



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Marea Cameră)

18 martie 2014*

„Trimitere preliminară — Politica socială — Directiva 2006/54/CE — Egalitate de tratament între lucrătorii de sex masculin și lucrătorii de sex feminin — Mamă beneficiară care a avut un copil datorită unui contract de reproducere umană asistată prin intermediul unei mame surrogat — Refuz de a i se acorda un concediu plătit echivalent cu concediul de maternitate sau cu concediul de adopție — Convenția Organizației Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap — Directiva 2000/78/CE — Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă — Interdicția oricărei discriminări pe motive de handicap — Mamă beneficiară care se află în incapacitate de a purta o sarcină — Existența unui handicap — Validitatea Directivelor 2006/54 și 2000/78”

În cauza C-363/12,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Equality Tribunal (Irlanda), prin decizia din 26 iulie 2012, primită de Curte la 30 iulie 2012, în procedura

Z.

împotriva

A Government department,

The Board of management of a community school,

CURTEA (Marea Cameră),

compusă din domnul V. Skouris, președinte, domnul K. Lenaerts, vicepreședinte, domnul A. Tizzano, doamna R. Silva de Lapuerta și domnii M. Ilešič, E. Juhász, A. Borg Barthet, M. Safjan (raportor) și J. L. da Cruz Vilaça, președinți de cameră, domnii G. Arestis și J. Malenovský, doamna A. Prechal și domnul E. Jarašiūnas, judecători,

avocat general: domnul N. Wahl,

grefier: doamna C. Strömholm, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 28 mai 2013,

luând în considerare observațiile prezentate:

— pentru doamna Z., de N. Butler, SC, de P. Dillon Malone, BL, și de A. Beirne, BL;

* Limba de procedură: engleza.

- pentru Government department și Board of management of a community school, de E. Creedon, în calitate de agent, asistată de G. Durcan, SC, și de C. Smith, BL;
- pentru Irlanda, de E. Creedon, în calitate de agent, asistată de G. Durcan, SC, și de C. Smith, BL;
- pentru guvernul portughez, de L. Inez Fernandes și de S. Ribeiro, în calitate de agenți;
- pentru Parlamentul European, de K. Zejdová și de A. Pospíšilová Padowska, în calitate de agenți;
- pentru Consiliul Uniunii Europene, de H. Grahn, de R. Liudvinaviciute-Cordeiro și de S. Thomas, 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 Directivei 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) și a Directivei 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), precum și validitatea acestor două directive.
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între doamna Z., mamă beneficiară care a avut un copil datorită unui contract de reproducere umană asistată prin intermediul unei mame surogat, pe de o parte, și un Government department (un minister irlandez) și un Board of management of a community school (un consiliu de administrație al unei școli municipale, denumit în continuare „Board of management”), pe de altă parte, cu privire la refuzul de a i se acorda un concediu plătit echivalent cu un concediu de maternitate sau cu un concediu de adopție, în urma nașterii acestui copil.

Cadrul juridic

Dreptul internațional

- 3 Convenția Organizației Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap, care a fost aprobată în numele Comunității Europene prin Decizia 2010/48/CE a Consiliului din 26 noiembrie 2009 (JO 2010, L 23, p. 35, denumită în continuare „convenția ONU”), prevede în considerentul (e) din preambul:

„recunoscând că handicapul este un concept în evoluție, determinat de interacțiunea dintre persoanele cu handicap și barierele comportamentale și de mediu care împiedică participarea lor deplină și efectivă la viața socială în condiții egale cu celelalte persoane.”

4 Potrivit articolului 1 din această convenție:

„Scopul prezentei convenții este să promoveze, să protejeze și să garanteze că toate persoanele cu handicap se bucură de toate drepturile omului și libertățile fundamentale, precum și să promoveze respectul pentru demnitatea lor inerentă.

Persoanele cu handicap sunt acelea care au incapacități fizice, mentale, intelectuale sau senzoriale pe termen lung, care, în interacțiune cu diferite bariere, pot împiedica participarea lor deplină și efectivă la viața socială în condiții de egalitate cu ceilalți.”

5 Articolul 4 din convenția menționată, intitulat „Obligații generale”, are următorul cuprins:

„(1) Statele părți se angajează să garanteze și să promoveze exercitarea deplină a tuturor drepturilor omului și a libertăților fundamentale pentru toate persoanele cu handicap, fără niciun fel de discriminare pe bază de handicap. În acest scop, statele părți se angajează:

- (a) să adopte toate măsurile legislative, administrative sau orice alt fel de măsuri adecvate pentru punerea în aplicare a drepturilor recunoscute de prezenta convenție;
- (b) să adopte toate măsurile adecvate, inclusiv cele de natură legislativă, pentru a modifica sau anula actele cu putere de lege, obiceiurile și practicile existente care discriminează persoanele cu handicap;
- (c) să țină cont de protecția și promovarea drepturilor omului pentru persoanele cu handicap în toate politicile și programele întreprinse;
- (d) să nu se întreprindă niciun fel de act sau de practică incompatibile cu prezenta convenție și să se garanteze că autoritățile și instituțiile publice acționează în conformitate cu prezenta convenție;
- (e) să ia toate măsurile adecvate pentru a elimina discriminarea pe bază de handicap din partea oricărei persoane, organizații sau întreprinderi private;

[...]

