

WYROK TRYBUNAŁU (wielka izba)

z dnia 18 marca 2014 r.(*)

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Dyrektywa 92/85/EWG – Środki służące wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią – Artykuł 8 – Matka zamawiająca, której dziecko urodziło się dzięki umowie o macierzyństwo zastępcze – Odmowa przyznania jej urlopu macierzyńskiego – Dyrektywa 2006/54/WE – Równość traktowania pracowników płci żeńskiej i męskiej – Artykuł 14 – Mniej korzystne traktowanie matki zamawiającej w odniesieniu do przyznawania urlopu macierzyńskiego

W sprawie C-167/12

mającej za przedmiot wnioszek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Employment Tribunal, Newcastle upon Tyne (Zjednoczone Królestwo) postanowieniem z dnia 29 marca 2012 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 3 kwietnia 2012 r., w postępowaniu:

C.D.

przeciwko

S.T.,

TRYBUNAŁ (wielka izba),

w składzie: V. Skouris, prezes, K. Lenaerts, wiceprezes, A. Tizzano, L. Bay Larsen i M. Safjan (sprawozdawca), prezesi izb, J. Malenovský, E. Levits, A. Ó Caoimh, J.C. Bonichot, D. Šváby, M. Berger, A. Prechal i E. Jarašiūnas, sędziowie,

rzecznik generalny: J. Kokott,

sekretarz: L. Hewlett, główny administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 19 marca 2013 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu C.D. przez K. Ewing, solicitor, K. Monaghan, QC, oraz J. Russell, barrister,
- w imieniu S.T. przez Ch. Jeansa, QC, oraz A. Edge’a, barrister,
- w imieniu rządu Zjednoczonego Królestwa przez A. Robinsona, działającego w charakterze pełnomocnika, wspieranego przez E. Dixon, barrister,
- w imieniu Irlandii przez E. Creedon, działającą w charakterze pełnomocnika, wspieraną przez G. Durcana, SC, oraz C. Smith, BL,
- w imieniu rządu greckiego przez E.M. Mamounę oraz D. Tsagkarakiego, działających w charakterze pełnomocników,
- w imieniu rządu hiszpańskiego przez A. Rubia Gonzáleza, działającego w charakterze pełnomocnika,
- w imieniu rządu portugalskiego przez L. Ineza Fernandesa oraz E. Pedrosę, działających w charakterze pełnomocników,
- w imieniu Komisji Europejskiej przez J. Enegrena oraz C. Gheorghiu, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 26 września 2013 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 1 ust. 1, art. 1 ust. 2 lit. c), art. 8 ust. 1 i art. 11 ust. 2 lit. b) dyrektywy 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 (dziesiątej dyrektywy szczegółowej w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.U. L 348, s. 1), jak również art. 2 ust. 1 lit. a) i b), art. 2 ust. 2 lit. c) oraz art. 14 dyrektywy 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 (Dz.U. L 204, s. 23).

2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu toczącego się pomiędzy D., matką zamawiającą, której dziecko urodziło się dzięki umowie o macierzyństwo zastępcze, a S.T., jej pracodawcą, fundacją należącą do National Health Service (krajowej służby zdrowia), w przedmiocie odmowy przyznania D. płatnego urlopu w związku z narodzinami tego dziecka.

Ramy prawne

Prawo Unii

Dyrektywa 92/85

3 Motywy pierwszy, ósmy, dziewiąty, czternasty i siedemnasty dyrektywy 92/85 mają następujące brzmienie:

„artykuł [118A WE] stanowi, że Rada przyjmuje w drodze dyrektyw minimalne wymagania, mające na celu poprawę, szczególnie środowiska pracy, w celu zapewnienia wyższego poziomu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników;

[...]

pracownice w ciąży, pracownice, które niedawno rodziły, i karmiące piersią muszą być uznane za grupę szczególnego ryzyka pod wieloma względami; odpowiednie środki powinny zostać podjęte w odniesieniu do bezpieczeństwa i ochrony zdrowia wyżej wymienionych;

ochrona zdrowia i bezpieczeństwa pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i karmiących piersią nie powinna prowadzić do dyskryminacji kobiet na rynku pracy ani też naruszać dyrektyw dotyczących równego traktowania kobiet i mężczyzn;

[...]

ochrona zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i karmiących piersią wymaga zagwarantowania im prawa do urlopu macierzyńskiego wynoszącego co najmniej 14 nieprzerwanych tygodni, przyznawanego przed porodem lub po nim oraz obowiązkowego co najmniej dwutygodniowego urlopu macierzyńskiego przed porodem lub po nim;

[...]

ponadto przepisy dotyczące urlopu macierzyńskiego byłyby także bezcelowe, gdyby nie towarzyszyło im zachowanie praw wynikających z umowy o pracę lub prawa do odpowiedniego zasiłku”.

