

**Wyrok Trybunału (wielka izba) z dnia 18 marca 2014 r. (wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez The Equality Tribunal – Irlandia) – Z przeciwko A Government Department, the Board of Management of a Community School**

(Sprawa C-363/12) <sup>(1)</sup>

*(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)*

(2014/C 142/07)

Język postępowania: angielski

### Sąd odsyłający

The Equality Tribunal

### Strony w postępowaniu głównym

Strona skarżąca: Z

Strona pozwana: A Government Department, the Board of Management of a Community School

### Przedmiot

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym – The Equality Tribunal (Irlandia) – Wykładnia art. 4 i 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) – Wykładnia art. 3 ust. 1 i art. 5 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) – Matka biologiczna dziecka urodzonego w drodze macierzyństwa zastępczego – Osoba cierpiąca z powodu niepełnosprawności uniemożliwiającej urodzenie dziecka – Prawo do urlopu macierzyńskiego

### Sentencja

- 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.

<sup>(1)</sup> Dz.U. C 311 z 13.10.2012.