(3) În elaborarea și în aplicarea legislației și a politicilor destinate să pună în aplicare prezenta convenție, precum și în alte procese decizionale privind aspecte referitoare la persoane cu handicap, statele părți consultă cu atenție și implică activ persoanele cu handicap, inclusiv copiii, prin intermediul organizațiilor reprezentative ale acestora.

[...]”

6 Potrivit articolului 5 din aceeași convenție, intitulat „Egalitate și nediscriminare”:

„(1) Statele părți recunosc că toate persoanele sunt egale în fața legii și în temeiul acesteia, având dreptul la o protecție și la beneficii egale din partea legii, fără nicio discriminare.

(2) Statele părți interzic orice discriminare pe bază de handicap și garantează persoanelor cu handicap o protecție juridică egală și efectivă împotriva discriminărilor pe orice fel de criterii.

(3) Pentru a sprijini egalitatea și a elimina discriminarea, statele părți adoptă toate măsurile necesare pentru a asigura realizarea adaptărilor rezonabile.

(4) În sensul prezentei convenții, măsurile specifice necesare pentru a accelera sau realiza egalitatea *de facto* a persoanelor cu handicap nu sunt considerate măsuri discriminatorii.”

7 Articolul 6 din convenția ONU, intitulat „Femeile cu handicap”, prevede:

„(1) Statele părți recunosc că femeile și fetele cu handicap se confruntă cu forme multiple de discriminare și adoptă măsuri pentru a garanta accesul lor deplin și în condiții de egalitate la drepturile omului și la libertățile fundamentale.

(2) Statele părți vor lua măsuri adecvate pentru a garanta dezvoltarea, progresul și emanciparea femeilor, în scopul de a garanta că ele exercită și beneficiază de drepturile omului și de libertățile fundamentale stabilite prin prezenta convenție.”

8 Articolul 27 din această convenție, intitulat „Munca și ocuparea forței de muncă”, prevede la alineatul (1):

„Statele părți recunosc dreptul persoanelor cu handicap de a lucra, în condiții egale cu celelalte persoane; acest drept include dreptul la posibilitatea de a se întreține prin munca aleasă sau acceptată liber, pe o piață a muncii și într-un mediu de lucru deschise, bazate pe incluziune și accesibile persoanelor cu handicap. Statele părți protejează și promovează exercitarea dreptului la muncă, inclusiv pentru persoanele care dobândesc un handicap în timpul angajării, luând măsurile necesare, inclusiv prin intermediul legislației, în special în scopul:

[...]

(b) de a proteja drepturile persoanelor cu handicap, în condiții egale cu ceilalți, la condiții de muncă juste și favorabile, în special egalitatea de șanse și remunerația egală pentru o muncă echivalentă, condițiile de lucru sigure și sănătoase, inclusiv protecția împotriva hărțuirii și soluționarea plângerilor;

[...]”

9 Articolul 28 din convenția menționată, intitulat „Nivelul de trai adecvat și protecția socială”, prevede la alineatul (2):

„Statele părți recunosc dreptul persoanelor cu handicap la protecția socială și la accesul la acest drept fără discriminări pe bază de handicap și adoptă măsurile necesare pentru a proteja și promova exercitarea acestui drept, inclusiv:

[...]

(b) asigurarea accesului persoanelor cu handicap, în special al femeilor, al fetelor și al persoanelor în vârstă cu handicap, la programele de protecție socială și de reducere a sărăciei;

[...]”

10 Articolul 42 din aceeași convenție prevede:

„Prezenta convenție este deschisă semnării de către toate statele și de către organizațiile de integrare regională, la sediul central al Organizației Națiunilor Unite din New York, începând cu data de 30 martie 2007.”

11 Articolul 43 din convenția ONU prevede:

„Prezenta convenție este supusă ratificării de către statele semnatare și confirmării formale din partea organizațiilor de integrare regională semnatare. Ea este deschisă spre aderare tuturor statelor și organizațiilor de integrare regională care nu au semnat-o.”

12 Convenția ONU a intrat în vigoare la 3 mai 2008.

Reglementarea Uniunii

Directiva 92/85/CEE

13 Articolul 2 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) cuprinde 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.”

14 Articolul 8 din această 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 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.”

Directiva 2006/54

15 Potrivit considerentului (27) al Directivei 2006/54:

„În aceleași condiții, statele membre pot recunoaște bărbaților și femeilor un drept individual și netransmisibil la concediu în urma adopției unui copil. Este la latitudinea statelor membre să decidă cu privire la acordarea sau nu a acestui drept la concediu de paternitate și/sau de adopție, precum și să stabilească condițiile, altele decât concedierea și reluarea muncii, care nu intră în domeniul de aplicare al prezentei directive.”

16 Articolul 1 din această directivă 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;

[...]”

17 Articolul 2 din directiva menționată 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[...]

18 Articolul 4 din aceeași directivă, referitor la egalitatea de remunerare, prevede:

„Pentru aceeași muncă sau pentru o muncă căreia i se atribuie o valoare egală, discriminarea directă sau indirectă pe criteriul sexului este eliminată din ansamblul elementelor și al condițiilor de remunerare.

[...]”

