

WYROK TRYBUNAŁU (wielka izba)

z dnia 18 marca 2014 r. (\*)

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Dyrektywa 2006/54/WE – Równość traktowania pracowników płci żeńskiej i męskiej – Matka zamawiająca, której dziecko urodziło się dzięki umowie o macierzyństwo zastępcze – Odmowa udzielenia jej płatnego urlopu równoważnego z urlopem macierzyńskim lub urlopem adopcyjnym – Konwencja Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych – Dyrektywa 2000/78/WE – Równość traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy – Zakaz wszelkiej dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność – Matka zamawiająca, która jest niezdolna do noszenia ciąży – Istnienie niepełnosprawności – Ważność dyrektyw 2006/54 i 2000/78

W sprawie C-363/12

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Equality Tribunal (Irlandia) postanowieniem z dnia 26 lipca 2012 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 30 lipca 2012 r., w postępowaniu:

**Z.**

przeciwko

**A Government department,**

**The Board of management of a community school,**

TRYBUNAŁ (wielka izba),

w składzie: V. Skouris, prezes, K. Lenaerts, wiceprezes, A. Tizzano, R. Silva de Lapuerta, M. Ilešič, E. Juhász, A. Borg Barthet, M. Safjan (sprawozdawca) i J.L. da Cruz Vilaça, prezesi izb, G. Arestis, J. Malenovský, A. Prechal i E. Jarašiūnas, sędziowie,

rzecznik generalny: N. Wahl,

sekretarz: C. Strömholm, administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 28 maja 2013 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu Z. przez N. Butler, SC, P. Dillona Malone’a, BL, oraz A. Beirne, BL,
- w imieniu Government department i Board of management of a community school przez E. Creedon, działającą w charakterze pełnomocnika, wspieraną przez G. Durcana, SC, oraz C. Smith, BL,
- w imieniu Irlandii przez E. Creedon, działającą w charakterze pełnomocnika, wspieraną przez G. Durcana, SC, oraz C. Smith, BL,
- w imieniu rządu portugalskiego przez L. Ineza Fernandesa oraz S. Ribeiro, działających w charakterze pełnomocników,
- w imieniu Parlamentu Europejskiego przez K. Zejdovą oraz A. Pospíšilovą Padovską, działające w charakterze pełnomocników,
- w imieniu Rady Unii Europejskiej przez H. Grahna, R. Liudvinaviciute-Cordeiro oraz S. Thomasa, 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 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) i dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27

listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 303, s. 16 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 4, s. 79) oraz ważności obu tych dyrektyw.

2 Wymieniony wniosek został złożony w ramach sporu pomiędzy Z., matką zamawiającą, której dziecko urodziło się dzięki umowie o macierzyństwo zastępcze, a Government department (ministerstwem irlandzkim) i Board of management of a community school (radą zarządzającą szkoły gminnej, zwaną dalej „Board of management”) w przedmiocie odmowy udzielenia Z. płatnego urlopu równoważnego z urlopem macierzyńskim lub urlopem adopcyjnym w następstwie urodzenia się wspomnianego dziecka.

## **Ramy prawne**

### *Prawo międzynarodowe*

3 Konwencja Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych, zatwierdzona w imieniu Wspólnoty Europejskiej decyzją Rady 2010/48/WE z dnia 26 listopada 2009 r. (Dz.U. 2010, L 23, s. 35, zwana dalej „konwencją ONZ”), w lit. e) preambuły stanowi:

„uznając, że niepełnosprawność jest pojęciem ewoluującym i że niepełnosprawność wynika z interakcji między osobami z dysfunkcjami a barierami wynikającymi z postaw ludzkich i środowiskowymi, które utrudniają tym osobom pełny i skuteczny udział w życiu społeczeństwa, na zasadzie równości z innymi osobami”.

4 Zgodnie z art. 1 omawianej konwencji:

„Celem niniejszej konwencji jest popieranie, ochrona i zapewnienie pełnego i równego korzystania ze wszystkich praw człowieka i podstawowych wolności przez wszystkie osoby niepełnosprawne oraz popieranie poszanowania ich przyrodzonej godności.

Do osób niepełnosprawnych zalicza się te osoby, które mają długotrwale naruszoną sprawność fizyczną, umysłową, intelektualną lub w zakresie zmysłów, co może, w oddziaływaniu z różnymi barierami, utrudniać im pełny i skuteczny udział w życiu społecznym, na zasadzie równości z innymi osobami”.

5 Artykuł 4 wspomnianej konwencji, zatytułowany „Obowiązki ogólne”, brzmi następująco:

„1. Państwa Strony zobowiązują się do zapewnienia i popierania pełnej realizacji wszystkich praw człowieka i podstawowych wolności wszystkich osób niepełnosprawnych, bez jakiegokolwiek dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność. W tym celu Państwa Strony zobowiązują się do:

- a) przyjęcia wszelkich odpowiednich środków ustawodawczych, administracyjnych i innych w celu wdrożenia praw uznanych w niniejszej konwencji,
- b) podjęcia wszelkich odpowiednich środków, w tym ustawodawczych, w celu zmiany lub uchylecia obowiązujących ustaw, przepisów wykonawczych, zwyczajów i praktyk, które dyskryminują osoby niepełnosprawne,
- c) uwzględniania wymogu ochrony i popierania praw człowieka w odniesieniu do osób niepełnosprawnych w każdej polityce i każdym programie działania,
- d) powstrzymywania się od angażowania się w jakiegokolwiek działania lub praktyki, które są niezgodne z niniejszą konwencją, i zapewnienia, że władze i instytucje publiczne będą działały zgodnie z niniejszą konwencją,
- e) podejmowania wszelkich odpowiednich działań w celu wyeliminowania dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność przez jakąkolwiek osobę, organizację lub prywatne przedsiębiorstwo,

[...].

