



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Marea Cameră)

18 martie 2014*

„Trimitere preliminară — Politica socială — Directiva 92/85/CEE — Măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează — Articolul 8 — Mamă beneficiară care a avut un copil datorită unui contract de reproducere umană asistată prin intermediul unei mame surrogat — Refuz de a-i acorda acesteia un concediu de maternitate — Directiva 2006/54/CE — Egalitate de tratament între lucrătorii de sex masculin și lucrătorii de sex feminin — Articolul 14 — Tratament mai puțin favorabil al unei mame beneficiare în ceea ce privește acordarea unui concediu de maternitate”

În cauza C-167/12,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Employment Tribunal, Newcastle upon Tyne (Regatul Unit), prin decizia din 29 martie 2012, primită de Curte la 3 aprilie 2012, în procedura

C. D.

împotriva

S. T.,

CURTEA (Marea Cameră),

compusă din domnul V. Skouris, președinte, domnul K. Lenaerts, vicepreședinte, domnii A. Tizzano, L. Bay Larsen și M. Safjan (raportor), președinți de cameră, domnii J. Malenovský, E. Levits, A. Ó Caoimh, J.-C. Bonichot și D. Šváby, doamnele M. Berger și A. Prechal și domnul E. Jarašiūnas, judecători,

avocat general: doamna J. Kokott,

grefier: doamna L. Hewlett, administrator principal,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 19 martie 2013,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru doamna D., de K. Ewing, solicitor, de K. Monaghan, QC, și de J. Russell, barrister;
- pentru S. T., de C. Jeans, QC, și de A. Edge, barrister;
- pentru guvernul Regatului Unit, de A. Robinson, în calitate de agent, asistat de E. Dixon, barrister;

* Limba de procedură: engleza.

- pentru Irlanda, de E. Creedon, în calitate de agent, asistată de G. Durcan, SC, și de C. Smith, BL;
 - pentru guvernul elen, de E.-M. Mamouna și de D. Tsagkaraki, în calitate de agenți;
 - pentru guvernul spaniol, de A. Rubio González, în calitate de agent;
 - pentru guvernul portughez, de L. Inez Fernandes și de E. Pedrosa, în calitate de agenți;
 - pentru Comisia Europeană, de J. Enegren și de C. Gheorghiu, în calitate de agenți,
- după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 26 septembrie 2013,
pronunță prezenta

Hotărâre

- 1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 1 alineatul (1), a articolului 2 litera (c), a articolului 8 alineatul (1) și a articolului 11 alineatul (2) litera (b) din 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), precum și a articolului 2 alineatul (1) literele (a) și (b) și alineatul (2) litera (c) și a articolului 14 din 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 (JO L 204, p. 23, Ediție specială, 05/vol. 8, p. 262).
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între doamna D., o mamă beneficiară care a avut un copil datorită unui contract de reproducere umană asistată prin intermediul unei mame surrogat, pe de o parte, și S. T., angajatorul său, o fundație din cadrul National Health Service (Serviciul Național de Sănătate), pe de altă parte, cu privire la refuzul acesteia din urmă de a-i acorda doamnei D. un concediu plătit în urma nașterii copilului respectiv.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

Directiva 92/85

- 3 Primul, al optulea, al nouălea, al paisprezecelea și al șaptesprezecelea considerent ale Directivei 92/85 sunt redactate după cum urmează:

„întrucât articolul [118a CE] prevede adoptarea de către Consiliu, prin intermediul directivelor, a cerințelor minime pentru a încuraja îmbunătățirea, în special, a mediului de muncă, în vederea garantării unui nivel mai bun de protecție a sănătății și securității lucrătorilor;

[...]

întrucât lucrătoarele gravide, care au născut de curând sau care alăptează trebuie considerate, în multe privințe, un grup expus unor riscuri specifice și întrucât trebuie luate măsuri cu privire la securitatea și sănătatea lor;

întrucât protecția securității și sănătății lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează nu trebuie să defavorizeze femeile pe piața muncii și nici să acționeze în detrimentul directivelor privind egalitatea tratamentului aplicat femeilor și bărbaților;

[...]