4 Artykuł 1 ust. 1 tej dyrektywy stanowi:

„Celem niniejszej dyrektywy, która jest dziesiątą szczegółową dyrektywą w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG, jest wprowadzenie w życie środków sprzyjających poprawie w miejscu pracy zdrowia i bezpieczeństwa pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, lub karmiących piersią”.

5 Artykuł 2 dyrektywy zawiera następujące definicje:

„Do celów niniejszej dyrektywy:

- a) określenie »pracownica w ciąży« oznacza pracownicę w ciąży, która poinformuje o swym stanie swego pracodawcę, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową;
- b) określenie »pracownica, która niedawno rodziła« oznacza pracownicę, która niedawno rodziła w rozumieniu prawa krajowego lub praktyki krajowej oraz poinformuje o swym stanie pracodawcę, zgodnie z tymże prawem lub praktyką;
- c) określenie »pracownica karmiąca piersią« oznacza pracownicę karmiącą piersią w rozumieniu prawa krajowego lub praktyki krajowej, która poinformuje o swym stanie pracodawcę, zgodnie z tymże prawem lub praktyką”.

6 Artykuł 8 tej dyrektywy, zatytułowany „Urlop macierzyński”, stanowi:

„1. Państwa członkowskie podejmują niezbędne środki zapewniające pracownikom, o których mowa w art. 2, uprawnienie do nieprzerwanego urlopu macierzyńskiego trwającego co najmniej 14 tygodni, udzielonego przed porodem lub po nim zgodnie z prawem krajowym lub praktyką.

2. Urlop macierzyński wymieniony w ust. 1 powinien obejmować co najmniej dwutygodniowy obowiązkowy urlop macierzyński, przyznawany przed [porodem] lub po [nim] zgodnie z prawem krajowym lub praktyką”.

7 Artykuł 10 dyrektywy 92/85, zatytułowany „Zakaz zwolnienia z pracy”, stanowi:

„W celu zagwarantowania pracownikom określonym w art. 2 możliwości korzystania z praw do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa, uznanych w niniejszym artykule, postanawia się, że:

1) Państwa członkowskie podejmują niezbędne środki zakazujące zwolnień pracownic w rozumieniu art. 2, w okresie od początku ciąży do końca urlopu macierzyńskiego przewidzianego w art. 8 ust. 1, chyba że zachodzą szczególne przyczyny, niezwiązane z ich stanem, dopuszczone w prawie krajowym lub praktyce, oraz, w stosownych przypadkach, odpowiednie władze wyraziły na to zgodę;

[...]”.

8 Zgodnie z art. 11 tej dyrektywy, zatytułowanym „Prawa pracownicze”:

„W celu zagwarantowania pracownikom w rozumieniu art. 2 możliwości korzystania z praw do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa, uznanych w niniejszym artykule, postanawia się, co następuje:

[...]

2) w przypadkach, o których mowa w art. 8, należy zapewnić, co następuje:

[...]

b) utrzymanie płatności [wynagrodzenia] lub prawa do odpowiednich zasiłków [dla] pracownic w rozumieniu art. 2.

[...]”.

Dyrektywa 2006/54

9 Artykuł 1 dyrektywy 2006/54 brzmi następująco:

„Celem niniejszej dyrektywy jest wprowadzenie w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy.

W tym celu zawiera ona przepisy dotyczące wprowadzenia w życie zasady równego traktowania w odniesieniu do:

[...]

b) warunków pracy, w tym wynagrodzenia;

[...]”.

10 Artykuł 2 tej dyrektywy stanowi:

„1. Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:

a) »dyskryminacja bezpośrednia«: sytuacja, w której dana osoba traktowana jest mniej korzystnie ze względu na płeć niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji;

b) »dyskryminacja pośrednia«: sytuacja, w której z pozoru neutralny przepis, kryterium lub praktyka stawiałyby osoby danej płci w szczególnie niekorzystnym położeniu w porównaniu do osób innej płci, chyba że dany przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i niezbędne;

[...]

2. Do celów niniejszej dyrektywy dyskryminacja obejmuje:

[...]

c) wszelkie mniej korzystne traktowanie kobiety związane z ciążą lub urlopem macierzyńskim w rozumieniu dyrektywy 92/85/EWG”.

