



Служба „Преса и
информация“

Съд на Европейския съюз
ПРЕССЪОБЩЕНИЕ № 36/14
Люксембург, 18 март 2014 г.

Решения по дела C-167/12, C. D./S.T.
и C-363/12, Z./A Government Department и Board of Management of a
Community School

**Съгласно правото на Съюза не е задължително на жена, която има дете при
условията на споразумение за заместващо майчинство, да бъде предоставен
отпуск по майчинство или равностоен на него отпуск**

*Тъй като Директивата за бременните работнички предвижда само някои минимални
изисквания в областта на закрилата на жените, ползващи се от заместващо
майчинство, държавите членки са свободни да приложат по-благоприятни норми в полза
на тези жени*

Г-жа D., служителка в болница в Обединеното кралство, и г-жа Z., преподавателка, която
работи в Ирландия, прибягват към заместващо майчинство, с оглед на това да имат дете.

Г-жа D. сключва споразумение за заместващо майчинство в съответствие с правото на
Обединеното кралство. Детето е заченато чрез използване на сперма на нейния партньор и
яйцеклетка на друга жена. Няколко месеца след раждането юрисдикция на Обединеното
кралство, със съгласие на заместващата майка, предоставя на г-жа D. и нейния партньор
пълните родителски права върху детето за неограничен период от време съгласно правната
уредба на Обединеното кралство относно заместващото майчинство.

Г-жа Z. страда от рядко заболяване, в резултат на което, макар че яйчниците ѝ са здрави и
по принцип не е безплодна, тя няма матка и не може да забременее. Тя и съпругът ѝ имат
дете при условията на споразумение, сключено със заместваща майка в Калифорния. От
генетична гледна точка детето произхожда от двамата партньори и в неговия американски
акт за раждане не се посочва името на заместващата майка. Съгласно правото на
Калифорния г-жа Z. и нейният съпруг се считат за родители на детето.

Двете жени искат да им бъде предоставен платен отпуск, равностоен на отпуск по
майчинство или на отпуск при осиновяване. Тези молби са отхвърлени с довода, че в нито
един момент г-жа D. и г-жа Z. не са били бременни и че децата не са били осиновени от
родителите.

Националните юрисдикции, сезирани от двете жени, ползващи се от заместващо
майчинство, искат да установят дали подобни откази противоречат на Директивата за
бременните работнички¹ и дали съставляват дискриминация, основаваща се на пола или на
увреждане (предвид на това, че подобни видове дискриминация са забранени съответно от
Директива 2006/54/ЕО² и Директива 2000/78/ЕО³).

¹ Директива 92/85/ЕИО на Съвета от 19 октомври 1992 година за въвеждане на мерки за насърчаване
подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички
родилки или кърмачки (Десета специална директива по смисъла на член 16, параграф 1 от Директива
89/391/ЕИО) (ОВ L 348, стр. 1; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 3, стр. 3).

² Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 година за прилагането на
принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и
професиите (ОВ L 204, стр. 23; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 8, стр. 262).

³ Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно
третиране в областта на заетостта и професиите (ОВ L 303, стр. 16; Специално издание на български език, 2007
г., глава 5, том 6, стр. 7).

В своите решения с днешна дата Съдът отговаря, че **правото на Съюза не предвижда в полза на жени, ползващи се от заместващо майчинство, право на платен отпуск, равнозначен на отпуск по майчинство или на отпуск при осиновяване.**

Що се отнася до Директива 92/85/ ЕИО за бременните работнички Съдът напомня, че целта на тази директива е да насърчи подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременните работнички, на работничките-родилки или кърмачки, тъй като тези лица се считат за особено рискова група В тази директива, и по-конкретно в разпоредбата относно отпуска по майчинство, има изрично позоваване на раждането и посочената разпоредба цели закрилата на майката в особено уязвимото положение, което произтича от нейната бременност Съдът добавя, че макар отпускът по майчинство да цели да гарантира закрилата и на особените отношения между жената и детето, все пак тази цел се отнася само за периода, който следва „бременността и раждането“. От това следва, че **предоставянето на основание на Директивата на отпуск по майчинство предполага работничката, която се ползва от него, да е била бременна и да е родила детето. Следователно жена, която има дете при условията на споразумение за заместващо майчинство, не попада в приложното поле на директивата, включително когато след раждането може да кърми детето или когато го е кърмила. Следователно държавите членки не са длъжни да предоставят на подобна работничка право на отпуск по майчинство по силата на тази директива.**

Все пак Съдът добавя, че тъй като посочената директива има за цел да установи някои минимални изисквания по отношение на закрилата по време на работа на бременните работнички, държавите членки могат да приложат по-благоприятни разпоредби относно закрилата на жените, ползващи се от заместващо майчинство.

Що се отнася до Директива 2006/54/ЕО относно равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта Съдът приема за установено, че **отказ да бъде предоставен отпуск по майчинство на жена, ползваща се от заместващо майчинство, не съставлява дискриминация, основаваща се на пола, тъй като мъж, ползващ се от заместващо майчинство, също няма право да се ползва от подобен отпуск и отказът не поставя в по-неблагоприятно положение по-специално работниците от женски пол в сравнение с работниците от мъжки пол.**

Освен това **отказът да бъде предоставен платен отпуск, равностоеен на отпуска при осиновяване, на жена, ползваща се от заместващо майчинство, не попада в приложното поле на Директивата за равното третиране.** Тази директива запазва свободата на държавите членки да определят дали да предоставят отпуск при осиновяване. Тя предвижда единствено, че когато е предоставен такъв отпуск, съответните работнички трябва да бъдат защитени от уволнение и че имат правото да се завърнат на работното си място или на равностойна длъжност.

Накрая, **що се отнася до Директива 2000/78/ЕО**, която забранява всяка дискриминация, основаваща се на увреждане в областта на заетостта и професиите, Съдът счита, че безспорно невъзможността за една жена да износи бременността на детето си може да бъде източник на голямо страдание за нея. Все пак **понятието „увреждане“ по смисъла на тази директива предполага ограничението, от което страда лицето, във взаимодействие с различни пречки, да може да затрудни пълното и ефективно участие в професионалния живот наравно с останалите работници.**

По принцип обаче сама по себе си невъзможността да има дете по естествен път не представлява пречка за майката, ползвала се от заместващо майчинство, да получи достъп до заетост, да изпълнява служебните си задължения или да се издига в професията.

При тези условия Съдът приема за установено, че невъзможността да се зачене не представлява „увреждане“ по смисъла на Директива 2000/78, поради което тази директива не е приложима в положение като разглежданото в конкретния случай.

ЗАБЕЛЕЖКА: Преюдициалното запитване позволява на юрисдикциите на държавите членки, в рамките на спор, с който са сезирани, да се обърнат към Съда с въпрос относно тълкуването на правото на Съюза или валидността на акт на Съюза. Съдът не решава националния спор. Националната юрисдикция трябва да се произнесе по делото в съответствие с решението на Съда. Това решение обвързва по същия начин останалите национални юрисдикции, когато са сезирани с подобен въпрос.

Неофициален документ, предназначен за медиите, който не обвързва Съда.

Пълният текст на съдебните решения ([C-167/12](#) & [C-363/12](#)) е публикуван на уебсайта CURIA в деня на обявяването.

За допълнителна информация се свържете с Илияна Пальова ☎ (+352) 4303 3708

Кадри от обявяването на решението са достъпни на „[Europe by Satellite](#)“ ☎ (+32) 2 2964106