19 Articolul 14 din Directiva 2006/54, referitor la egalitatea de tratament în ceea ce privește accesul la încadrare în muncă, la formare și la promovare profesională și condițiile de muncă, prevede la alineatul (1):

„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];

[...]”

20 Potrivit articolului 16 din această directivă, intitulat „Concediu de paternitate sau de adopție”:

„De asemenea, prezenta directivă nu aduce atingere facultății de care dispun statele membre de a recunoaște drepturile distincte ale concediului de paternitate și/sau adopție. Statele membre care recunosc aceste drepturi iau măsurile necesare pentru a-i proteja pe lucrători și lucrătoare împotriva concedierilor rezultând din exercitarea acestor drepturi și pentru a se asigura că acestea [a se citi «aceștia»] au dreptul, la încheierea acestui concediu, de a-și regăsi locul de muncă sau un loc de muncă echivalent în condiții care să nu le fie mai puțin favorabile și să beneficieze de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul pe durata absenței lor.”

Directiva 2000/78

21 Articolul 1 din Directiva 2000/78 prevede:

„Prezenta directivă are ca obiectiv stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament.”

22 Articolul 2 din această directivă, intitulat „Conceptul de discriminare”, prevede:

„(1) În sensul prezentei directive, prin principiul egalității de tratament se înțelege absența oricărei discriminări directe sau indirecte, bazate pe unul din motivele menționate la articolul 1.

(2) În sensul alineatului (1):

(a) o discriminare directă se produce atunci când o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât este, a fost sau va fi tratată într-o situație asemănătoare o altă persoană, pe baza unuia dintre motivele menționate la articolul 1;

(b) o discriminare indirectă se produce atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră poate avea drept consecință un dezavantaj special pentru persoane de o anumită religie sau cu anumite convingeri, cu un anumit handicap, de o anumită vârstă sau de o anumită orientare sexuală, în raport cu altă persoană, cu excepția cazului în care:

(i) această dispoziție, acest criteriu sau această practică este obiectiv justificată de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv nu sunt adecvate și necesare sau

(ii) în cazul persoanelor cu un anumit handicap, angajatorul sau oricare persoană sau organizație care intră sub incidența prezentei directive are obligația, în temeiul legislației naționale, să ia măsuri adecvate în conformitate cu principiile prevăzute la articolul 5, cu scopul de a elimina dezavantajele care rezultă din această dispoziție, acest criteriu sau această practică.

[...]”

23 Articolul 3 din directiva menționată definește domeniul de aplicare al acesteia după cum urmează:

„(1) În limitele competențelor conferite Comunității, prezenta directivă se aplică tuturor persoanelor, atât din sectorul public, cât și din cel privat, inclusiv organismelor publice, în ceea ce privește:

[...]

(c) condițiile de încadrare și de muncă, inclusiv condițiile de concediere și de remunerare;

[...]”

- 24 Articolul 5 din aceeași directivă, intitulat „Amenajări corespunzătoare pentru persoanele cu handicap”, are următorul cuprins:

„În scopul garantării respectării principiului egalității de tratament față de persoanele cu handicap, sunt prevăzute amenajări corespunzătoare. Aceasta înseamnă că angajatorul ia măsuri corespunzătoare, în funcție de nevoi, într-o situație concretă, pentru a permite unei persoane cu handicap să aibă acces la un loc de muncă, să îl exercite sau să avanseze, sau să aibă acces la formare, cu condiția ca aceste măsuri să nu presupună o sarcină disproporționată pentru angajator. Această sarcină nu este disproporționată atunci când este compensată în mod suficient prin măsuri existente în cadrul politicii statului membru în cauză în favoarea persoanelor cu handicap.”

Reglementarea irlandeză

- 25 Maternitatea de substituție nu este reglementată în Irlanda.
- 26 Articolul 8 din Legea din 1994 privind protecția maternității (Maternity Protection Act 1994), în versiunea aplicabilă situației de fapt din litigiul principal, prevede că o salariată gravidă are dreptul la un concediu de maternitate pentru o perioadă care nu poate fi mai scurtă de 26 de săptămâni.
- 27 Articolul 9 din această lege prevede că una dintre condițiile necesare pentru acordarea concediului de maternitate este depunerea de către salariată la angajatorul acesteia a unui certificat medical sau a oricărui alt certificat corespunzător care confirmă sarcina și precizează săptămâna estimată a nașterii.
- 28 Articolul 6 din Legea din 1995 privind concediul de adopție (Adoptive Leave Act 1995), în versiunea aplicabilă situației de fapt din litigiul principal, prevede dreptul unei mame adoptatoare salariate sau al unui bărbat necăsătorit adoptator salariat de a beneficia de o perioadă minimă de concediu de adopție de 24 de săptămâni de la data plasamentului copilului adoptat.
- 29 Articolul 7 din această lege prevede printre altele notificarea prealabilă a angajatorului cu privire la adopție și depunerea la acesta a unui certificat de plasament sau, în cazul unei adopții realizate în străinătate, a unui certificat de eligibilitate și de aptitudine.
- 30 Capitolele 9 și 11 din Legea codificată din 2005 privind securitatea socială (Social Welfare Consolidation Act 2005) prevăd normele referitoare la acordarea indemnizației de maternitate și a indemnizației de adopție.
- 31 Articolul 2 din Legile din 1998-2011 privind egalitatea în materie de încadrare în muncă (Employment Equality Acts 1998-2011) definește handicapul ca fiind, printre altele, lipsa totală sau parțială a funcțiilor mentale sau fizice ale unei persoane, inclusiv lipsa unei părți a corpului, și definește statutul familial ca fiind responsabilitatea pe care o persoană o are, printre altele, în calitate de părinte sau de persoană care acționează în locul părinților, față de o persoană care nu a împlinit încă vârsta de 18 ani.
- 32 Articolul 6 alineatele 1 și 2 din aceste legi definește discriminarea ca producându-se între altele atunci când o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât este, a fost sau ar fi tratată într-o situație asemănătoare o altă persoană, pe baza motivelor prevăzute. Aceste motive, aplicabile între două persoane, includ faptul că una dintre cele două persoane este femeie și cealaltă este bărbat, denumit „motivul întemeiat pe sex”, sau că una dintre cele două persoane are un handicap, în timp ce cealaltă nu are niciun handicap sau are un handicap diferit, denumit „motivul întemeiat pe handicap”.