11 Artykuł 14 ust. 1 lit. c) omawianej dyrektywy brzmi następująco:

„Zakazuje się wszelkiej bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć w sektorze prywatnym i publicznym, w tym w instytucjach publicznych, w odniesieniu do:

[...]

c) warunków zatrudnienia i pracy, w tym zwolnień, a także wynagrodzenia, jak przewidziano w art. [157 TFUE]”.

Przepisy Zjednoczonego Królestwa

12 Na podstawie art. 54 Human Fertilisation and Embryology Act 2008 (ustawy z 2008 r. o zapłodnieniu pozaustrojowym i embriologii) na wniosek złożony przez dwie osoby sąd może wydać postanowienie o przyznaniu im władzy rodzicielskiej nad dzieckiem („parental order”), tak aby było ono pod względem prawnym traktowane jak dziecko wnioskodawców, jeśli:

– dziecko to zostało urodzone przez kobietę niebędącą jednym z wnioskodawców w wyniku bądź umieszczenia w jej ciele zarodka albo nasienia i komórek jajowych, bądź sztucznego zapłodnienia;

– do utworzenia zarodka wykorzystane zostały gamety przynajmniej jednego z wnioskodawców i

– spełnione zostały pewne inne warunki, a wśród nich okoliczność, że wnioskodawcy pozostają w związku małżeńskim lub zawarli podobny związek.

13 Artykuł 47C Employment Rights Act 1996 (ustawy z 1996 r. o prawach pracowniczych) stanowi, że pracownica ma prawo do tego, by nie ponosić żadnego uszczerbku z tytułu umyślnego działania lub zaniechania ze strony pracodawcy dokonanego z przyczyn przewidzianych prawem. Przyczyna przewidziana prawem to przyczyna przewidziana przepisami wydanymi przez Secretary of State i dotycząca między innymi ciąży, urodzenia dziecka czy macierzyństwa, zwykłego, obowiązkowego lub dodatkowego urlopu macierzyńskiego, jak również zwykłego lub dodatkowego urlopu adopcyjnego.

14 Zgodnie z The Maternity and Parental Leave etc. Regulations 1999 (rozporządzeniem z 1999 r. w sprawie urlopu macierzyńskiego i wychowawczego i in.) pracownicy przysługuje prawo do zwykłego urlopu macierzyńskiego oraz do dodatkowego urlopu macierzyńskiego w przypadku spełnienia pewnych warunków, jak również prawo do ochrony jej umowy o pracę podczas urlopu macierzyńskiego. Przepisy tego rozporządzenia przyznają również pracownicy prawo powrotu do pracy po urlopie macierzyńskim oraz ochronę przed niezasadnym rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę.

15 Zgodnie z art. 19 omawianego rozporządzenia pracownica jest na podstawie art. 47C ustawy z 1996 r. o prawach pracowniczych uprawniona do tego, by nie ponosić żadnego uszczerbku z powodu jakiegokolwiek działania lub jakiegokolwiek umyślnego zaniechania ze strony pracodawcy wynikającego między innymi z tego, że pracownica skorzystała ze zwykłego lub z dodatkowego urlopu macierzyńskiego, wnioskuje o skorzystanie z niego lub powoływała się na prawo do niego.

16 Equality Act 2010 (ustawa z 2010 r. o równości) stanowi między innymi, że kobieta jest dyskryminowana, jeśli ze względu na swą płęć, ciążę lub urlop macierzyński jest traktowana w sposób mniej korzystny niż inne osoby.

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

17 Z postanowienia odsyłającego wynika, że od dnia 7 lipca 2001 r. D. jest zatrudniona przez S.T. w szpitalu zarządzanym przez S.T.

18 Zgodnie z ustawą z 2008 r. o zapłodnieniu pozaustrojowym i embriologii D. zawarła umowę o macierzyństwo zastępcze, której celem było urodzenie dla niej dziecka przez inną

kobietę. Nasienie pochodziło od partnera D., lecz komórka jajowa nie była jej komórką. W żadnym czasie istotnym dla sprawy sama D. nie była w ciąży.

