



Hotărârile în cauzele C-167/12 C. D./S. T.
și C-363/12 Z./A Government Department and the Board of Management of
a Community School

Presă și informare

Dreptul Uniunii nu impune ca o mamă beneficiară care a avut un copil datorită unui contract de reproducere umană asistată prin intermediul unei mame surogat să beneficieze de concediu de maternitate sau de un concediu echivalent

Întrucât Directiva privind lucrătoarele gravide prevede doar anumite cerințe minimale în materie de protecție, statele membre sunt libere să aplice norme mai favorabile pentru mamele beneficiare

Doamna D., angajată a unui spital din Regatul Unit, și doamna Z., profesoară în Irlanda, au recurs ambele la mame surogat pentru a putea avea un copil.

Doamna D. a încheiat un contract de reproducere umană asistată prin intermediul unei mame surogat în conformitate cu dreptul britanic. Copilul a fost conceput din sperma partenerului său și din ovulul unei alte femei. La câteva luni după naștere, o instanță britanică le-a conferit doamnei D. și partenerului acesteia, cu acordul mamei surogat, autoritatea părintească permanentă și totală cu privire la copil, în conformitate cu reglementarea britanică în materia maternității de substituție.

Doamna Z. suferă de o afecțiune rară care are drept consecință faptul că, deși ovarele sale sunt sănătoase și este, de altfel, fertilă, nu are uter și, astfel, nu poate să suporte o sarcină. Aceasta și soțul său au avut un copil datorită unui contract încheiat cu o mamă surogat în California. Din punct de vedere genetic, copilul este produsul cuplului, iar în certificatul de naștere american al acestuia nu figurează nicio mențiune despre identitatea mamei surogat. Potrivit dreptului californian, doamna Z. și soțul său sunt considerați părinții copilului.

Cele două femei au solicitat un concediu plătit echivalent cu concediul de maternitate sau cu concediul pentru adopție. Aceste cereri au fost refuzate pentru motivul că doamnele D. și Z. nu au fost niciodată însărcinate, iar copiii nu au fost adoptați de părinți.

Instanțele naționale în fața cărora cele două mame beneficiare au introdus acțiuni solicită să se stabilească dacă un astfel de refuz contravine Directivei privind lucrătoarele gravide¹ sau dacă acesta constituie o discriminare pe motive de sex sau de handicap (astfel de discriminări fiind interzise prin Directiva 2006/54/CE² și, respectiv, prin Directiva 2000/78/CE³).

Prin hotărârile de astăzi, Curtea de Justiție răspunde că **dreptul Uniunii nu prevede, în favoarea mamelor beneficiare, dreptul la un concediu plătit echivalent cu concediul de maternitate sau cu concediul pentru adopție.**

¹ Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 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 [A zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE] (JO L 348, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 3, p. 3).

² 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).

³ 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).

În ceea ce privește Directiva 92/85/CE privind lucrătoarele gravide, Curtea amintește că obiectivul acesteia este promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează, aceste persoane fiind considerate un grup expus unor riscuri specifice. În cuprinsul acestei directive, dispoziția privitoare la concediul de maternitate se referă în mod expres la naștere și are ca scop protejarea mamei copilului în situația specifică de vulnerabilitate care decurge din sarcina sa. Curtea adaugă că, deși concediul de maternitate urmărește să asigure și protejarea raporturilor caracteristice dintre femeie și copilul său, acest obiectiv privește totuși numai perioada ulterioară „sarcinii și nașterii”. Rezultă din aceasta că **acordarea unui concediu de maternitate în temeiul directivei presupune ca lucrătoarea în cauză să fie gravidă și să dea naștere copilului. Prin urmare, o mamă beneficiară** care a recurs la o mamă surrogat pentru a avea un copil **nu intră în domeniul de aplicare al directivei**, nici chiar în cazul în care aceasta poate să alăpteze copilul după naștere sau îl alăptează în mod efectiv. În consecință, statele membre nu sunt obligate, în temeiul directivei, să acorde unei astfel de lucrătoare dreptul la un concediu de maternitate.

Cu toate acestea, Curtea adaugă că, întrucât directiva menționată are ca obiectiv stabilirea unor cerințe minimale în materia protejării lucrătoarelor gravide, statele membre sunt libere să aplice norme mai favorabile pentru mamele beneficiare.

În ceea ce privește Directiva 2006/54/CE privind egalitatea de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă, Curtea constată că **refuzul de a acorda un concediu de maternitate unei mame beneficiare nu constituie o discriminare pe motive de sex** dat fiind că un tată beneficiar nu are nici el dreptul la un astfel de concediu și că refuzul nu dezavantajează în mod special lucrătorii de sex feminin în raport cu lucrătorii de sex masculin.

Pe de altă parte, **faptul de a refuza un concediu plătit echivalent cu concediul pentru adopție unei mame beneficiare nu intră în domeniul de aplicare al Directivei privind egalitatea de tratament**. Această directivă menține latitudinea statelor membre de a acorda sau de a nu acorda un concediu pentru adopție. Directiva prevede numai că, atunci când se acordă un astfel de concediu, lucrătorii în cauză trebuie să fie protejați împotriva concedierilor și au dreptul de a-și regăsi locul de muncă sau un loc de muncă echivalent.

În sfârșit, **în ceea ce privește Directiva 2000/78/CE**, care interzice orice discriminare pe motive de handicap în domeniul încadrării în muncă și al ocupării forței de muncă, Curtea consideră că nu se contestă că imposibilitatea unei femei de a-și purta copilul poate fi sursa unei mari suferințe pentru ea. Cu toate acestea, **noțiunea „handicap”, în sensul acestei directive, presupune ca limitarea de care suferă persoana, în interacțiune cu diverse bariere, să poată împiedica participarea sa deplină și efectivă la viața profesională** în condiții de egalitate cu ceilalți lucrători.

Or, **în principiu, incapacitatea de a avea un copil prin mijloace convenționale, în sine, nu împiedică mama beneficiară să acceadă la un loc de muncă**, să își desfășoare activitatea în locul de muncă respectiv sau să progreseze în cadrul acestuia.

În aceste condiții, Curtea constată că imposibilitatea de a avea un copil nu constituie un „handicap” în sensul Directivei 2000/78 și că, în consecință, această directivă nu este aplicabilă într-o situație precum cea în discuție în speță.

MENȚIUNE: 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 hotărârilor ([C-167/12](#) și [C-363/12](#)) se publică pe site-ul CURIA în ziua pronunțării.

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

Imagini de la pronunțarea hotărârilor sunt disponibile pe „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 2 2964106