- 33 Articolul 6 alineatul 2A din legile respective prevede că, fără a aduce atingere caracterului general al prevederilor articolului 6 alineatele 1 și 2 din acestea, se consideră că discriminarea pe motive de sex se produce atunci când, pentru un motiv legat de sarcina sa sau de concediul său de maternitate, o lucrătoare salariată este tratată, contrar oricărei cerințe legale, într-un mod mai puțin favorabil decât este, a fost sau ar fi tratat un alt salariat.

Litigiul principal și întrebările preliminare

- 34 Din decizia de trimitere reiese că doamna Z. este angajată în calitate de profesor în învățământul secundar în cadrul unei școli municipale administrate de Board of management, în conformitate cu condițiile de încadrare în muncă stabilite de Government department, care asigură remunerația sa.
- 35 Doamna Z. suferă de o afecțiune rară care are drept consecință faptul că, deși ovarele sale sunt sănătoase și este fertilă, nu are uter și se află în incapacitate de a duce o sarcină. În cursul anilor 2008 și 2009, doamna Z. și soțul acesteia au decis să recurgă la maternitatea de substituție, adresându-se unei agenții specializate cu sediul în California (Statele Unite), stat în care legislația reglementează în mod detaliat sarcinile și nașterile care au loc în cadrul unei astfel de maternități.
- 36 Tratatamentul de fertilizare *in vitro* s-a desfășurat în Irlanda, iar transferul ovulelor la mama surogat a avut loc în California, în luna august 2009.
- 37 La 7 aprilie 2010, doamna Z. s-a deplasat în California pentru a lua parte la nașterea copilului, o fată, la 28 aprilie 2010. Copilul este copilul genetic al doamnei Z. și al soțului său, fiind creat din gameții acestora. Din perspectiva dreptului californian, doamna Z. și soțul acesteia sunt considerați părinții acestui copil, iar identitatea mamei surogat nu este menționată pe certificatul de naștere al acestuia. Doamna Z., împreună cu soțul său, asigură îngrijirea efectivă a copilului respectiv de la nașterea acestuia. La 18 mai 2010, doamna Z. și soțul său au revenit în Irlanda împreună cu copilul lor, stat membru în care contractele de reproducere umană asistată prin intermediul unei mame surogat nu sunt reglementate.
- 38 Condițiile de încadrare în muncă a doamnei Z. prevăd dreptul la un concediu de maternitate și la un concediu de adopție plătite. În cazul în care un profesor căruia i se aplică aceste condiții de încadrare în muncă beneficiază de unul dintre aceste concedii, plata acestuia, în majoritatea cazurilor, este suportată de Government department, restul fiind plătit de Ministerul Protecției Sociale, sub forma unei indemnizații de maternitate.
- 39 Întrucât nu a fost gravidă și nu putea să dea naștere unui copil, doamna Z. nu a putut să îndeplinească condițiile prevăzute de Legea din 1994 privind protecția maternității pentru a beneficia de un concediu de maternitate. Întrucât nu a adoptat copilul rezultat din maternitatea de substituție, aceasta nu poate beneficia nici de concediul de adopție în condițiile prevăzute de Legea din 1995 privind concediul de adopție.
- 40 Pe de altă parte, nici dispozițiile legale, nici contractul de muncă al doamnei Z. nu cuprind dispoziții exprese privind acordarea unui concediu în caz de naștere a unui copil în cadrul maternității de substituție.
- 41 La 10 februarie 2010, doamna Z. a solicitat Government department acordarea unui concediu echivalent unui concediu de adopție. La 5 martie 2010, acesta a respins cererea pentru motivul că persoana interesată nu îndeplinea condițiile prevăzute de regimurile existente în materie de concedii de maternitate sau de adopție.

