



Tisk a informace

Soudní dvůr Evropské unie
TISKOVÁ ZPRÁVA č. 116/13
V Lucemburku dne 26. září 2013

Stanovisko generálního advokáta ve věci C-363/12
Z v. A Government Department and the Board of Management of
a Community School

Podle generálního advokáta Wahla nelze z unijního práva dovodit nárok rodičů dítěte narozeného na základě smlouvy o náhradním mateřství na placenou dovolenou v zaměstnání

Za současného stavu unijního práva spadá jejich situace mimo rozsah jeho působnosti

Věc v původním řízení se týká paní Z, která je zaměstnaná jako učitelka v Irsku. Trpí vzácným onemocněním, v jehož důsledku nemá dělohu, což jí znemožňuje těhotenství, ačkoli má zdravé vaječníky a je jinak plodná. Aby mohli mít dítě, paní Z s manželem se rozhodli uzavřít smlouvu s náhradní matkou, která dítě porodila v Kalifornii. Dítě narozené na základě této smlouvy o náhradním mateřství je biologickým potomkem páru a v jeho rodném listě vydaném Spojenými státy americkými není žádná zmínka o náhradní matce.

Irské právní předpisy regulují placenou dovolenou pro případ osvojení a mateřskou dovolenou, avšak žádné výslovné ustanovení irských právních předpisů (nebo pracovní smlouva paní Z) neupravuje nárok na dovolenou v případě narození dítěte na základě smlouvy o náhradním mateřství. Poté, co paní Z nebyl uznán nárok na placenou dovolenou, podala stížnost k Equality Tribunal. Tvrdila, že je diskriminována na základě pohlaví, rodinného stavu a zdravotního postižení.

Za těchto okolností se Equality Tribunal dotázal Soudního dvora, zda je skutečnost, že ženě, jejíž biologické dítě se narodilo na základě smlouvy o náhradním mateřství, nebyla přiznána placená dovolená v zaměstnání, v rozporu s unijním právem.

Ve stanovisku z dnešního dne generální advokát Wahl odlišuje tento případ od situace těhotné zaměstnankyně, na niž se vztahuje směrnice o ochraně těhotných zaměstnankyň¹, která zakotvuje nárok na mateřskou dovolenou v délce minimálně 14 týdnů. V tomto ohledu generální advokát zdůrazňuje, že ochrana je touto směrnicí poskytovaná ženám, které porodily, a jejím cílem je chránit tyto zaměstnankyně a jejich fyzický stav v období zranitelnosti.

Pokud jde o předmětnou otázku, generální advokát zaprvé činí závěr, že **paní Z nebyla diskriminována na základě pohlaví**². Podle generálního advokáta není rozdílné zacházení, na něž si paní Z stěžuje, založeno na pohlaví, ale na tom, že vnitrostátní orgány nepovažují její situaci za srovnatelnou se situací ženy, která dítě porodila nebo si dítě osvojila. Zvláštní ochrana proti diskriminaci na základě pohlaví poskytovaná těhotným ženám se však v tomto případě neuplatní, a proto je nutné vymezit srovnatelnou situaci v případě opačného pohlaví. Generální advokát konstatuje, že rodiči dítěte narozeného na základě smlouvy o náhradním mateřství, který je mužského pohlaví, by se dostalo naprosto stejného zacházení, a odmítá argument založený na diskriminaci z důvodu pohlaví.

¹ Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS) o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (Úř. věst. 1992, L 348, s. 1).

² Zakázanou diskriminaci na základě pohlaví upravuje směrnice 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 (přepřevybrané znění) (Úř. věst. 2006 L 204, s. 23).

Generální advokát uvádí, že situaci takové ženy, jako je paní Z, lze sice přirovnat k situaci osvojitelky, avšak zdůrazňuje, že členské státy dosud nepřijaly právní předpisy harmonizující nárok na placenou dovolenou pro osvojitele. Upravuje-li tedy vnitrostátní právo nárok na placenou dovolenou pro případ osvojení, vnitrostátní soud by měl posoudit, zda jde v případě uplatnění odlišných pravidel na osvojitele a na rodiče, jimž se dítě narodilo na základě smlouvy o náhradním mateřství, o zakázanou diskriminaci, která je s tímto vnitrostátním právem v rozporu.

Pokud jde o druhý uváděný důvod pro diskriminaci, generální advokát Wahl konstatuje, že **paní Z nebyla diskriminována ani na základě zdravotního postižení** ve smyslu unijního práva. Podle generálního advokáta je působnost ustanovení, která zakazují diskriminaci na základě zdravotního postižení v souvislosti se zaměstnáním a povoláním³, omezená a jejich cílem je zajistit plné a účinné zapojení všech osob do profesního života. Vzhledem k tomu, že nemožnost donosit dítě nebrání paní Z v takovém zapojení do profesního života, není předmětná unijní právní úprava použitelná.

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

³ Evropská unie přijala v této oblasti zvláštní právní předpisy, a to zejména směrnici Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Úř. věst. 2006, L 204, s. 23).