

**Sentenza della Corte (Grande Sezione) del 18 marzo 2014 (domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dall'Equality Tribunal — Irlanda) — Z/A Government Department, the Board of Management of a Community School**

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

*(Rinvio pregiudiziale — Politica sociale — Direttiva 2006/54/CE — Parità di trattamento fra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile — Madre committente che abbia avuto un figlio mediante un contratto di maternità surrogata — Rifiuto di riconoscerle un congedo retribuito equivalente a un congedo di maternità o a un congedo di adozione — Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità — Direttiva 2000/78/CE — Parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro — Divieto di qualsiasi discriminazione fondata su un handicap — Madre committente che non può sostenere una gravidanza — Sussistenza di un handicap — Validità delle direttive 2006/54 e 2000/78)*

(2014/C 142/07)

Lingua processuale: l'inglese

### **Giudice del rinvio**

Equality Tribunal

### **Parti**

Ricorrente: Z

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

### **Oggetto**

Domanda di pronuncia pregiudiziale — Equality Tribunal (Irlanda) — Interpretazione degli articoli 4 e 14 della direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (GU L 204, pag. 23) — Interpretazione degli articoli 3, paragrafo 1, e 5 della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (GU L 303, pag. 16) — Madre biologica che si è avvalsa della maternità surrogata — Persona affetta da un'incapacità fisica a procreare — Diritto a un congedo di maternità

### **Dispositivo**

- 1) *La direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, in particolare agli articoli 4 e 14, deve essere interpretata nel senso che non costituisce una discriminazione fondata sul sesso il fatto di negare la concessione di un congedo retribuito equivalente a un congedo di maternità a una lavoratrice che abbia avuto un figlio mediante un contratto di maternità surrogata, in qualità di madre committente.*

*La situazione di una simile madre committente in ordine al riconoscimento di un congedo di adozione non rientra nell'ambito di applicazione di tale direttiva.*

- 2) *La direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, deve essere interpretata nel senso che non costituisce una discriminazione fondata sull'handicap il fatto di negare la concessione di un congedo retribuito equivalente a un congedo di maternità o a un congedo di adozione a una lavoratrice che sia incapace di sostenere una gravidanza e si sia avvalsa di un contratto di maternità surrogata.*

*La validità di tale direttiva non può essere esaminata in riferimento alla convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ma la stessa direttiva deve essere oggetto, per quanto possibile, di un'interpretazione conforme a detta convenzione.*

<sup>(1)</sup> GU C 311 del 13.10.2012.