3. Przy tworzeniu i wdrażaniu ustawodawstwa i polityki celem wprowadzenia w życie niniejszej konwencji, a także w toku podejmowania decyzji w zakresie spraw dotyczących osób niepełnosprawnych Państwa Strony będą ściśle konsultować się z osobami niepełnosprawnymi, a także angażować te osoby, w tym niepełnosprawne dzieci, w te procesy, za pośrednictwem reprezentujących je organizacji.

[...]”.

6 Zgodnie z art. 5 tejże konwencji, zatytułowanym „Równość i niedyskryminacja”:

„1. Państwa Strony uznają, że wszyscy ludzie są równi wobec prawa i są uprawnieni, bez jakiegokolwiek dyskryminacji, do jednakowej ochrony prawnej i jednakowych korzyści wynikających z prawa.

2. Państwa Strony zakazą jakiegokolwiek dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność i zagwarantują osobom niepełnosprawnym jednakową dla wszystkich i skuteczną ochronę przed dyskryminacją z jakichkolwiek względów.

3. W celu popierania równości i likwidacji dyskryminacji, Państwa Strony podejmą wszelkie odpowiednie kroki celem zapewnienia racjonalnych usprawnień.

4. Za dyskryminację w rozumieniu niniejszej konwencji nie będą uważane szczególne środki, które są niezbędne celem przyspieszenia osiągnięcia lub zagwarantowania faktycznej równości osób niepełnosprawnych”.

7 Artykuł 6 konwencji ONZ, zatytułowany „Niepełnosprawne kobiety”, stanowi:

„1. Państwa Strony uznają, że niepełnosprawne kobiety i dziewczęta są narażone na wieloraką dyskryminację i, w związku z tym, podejmą środki w celu zapewnienia pełnego i równego korzystania przez nie ze wszystkich praw człowieka i podstawowych wolności.

2. Państwa Strony podejmą wszelkie odpowiednie środki, aby zapewnić pełen rozwój, awans i wzmocnienie pozycji kobiet, w celu zagwarantowania im możliwości wykonywania i korzystania z praw człowieka i podstawowych wolności ustanowionych w niniejszej konwencji”.

8 Artykuł 27 omawianej konwencji, zatytułowany „Praca i zatrudnienie”, stanowi w ust. 1:

„Państwa Strony uznają prawo osób niepełnosprawnych do pracy, na zasadzie równości z innymi osobami; obejmuje to prawo do możliwości zarabiania na życie poprzez pracę swobodnie wybraną lub przyjętą na rynku pracy oraz w otwartym, integracyjnym i dostępnym dla osób niepełnosprawnych środowisku pracy. Państwa Strony będą chronić i popierać realizację prawa do pracy, również tych osób, które staną się niepełnosprawne w okresie

zatrudnienia, poprzez podjęcie odpowiednich kroków, w tym na drodze ustawodawczej, między innymi w celu:

[...]

b) ochrony praw osób niepełnosprawnych, na zasadzie równości z innymi osobami, do sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy, w tym do równych szans i jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości, bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, włączając w to ochronę przed molestowaniem i zadośćuczynienie za doznane krzywdy;

[...]”.

9 Artykuł 28 wspomnianej konwencji, zatytułowany „Odpowiednie warunki życia i ochrona socjalna”, przewiduje w ust. 2:

„Państwa Strony uznają prawo osób niepełnosprawnych do ochrony socjalnej i do korzystania z tego prawa bez dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność oraz podejmą odpowiednie kroki w celu zagwarantowania i popierania realizacji tego prawa, włączając środki w celu:

[...]

b) zapewnienia osobom niepełnosprawnym, w szczególności niepełnosprawnym kobietom i dziewczętom oraz niepełnosprawnym osobom w starszym wieku, dostępu do ochrony socjalnej i programów ograniczania ubóstwa;

[...]”.

10 Artykuł 42 tejże konwencji stanowi:

„Niniejsza konwencja zostanie otwarta do podpisu dla wszystkich państw i dla organizacji integracji regionalnej w siedzibie Organizacji Narodów Zjednoczonych w Nowym Jorku 30 marca 2007 roku”.

11 Artykuł 43 konwencji ONZ przewiduje:

„Niniejsza konwencja będzie podlegać ratyfikacji przez państwa-sygnatariuszy i formalnemu zatwierdzeniu przez organizacje integracji regionalnej, które ją podpisały. Jest ona otwarta do przystąpienia dla każdego państwa lub każdej organizacji integracji regionalnej, która nie podpisała konwencji”.

12 Konwencja ONZ weszła w życie w dniu 3 maja 2008 r.

### *Uregulowania Unii*

#### Dyrektywa 92/85/EWG

13 Artykuł 2 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 (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.U. L 348, s. 1 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 2, s. 110) 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”.

14 Artykuł 8 omawianej dyrektywy, zatytułowany »Urlop macierzyński», przewiduje:

„1. Państwa członkowskie podejmą 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 lub po porodzie zgodnie z przepisami krajowymi lub praktyką”.

Dyrektywa 2006/54

15 Zgodnie z motywem 27 dyrektywy 2006/54:

„Podobne okoliczności mają zastosowanie do przyznawania przez państwa członkowskie kobietom i mężczyznom indywidualnego i niezbywalnego prawa do urlopu adopcyjnego. Do państw członkowskich należy decyzja, czy przyznać takie prawo do urlopu ojcowskiego lub adopcyjnego, a także ustalanie warunków, innych niż zwolnienie i powrót do pracy, które są poza zakresem zastosowania niniejszej dyrektywy”.

16 Artykuł 1 omawianej dyrektywy stanowi:

„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;

[...]”.

17 Artykuł 2 wspomnianej 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 stawiałaby 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 osiągnięcia 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[...]”.

18 Artykuł 4 tejże dyrektywy, dotyczący równego wynagradzania, przewiduje:

„Bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć w odniesieniu do wszelkich aspektów i warunków wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o jednakowej wartości musi zostać wyeliminowana.

[...]”.