- 42 Government department a menționat totuși că era dispus să acorde doamnei Z. un concediu fără plată pentru perioada în care s-a aflat în California, înainte de nașterea copilului. Acesta a adăugat că, după nașterea respectivă, doamna Z. ar putea beneficia de concediul legal pentru creșterea copilului pentru perioada cuprinsă între nașterea copilului și sfârșitul lunii mai 2010, iar apoi, din nou, de la începutul anului școlar următor. Acesta a precizat că doamna Z. avea dreptul la un concediu pentru creșterea copilului cu o durată maximă de 14 săptămâni și că ar urma să fie plătită în mod normal pentru lunile de vară.
- 43 Combinând perioadele în care școala a fost închisă și perioadele de concediu medical plătit acordat pe bază de certificat pentru motive care nu s-au bazat pe handicapul său, ci pe stres, doamna Z. a lucrat la școală aproximativ 9 zile în perioada cuprinsă între 12 aprilie 2010 și începutul lunii ianuarie 2011. Government department a plătit doamnei Z. remunerația integrală pentru întreaga perioadă menționată.
- 44 În cursul lunii noiembrie 2010, doamna Z. a formulat o acțiune împotriva Government department în fața Equality Tribunal. Aceasta a susținut că fusese supusă unui tratament discriminatoriu pe motive de sex, de statut familial și de handicap, că Government department nu îi asigurase amenajări corespunzătoare pentru o persoană cu handicap și că acesta a refuzat să îi acorde un concediu plătit echivalent cu un concediu de maternitate sau cu un concediu de adopție, deși urmase un tratament de fertilizare *in vitro*.
- 45 În aceste împrejurări Equality Tribunal a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Având în vedere următoarele dispoziții ale dreptului primar al Uniunii Europene:

- articolul 3 [TUE];
- articolele 8 [TFUE] și 157 [TFUE] și/sau
- articolele 21, 23, 33 și 34 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene [denumită în continuare «carta»],

Directiva 2006/54[...], în special articolele 4 și 14 din aceasta, trebuie interpretată în sensul că există o discriminare pe motive de sex în cazul în care unei femei – al cărei copil genetic s-a născut datorită unui contract de reproducere umană asistată prin intermediul unei mame surrogat și care este responsabilă de îngrijirea copilului său genetic de la nașterea acestuia – i se refuză un concediu plătit echivalent cu concediul de maternitate și/sau de adopție?

2) În cazul unui răspuns negativ la prima întrebare, Directiva 2006/54[...] este compatibilă cu dispozițiile dreptului primar al Uniunii menționate mai sus?

3) Având în vedere următoarele dispoziții ale dreptului primar al Uniunii [...]:

- articolul 10 [TFUE] și/sau
- articolele 21, 26 și 34 din [cartă],

Directiva 2000/78[...], în special articolul 3 alineatul (1) și articolul 5 din aceasta, trebuie interpretată în sensul că există o discriminare pe motive de handicap în cazul în care unei femei – care suferă de un handicap care o împiedică să dea naștere unui copil, al cărei copil genetic s-a născut datorită unui contract de reproducere umană asistată prin intermediul unei mame surrogat și care este responsabilă de îngrijirea copilului său genetic de la nașterea acestuia – i se refuză un concediu plătit echivalent cu concediul de maternitate și/sau de adopție?

- 4) În cazul unui răspuns negativ la a treia întrebare, Directiva 2000/78[...] este compatibilă cu dispozițiile dreptului primar al Uniunii menționate mai sus?
- 5) Convenția [ONU] poate fi invocată în scopul interpretării și/sau al contestării validității Directivei 2000/78[...]?
- 6) În cazul unui răspuns afirmativ la a cincea întrebare, Directiva 2000/78[...], în special articolele 3 și 5 din aceasta, este compatibilă cu articolele 5 și 6, cu articolul 27 alineatul (1) litera (b) și cu articolul 28 alineatul (2) litera (b) din convenția [ONU]?”

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima și la a doua întrebare

- 46 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 2006/54, în special articolele 4 și 14 din aceasta, trebuie interpretată în sensul că constituie o discriminare pe motive de sex faptul de a refuza 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, acordarea unui concediu plătit echivalent cu concediul de maternitate sau cu concediul de adopție și, în cazul unui răspuns negativ, dacă această directivă este validă în raport cu articolul 3 TUE, cu articolele 8 TFUE și 157 TFUE, precum și cu articolele 21, 23, 33 și 34 din cartă.
- 47 Trebuie analizată mai întâi problema dacă faptul de a refuza un concediu de maternitate unei mame beneficiare, precum doamna Z., constituie o discriminare pe motive de sex, în sensul Directivei 2006/54.
- 48 Articolul 4 din această directivă prevede că, pentru aceeași muncă sau pentru o muncă căreia i se atribuie o valoare egală, discriminarea directă sau indirectă pe criteriul sexului este eliminată din ansamblul elementelor și al condițiilor de remunerare.
- 49 Potrivit articolului 14 din directiva menționată, 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.
- 50 În contextul prezentei cauze, aceste două articole din Directiva 2006/54 trebuie să fie coroborate cu dispozițiile articolului 2 alineatul (1) literele (a) și (b) și ale articolului 2 litera (c) din aceeași directivă.
- 51 În ceea ce privește discriminările vizate la articolul 2 alineatul (1) literele (a) și (b) din Directiva 2006/54, refuzul de a acorda un concediu de maternitate în ipoteza vizată de instanța de trimitere constituie o discriminare directă pe criteriul sexului, 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 din 26 februarie 2008, Mayr, C-506/06, Rep., p. I-1017, punctul 50).
- 52 Or, astfel cum a arătat avocatul general la punctul 63 din concluzii, în temeiul legislației 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 Z. nu se întemeiază pe un motiv aplicabil exclusiv lucrătorilor de un anumit sex.