întrucât vulnerabilitatea lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează face necesară acordarea dreptului la un concediu de maternitate de cel puțin 14 săptămâni consecutive, repartizate înainte și/sau după naștere și efectuarea unui concediu de maternitate obligatoriu de cel puțin două săptămâni, repartizat înainte și/sau după naștere;

[...]

întrucât, pe lângă acestea, prevederile referitoare la concediul de maternitate nu ar avea efect dacă nu ar fi însoțite de menținerea drepturilor legate de contractul de muncă sau de acordarea unei prestații adecvate.”

4 Articolul 1 alineatul (1) din această directivă prevede:

„Obiectul prezentei directive, care este a zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE, este de a aplica măsurile de promovare a îmbunătățirii securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează.”

5 Articolul 2 din directiva menționată conține următoarele definiții:

„În sensul prezentei directive:

- (a) prin *lucrătoare gravidă* se înțelege orice lucrătoare gravidă care își informează angajatorul despre starea sa, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale;
- (b) prin *lucrătoare care a născut de curând* se înțelege orice lucrătoare care a născut de curând, în sensul legislației și/sau al practicilor naționale, și care își informează angajatorul asupra stării sale, în conformitate cu aceste legislații și/sau practici;
- (c) prin *lucrătoare care alăptează* se înțelege orice lucrătoare care alăptează, în sensul legislației și practicii naționale, și care își informează angajatorul asupra stării sale, în conformitate cu aceste legislații și/sau practici.”

6 Articolul 8 din aceeași directivă, intitulat „Concediul de maternitate”, prevede:

„(1) Statele membre iau măsurile necesare pentru ca lucrătoarele, în sensul articolului 2, să beneficieze de un concediu de maternitate de cel puțin 14 săptămâni consecutive, repartizat înainte și/sau după naștere, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale.

(2) Concediul de maternitate prevăzut la alineatul (1) trebuie să includă un concediu de maternitate obligatoriu de cel puțin două săptămâni, repartizat înainte și/sau după naștere, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale.”

7 Articolul 10 din Directiva 92/85, intitulat „Interzicerea concedierii”, prevede:

„Pentru a garanta lucrătoarelor, în sensul articolului 2, exercitarea drepturilor de protecție a sănătății și securității, recunoscute prin prezentul articol, se prevăd următoarele:

1. statele membre iau măsurile necesare pentru a interzice concedierea lucrătoarelor, în sensul articolului 2, în perioada de la începutul sarcinii până la terminarea concediului de maternitate menționat la articolul 8 alineatul (1), cu excepția cazurilor speciale care nu au legătură cu starea lor, admise de legislațiile și/sau practicile naționale și, dacă este cazul, pentru care autoritatea competentă și-a dat acordul;

[...]”

8 Potrivit articolului 11 din această directivă, intitulat „Drepturi legate de contractul de muncă”:

„Pentru a garanta lucrătoarelor, în sensul articolului 2, exercitarea drepturilor privind protecția sănătății și securității, recunoscute în prezentul articol, se prevăd următoarele:

[...]

2. în cazul menționat la articolul 8, trebuie asigurate următoarele:

[...]

- (b) menținerea unei remunerații și/sau dreptul lucrătoarelor, în sensul articolului 2, de a beneficia de o prestație adecvată;

[...]”

Directiva 2006/54

9 Articolul 1 din Directiva 2006/54 prevede:

„Prezenta directivă își propune să garanteze punerea în aplicare a principiului șanselor egale și al egalității de tratament între femei și bărbați în materie de încadrare în muncă și de muncă.

În acest scop, aceasta conține dispoziții destinate punerii în aplicare a principiului egalității de tratament în ceea ce privește:

[...]

- (b) condițiile de muncă, inclusiv remunerația;

[...]”

10 Articolul 2 din această directivă prevede:

„(1) În sensul prezentei directive se înțelege prin:

- (a) «discriminare directă»: situația în care o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil din cauza sexului în comparație cu o altă persoană care este, a fost sau ar fi într-o situație comparabilă;

(b) «discriminare indirectă»: situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoane de celălalt sex, în afară de cazul în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată în mod obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele pentru a atinge acest scop sunt corespunzătoare și necesare;

[...]

(2) În sensul prezentei directive, discriminarea include:

[...]