19 Artykuł 14 dyrektywy 2006/54, dotyczący równego traktowania w zakresie dostępu do zatrudnienia, szkolenia zawodowego i awansu zawodowego oraz warunków pracy, stanowi w ust. 1:

„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];

[...]”.

20 Zgodnie z art. 16 omawianej dyrektywy, zatytułowanym „Urlop ojcowski i adopcyjny”:

„Niniejsza dyrektywa pozostaje bez uszczerbku dla prawa państw członkowskich do uznawania odrębnych praw do urlopu ojcowskiego lub adopcyjnego. Państwa członkowskie, które uznają takie prawa, podejmują niezbędne środki w celu ochrony pracujących kobiet i mężczyzn przed zwolnieniem z powodu wykonywania tych praw i zapewniają, aby po zakończeniu takiego urlopu byli oni uprawnieni do powrotu do swojej pracy lub na równorzędne stanowisko na warunkach nie mniej dla nich korzystnych oraz do korzystania z jakiegokolwiek poprawy warunków pracy, do której byliby oni uprawnieni w trakcie swojej nieobecności”.

Dyrektywa 2000/78

21 Artykuł 1 dyrektywy 2000/78 stanowi:

„Celem niniejszej dyrektywy jest wyznaczenie ogólnych ram dla walki z dyskryminacją ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w odniesieniu do zatrudnienia i pracy, w celu realizacji w państwach członkowskich zasady równego traktowania”.

22 Artykuł 2 omawianej dyrektywy, zatytułowany „Pojęcie dyskryminacji”, stanowi:

„1. Do celów niniejszej dyrektywy »zasada równego traktowania« oznacza brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 1.

2. Do celów ust. 1:

a) dyskryminacja bezpośrednia występuje w przypadku, gdy osobę traktuje się mniej przychylnie, niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w porównywalnej sytuacji, z jakiegokolwiek przyczyny wymienionej w art. 1;

b) dyskryminacja pośrednia występuje w przypadku, gdy przepis, kryterium lub pozornie neutralna praktyka może doprowadzić do szczególnej niekorzystnej sytuacji dla osób danej religii lub przekonań, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej, w stosunku do innych osób, chyba że:

i) taki przepis, kryterium lub praktyka jest obiektywnie uzasadniona zgodnym z prawem celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne, lub

ii) jeżeli w przypadku osób w określony sposób niepełnosprawnych pracodawca lub każda osoba, do której odnosi się niniejsza dyrektywa, jest zobowiązany, na mocy przepisów krajowych, podejmować właściwe środki zgodnie z zasadami określonymi w art. 5, w celu zlikwidowania niedogodności spowodowanych tym przepisem, kryterium lub praktyką.

[...]”.

23 Artykuł 3 wspomnianej dyrektywy określa jej zakres stosowania w sposób następujący:

„1. W granicach kompetencji Wspólnoty niniejszą dyrektywę stosuje się do wszystkich osób, zarówno sektora publicznego, jak i prywatnego, włącznie z instytucjami publicznymi, w odniesieniu do:

[...]

c) warunków zatrudnienia i pracy, łącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania;

[...]”.

24 Artykuł 5 tejże dyrektywy, zatytułowany „Racjonalne usprawnienia dla osób niepełnosprawnych”, brzmi następująco:

„W celu zagwarantowania przestrzegania zasady równego traktowania osób niepełnosprawnych przewiduje się wprowadzenie racjonalnych usprawnień. Oznacza to, że pracodawca podejmuje właściwe środki, z uwzględnieniem potrzeb konkretnej sytuacji, aby umożliwić osobie niepełnosprawnej dostęp do pracy, wykonywanie jej lub rozwój zawodowy bądź kształcenie, o ile środki te nie nakładają na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń. Obciążenia te nie są nieproporcjonalne, jeżeli są w wystarczającym stopniu rekompensowane ze środków istniejących w ramach polityki prowadzonej przez dane państwo członkowskie na rzecz osób niepełnosprawnych”.

#### *Uregulowania irlandzkie*

25 Macierzyństwo zastępcze nie jest uregulowane prawnie w Irlandii.

26 Artykuł 8 Maternity Protection Act 1994 (ustawy z 1994 r. o ochronie macierzyństwa), w brzmieniu mającym zastosowanie do okoliczności faktycznych sprawy głównej, przewiduje, że pracownicy w ciąży przysługuje urlop macierzyński przez okres nie krótszy niż 26 tygodni.

27 Artykuł 9 wskazanej ustawy stanowi, że jednym z wymaganych warunków udzielenia urlopu macierzyńskiego jest przedstawienie przez pracownicę pracodawcy zaświadczenia lekarskiego lub innego właściwego zaświadczenia potwierdzającego ciążę i wskazującego tydzień spodziewanego rozwiązania.

28 Artykuł 6 Adoptive Leave Act 1995 (ustawy z 1995 r. o urlopie adopcyjnym), w brzmieniu mającym zastosowanie do okoliczności faktycznych sprawy głównej, przyznaje zatrudnionej matce lub zatrudnionemu samotnemu mężczyźnie przysposabiającemu dziecko prawo do urlopu adopcyjnego w minimalnym wymiarze 24 tygodni od dnia umieszczenia u nich przysposobianego dziecka.

29 Artykuł 7 wskazanej ustawy wymaga w szczególności uprzedniego poinformowania pracodawcy o przysposobieniu oraz przedstawienia mu zaświadczenia o ww. umieszczeniu lub – w razie przysposobienia zagranicznego – zaświadczenia potwierdzającego dopuszczalność i stosowność przysposobienia.

30 Rozdziały 9–11 Social Welfare Consolidation Act 2005 (ujednoliconej ustawy z 2005 r. o zabezpieczeniu społecznym) zawierają odpowiednio przepisy dotyczące przyznawania zasiłku macierzyńskiego i zasiłku z tytułu przysposobienia.