19 S.T. ustanowił regulaminy dotyczące urlopów macierzyńskich i adopcyjnych, równoważnych z ustawowo przewidzianymi urlopami płatnymi, oraz dotyczące pobieranego w ich trakcie wynagrodzenia. Regulaminy te nie przewidują urlopu ani świadczeń pieniężnych dla matek zamawiających w wypadku urodzenia dziecka przez matkę zastępczą. S.T. ustanowił również regulamin dotyczący urlopów specjalnych, który nie przewiduje sytuacji ciąży zastępczej. W dniu 15 października 2009 r., w odpowiedzi na wniosek związku zawodowego dotyczący systemu prawnego obejmującego matki zamawiające, dyrektor ds. zasobów ludzkich S.T. uściślił, że „w indywidualnych wypadkach, w razie gdy zajdzie taka potrzeba, zastosowanie będą znajdować rozwiązania dotyczące urlopu macierzyńskiego bądź adopcyjnego”.

20 D. zwróciła się do swego pracodawcy z wnioskiem o urlop płatny na podstawie wprowadzonego przezeń regulaminu obowiązującego w wypadku urlopów adopcyjnych. Pismem z dnia 14 marca 2011 r. S.T. poinformował D., że zawarta przez nią umowa w sprawie macierzyństwa zastępczego nie spełnia wymogów tego regulaminu, ponieważ D. nie mogła dostarczyć odpowiedniego zaświadczenia o zgodności („matching certificate”), poświadczającego zgodność pomiędzy przyszłym rodzicem adopcyjnym a dzieckiem adoptowanym, wydanym przez agencję adopcyjną.

21 Tego samego dnia, po otrzymaniu pisma, D. zwróciła się do S.T. z formalnym wnioskiem o urlop z tytułu macierzyństwa zastępczego, który według niej odpowiadał urlopowi z tytułu adopcji, z tym wyjątkiem, że nie była w stanie przedstawić zaświadczenia o zgodności, z uwagi na to, że nie przechodziła postępowania adopcyjnego. W dniu 11 kwietnia 2011 r. S.T. odpowiedział, że gdyby D. przechodziła postępowanie adopcyjne, byłaby uprawniona do płatnego urlopu, jednakże jeśli nie miało to miejsca, nie przysługuje jej „żadne uprawnienie do płatnego urlopu z tytułu macierzyństwa zastępczego”.

22 W dniu 7 czerwca 2011 r. D. wystąpiła do Employment Tribunal, Newcastle upon Tyne, podnosząc zarzuty dotyczące dyskryminacji ze względu na płeć lub ciążę i macierzyństwo w świetle ustawy z 2010 r. o równości. Twierdziła również, że zostały naruszone: ustawa z 1996 r. o prawach pracowniczych oraz rozporządzenie z 1999 r. w sprawie urlopów macierzyńskich i wychowawczych i in. Utrzymywała także, że doznała uszczerbku z powodu ciąży i macierzyństwa oraz z powodu wystąpienia o przyznanie zwykłego lub dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Ponadto D. podniosła naruszenie art. 8 i 14 europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, podpisanej w Rzymie w dniu 4 listopada 1950 r.

23 W dniu 10 czerwca 2011 r., w odpowiedzi na kolejny wniosek D., S.T. poinformował, że przysługuje mu „szczątkowy zakres uznania” w odniesieniu do rozpatrzenia wniosku o udzielenie urlopu płatnego i że w oparciu o ten zakres uznania postanowił umożliwić D. skorzystanie z warunków wynikających z regulaminu dotyczącego urlopów adopcyjnych, które zobowiązują między innymi do przedstawienia określonych dokumentów. W rezultacie D. udzielono urlopu płatnego na podstawie tego regulaminu, na warunkach określonych w piśmie z dnia 29 czerwca 2011 r.

24 W dniu 8 lipca 2011 r. S.T. potwierdził przed Employment Tribunal, Newcastle upon Tyne, że D. nie przysługiwało prawo do świadczeń z tytułu macierzyństwa, gdyż prawo do takiego świadczenia przysługuje biologicznej matce dziecka.

25 Dziecko urodziło się w dniu 26 sierpnia 2011 r. D. zamierzała być obecna przy porodzie, jednakże poród nastąpił niespodziewanie. W godzinę po porodzie D. zaczęła opiekować się dzieckiem oraz karmić je piersią. Kontynuowała karmienie piersią przez trzy kolejne miesiące.

26 D. oraz jej partner wystąpili do sądu właściwego o wydanie postanowienia przyznającego im władzę rodzicielską na podstawie art. 54 ustawy z 2008 r. o zapłodnieniu pozaustrojowym i embriologii. Postanowieniem z dnia 19 grudnia 2011 r. sąd ten przyznał im pełną i stałą władzę rodzicielską nad dzieckiem. D. i jej partner są odtąd uważani w świetle prawa za rodziców tego dziecka.