- 53 Pe de altă parte, reiese dintr-o jurisprudență constantă a Curții că există discriminare indirectă pe motive 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, și Hotărârea din 20 iunie 2013, Riežnice, C-7/12, punctul 39).
- 54 Or, în ceea ce privește discriminarea indirectă astfel prevăzută la articolul 2 alineatul (1) litera (b) din Directiva 2006/54, este necesar să se constate că niciun element al dosarului nu permite stabilirea faptului că refuzul de a acorda concediul în cauză ar dezavantaja în mod special lucrătorii de sex feminin în raport cu lucrătorii de sex masculin.
- 55 În consecință, refuzul de a acorda un concediu de maternitate unei mame beneficiare precum doamna Z. nu constituie o discriminare directă sau indirectă pe motive de sex, în sensul articolului 2 alineatul (1) literele (a) și (b) din Directiva 2006/54. Faptul că mama beneficiară se ocupă de copil de la nașterea sa, astfel cum se menționează în prima întrebare, nu este de natură să repună în discuție această considerație.
- 56 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.
- 57 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 gravidă cu acest copil.
- 58 Pe de altă parte, la punctul 1 al dispozitivului Hotărârii din 18 martie 2014, D. (C-167/12), Curtea a statuat 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 acesta poate să alăpteze copilul respectiv după naștere sau îl alăptează în mod efectiv.
- 59 Prin urmare, o astfel de mamă beneficiară nu face obiectul unui tratament mai puțin favorabil legat de efectuarea unui concediu de maternitate, în sensul Directivei 92/85, și, în consecință, nu se poate considera că aceasta face obiectul unei discriminări pe motive de sex în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (c) din Directiva 2006/54.
- 60 Având în vedere ceea ce precedă, este necesar să se constate că faptul de a refuza acordarea unui concediu plătit echivalent cu concediul de maternitate unei femei care a avut un copil datorită unui contract de reproducere umană asistată prin intermediul unei mame surogat nu constituie o discriminare, în sensul Directivei 2006/54 și în special al articolelor 4 și 14 din aceasta.
- 61 Trebuie să se verifice în continuare dacă faptul de a refuza un concediu plătit echivalent cu concediul de adopție unei mame beneficiare precum doamna Z. constituie o discriminare pe motive de sex, în sensul Directivei 2006/54.
- 62 În temeiul articolului 16 din Directiva 2006/54, aceasta nu aduce atingere facultății de care dispun statele membre de a recunoaște drepturi distincte la concediul de paternitate și/sau adopție. Acest articol prevede numai că statele membre care recunosc aceste drepturi iau măsurile necesare pentru

a-i proteja pe lucrători și pe lucrătoare împotriva concedierilor rezultând din exercitarea acestor drepturi și pentru a se asigura că aceștia au dreptul, la încheierea concediului menționat, de a-și regăsi locul de muncă sau un loc de muncă echivalent în condiții care să nu le fie mai puțin favorabile și de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul pe durata absenței lor.

- 63 Reiese cu claritate din acest articol coroborat cu considerentul (27) al Directivei 2006/54 că această directivă menține latitudinea statelor membre de a acorda sau de a nu acorda un concediu de adopție și că condițiile de aplicare a acestui concediu, altele decât concedierea și reluarea muncii, nu intră în domeniul de aplicare al directivei menționate.
- 64 În ceea ce privește, în sfârșit, validitatea Directivei 2006/54 în raport cu articolul 3 TUE, cu articolele 8 TFUE și 157 TFUE, precum și cu articolele 21, 23, 33 și 34 din cartă, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante, Curtea poate decide să nu se pronunțe asupra unei întrebări preliminare atunci când dispoziția a cărei validitate face obiectul trimiterii nu are în mod vădit nicio incidență asupra soluționării litigiului principal (a se vedea Hotărârea din 10 ianuarie 2006, Cassa di Risparmio di Firenze și alții, C-222/04, Rec., p. I-289, punctul 75).
- 65 Or, astfel cum rezultă din cele de mai sus, situația unei mame beneficiare în ceea ce privește acordarea unui concediu de maternitate sau a unui concediu de adopție nu intră în domeniul de aplicare al Directivei 2006/54.
- 66 În consecință, nu este necesar să se examineze validitatea acestei directive în raport cu articolul 3 TUE, cu articolele 8 TFUE și 157 TFUE, precum și cu articolele 21, 23, 33 și 34 din cartă.
- 67 Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la prima și la a doua întrebare că:
- Directiva 2006/54, în special articolele 4 și 14 din aceasta, trebuie interpretată în sensul că nu constituie o discriminare pe motive de sex faptul de a refuza unei lucrătoare, în calitatea sa de mamă beneficiară care a avut un copil datorită unui contract de reproducere umană asistată prin intermediul unei mame surrogat, acordarea unui concediu plătit echivalent cu concediul de maternitate;
 - situația unei astfel de mame beneficiare în ceea ce privește acordarea unui concediu de adopție nu intră în domeniul de aplicare al acestei directive.