31 Artykuł 2 Employment Equality Acts 1998–2011 (ustaw z lat 1998–2011 o równości zatrudnienia) definiuje niepełnosprawność jako w szczególności całkowity lub częściowy brak funkcji cielesnych lub umysłowych danej osoby, w tym brak części ciała osoby, a status rodzinny jako odpowiedzialność, w szczególności w charakterze rodzica lub osoby działającej w miejsce rodziców, względem osoby, która nie osiągnęła jeszcze 18 roku życia.

32 Artykuł 6 ust. 1 i 2 wskazanych ustaw określa, że dyskryminacja występuje w szczególności w wypadku, gdy osobę traktuje się mniej przychylnie niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w porównywalnej sytuacji z określonych względów. Wskazane względy, stosujące się pomiędzy dwiema osobami, obejmują sytuację, w której jedna osoba jest kobietą, a druga mężczyzną – określaną jako dyskryminacja „ze względu na płeć” – lub w której jedna osoba jest niepełnosprawna, a druga nie jest lub jest niepełnosprawna w inny sposób – określaną jako dyskryminacja „ze względu na niepełnosprawność”.

33 Artykuł 6 ust. 2A wspomnianych ustaw stanowi, że bez uszczerbku dla ogólnego charakteru art. 6 ust. 1 i 2 owych ustaw dyskryminacja ze względu na płeć występuje, gdy w związku z ciążą lub urlopem macierzyńskim kobietę wbrew wymogom ustawowym traktuje się mniej przychylnie niż traktuje się, traktowano lub traktowano by innego pracownika.

### **Postępowanie główne i pytania prejudycjalne**

34 Z odesłania prejudycjalnego wynika, że Z. jest zatrudniona jako nauczycielka zajmująca się nauczaniem ponadpodstawowym w szkole gminnej, zarządzanej przez Board of management, na warunkach zatrudnienia określonych przez Government department, który odpowiada za wypłatę jej wynagrodzenia.

35 Z. cierpi na rzadkie schorzenie, w wyniku którego – mimo że ma zdrowe jajniki i jest płodna – nie ma macicy i nie może zająć w ciążę. W latach 2008–2009 Z. i jej mąż postanowili skorzystać z macierzyństwa zastępczego i zwrócili się do specjalistycznej agencji z siedzibą w Kalifornii (Stany Zjednoczone), stanie, którego ustawodawstwo szczegółowo reguluje kwestie związane z ciążą i narodzinami następującymi w ramach takiego typu macierzyństwa.

36 Zabieg zapłodnienia in vitro odbył się w Irlandii, natomiast przekazanie jajeczek matce zastępczej miało miejsce w Kalifornii w sierpniu 2009 r.

37 W dniu 7 kwietnia 2010 r. Z. udała się do Kalifornii, aby być obecną przy narodzinach dziecka, dziewczynki, w dniu 28 kwietnia 2010 r. Dziewczynka ta jest genetycznym dzieckiem Z. i jej męża, jako że została poczęta z połączenia ich gamet. Zgodnie z prawem kalifornijskim Z. i jej mąż uznaje się rodziców dziecka, a tożsamość matki zastępczej nie została ujawniona w jego akcie urodzenia. Z., przy wsparciu swojego męża, sprawuje rzeczywistą pieczę nad wspomnianym dzieckiem od jego narodzin. W dniu 18 maja 2010 r. Z. i jej mąż powrócili ze swoim dzieckiem do Irlandii, będącej państwem członkowskim, w którym umowy o macierzyństwo zastępcze nie są uregulowane.

38 Warunki zatrudnienia Z. przewidują prawo do płatnego urlopu macierzyńskiego i urlopu adopcyjnego. W razie gdy jeden z tych rodzajów urlopu udzielany jest nauczycielowi podlegającemu wskazanym warunkom zatrudnienia, wynagrodzenie za urlop w większości wypadków obciąża w części Government department, pozostałą część wypłaca natomiast ministerstwo ochrony społecznej w formie zasiłku macierzyńskiego.

39 Jako że Z. nie była w ciąży ani nie mogła urodzić dziecka, nie mogła ona spełnić przesłanek wymaganych przez Maternity Protection Act 1994 w celu skorzystania z urlopu macierzyńskiego. Nie mogła także skorzystać z urlopu adopcyjnego na warunkach przewidzianych przez Adoptive Leave Act 1995 ze względu na to, że nie przysposabiła dziecka, które urodziło się za pośrednictwem macierzyństwa zastępczego.

40 Ponadto ani przepisy prawne, ani umowa o pracę zawarta przez Z. nie zawierają wyraźnych postanowień dotyczących udzielania urlopu w następstwie urodzenia się dziecka w drodze macierzyństwa zastępczego.

41 W dniu 10 lutego 2010 r. Z. zwróciła się do Government department o udzielenie urlopu równoważnego z urlopem adopcyjnym. W dniu 5 marca 2010 r. organ ten oddalił wskazany wniosek, uznając, że zainteresowana nie spełnia przesłanek przewidzianych w obowiązujących regulacjach dotyczących urlopów macierzyńskich lub adopcyjnych.

42 Government department wskazał jednak, że jest gotów udzielić Z. bezpłatnego urlopu za okres jej pobytu w Kalifornii przed urodzeniem się dziecka. Dodał, że po urodzeniu się dziecka Z. mogła skorzystać z ustawowego urlopu rodzicielskiego w odniesieniu do okresu od wspomnianego urodzenia do końca maja 2010 r., a następnie ponownie od początku następnego roku szkolnego. Uściślił, że Z. jest uprawniona do urlopu rodzicielskiego w maksymalnym wymiarze czternastu tygodni i skarżąca będzie otrzymywać zwykłe wynagrodzenie w miesiącach letnich.