27 W tych właśnie okolicznościach Employment Tribunal, Newcastle upon Tyne postanowił zawiesić postępowanie i skierować do Trybunału następujące pytania prejudycjalne:

„W każdym z następujących pytań:

- wyrażenie »matka [zamawiająca], której dziecko urodziło się dzięki umowie o macierzyństwo zastępcze« odnosi się do okoliczności, w których rozpatrywana matka [zamawiająca] jest pracownikiem, a sama w żadnym czasie mającym znaczenie dla sprawy nie była w ciąży ani nie urodziła dziecka, o którym mowa;
- wyrażenie »matka zastępcza« odnosi się do okoliczności, w których kobieta była w ciąży oraz urodziła dziecko w imieniu matki [zamawiającej].

- 1) Czy art. 1 ust. 1, art. 2 lit. c), art. 8 ust. 1 lub art. 11 ust. 2 lit. b) dyrektywy 92/85 [...] ustanawiają prawo do uzyskania urlopu macierzyńskiego przez matkę [zamawiającą], której dziecko urodziło się dzięki umowie o macierzyństwo zastępcze?

- 2) Czy dyrektywa 92/85 [...] zapewnia prawo do otrzymania urlopu macierzyńskiego matce [zamawiającej], której dziecko urodziło się dzięki umowie o macierzyństwo zastępcze, jeżeli:
 - a) może ona karmić [dziecko] piersią po urodzeniu lub

 - b) karmi [dziecko] piersią po urodzeniu [...]?

- 3) Czy nieudzielenie przez pracodawcę urlopu macierzyńskiego matce [zamawiającej], której dziecko urodziło się dzięki umowie o macierzyństwo zastępcze, stanowi naruszenie art. 14 w związku z art. 2 ust. 1 lit. a) lub b) lub z art. 2 ust. 2 lit. c) dyrektywy 2006/54 [...]?

- 4) Czy nieudzielenie urlopu macierzyńskiego matce [zamawiającej], której dziecko urodziło się dzięki umowie o macierzyństwo zastępcze stanowi, w związku ze stosunkiem [tej pracownicy] do matki zastępczej, potencjalne naruszenie art. 14 w związku z art. 2 ust. 1 lit. a) lub b) lub z art. 2 ust. 2 lit. c) dyrektywy 2006/54 [...]?

- 5) Czy mniej korzystne traktowanie matki [zamawiającej], której dziecko urodziło się dzięki umowie o macierzyństwo zastępcze, stanowi, z powodu stosunku matki [zamawiającej] do matki zastępczej dziecka, potencjalne naruszenie art. 14 w związku z art. 2 ust. 1 lit. a) lub b) lub z art. 2 ust. 2 lit. c) dyrektywy 2006/54 [...]?

- 6) W przypadku odpowiedzi twierdzącej na pytanie czwarte, czy status matki [zamawiającej] wystarczy do uprawnienia jej do urlopu macierzyńskiego na podstawie jej stosunku do matki zastępczej dziecka?

- 7) W przypadku odpowiedzi twierdzącej na którekolwiek z pytań [od pierwszego do czwartego]:
 - a) czy dyrektywa 92/85 [...] jest bezpośrednio skuteczna w zakresie istotnym dla sprawy oraz

b) czy dyrektywa 2006/54 [...] jest bezpośrednio skuteczna w zakresie istotnym dla sprawy?''.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytań pierwszego i drugiego

28 Poprzez swoje pytania pierwsze i drugie, które trzeba zbadać łącznie, sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy wykładni dyrektywy 92/85 należy dokonywać w ten sposób, że matce zamawiającej, której dziecko urodziło się dzięki umowie o macierzyństwo zastępcze, przysługuje prawo do skorzystania z urlopu macierzyńskiego określonego w art. 8 tej dyrektywy, w szczególności w wypadku, gdy matka zamawiająca jest w stanie karmić dziecko piersią po jego urodzeniu lub gdy faktycznie karmi to dziecko piersią.

29 Należy na wstępie przypomnieć, że celem dyrektywy 92/85, wydanej na podstawie art. 118A WE, który odpowiada art. 153 TFUE, jest wspieranie poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią (wyroki: z dnia 11 października 2007 r. w sprawie C-460/06 Paquay, Zb.Orz. s. I-8511, pkt 27; z dnia 11 listopada 2010 r. w sprawie C-232/09 Danosa, Zb.Orz. s. I-11405, pkt 58).