Cu privire la a treia-a șasea întrebare

- 68 Prin intermediul celei de a treia-a șasea întrebări, care trebuie analizate împreună, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă Directiva 2000/78, interpretată, dacă este cazul, în lumina convenției ONU, trebuie înțeleasă în sensul că constituie o discriminare pe motive de handicap faptul de a refuza acordarea unui concediu plătit echivalent cu concediul de maternitate sau cu concediul de adopție unei lucrătoare care se află în incapacitate de a purta o sarcină și care a recurs la un contract de reproducere umană asistată prin intermediul unei mame surrogat și, în cazul unui răspuns negativ, dacă această directivă este validă în raport cu articolul 10 TFUE, cu articolele 21, 26 și 34 din cartă, precum și cu convenția ONU.
- 69 Cu titlu introductiv, trebuie arătat că, astfel cum reiese din articolul 1 din Directiva 2000/78, aceasta are ca obiect stabilirea unui cadru general de combatere, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, a discriminării întemeiate pe unul dintre motivele prevăzute la acest articol, printre care figurează handicapul (a se vedea Hotărârea din 11 iulie 2006, Chacón Navas, C-13/05, Rec., p. I-6467, punctul 41). Conform articolului 3 alineatul (1) litera (c) din directiva amintită, aceasta se aplică, în limitele competențelor conferite Uniunii, tuturor persoanelor, în ceea ce privește, printre altele, condițiile de încadrare și de muncă, inclusiv condițiile de concediere și de remunerare.

- 70 Noțiunea „handicap” nu este definită de Directiva 2000/78 însăși.
- 71 Or, trebuie amintit că, potrivit articolului 216 alineatul (2) TFUE, atunci când Uniunea Europeană încheie acorduri internaționale, aceste acorduri sunt obligatorii pentru instituțiile Uniunii și, în consecință, au întâietate față de actele Uniunii (Hotărârea din 21 decembrie 2011, Air Transport Association of America și alții, C-366/10, Rep., p. I-13755, punctul 50, precum și Hotărârea din 11 aprilie 2013, HK Danmark, C-335/11 și C-337/11, punctul 28).
- 72 Supremația acordurilor internaționale încheiate de Uniune față de textele de drept derivat impune ca acestea din urmă să fie interpretate, în măsura posibilului, în conformitate cu acordurile respective (Hotărârea din 22 noiembrie 2012, Digitalnet și alții, C-320/11, C-330/11, C-382/11 și C-383/11, punctul 39, precum și Hotărârea HK Danmark, citată anterior, punctul 29).
- 73 Din Decizia 2010/48 reiese că Uniunea a aprobat convenția ONU. În consecință, dispozițiile acestei convenții fac parte integrantă, de la intrarea sa în vigoare, din ordinea juridică a Uniunii (a se vedea Hotărârea din 30 aprilie 1974, Haegeman, 181/73, Rec., p. 449, punctul 5, și Hotărârea HK Danmark, citată anterior, punctul 30).
- 74 Pe de altă parte, din appendicele la anexa II la decizia menționată reiese că, în ceea ce privește viața independentă și incluziunea socială, munca și încadrarea în muncă, Directiva 2000/78 figurează printre actele Uniunii care includ trimiteri la aspectele reglementate de convenția ONU.
- 75 În consecință, în speță, convenția ONU poate fi invocată în vederea interpretării Directivei 2000/78, care trebuie să facă, în măsura posibilului, obiectul unei interpretări conforme cu această convenție (a se vedea Hotărârea HK Danmark, citată anterior, punctul 32).
- 76 Acesta este motivul pentru care, în urma ratificării de către Uniune a convenției ONU, Curtea a considerat că noțiunea „handicap”, în sensul Directivei 2000/78, trebuia înțeleasă ca referindu-se la o limitare care rezultă în special din afecțiuni fizice, mentale sau psihice pe termen lung, a căror interacțiune cu diferite bariere poate împiedica participarea deplină și efectivă a persoanei în cauză la viața profesională în condiții de egalitate cu ceilalți lucrători (a se vedea Hotărârea HK Danmark, citată anterior, punctele 37-39).
- 77 Este necesar să se adauge că noțiunea „handicap”, în sensul Directivei 2000/78, trebuie interpretată ca referindu-se nu numai la imposibilitatea de a desfășura o activitate profesională, ci și la îngreunarea exercitării unei astfel de activități. O altă interpretare ar fi de altfel incompatibilă cu obiectivul acestei directive, care vizează în special ca o persoană cu handicap să poată avea acces la un loc de muncă sau să exercite o activitate legată de acesta (a se vedea în acest sens Hotărârea HK Danmark, citată anterior, punctul 44).
- 78 În speță, doamna Z. nu poate da naștere unui copil din cauza faptului că suferă de o afecțiune rară, și anume lipsa uterului.
- 79 Cu privire la noțiunea „handicap”, astfel cum a fost amintită la punctul 76 din prezenta hotărâre, nu se contestă că o asemenea afecțiune constituie o limitare care rezultă în special din afecțiuni fizice, mentale sau psihice și că aceasta este pe termen lung. În această privință, în special, nu se contestă că imposibilitatea unei femei de a purta o sarcină poate fi sursa unei mari suferințe pentru ea.
- 80 Cu toate acestea, noțiunea „handicap”, în sensul Directivei 2000/78, 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.