(c) orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei și determinat de sarcină sau de concediul de maternitate, în sensul Directivei 92/85/CEE.”

11 Articolul 14 alineatul (1) litera (c) din directiva menționată are următorul cuprins:

„Se interzice orice discriminare directă sau indirectă pe criteriul sexului în sectoarele public sau privat, inclusiv organismele publice, în ceea ce privește:

[...]

(c) condițiile de încadrare în muncă și de muncă, inclusiv condițiile de concediere, precum și remunerația, astfel cum este prevăzut la articolul [157 TFUE].”

Reglementarea din Regatul Unit

12 Legea din 2008 privind fertilizarea umană și embriologia (Human Fertilisation and Embryology Act 2008) prevede, la articolul 54, că, la cererea a două persoane, o instanță poate să adopte o ordonanță prin care să le confere autoritatea părintească cu privire la un copil („parental order”) pentru ca acesta din urmă să fie considerat din punct de vedere juridic drept copilul solicitanților dacă:

- sarcina a fost dusă la termen de o femeie care nu se regăsește printre solicitanți, ca urmare a implantării unui embrion, a unor ovule sau de spermă sau a inseminării sale artificiale;
- gameții provenind de la cel puțin unul dintre solicitanți au fost folosiți la crearea embrionului și
- sunt îndeplinite o serie de alte condiții, printre care se numără condiția ca solicitanții să fie soț și soție sau să întrețină o relație similară.

13 Articolul 47C din Legea din 1996 privind drepturile lucrătorilor (Employment Rights Act 1996) prevede că o salariată are dreptul să nu sufere un prejudiciu printr-o acțiune sau printr-o omisiune intenționată din partea angajatorului său, realizată pentru un motiv prevăzut. Un motiv prevăzut este un motiv definit prin reglementările adoptate de Secretary of State și care se referă printre altele la sarcină, la naștere sau maternitate, la concediul de maternitate obișnuit, obligatoriu sau suplimentar, precum și la concediul pentru adopție obișnuit sau suplimentar.

14 În conformitate cu Regulamentul din 1999 privind concediul de maternitate și concediul pentru creșterea copilului etc. (The Maternity and Parental Leave etc. Regulations 1999), o salariată are dreptul la un concediu obișnuit de maternitate și la un concediu suplimentar de maternitate în cazul în care sunt îndeplinite anumite condiții, precum și la protejarea contractului său de muncă în perioada concediului de maternitate. Acest regulament conferă de asemenea salariatei dreptul de a fi reintegrată în funcție, precum și protecție împotriva concedierii abuzive.

- 15 În temeiul articolului 19 din regulamentul menționat, o salariată are, în aplicarea articolului 47C din Legea din 1996 privind drepturile lucrătorilor, dreptul de a nu suferi un prejudiciu printr-o acțiune sau printr-o omisiune intenționată din partea angajatorului său, realizată printre altele pentru faptul că salariată a primit, a urmărit să primească sau a profitat de avantajele concediului de maternitate obișnuit sau suplimentar.
- 16 Legea din 2010 privind egalitatea de tratament (Equality Act 2010) prevede printre altele că o femeie face obiectul unei discriminări atunci când este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât alte persoane pe motive de sex, de sarcină sau de concediu de maternitate.