30 W tym względzie, zgodnie z motywem ósmym tej dyrektywy, pracownice w ciąży, pracownice, które niedawno rodziły, i karmiące piersią muszą być uznane za grupę szczególnego ryzyka i odpowiednie środki powinny zostać podjęte w odniesieniu do ich bezpieczeństwa i ochrony zdrowia.

31 W tym kontekście art. 8 ust. 1 dyrektywy 92/85 stanowi, że państwa członkowskie są zobowiązane podjąć niezbędne środki zapewniające tym pracownikom uprawnienie do nieprzerwanego urlopu macierzyńskiego, trwającego co najmniej 14 tygodni, udzielonego przed „porodem” lub po nim, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką.

32 Zgodnie z orzecznictwem Trybunału prawo do urlopu macierzyńskiego przyznane pracownikom w ciąży należy uznać za środek ochronny prawa socjalnego o szczególnym znaczeniu. Prawodawca Unii uznał w ten sposób, że istotne zmiany warunków życia zainteresowanych w okresie ograniczonym do co najmniej 14 tygodni przed porodem i po nim stanowią powód uzasadniający zawieszenie wykonywania przez nich działalności zawodowej, przy czym zasadność tego powodu nie może być w żaden sposób kwestionowana przez organy państwowe ani pracodawców (wyroki: z dnia 20 września 2007 r. w sprawie

C-116/06 Kiiski, Zb.Orz. s. I-7643, pkt 49; z dnia 19 września 2013 r. w sprawie C-5/12 Betriu Montull, pkt 48).

33 Jak bowiem prawodawca Unii uznał w motywie czternastym dyrektywy 92/85, pracownica w ciąży, pracownica, która niedawno rodziła, lub pracownica karmiąca piersią znajduje się w specyficznej, wrażliwej sytuacji, która wymaga przyznania jej prawa do urlopu macierzyńskiego, lecz której w szczególności w tym okresie nie można zrównać z sytuacją mężczyzny czy też z sytuacją kobiety, która korzysta ze zwolnienia chorobowego (zob. wyrok z dnia 27 października 1998 r. w sprawie C-411/96 Boyle i in., Rec. s. I-6401, pkt 40; a także ww. wyrok w sprawie Betriu Montull, pkt 49).

34 Ten urlop macierzyński, z którego korzysta pracownica, służy, po pierwsze, zapewnieniu ochrony biologicznej kondycji kobiety w okresie ciąży i po jej zakończeniu, a po drugie, zapewnieniu szczególnych relacji między tą kobietą a jej dzieckiem w trakcie okresu, jaki następuje po ciąży i po porodzie, tak aby uniknąć zakłócenia tych relacji poprzez kumulację zajęć wynikającą z wykonywania w tym czasie działalności zawodowej (zob. w szczególności wyrok z dnia 12 lipca 1984 r. w sprawie 184/83 Hofmann, Rec. s. 3047, pkt 25; ww. wyroki: w sprawie Kiiski, pkt 46; w sprawie Betriu Montull, pkt 50).

35 W rezultacie zarówno z celu dyrektywy 92/85, z brzmienia jej art. 8, który odnosi się wyraźnie do porodu, jak i z orzecznictwa Trybunału przytoczonego w pkt 32–34 niniejszego wyroku wynika, że urlop macierzyński przewidziany w art. 8 tej dyrektywy ma na celu ochronę zdrowia matki dziecka w szczególnej, wrażliwej sytuacji wynikającej z ciąży.

36 W tym względzie należy dodać, że o ile Trybunał orzekł, iż urlop macierzyński ma również na celu zapewnienie ochrony szczególnych więzi między kobietą a jej dzieckiem, o tyle cel ten, jak to wynika z samego brzmienia wyroków przytoczonych w pkt 34 niniejszego wyroku, dotyczy jednak wyłącznie okresu następującego po „ciąży i porodzie”.

37 Z powyższego wynika, że przyznanie urlopu macierzyńskiego w oparciu o art. 8 dyrektywy 92/85 wymaga, by pracownica z niego korzystająca była wcześniej w ciąży i urodziła dziecko.