43 W związku z dniami wolnymi od nauki w szkole oraz z przebywaniem na płatnym lekarskim zwolnieniu chorobowym z powodów niezwiązanych z jej niepełnosprawnością, lecz wynikających ze znalezienia się w stresującej sytuacji, Z. pracowała około dziewięciu dni w okresie od 12 kwietnia 2010 r. do początku stycznia 2011 r. Government department wypłacił Z. pełne wynagrodzenie za cały ten okres.

44 W listopadzie 2010 r. Z. wniosła skargę przeciwko Government department do Equality Tribunal. Podniosła, że była poddana traktowaniu dyskryminującemu ze względu na płeć, status rodzinny i niepełnosprawność, że Government department nie zapewnił jej jako osobie niepełnosprawnej racjonalnych usprawnień i że organ ten odmówił jej udzielenia płatnego urlopu równoważnego z urlopem macierzyńskim lub urlopem adopcyjnym, gdy przechodziła procedurę zapłodnienia in vitro.

45 W powyższych okolicznościach Equality Tribunal postanowił zawiesić postępowanie i przedłożyć Trybunałowi następujące pytania prejudycjalne:

„1) Biorąc pod uwagę następujące postanowienia prawa pierwotnego Unii Europejskiej:

– artykuł 3 [TUE],

– artykuły 8 [TFUE] i 157 [TFUE] lub

– artykuły 21, 23, 33 i 34 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej [zwanej dalej »kartą«],

czy dyrektywę 2006/54[...], a w szczególności jej art. 4 i 14, należy interpretować w ten sposób, że odmowa udzielenia płatnego urlopu równoważnego z urlopem macierzyńskim lub urlopem z tytułu adopcji kobiecie, której dziecko genetyczne urodziło się w drodze umowy o macierzyństwo zastępcze i która opiekuje się tym dzieckiem od chwili urodzenia, stanowi dyskryminację ze względu na płeć?

2) W razie odpowiedzi przeczącej na pierwsze pytanie, czy dyrektywa 2006/54[...] jest zgodna z wymienionymi postanowieniami prawa pierwotnego Unii [...]?

3) Biorąc pod uwagę następujące postanowienia prawa pierwotnego Unii [...]:

- artykuł 10 [TFUE] lub
  
- artykuły 21, 26 i 34 [karty],

czy dyrektywę 2000/78[...], a w szczególności jej art. 3 ust. 1 i art. 5, należy interpretować w ten sposób, że odmowa udzielenia płatnego urlopu równoważnego z urlopem macierzyńskim lub urlopem z tytułu adopcji kobiecie, której niepełnosprawność nie pozwala urodzić dziecka, a której dziecko genetyczne urodziło się w drodze umowy o macierzyństwo zastępcze i która opiekuje się tym dzieckiem od chwili urodzenia, stanowi dyskryminację ze względu na niepełnosprawność?

4) W razie odpowiedzi przeczącej na trzecie pytanie, czy dyrektywa 2000/78[...] jest zgodna z wymienionymi postanowieniami prawa pierwotnego Unii [...]?

5) Czy [konwencja ONZ] znajduje zastosowanie do wykładni lub badania ważności dyrektywy 2000/78[...]?

6) W razie odpowiedzi twierdzącej na piąte pytanie, czy dyrektywa 2000/78[...], a w szczególności jej art. 3 i 5, jest zgodna z art. 5, 6, art. 27 ust. 1 lit. b) i art. 28 ust. 2 lit. b) [konwencji ONZ]?”.

### **W przedmiocie pytań prejudycjalnych**

#### *W przedmiocie pytań pierwszego i drugiego*

46 Poprzez pytania pierwsze i drugie, które należy rozpatrzeć łącznie, sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy dyrektywę 2006/54, a w szczególności jej art. 4 i 14, należy interpretować w ten sposób, że odmowa udzielenia płatnego urlopu równoważnego z urlopem macierzyńskim lub urlopem adopcyjnym pracownicy jako matce zamawiającej, której dziecko urodziło się dzięki umowie o macierzyństwo zastępcze, stanowi dyskryminację ze względu na płeć, a w razie odpowiedzi przeczącej, czy wskazana dyrektywa jest ważna w świetle art. 3 TUE, art. 8 TFUE i 157 TFUE oraz art. 21, 23, 33 i 34 karty.



47 Należy zbadać przede wszystkim, czy odmowa udzielenia urlopu macierzyńskiego matce zamawiającej, takiej jak Z., stanowi dyskryminację ze względu na płeć w rozumieniu dyrektywy 2006/54.

48 Artykuł 4 wskazanej dyrektywy stanowi, że bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć w odniesieniu do wszelkich aspektów i warunków wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o jednakowej wartości musi zostać wyeliminowana.

49 Zgodnie z art. 14 wspomnianej dyrektywy zakazuje się wszelkiej bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć w sektorze prywatnym i publicznym, w tym w instytucjach publicznych, w szczególności w odniesieniu do warunków zatrudnienia i pracy, w tym zwolnień, a także wynagrodzenia.

50 W kontekście niniejszej sprawy wskazane dwa artykuły dyrektywy 2006/54 należy odczytywać w związku z przepisami art. 2 ust. 1 lit. a) i b) oraz art. 2 lit. c) tejże dyrektywy.

51 Jeżeli chodzi o dyskryminację, o której mowa w art. 2 ust. 1 lit. a) i b) dyrektywy 2006/54, 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 istotną przyczyną 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; z dnia 26 lutego 2008 r. w sprawie C-506/06 Mayr, Zb.Orz. s. I-1017, pkt 50).

52 Jak zauważył rzecznik generalny w pkt 63 opinii, na podstawie ustawodawstwa krajowego znajdującego 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 Z., nie opiera się na przyczynie dotyczącej wyłącznie pracowników jednej z płci.

53 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; z dnia 20 czerwca 2013 r. w sprawie C-7/12 Riežniece, pkt 39).

54 Jeśli chodzi zaś o dyskryminację pośrednią, 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, by odmowa przyznania rozpatrywanego urlopu działała szczególnie na niekorzyść pracowników płci żeńskiej w porównaniu z pracownikami płci męskiej.