Litigiul principal și întrebările preliminare

- 17 Din decizia de trimitere reiese că doamna D. este angajată a S. T., în cadrul unui spital administrat de aceasta din urmă, de la 7 iulie 2001.
- 18 Doamna D. a încheiat un contract de reproducere umană asistată prin intermediul unei mame surogat, în conformitate cu Legea din 2008 privind fertilizarea umană și embriologia, pentru a avea un copil. Sperma provenea de la partenerul doamnei D., însă ovulul nu era al acesteia. Doamna D. însăși nu a fost niciun moment însărcinată.
- 19 S. T. a stabilit regimuri aplicabile concediului de maternitate și concediului pentru adopție, precum și indemnizațiilor corespunzătoare acestora, care sunt echivalentele concediilor plătite prevăzute de dispozițiile legale. Aceste regimuri nu prevăd nici concediu, nici indemnizație pentru mamele beneficiare în cazul maternității de substituție. S. T. a stabilit de asemenea un regim de concedii speciale care nu privește cazul reproducerii umane asistate prin intermediul unei mame surogat. La 15 octombrie 2009, directorul departamentului de resurse umane al S. T. a precizat, răspunzând la o cerere adresată de un sindicat cu privire la regimul juridic aplicabil mamelor beneficiare, că, „de la caz la caz, dacă va fi necesar, cererile vor fi soluționate prin acordarea de concediu de maternitate sau de adopție”.
- 20 Doamna D. a adresat angajatorului său o cerere de concediu plătit, întemeiată pe regimul aplicabil în caz de adopție pe care acesta l-a instituit. Prin scrisoarea din 14 martie 2011, S. T. i-a indicat doamnei D. că contractul de reproducere umană asistată prin intermediul unei mame surogat pe care l-a încheiat nu satisfăcea cerințele acestui regim, întrucât doamna D. nu era în măsură să prezinte un certificat de compatibilitate („matching certificate”) eliberat de o agenție pentru adopții, care să ateste compatibilitatea dintre viitorul părinte adoptiv și copilul adoptat.
- 21 În aceeași zi, după primirea acestei scrisori, doamna D. a adresat S. T. o cerere oficială de concediu de maternitate de substituție, care, în opinia sa, echivala cu un concediu pentru adopție, cu singura diferență că nu putea prezenta un certificat de conformitate, din moment ce nu fusese implicată într-o procedură de adopție. La 11 aprilie 2011, S. T. a răspuns că, în cazul în care doamna D. ar iniția procedura de adopție, ar avea dreptul la concediu plătit, însă, în caz contrar, nu exista „un temei juridic pentru plata timpului în care nu lucrează din motive care țin de reproducerea umană asistată prin intermediul unei mame surogat”.
- 22 La 7 iunie 2011, doamna D. a sesizat Employment Tribunal, Newcastle upon Tyne, invocând motive întemeiate pe o discriminare pe criterii de sex și/sau pe motive de sarcină și maternitate în sensul Legii din 2010 privind egalitatea de tratament. Ea a mai arătat că au fost încălcate Legea din 1996 privind drepturile lucrătorilor și Regulamentul din 1999 privind concediul de maternitate și concediul pentru creșterea copilului etc. A pretins de asemenea că a suferit un prejudiciu pentru motiv de sarcină și de maternitate, precum și pentru faptul că a urmărit să obțină avantajele un concediu de

maternitate obișnuit sau suplimentar. În plus, doamna D. a invocat o încălcare a articolelor 8 și 14 din Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, semnată la Roma la 4 noiembrie 1950.

- 23 La 10 iunie 2011, ca urmare a unei noi cereri a doamnei D., S. T. a arătat că dispunea de o „competență discreționară reziduală” în privința examinării cererii de concediu plătit și că, în temeiul acesteia, a decis să îi acorde doamnei D. condițiile regimului aplicabil concediului pentru adopție, care impune printre altele depunerea anumitor documente. Doamna D. a obținut, în consecință, un concediu plătit în aplicarea acestui regim, în condițiile definite într-o scrisoare din 29 iunie 2011.
- 24 La 8 iulie 2011, S. T. a susținut în fața Employment Tribunal, Newcastle upon Tyne, că doamna D. nu era îndrituită să beneficieze de indemnizația pentru maternitate pentru motivul că dreptul la o astfel de alocație aparține mamei biologice a copilului.
- 25 Copilul s-a născut la 26 august 2011. Doamna D. a dorit să fie prezentă la naștere, însă copilul s-a născut în mod neașteptat. În ora care a urmat nașterii, doamna D. a început să îngrijească copilul și să îl alăpteze. Ea a continuat să îl alăpteze timp de trei luni.
- 26 Doamna D. și partenerul său au sesizat instanța competentă pentru a obține o ordonanță de conferire a autorității părintești în temeiul articolului 54 din Legea din 2008 privind fertilizarea umană și embriologia. Printr-o ordonanță din 19 decembrie 2011, instanța menționată le-a conferit autoritatea părintească permanentă și totală cu privire la copil. Doamna D. și partenerul său sunt considerați, în consecință, din punct de vedere juridic, drept părinții acestui copil.
- 27 Acestea sunt împrejurările în care Employment Tribunal, Newcastle upon Tyne, a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curtții următoarele întrebări preliminare:

„În fiecare dintre întrebările următoare:

- expresia «o mamă beneficiară care [a avut] un copil datorită unui contract de reproducere umană asistată prin intermediul unei mame surrogat» se referă la împrejurările în care mama beneficiară în cauză este un lucrător și nu a fost ea însăși, în perioada relevantă, gravidă sau nu a dat naștere copilului în cauză;
 - expresia «mamă surrogat» se referă la o femeie care a fost gravidă și a dat naștere unui copil pentru o mamă beneficiară.
- 1) Articolul 1 alineatul (1) și/sau articolul 2 litera (c) și/sau articolul 8 alineatul (1) și/sau articolul 11 alineatul (2) litera (b) din Directiva 92/85[...] prevăd dreptul la concediu de maternitate pentru o mamă care [a avut] un copil datorită unui contract de reproducere umană asistată prin intermediul unei mame surrogat?
 - 2) Directiva 92/85[...] prevede dreptul la concediu de maternitate pentru o mamă beneficiară care [a avut] un copil datorită unui contract de reproducere umană asistată prin intermediul unei mame surrogat, în condițiile în care mama beneficiară:
 - a) poate alăpta după naștere și/sau
 - b) alăptează în mod efectiv după naștere?
 - 3) Refuzul unui angajator de a acorda concediu de maternitate unei mame beneficiare care a avut un copil datorită unui contract de reproducere umană asistată prin intermediul unei mame surrogat încalcă articolul 14 coroborat cu articolul 2 alineatul (1) litera (a) și/sau litera (b) și/sau cu articolul 2 alineatul (2) litera (c) din Directiva 2006/54[...]?

- 4) Refuzul de a acorda concediu de maternitate unei mame beneficiare care [a avut] un copil datorită unui contract de reproducere umană asistată prin intermediul unei mame surogat, pentru motivul raportului acestei lucrătoare cu mama surogat a copilului, încalcă articolul 14 coroborat cu articolul 2 alineatul (1) litera (a) și/sau litera (b) și/sau cu articolul 2 alineatul (2) litera (c) din Directiva 2006/54[...]?
- 5) Faptul de a supune o mamă beneficiară care [a avut] un copil datorită unui contract de reproducere umană asistată prin intermediul unei mame surogat unui tratament mai puțin favorabil, pentru motivul raportului mamei beneficiare cu mama surogat a copilului, încalcă articolul 14 coroborat cu articolul 2 alineatul (1) litera (a) și/sau litera (b) și/sau cu articolul 2 alineatul (2) litera (c) din Directiva 2006/54[...]?
- 6) Dacă răspunsul la a patra întrebare este afirmativ, statutul de mamă beneficiară este suficient pentru a-i conferi acesteia dreptul la concediu de maternitate pe baza raportului său cu mama surogat a copilului?
- 7) În cazul în care răspunsul la una dintre primele patru întrebări este afirmativ:
 - a) Directiva 92/85[...] are efect direct în ceea ce privește aspectele relevante și
 - b) Directiva 2006/54[...] are efect direct în ceea ce privește aspectele relevante?”

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima și la a doua întrebare

- 28 Prin intermediul primei și al celei de a doua întrebări, care trebuie analizate împreună, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă Directiva 92/85 trebuie interpretată în sensul că o mamă beneficiară care a avut un copil datorită unui contract de reproducere umană asistată prin intermediul unei mame surogat are dreptul la concediul de maternitate prevăzut la articolul 8 din această directivă, și aceasta în special în cazul în care mama beneficiară poate să alăpteze după naștere sau alăptează în mod efectiv după naștere acest copil.
- 29 Cu titlu introductiv, trebuie amintit că obiectivul Directivei 92/85, care a fost adoptată în temeiul articolului 118a CE, căruia îi corespunde articolul 153 TFUE, este promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează (Hotărârea din 11 octombrie 2007, Paquay, C-460/06, Rep., p. I-8511, punctul 27, și Hotărârea din 11 noiembrie 2010, Danosa, C-232/09, Rep., p. I-11405, punctul 58).
- 30 În această privință, în al optulea considerent al acestei directive se afirmă că lucrătoarele gravide, care au născut de curând sau care alăptează trebuie considerate un grup expus unor riscuri specifice și trebuie luate măsuri cu privire la securitatea și sănătatea lor.
- 31 În acest cadru, Directiva 92/85 prevede, la articolul 8 alineatul (1), că statele membre sunt obligate să ia măsurile necesare pentru ca lucrătoarele să beneficieze de un concediu de maternitate de cel puțin 14 săptămâni consecutive, repartizat înainte și/sau după „naștere”, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale.
- 32 Potrivit jurisprudenței Curții, dreptul la concediu de maternitate recunoscut lucrătoarelor gravide trebuie considerat un mijloc de protecție de importanță deosebită din dreptul social. Legiuitorul Uniunii a considerat astfel că modificările esențiale ale condițiilor de existență ale persoanelor în cauză în perioada limitată de cel puțin 14 săptămâni care precedă și urmează nașterii constituie un