38 Wniosek taki potwierdza odpowiedź udzielona przez Trybunał w wyroku z dnia 26 lutego 2008 r. w sprawie C-506/06 Mayr, Zb.Orz. s. I-1017, w odniesieniu do przewidzianego w art. 10 pkt 1 dyrektywy 92/85 zakazu rozwiązywania umów o pracę z pracownicami w ciąży. W pkt 37 tego wyroku Trybunał bowiem stwierdził, że zarówno z brzmienia art. 10 dyrektywy 92/85, jak i z jej głównego celu, który został przypomniany w pkt 29 niniejszego wyroku, wynika, że aby korzystać z przyznanej przez ten artykuł ochrony przed rozwiązaniem umowy o pracę, dana ciąża musiała się już rozpocząć.

39 W niniejszym wypadku z postanowienia odsyłającego wynika, że w okresie mającym znaczenie dla sprawy D. nie była nigdy w ciąży.

40 W tych okolicznościach pracownica będąca matką zamawiającą, której dziecko urodziło się dzięki umowie o macierzyństwo zastępcze, nie mieści się w zakresie stosowania art. 8 dyrektywy 92/85, 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 tego przepisu.

41 Niemniej jednak należy dodać, że dyrektywa 92/85, jak wynika między innymi z jej motywu pierwszego, ma na celu ustanowienie określonych wymagań minimalnych w zakresie ochrony pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią w miejscu pracy.

42 Tym samym dyrektywa ta w żaden sposób nie wyklucza możliwości stosowania lub wprowadzenia przez państwa członkowskie przepisów ustawowych, wykonawczych czy administracyjnych, które są korzystniejsze pod względem ochrony bezpieczeństwa i zdrowia matek zamawiających, których dziecko urodziło się dzięki umowie o macierzyństwo zastępcze, pozwalając im korzystać z urlopu macierzyńskiego z uwagi na okoliczność narodzin tego dziecka.

43 W świetle powyższych rozważań na pytania pierwsze i drugie należy odpowiedzieć, że wykładni dyrektywy 92/85 należy dokonywać w ten sposób, iż państwa członkowskie nie są zobowiązane do przyznania urlopu macierzyńskiego na podstawie art. 8 tej dyrektywy pracownicy będącej matką zamawiającą, której dziecko urodziło się dzięki umowie o macierzyństwo zastępcze, także w wypadku, gdy jest ona w stanie karmić to dziecko piersią po urodzeniu lub gdy faktycznie karmi je piersią.

W przedmiocie pytań od trzeciego do piątego

44 Poprzez swoje pytania od trzeciego do piątego, które trzeba zbadać łącznie, sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy wykładni art. 14 dyrektywy 2006/54 w związku z jej art. 2 ust. 1 lit. a) i b) lub z art. 2 ust. 2 lit. c) należy dokonywać w ten sposób, że okoliczność odmowy przyznania przez pracodawcę urlopu macierzyńskiego matce zamawiającej, której dziecko urodziło się dzięki umowie o macierzyństwo zastępcze, stanowi dyskryminację ze względu na płeć.

45 Artykuł 14 ust. 1 dyrektywy 2006/54 stanowi, że zakazuje się wszelkiej bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć w sektorze prywatnym i publicznym, w tym w instytucjach publicznych, w odniesieniu do warunków zatrudnienia i pracy, w tym zwolnień, oraz wynagrodzenia.

46 Co się tyczy dyskryminacji, o której mowa w art. 2 ust. 1 lit. a) i b) tej dyrektywy, odmowa przyznania urlopu macierzyńskiego w wypadku wskazanym przez sąd odsyłający stanowi dyskryminację bezpośrednio ze względu na płeć w rozumieniu tego art. 2 ust. 1 lit. a), jeśli istotna przyczyna tej odmowy dotyczy wyłącznie pracowników jednej z płci (zob. podobnie wyroki: z dnia 8 listopada 1990 r. w sprawie C-177/88 Dekker, Rec. s. I-3941, pkt 10; z dnia 5 maja 1994 r. w sprawie C-421/92 Habermann-Beltermann, Rec. s. I-1657, pkt 14; ww. wyrok w sprawie Mayr, pkt 50).

47 Tymczasem na podstawie przepisów krajowych znajdujących zastosowanie do sytuacji takiej jak rozpatrywana w postępowaniu głównym ojciec zamawiający, którego dziecko urodziło się dzięki umowie o macierzyństwo zastępcze, jest traktowany w taki sam sposób jak matka zamawiająca w porównywalnej sytuacji, to znaczy jemu również nie przysługuje prawo do korzystania z płatnego urlopu równoważnego z urlopem macierzyńskim. Z tego wynika, że odmowa, z którą spotkała się D., nie opiera się na przyczynie dotyczącej wyłącznie pracowników jednej z płci.