55 W rezultacie odmowa przyznania urlopu macierzyńskiego matce zamawiającej, takiej jak Z., nie stanowi bezpośredniej czy pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć w rozumieniu art. 2 ust. 1 lit. a) i b) dyrektywy 2006/54. Okoliczność, że matka zamawiająca zajmuje się dzieckiem od chwili jego narodzin, wzmiankowana w pytaniu pierwszym, nie może podważyć tego ustalenia.

56 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.

57 Tymczasem, po pierwsze, 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.

58 Po drugie, w pkt 1 sentencji wyroku z dnia 18 marca 2014 r. w sprawie C-167/12 D. Trybunał orzekł, iż wykładni dyrektywy 92/85 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.

59 Tym samym taka matka zamawiająca nie jest traktowana w sposób mniej korzystny w związku ze skorzystaniem z urlopu macierzyńskiego w rozumieniu dyrektywy 92/85 i w rezultacie nie można uznać, by była ona dyskryminowana ze względu na płeć w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. c) dyrektywy 2006/54.

60 W świetle powyższych rozważań należy stwierdzić, że odmowa udzielenia płatnego urlopu równoważnego z urlopem macierzyńskim kobiecie, której dziecko urodziło się dzięki umowie o macierzyństwo zastępcze, nie stanowi dyskryminacji w rozumieniu dyrektywy 2006/54, a w szczególności art. 4 i 14 wskazanej dyrektywy.

61 Należy następnie sprawdzić, czy odmowa udzielenia płatnego urlopu równoważnego z urlopem adopcyjnym matce zamawiającej, takiej jak Z., stanowi dyskryminację ze względu na płeć w rozumieniu dyrektywy 2006/54.

62 Na mocy art. 16 dyrektywy 2006/54 pozostaje ona bez uszczerbku dla prawa państw członkowskich do uznawania odrębnych praw do urlopu ojcowskiego lub adopcyjnego. Artykuł ten przewiduje jedynie, że państwa członkowskie, które uznają takie prawa, podejmują niezbędne środki w celu ochrony pracujących kobiet i mężczyzn przed zwolnieniem z powodu wykonywania tych praw i zapewniają, aby po zakończeniu takiego urlopu byli oni uprawnieni do powrotu do swojej pracy lub na równorzędne stanowisko na warunkach nie mniej dla nich korzystnych oraz do korzystania z jakiegokolwiek poprawy warunków pracy, do której byliby oni uprawnieni w trakcie swojej nieobecności.

63 Z omawianego artykułu w związku z motywem 27 dyrektywy 2006/54 wynika wyraźnie, że na podstawie wskazanej dyrektywy państwa członkowskie zachowują swobodę przyznawania urlopu adopcyjnego i że warunki korzystania z tego urlopu, inne niż wypowiedzenie umowy o pracę i powrót do pracy, nie są objęte zakresem stosowania wspomnianej dyrektywy.

64 Jeśli chodzi wreszcie o ważność dyrektywy 2006/54 w świetle art. 3 TUE, art. 8 TFUE i 157 TFUE oraz art. 21, 23, 33 i 34 karty, należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunał może pozostawić bez rozstrzygnięcia pytanie prejudycjalne, gdy przepis, którego ważność jest przedmiotem odesłania, w oczywisty sposób nie ma wpływu na wynik sporu w postępowaniu głównym (zob. wyrok z dnia 10 stycznia 2006 r. w sprawie C-222/04 Cassa di Risparmio di Firenze i in., Zb.Orz. s. I-289, pkt 75).

65 Jak zaś wynika z powyższych rozważań, sytuacja matki zamawiającej w odniesieniu do przyznawania urlopu macierzyńskiego lub urlopu adopcyjnego nie jest objęta dyrektywą 2006/54.

66 W rezultacie nie ma potrzeby badania ważności tej dyrektywy w świetle art. 3 TUE, art. 8 TFUE i 157 TFUE oraz art. 21, 23, 33 i 34 karty.

67 Wobec powyższych rozważań na pytania pierwsze i drugie należy udzielić odpowiedzi, iż:

- dyrektywę 2006/54, a w szczególności jej art. 4 i 14, należy interpretować w ten sposób, że odmowa udzielenia płatnego urlopu równoważnego z urlopem macierzyńskim pracownicy jako matce zamawiającej, której dziecko urodziło się dzięki umowie o macierzyństwo zastępcze, nie stanowi dyskryminacji ze względu na płeć,
- sytuacja takiej matki zamawiającej w odniesieniu do przyznawania urlopu adopcyjnego nie jest objęta wskazaną dyrektywą.

*W przedmiocie pytań od trzeciego do szóstego*

68 Poprzez pytania od trzeciego do szóstego, które należy rozpatrzyć łącznie, sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy dyrektywę 2000/78, w razie potrzeby wykładaną w świetle konwencji ONZ, należy rozumieć w ten sposób, że odmowa udzielenia płatnego urlopu równoważnego z urlopem macierzyńskim lub urlopem adopcyjnym pracownicy, która jest niezdolna do noszenia ciąży i która skorzystała z umowy o macierzyństwo zastępcze, stanowi dyskryminację ze względu na niepełnosprawność, a w razie odpowiedzi przeczącej, czy wskazana dyrektywa jest ważna w świetle art. 10 TFUE, art. 21, 26 i 34 karty oraz konwencji ONZ.

69 Na wstępie należy zauważyć, że jak wynika z art. 1 dyrektywy 2000/78, jej celem jest wyznaczenie ogólnych ram dla walki z dyskryminacją z przyczyn wymienionych w tym przepisie, wśród których znajduje się także niepełnosprawność, w ramach zatrudnienia i pracy (zob. wyrok z dnia 11 lipca 2006 r. w sprawie C-13/05 Chacón Navas, Zb.Orz. s. I-6467, pkt 41). Wskazaną dyrektywę zgodnie z jej art. 3 ust. 1 lit. c) stosuje się, w granicach kompetencji Unii, do wszystkich osób w odniesieniu do warunków zatrudnienia i pracy, łącznie z warunkami wypowiedzania umów o pracę i wynagradzania.