motiv legitim pentru suspendarea exercitării activității lor profesionale, fără ca legitimitatea acestui motiv să poată fi pusă în vreun mod sub semnul întrebării de către autoritățile publice sau de către angajatori (Hotărârea din 20 septembrie 2007, *Kiiski*, C-116/06, Rep., p. I-7643, punctul 49, și Hotărârea din 19 septembrie 2013, *Betriu Montull*, C-5/12, punctul 48).

- 33 Astfel, după cum a recunoscut legiuitorul Uniunii în al paisprezecelea considerent al Directivei 92/85, lucrătoarele gravide, cele care au născut de curând sau cele care alăptează se află într-o situație specifică de vulnerabilitate care necesită acordarea unui drept la un concediu de maternitate, însă care, în mod special în timpul acestui concediu, nu poate fi asimilată celei a unui bărbat și nici celei a unei femei care beneficiază de un concediu medical (a se vedea Hotărârea din 27 octombrie 1998, *Boyle* și alții, C-411/96, Rep., p. I-6401, punctul 40, precum și Hotărârea *Betriu Montull*, citată anterior, punctul 49).
- 34 Acest concediu de maternitate de care beneficiază lucrătoarea urmărește să asigure, pe de o parte, protecția condiției biologice a femeii în timpul sarcinii, precum și ulterior acesteia și, pe de altă parte, protejarea raporturilor caracteristice dintre femeie și copilul său în perioada ulterioară sarcinii și nașterii, evitând dezechilibrarea acestor raporturi prin cumularea lor cu îndatoririle ce rezultă din exercitarea în paralel a unei activități profesionale (a se vedea în special Hotărârea din 12 iulie 1984, *Hofmann*, 184/83, Rec., p. 3047, punctul 25, Hotărârea *Kiiski*, citată anterior, punctul 46, și Hotărârea *Betriu Montull*, citată anterior, punctul 50).
- 35 În consecință, rezultă deopotrivă din obiectivul Directivei 92/85, din modul de redactare a articolului 8 din aceasta, care se referă în mod expres la naștere, precum și din jurisprudența Curții citată la punctele 32-34 din prezenta hotărâre că concediul de maternitate prevăzut la articolul 8 din această directivă are ca scop protejarea sănătății mamei copilului în situația specifică de vulnerabilitate care decurge din sarcina sa.
- 36 În această privință, trebuie să se adauge că, deși Curtea a decis că concediul de maternitate urmărește să asigure și protejarea raporturilor caracteristice dintre femeie și copilul său, astfel cum rezultă din chiar termenii hotărârilor citate la punctul 34 din prezenta hotărâre, acest obiectiv privește totuși numai perioada ulterioară „sarcinii și nașterii”.
- 37 Din ceea ce precedă rezultă că acordarea unui concediu de maternitate în temeiul articolului 8 din Directiva 92/85 presupune ca lucrătoarea care beneficiază de acesta să fie gravidă și să dea naștere copilului.
- 38 O astfel de constatare este confirmată prin răspunsul Curții oferit în Hotărârea din 26 februarie 2008, *Mayr* (C-506/06, Rep., p. I-1017), în ceea ce privește interzicerea concedierii lucrătoarelor gravide prevăzută la articolul 10 punctul 1 din Directiva 92/85. Astfel, la punctul 37 din această hotărâre, Curtea a arătat că, atât din modul de redactare a articolului 10 din Directiva 92/85, cât și din obiectivul principal urmărit de aceasta, care este amintit la punctul 29 din prezenta hotărâre, rezultă că, pentru a beneficia de protecția împotriva concedierii recunoscută prin acest articol, trebuie ca sarcina în discuție să fi debutat.
- 39 În speță, din decizia de trimitere reiese că doamna D. nu a fost niciun moment ea însăși însărcinată.
- 40 În aceste condiții, o lucrătoare, în calitatea sa de mamă beneficiară care a avut un copil datorită unui contract de reproducere umană asistată prin intermediul unei mame surrogat, nu intră în domeniul de aplicare al articolului 8 din Directiva 92/85, nici chiar în cazul în care aceasta poate să alăpteze copilul respectiv după naștere sau îl alăptează în mod efectiv. În consecință, statele membre nu sunt obligate să acorde unei astfel de lucrătoare dreptul la un concediu de maternitate în temeiul acestui articol.

