



Presă și informare

Curtea de Justiție a Uniunii Europene
COMUNICAT DE PRESĂ nr.°116/13

Luxemburg, 26 septembrie 2013

Concluziile avocatului general în cauza C-363/12
Z / A Government Department și the Board of Management of a Community
School

În opinia avocatului general Wahl, din dreptul Uniunii nu rezultă un drept la concediu plătit acordat părinților unui copil născut în urma unui contract de reproducere asistată prin intermediul unei mame surogat

În stadiul actual al dreptului Uniunii, situația unor astfel de părinți nu intră în domeniul de aplicare al acestuia

Cauza aflată pe rolul instanței de trimitere o privește pe doamna Z, care este profesoară în Irlanda. Aceasta suferă de o afecțiune rară, care se caracterizează prin faptul că, deși are ovare sănătoase și este de altfel fertilă, nu are uter și nu poate duce o sarcină la termen. Pentru a avea un copil, doamna Z și soțul său au recurs la serviciile unei mame surogat care a dat naștere unui copil în California. Copilul născut în urma contractului de reproducere umană prin intermediul unei mame surogat (denumit în continuare „contract de gestație”) este copilul genetic al cuplului, iar în certificatul de naștere american al copilului nu există nicio mențiune cu privire la mama surogat.

Deși concediul de maternitate și concediul de adopție sunt reglementate în dreptul irlandez, nu există nicio dispoziție expresă în legislația irlandeză (sau în contractul de muncă al doamnei Z) cu privire la concediul pentru nașterea unui copil născut în urma unui contract de gestație. După ce i s-a refuzat cererea de concediu plătit, doamna Z a formulat o plângere la Equality Tribunal. Aceasta susținea că a făcut obiectul unei discriminări pe motive de sex, de statut familial și de handicap.

În aceste împrejurări, Equality Tribunal a adresat Curții întrebarea dacă faptul că unei femei - al cărei copil genetic s-a născut în urma unui contract de gestație - i se refuză un concediu plătit constituie o încălcare a dreptului Uniunii.

În Concluziile sale de azi, avocatul general Wahl face o distincție între situația din speță și situația unei lucrătoare gravide, inclusă în domeniul de aplicare al Directivei 92/85¹, care prevede un concediu de maternitate de cel puțin 14 săptămâni. În această privință, el subliniază că protecția conferită de directivă se aplică femeilor care au dat naștere unui copil și că obiectivul acesteia este protecția unor astfel de lucrătoare având în vedere vulnerabilitatea condiției lor fizice.

În legătură cu întrebarea de față, avocatul general consideră, mai întâi, că **doamna Z nu a făcut obiectul niciunei discriminări nejustificate pe motive de sex**². Potrivit avocatului general, diferența de tratament pe care o critică doamna Z nu a avut la bază criteriul sexului, ci refuzul autorităților naționale de a considera că situația acesteia este echivalentă fie cu cea a unui femei care a dat naștere unui copil, fie cu cea a unei mame adoptive. Cu toate acestea, protecția specială în ceea ce privește discriminarea pe motive de sex conferită femeilor gravide nu se poate aplica în această cauză și prin urmare este necesar un element de comparație de sex opus.

¹ Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 [a zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE] privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează (JO L 348, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 3, p. 3).

² Discriminarea nejustificată pe motive de sex este reglementată de Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă) (JO L 204, p. 23, Ediție specială, 05/vol. 8, p. 262).

Constatând că părintele de sex masculin al unui copil născut în urma unui contract de gestație ar fi tratat în exact același mod, avocatul general respinge acest argument întemeiat pe discriminarea pe motive de sex.

Deși avocatul general reține că situația unei femei precum doamna Z poate fi comparată cu cea a unei mame adoptive, acesta subliniază că statele membre nu au adoptat încă acte legislative privind armonizarea dreptului părinților adoptivi la concediu plătit. Prin urmare, în cazul în care legislația națională prevede posibilitatea concediului de adopție plătit, instanța națională ar trebui să aprecieze dacă aplicarea unor norme diferite părinților adoptivi față de părinții al căror copil a venit pe lume în urma unui contract de gestație constituie o discriminare nejustificată contrară acestei legislații naționale.

În ceea ce privește al doilea motiv de discriminare invocat, avocatul general Wahl conchide că **doamna Z nu a făcut nici obiectul unei discriminări pe motive de handicap** în sensul dreptului Uniunii. În opinia avocatului general, dispozițiile care interzic discriminarea pe motive de handicap în contextul încadrării în muncă și ocupării forței de muncă³ au un domeniu de aplicare limitat și urmăresc să asigure tuturor participarea deplină și efectivă la viața profesională. Având în vedere că incapacitatea doamnei Z de a duce o sarcină la termen nu împiedică o astfel de participare din partea acesteia, legislația Uniunii menționată nu ar fi aplicabilă.

MENTIUNE: Concluziile avocatului general nu sunt obligatorii pentru Curtea de Justiție. Misiunea avocaților generali este de a propune Curții, în deplină independență, o soluție juridică în cauza care le este atribuită. Judecătorii Curții urmează să delibereze în această cauză. Hotărârea va fi pronunțată la o dată ulterioară.

MENTIUNE: Trimiterea preliminară permite instanțelor din statele membre ca, în cadrul unui litigiu cu care sunt sesizate, să adreseze Curții întrebări cu privire la interpretarea dreptului Uniunii sau la validitatea unui act al Uniunii. Curtea nu soluționează litigiul național. Instanța națională are obligația de a soluționa cauza conform deciziei Curții. Această decizie este obligatorie, în egală măsură, pentru celelalte instanțe naționale care sunt sesizate cu o problemă similară.

Document neoficial, destinat presei, care nu angajează răspunderea Curții de Justiție.

[Textul integral](#) al hotărârii se publică pe site-ul CURIA în ziua pronunțării.

Persoana de contact pentru presă: Iliana Paliova ☎ (+352) 4303 3708

³ Uniunea Europeană a adoptat acte legislative specifice în acest domeniu, în special Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (JO L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7).