70 Pojęcie „niepełnosprawności” nie jest zdefiniowane w samej dyrektywie 2000/78.

71 Należy zaś przypomnieć, że jeżeli umowy międzynarodowe są zawarte przez Unię, są one, na podstawie art. 216 ust. 2 TFUE, wiążące dla instytucji Unii i w konsekwencji mają one pierwszeństwo przed aktami Unii (wyroki: z dnia 21 grudnia 2011 r. w sprawie C-366/10 Air Transport Association of America i in., Zb.Orz. s. I-13755, pkt 50; a także z dnia 11 kwietnia 2013 r. w sprawach połączonych C-335/11 i C-337/11 HK Danmark, pkt 28).

72 Pierwszeństwo umów międzynarodowych zawartych przez Unię przed przepisami prawa wtórnego wymaga, by te ostatnie interpretowane były w miarę możliwości zgodnie z tymi umowami (wyroki: z dnia 22 listopada 2012 r. w sprawach połączonych C-320/11,

C-330/11, C-382/11 i C-383/11 *Didžiatai et al.*, pkt 39; a także ww. wyrok w sprawach połączonych *HK Danmark*, pkt 29).

73 Z decyzji 2010/48 wynika, że Unia zatwierdziła konwencję ONZ. W rezultacie od momentu wejścia w życie wskazanej konwencji jej postanowienia stanowią integralną część prawnego porządku Unii (zob. wyroki z dnia 30 kwietnia 1974 r. w sprawie 181/73 *Haegeman*, Rec. s. 449, pkt 5; ww. wyrok w sprawach połączonych *HK Danmark*, pkt 30).

74 Ponadto z dodatku do załącznika II do wspomnianej decyzji wynika, że w kontekście dziedzin samodzielnego życia, włączenia społecznego, pracy i zatrudnienia dyrektywa 2000/78 jest wymieniana wśród aktów Unii, które regulują zagadnienia objęte konwencją ONZ.

75 Wynika stąd, że w niniejszym wypadku można się powoływać na konwencję ONZ w celu dokonania wykładni dyrektywy 2000/78, którą należy interpretować w miarę możliwości zgodnie ze wskazaną konwencją (zob. ww. wyrok w sprawach połączonych *HK Danmark*, pkt 32).

76 Z tego powodu w następstwie ratyfikacji przez Unię konwencji ONZ Trybunał uznał, że pojęcie „niepełnosprawności” w rozumieniu dyrektywy 2000/78 należy rozumieć jako ograniczenie wynikające w szczególności z trwałego osłabienia funkcji fizycznych, umysłowych lub psychicznych, które w oddziaływaniu z różnymi barierami może utrudniać danej osobie pełne i skuteczne uczestnictwo w życiu zawodowym na równych zasadach z innymi pracownikami (zob. ww. wyrok w sprawach połączonych *HK Danmark*, pkt 37–39).

77 Należy dodać, że pojęcie „niepełnosprawności” w rozumieniu dyrektywy 2000/78 musi być rozumiane jako odnoszące się nie tylko do niemożności wykonywania działalności zawodowej, ale również do przeszkody w wykonywaniu takiej działalności. Inna interpretacja byłaby nie do pogodzenia z celem wskazanej dyrektywy, która dąży w szczególności do tego, by osoby niepełnosprawne miały dostęp do zatrudnienia i mogły świadczyć pracę (zob. podobnie ww. wyrok w sprawach połączonych *HK Danmark*, pkt 44).

78 W niniejszym wypadku Z. nie może urodzić dziecka ze względu na to, że cierpi na rzadkie schorzenie, mianowicie na brak macicy.

79 W świetle pojęcia „niepełnosprawności”, wspomnianego w pkt 76 niniejszego wyroku, bezsprzeczne jest, że takie schorzenie stanowi ograniczenie wynikające w szczególności z osłabienia funkcji fizycznych, umysłowych lub psychicznych i że wskazane osłabienie ma

charakter trwały. W tym względzie zwłaszcza nie ulega wątpliwości, że niemożność noszenia ciąży może stanowić dla kobiety źródło dużego cierpienia.

80 Jednakże pojęcie „niepełnosprawności” w rozumieniu dyrektywy 2000/78 zakłada, że dotyczące daną osobę ograniczenie w oddziaływaniu z różnymi barierami może utrudniać jej pełne i skuteczne uczestnictwo w życiu zawodowym na równych zasadach z innymi pracownikami.

81 Jak zaś zauważył rzecznik generalny w pkt 95–97 opinii, niemożność posiadania dziecka w sposób tradycyjny sama w sobie nie stanowi co do zasady przeszkody w dostępie do pracy, wykonywaniu jej lub rozwoju zawodowym. W niniejszym wypadku z postanowienia odsyłającego nie wynika, by schorzenie, na które cierpi Z., skutkowało samo w sobie niemożnością wykonywania przez zainteresowaną jej pracy lub stanowiło przeszkodę w wykonywaniu przez nią działalności zawodowej.

82 W tych okolicznościach należy stwierdzić, że schorzenie, na które cierpi Z., nie stanowi „niepełnosprawności” w rozumieniu dyrektywy 2000/78 i że w rezultacie wskazana dyrektywa, a w szczególności jej art. 5, nie ma zastosowania w sytuacji takiej jak rozpatrywana w sprawie głównej. Okoliczność, że matka zamawiająca zajmuje się dzieckiem od chwili jego narodzin, wzmiankowana w pytaniu trzecim, nie może podważyć tego stwierdzenia.

83 W rezultacie, jak wynika z orzecznictwa przytoczonego w pkt 64 niniejszego wyroku, nie ma potrzeby badania ważności dyrektywy 2000/78 w świetle art. 10 TFUE oraz art. 21, 26 i 34 karty.