- 41 Este necesar totuși să se adauge că Directiva 92/85, astfel cum reiese în special din primul său considerent, are ca obiectiv stabilirea unor cerințe minimale în materia protecției lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează.
- 42 În consecință, această directivă nu exclude nicidecum posibilitatea statelor membre de a aplica sau de a adopta acte cu putere de lege sau acte administrative mai favorabile protecției securității și sănătății mamelor beneficiare care au avut un copil datorită unui contract de reproducere umană asistată prin intermediul unei mame surogat, permițându-le acestora să beneficieze de un concediu de maternitate ca urmare a nașterii acestui copil.
- 43 Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la prima și la a doua întrebare că Directiva 92/85 trebuie interpretată în sensul că statele membre nu sunt obligate să acorde un concediu de maternitate în temeiul articolului 8 din această directivă unei lucrătoare, în calitatea sa de mamă beneficiară care a avut un copil datorită unui contract de reproducere umană asistată prin intermediul unei mame surogat, nici chiar în cazul în care aceasta poate să alăpteze copilul respectiv după naștere sau îl alăptează în mod efectiv.

Cu privire la a treia-a cincea întrebare

- 44 Prin intermediul celei de a treia, al celei de a patra și al celei de a cincea întrebări, care trebuie analizate împreună, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolul 14 din Directiva 2006/54 coroborat cu articolul 2 alineatul (1) literele (a) și (b) și alineatul (2) litera (c) din această directivă trebuie interpretat în sensul că refuzul unui angajator de a-i acorda concediu de maternitate unei mame beneficiare care a avut un copil datorită unui contract de reproducere umană asistată prin intermediul unei mame surogat constituie o discriminare pe criterii de sex.
- 45 Articolul 14 alineatul (1) din Directiva 2006/54 prevede că se interzice orice discriminare directă sau indirectă pe criteriul sexului în sectoarele public sau privat, inclusiv organismele publice, în ceea ce privește, printre altele, condițiile de încadrare în muncă și de muncă, inclusiv condițiile de concediere, precum și remunerația.
- 46 În ceea ce privește discriminările vizate la articolul 2 alineatul (1) literele (a) și (b) din această directivă, refuzul de a acorda un concediu de maternitate în ipoteza vizată de instanța de trimitere constituie o discriminare directă pe criterii de sex în sensul literei (a) a acestei prevederi atunci când motivul esențial al acestui refuz li se aplică exclusiv lucrătorilor de un anumit sex (a se vedea în acest sens Hotărârea din 8 noiembrie 1990, Dekker, C-177/88, Rec., p. I-3941, punctul 10, Hotărârea din 5 mai 1994, Habermann-Beltermann, C-421/92, Rec., p. I-1657, punctul 14, și Hotărârea Mayr, citată anterior, punctul 50).
- 47 Or, în temeiul reglementării naționale aplicabile într-o situație precum cea în discuție în litigiul principal, un tată beneficiar care a avut un copil datorită unui contract de reproducere umană asistată prin intermediul unei mame surogat este tratat în același mod ca o mamă beneficiară aflată într-o situație comparabilă, respectiv nu are nici el dreptul la un concediu plătit echivalent concediului de maternitate. În consecință, refuzul opus doamnei D. nu se întemeiază pe un motiv aplicabil exclusiv lucrătorilor de un anumit sex.
- 48 Pe de altă parte, reiese dintr-o jurisprudență constantă a Curții că există discriminare indirectă pe criterii de sex atunci când aplicarea unei măsuri naționale, deși formulată în mod neutru, dezavantajează în fapt un număr mult mai mare de lucrători de un sex în raport cu lucrătorii de celălalt sex (a se vedea în acest sens Hotărârea din 2 octombrie 1997, Gerster, C-1/95, Rec., p. I-5253, punctul 30, Hotărârea din 20 octombrie 2011, Brachner, C-123/10, Rep., p. I-10003, punctul 56, precum și Hotărârea din 20 iunie 2013, Riežniece, C-7/12, punctul 39).

