Kokottová, určená matka, ktorá má dieťa vďaka dohode o vynosení dieťaťa, má v každom prípade po narodení dieťaťa právom Únie priznaný nárok na materskú dovolenku, keď vezme dieťa po narodení do svojej starostlivosti, keď je v dotknutom členskom štáte náhradné materstvo prípustné a vnútroštátne podmienky sú splnené. Toto platí aj vtedy, keď určená matka dieťa po narodení v skutočnosti nedojčí. Hoci sa však materská dovolenka, ktorú čerpala náhradná matka, musí odpočítat', materská dovolenka určenej matky musí trvať minimálne dva týždne.

Pri prijatí predpisov o materskej dovolenke v roku 1992 vychádzal normotvorca Únie z obvyklého prípadu biologického materstva a osobitne neuvažoval nad vtedy málo rozšíreným fenoménom náhradného materstva. **Ochranný cieľ materskej dovolenky**, zakotvený ako základné právo, však nariaďuje aj ochranu určenej matky, a to bez ohľadu na to, či dieťa dojčí.³ Táto platená materská dovolenka totiž neslúži len na ochranu pracovníčok počas tehotenstva, krátko po pôrode alebo počas dojčenia, ale má zabezpečiť **aj nerušený vývoj vzťahu matky s dieťaťom**.

¹ Náhradné materstvo začína z pohľadu reprodukčnej medicíny umelým oplodnením náhradnej matky alebo vložením embrya do nej. Dieťa následne vynosí a porodí náhradná matka. Geneticky môže dieťa pochádzať buď od takzvaných určených rodičov, ktorí po pôrode prevezmú o neho rodičovskú starostlivosť, alebo od otca a náhradnej matky, resp. od neho a tretej ženy.

² Predovšetkým podľa 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 (Ú. v. ES L 348, s. 1; Mim. vyd. 05/002, s. 110).

³ Dojčiaca určená matka sa nachádza v situácii, ktorá zodpovedá situácii dojčiacej fyzickej matky a musí už preto ako „dojčiaca pracovníčka“ požívať ochranu v zmysle smernice.

V každom prípade vtedy, keď členský štát uzná v konkrétnom prípade právny vzťah určenej matky k dieťaťu, treba právne predpisy Únie o materskej dovolenke uplatniť na určené matky, ktoré bezprostredne po narodení dieťaťa nastúpia na miesto náhradnej matky.

Pokiaľ ide o dĺžku materskej dovolenky, zastáva generálna advokátka Kokottová názor, že koncept náhradného materstva nemôže viesť k zdvojeniu minimálneho nároku na dovolenku v rozsahu 14 týždňov. Materská dovolenka skôr musí odzrkadľovať rozdelenie rolí zvolené dotknutými ženami. Dovolenku, ktorú už vyčerpala náhradná matka, si tak musí určená matka nechať započítať, a opačne. Obom sa však musí poskytnúť povinná materská dovolenka v rozsahu minimálne dvoch týždňov, teda neskrátená a v celej dĺžke. Pokiaľ ide o tieto dva týždne, je právny predpis Únie vo forme smernice tak presný, že má v členských štátoch priamy účinok.

Pri rozdelení zvyšných minimálne 10 týždňov sa musí náležite zohľadniť ochrana tehotnej pracovníčky, resp. pracovníčky krátko po pôrode a ochrana zdravia dieťaťa. Ak sa ženy nevedia dohodnúť, treba zohľadniť prístup vnútroštátnych právnych predpisov. V prípade dohody môže byť dostatočne presne určený aj nárok na zvyšnú dovolenku, takže aj v tomto rozsahu treba vychádzať z priameho účinku právneho predpisu Únie.

Okrem toho generálna advokátka Kokottová zastáva názor, že zásada rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania⁴ nie je v danom prípade rozhodujúca, a preto sa nepoužije.

UPOZORNENIE: Súdny dvor nie je viazaný návrhmi generálneho advokáta. Úlohou generálnych advokátov je nezávisle navrhnúť Súdnemu dvoru právne riešenie vecí, ktorá im bola pridelená. Sudcovia Súdneho dvora od tohto momentu začínajú v tejto veci poradu. Rozsudok bude vyhlásený neskôr.

UPOZORNENIE: Návrh na začatie prejudiciálneho konania umožňuje súdom členských štátov v rámci sporu, ktorý rozhodujú, položiť Súdnemu dvoru otázky o výklade práva Únie alebo o platnosti aktu práva Únie. Súdny dvor nerozhoduje vnútroštátny spor. Vnútroštátnemu súdu prináleží, aby rozhodol právnu vec v súlade s rozhodnutím Súdneho dvora. Týmto rozhodnutím sú rovnako viazané ostatné vnútroštátne súdne orgány, na ktoré bol podaný návrh s podobným problémom.

Neoficiálny dokument pre potreby médií, ktorý nezaväzuje Súdny dvor.

[Úplné znenie](#) návrhov sa uverejňuje na internetovej stránke CURIA v deň ich prednesu.

Kontaktná osoba pre tlač: Balázs Lehóczki ☎ (+352) 4303 5499

⁴ Spresnená smernicou 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).