48 Ponadto zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć ma miejsce wówczas, gdy stosowanie przepisu krajowego – choćby sformułowanego w sposób neutralny – faktycznie działa na niekorzyść znacznie większej liczby pracowników jednej płci w porównaniu z drugą (zob. podobnie wyroki: z dnia 2 października 1997 r. w sprawie C-1/95 Gerster, Rec. s. I-5253, pkt 30; z dnia 20 października 2011 r. w sprawie C-123/10 Brachner, Zb.Orz. s. I-10003, pkt 56; a także z dnia 20 czerwca 2013 r. w sprawie C-7/12 Riežniece, pkt 39).

49 Tymczasem co się tyczy dyskryminacji pośredniej, o której mowa w art. 2 ust. 1 lit. b) dyrektywy 2006/54, należy stwierdzić, że na podstawie informacji zawartych w aktach sprawy nie można ustalić, że odmowa rozpatrywanego urlopu działa szczególnie na niekorzyść pracowników płci żeńskiej w porównaniu z pracownikami płci męskiej.

50 W rezultacie odmowa przyznania urlopu macierzyńskiego matce zamawiającej, takiej jak D., nie stanowi bezpośredniej czy pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć w rozumieniu art. 2 ust. 1 lit. a) i b) dyrektywy 2006/54.

51 Ponadto zgodnie z art. 2 ust. 2 lit. c) omawianej dyrektywy wszelkie mniej korzystne traktowanie kobiety związane z ciążą lub urlopem macierzyńskim w rozumieniu dyrektywy 92/85 stanowi dyskryminację w rozumieniu dyrektywy 2006/54.

52 Tymczasem z jednej strony matka zamawiająca, której dziecko urodziło się dzięki umowie o macierzyństwo zastępcze, z definicji nie może być traktowana mniej korzystnie w związku z ciążą, skoro nie była w ciąży z tym dzieckiem.

53 Z drugiej strony z odpowiedzi udzielonej na dwa pierwsze pytania wynika, że dyrektywa 92/85 nie zobowiązuje państw członkowskich do przyznawania urlopu macierzyńskiego pracownicy będącej matką zamawiającą, której dziecko urodziło się dzięki umowie o macierzyństwo zastępcze. Tym samym ta matka zamawiająca nie jest traktowana w sposób mniej korzystny w związku ze skorzystaniem z urlopu macierzyńskiego w rozumieniu dyrektywy 92/85.

54 W ten sposób nie można uznać, by taka matka zamawiająca była dyskryminowana ze względu na płeć w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. c) dyrektywy 2006/54.

55 W świetle powyższych rozważań na pytania od trzeciego do piątego należy odpowiedzieć, że wykładni art. 14 dyrektywy 2006/54 w związku z jej art. 2 ust. 1 lit. a) i b) lub z art. 2 ust. 2 lit. c) należy dokonywać w ten sposób, iż okoliczność odmowy przyznania przez pracodawcę urlopu macierzyńskiego matce zamawiającej, której dziecko urodziło się dzięki umowie o macierzyństwo zastępcze, nie stanowi dyskryminacji ze względu na płeć.

W przedmiocie pytań szóstego i siódmego

56 Mając na uwadze odpowiedzi udzielone na pytania od pierwszego do piątego, nie ma konieczności udzielania odpowiedzi na pytania szóste i siódme.

W przedmiocie kosztów

57 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym; do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (wielka izba) orzeka, co następuje:

1) Wykładni dyrektywy 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 (dziesiątej dyrektywy szczegółowej w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) należy dokonywać w ten sposób, że państwa członkowskie nie są zobowiązane do przyznania urlopu macierzyńskiego na podstawie art. 8 tej dyrektywy pracownicy będącej matką zamawiającą, której dziecko urodziło się dzięki umowie o macierzyństwo zastępcze, także w wypadku, gdy jest ona w stanie karmić to dziecko piersią po urodzeniu lub gdy faktycznie karmi je piersią.

2) Wykładni art. 14 dyrektywy 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 w związku z jej art. 2 ust. 1 lit. a) i b) lub z art. 2 ust. 2 lit. c) należy dokonywać w ten sposób, że okoliczność odmowy przyznania przez pracodawcę urlopu macierzyńskiego matce zamawiającej, której dziecko urodziło się dzięki umowie o macierzyństwo zastępcze, nie stanowi dyskryminacji ze względu na płeć.

Podpisy

* Język postępowania: angielski.