- 49 Or, în ceea ce privește discriminarea indirectă astfel vizată la articolul 2 alineatul (1) litera (b) din Directiva 2006/54, este necesar să se constate că niciun element al dosarului nu poate dovedi că refuzul de a acorda concediul în cauză ar dezavantaja în mod special lucrătorii de sex feminin în raport cu lucrătorii de sex masculin.
- 50 În consecință, refuzul de a acorda un concediu de maternitate unui mame beneficiare precum doamna D. nu constituie o discriminare directă sau indirectă pe criterii de sex, în sensul articolului 2 alineatul (1) literele (a) și (b) din Directiva 2006/54.
- 51 Pe de altă parte, potrivit articolului 2 alineatul (2) litera (c) din această directivă, orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei și determinat de sarcină sau de concediul de maternitate în sensul Directivei 92/85 constituie discriminare în sensul Directivei 2006/54.
- 52 Or, pe de o parte, o mamă beneficiară care a avut un copil datorită unui contract de reproducere umană asistată prin intermediul unei mame surogat nu poate, prin definiție, să facă obiectul unui tratament mai puțin favorabil legat de sarcina sa, dat fiind că ea nu a fost însărcinată.
- 53 Pe de altă parte, din răspunsul oferit la primele două întrebări rezultă că Directiva 92/85 nu impune statelor membre să acorde un concediu de maternitate unei lucrătoare în calitate de mamă beneficiară care a avut un copil datorită unui contract de reproducere umană asistată prin intermediul unei mame surogat. Prin urmare, această mamă beneficiară nu face obiectul unui tratament mai puțin favorabil legat de efectuarea unui concediu de maternitate, în sensul Directivei 92/85.
- 54 În consecință, nu se poate considera că o astfel de mamă beneficiară face obiectul unei discriminări pe criterii de sex în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (c) din Directiva 2006/54.
- 55 Având în vedere observațiile care precedă, trebuie să se răspundă la a treia, la a patra și la a cincea întrebare că articolul 14 din Directiva 2006/54 coroborat cu articolul 2 alineatul (1) literele (a) și (b) și alineatul (2) litera (c) din această directivă trebuie interpretat în sensul că refuzul unui angajator de a-i acorda concediu de maternitate unei mame beneficiare care a avut un copil datorită unui contract de reproducere umană asistată prin intermediul unei mame surogat nu constituie o discriminare pe criterii de sex.

Cu privire la a șasea și la a șaptea întrebare

- 56 Având în vedere răspunsurile oferite la prima-a cincea întrebare, nu este necesar să se răspundă la a șasea și la a șaptea întrebare.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 57 Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Marea Cameră) declară:

- 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] trebuie interpretată în sensul că statele membre nu sunt obligate să acorde un concediu de maternitate în temeiul**

articolului 8 din această directivă unei lucrătoare, în calitatea sa de mamă beneficiară care a avut un copil datorită unui contract de reproducere umană asistată prin intermediul unei mame surogat, nici chiar în cazul în care aceasta poate să alăpteze copilul respectiv după naștere sau îl alăptează în mod efectiv.

- 2) **Articolul 14 din 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 coroborat cu articolul 2 alineatul (1) literele (a) și (b) și alineatul (2) litera (c) din această directivă trebuie interpretat în sensul că refuzul unui angajator de a-i acorda concediu de maternitate unei mame beneficiare care a avut un copil datorită unui contract de reproducere umană asistată prin intermediul unei mame surogat nu constituie o discriminare pe criterii de sex.**

Semnături