84 Jeśli chodzi o badanie ważności wskazanej dyrektywy w świetle konwencji ONZ, z orzecznictwa przytoczonego w pkt 71 niniejszego wyroku wynika, że ważność aktu Unii może być naruszona z powodu niezgodności tego aktu z normami prawa międzynarodowego. Jeżeli nieważność ta zostanie podniesiona przed sądem krajowym, Trybunał kontroluje, czy pewne przesłanki są spełnione w ramach zawisłej przed nim sprawy, aby ustalić, czy na podstawie art. 267 TFUE ważność danego aktu prawnego Unii może zostać oceniona w świetle przytoczonych norm prawa międzynarodowego (zob. wyrok z dnia 3 czerwca 2008 r. w sprawie C-308/06 Intertanko i in., Zb.Orz. s. I-4057, pkt 43; a także ww. wyrok w sprawie Air Transport Association of America i in., pkt 51).

85 W odniesieniu do przesłanek, o których mowa w poprzednim punkcie, należy przypomnieć, że w wypadku gdy charakter i struktura traktatu międzynarodowego pozwalają na kontrolę ważności aktu prawnego Unii w świetle postanowień wskazanego traktatu, konieczne jest także, by treść postanowień wspomnianego traktatu przywołanych w celu

zbadania ważności aktu prawnego Unii była bezwarunkowa i dostatecznie jasna (zob. ww. wyroki: w sprawie Intertanko i in., pkt 45; a także w sprawie Air Transport Association of America i in., pkt 54).

86 Taka przesłanka jest spełniona, jeżeli przytoczone postanowienie zawiera jasny i precyzyjny obowiązek, który nie jest uzależniony – w zakresie jego wypełnienia lub skutków – od wydania kolejnego aktu (zob. wyroki: z dnia 30 września 1987 r. w sprawie 12/86 Demirel, Rec. s. 3719, pkt 14; z dnia 15 lipca 2004 r. w sprawie C-213/03 Pêcheurs de l'étang de Berre, Zb.Orz. s. I-7357, pkt 39; a także ww. wyrok w sprawie Air Transport Association of America i in., pkt 55).

87 W niniejszym wypadku z art. 4 ust. 1 konwencji ONZ wynika, że na państwach stronach ciąży obowiązek przyjęcia wszelkich odpowiednich środków ustawodawczych, administracyjnych i innych w celu wdrożenia praw uznanych we wskazanej konwencji. Ponadto zgodnie z art. 4 ust. 3 omawianej konwencji przy tworzeniu i wdrażaniu ustawodawstwa i polityki celem wprowadzenia w życie wymienionej konwencji, a także w toku podejmowania decyzji w zakresie spraw dotyczących osób niepełnosprawnych państwa strony będą ściśle konsultować się z osobami niepełnosprawnymi, a także angażować te osoby, w tym niepełnosprawne dzieci, w te procesy, za pośrednictwem reprezentujących je organizacji.

88 Z tego względu, jak zauważył rzecznik generalny w pkt 114 opinii, skoro obowiązki nałożone przez wspomnianą konwencję odnoszą się do umawiających się stron, wskazana umowa międzynarodowa ma charakter programowy.

89 W rezultacie postanowienia konwencji ONZ są uzależnione – w zakresie ich wypełnienia lub skutków – od wydania kolejnych aktów, za co odpowiedzialne są umawiające się strony. W tych ramach załącznik II do decyzji 2010/48 zawiera deklarację w sprawie kompetencji Unii w sprawach regulowanych konwencją ONZ oraz wymienia akty Unii odnoszące się do spraw regulowanych wskazaną konwencją.

90 W tych okolicznościach, przy braku potrzeby badania charakteru i struktury konwencji ONZ, należy stwierdzić, że postanowienia wskazanej konwencji nie stanowią postanowień, których treść jest bezwarunkowa i dostatecznie jasna, w rozumieniu orzecznictwa przytoczonego w pkt 85 i 86 niniejszego wyroku, i są zatem pozbawione bezpośredniej skuteczności w prawie Unii. Wynika z tego, że ważności dyrektywy 2000/78 nie można ocenić w świetle konwencji ONZ.

91 W świetle powyższych rozważań na pytania od trzeciego do szóstego należy odpowiedzieć następująco:

- dyrektywę 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że odmowa udzielenia płatnego urlopu równoważnego z urlopem macierzyńskim lub urlopem adopcyjnym pracownicy, która jest niezdolna do noszenia ciąży i która skorzystała z umowy o macierzyństwo zastępcze, nie stanowi dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność,
- ważności wskazanej dyrektywy nie można ocenić w świetle konwencji ONZ, jednak wspomnianą dyrektywę należy interpretować w miarę możliwości zgodnie ze wskazaną konwencją.

### **W przedmiocie kosztów**

92 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) Dyrektywę 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, a w szczególności jej art. 4 i 14, należy interpretować w ten sposób, że odmowa udzielenia płatnego urlopu równoważnego z urlopem macierzyńskim pracownicy jako matce zamawiającej, której dziecko urodziło się dzięki umowie o macierzyństwo zastępcze, nie stanowi dyskryminacji ze względu na płeć.**

**Sytuacja takiej matki zamawiającej w odniesieniu do przyznawania urlopu adopcyjnego nie jest objęta wskazaną dyrektywą.**

**2) Dyrektywę Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy interpretować w ten sposób, że odmowa udzielenia płatnego urlopu równoważnego z urlopem macierzyńskim lub urlopem adopcyjnym pracownicy, która jest niezdolna do noszenia ciąży i która skorzystała z umowy o macierzyństwo zastępcze, nie stanowi dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność.**



**Ważności wskazanej dyrektywy nie można ocenić w świetle Konwencji Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych, jednak wspomnianą dyrektywę należy interpretować w miarę możliwości zgodnie ze wskazaną konwencją.**

Podpisy

\* Język postępowania: angielski.