- 81 Or, astfel cum a arătat avocatul general la punctele 95-97 din concluzii, incapacitatea de a avea un copil prin mijloace convenționale, în sine, nu împiedică, în principiu, mama beneficiară să acceadă la un loc de muncă, să își desfășoare activitatea în locul de muncă respectiv sau să avanseze în cadrul acestuia. În speță, nu rezultă din decizia de trimitere că afecțiunea de care suferă doamna Z. a determinat prin ea însăși o imposibilitate pentru persoana interesată de a-și executa munca sau a constituit o îngreunare a desfășurării activității sale profesionale.
- 82 În aceste condiții, este necesar să se constate că afecțiunea de care suferă doamna Z. nu constituie un „handicap”, în sensul Directivei 2000/78, și că, în consecință, această directivă, în special articolul 5, nu este aplicabilă într-o situație precum cea în discuție în litigiul principal. Faptul că mama beneficiară este responsabilă de îngrijirea copilului de la nașterea sa, după cum se menționează în a treia întrebare, nu este de natură să repună în discuție această constatare.
- 83 Prin urmare, astfel cum rezultă din jurisprudența citată la punctul 64 din prezenta hotărâre, nu este necesar să se examineze validitatea Directivei 2000/78 în raport cu articolul 10 TFUE, precum și în raport cu articolele 21, 26 și 34 din cartă.
- 84 În ceea ce privește examinarea validității acestei directive în raport cu convenția ONU, decurge din jurisprudența citată la punctul 71 din prezenta hotărâre că validitatea unui act al Uniunii poate fi afectată de incompatibilitatea actului respectiv cu normele dreptului internațional. În cazul în care această nevaliditate este invocată în fața unei instanțe naționale, Curtea verifică dacă sunt îndeplinite anumite condiții în cadrul cauzei cu care este sesizată pentru a stabili dacă, în conformitate cu articolul 267 TFUE, poate fi apreciată validitatea respectivului act din dreptul Uniunii în raport cu normele de drept internațional invocate (a se vedea Hotărârea din 3 iunie 2008, Intertanko și alții, C-308/06, Rep., p. I-4057, punctul 43, precum și Hotărârea Air Transport Association of America și alții, citată anterior, punctul 51).
- 85 Printre condițiile vizate la punctul precedent, trebuie amintit că, atunci când natura și economia unui tratat internațional permit un control al validității actului din dreptul Uniunii în raport cu dispozițiile acestui tratat, este necesar de asemenea ca dispozițiile tratatului respectiv care sunt invocate în vederea examinării validității actului din dreptul Uniunii să fie, în ceea ce privește conținutul lor, necondiționate și suficient de precise (a se vedea Hotărârile citate anterior Intertanko și alții, punctul 45, precum și Air Transport Association of America și alții, punctul 54).
- 86 O astfel de condiție este îndeplinită atunci când dispoziția invocată conține o obligație clară și precisă care nu este condiționată, în privința executării sau a efectelor sale, de intervenția niciunui act ulterior (a se vedea Hotărârea din 30 septembrie 1987, Demirel, 12/86, Rec., p. 3719, punctul 14, Hotărârea din 15 iulie 2004, Pêcheurs de l'étang de Berre, C-213/03, Rec., p. I-7357, punctul 39, precum și Hotărârea Air Transport Association of America și alții, citată anterior, punctul 55).
- 87 Or, în speță, rezultă din articolul 4 alineatul (1) din convenția ONU că revine statelor membre sarcina de a adopta toate măsurile legislative, administrative sau orice alt fel de măsuri adecvate pentru punerea în aplicare a drepturilor recunoscute de această convenție. În plus, potrivit articolului 4 alineatul (3) din convenție, în elaborarea și în aplicarea legislației și a politicilor destinate să pună în aplicare convenția menționată, precum și în alte procese decizionale privind aspecte referitoare la persoane cu handicap, statele părți consultă cu atenție și implică activ persoanele cu handicap, inclusiv copiii, prin intermediul organizațiilor reprezentative ale acestora.
- 88 Prin urmare, astfel cum a arătat avocatul general la punctul 114 din concluzii, în măsura în care obligațiile impuse de convenția menționată vizează părțile contractante, acest acord internațional are caracterul unui program.

- 89 În consecință, dispozițiile convenției ONU sunt condiționate, în privința executării sau a efectelor lor, de intervenția unor acte ulterioare care trebuie adoptate de părțile contractante. În acest cadru, anexa II la Decizia 2010/48 conține o declarație privind competența Uniunii cu privire la aspectele reglementate de convenția ONU, precum și actele comunitare care includ trimiteri la aspectele reglementate de convenția amintită.
- 90 În aceste condiții, fără să fie necesară examinarea naturii și a economiei convenției ONU, este necesar să se constate că dispozițiile convenției respective nu constituie, în ceea ce privește conținutul lor, dispoziții necondiționate și suficient de precise, în sensul jurisprudenței citate la punctele 85 și 86 din prezenta hotărâre, și că acestea sunt lipsite, așadar, de efect direct în dreptul Uniunii. Rezultă că validitatea Directivei 2000/78 nu poate fi apreciată în raport cu convenția ONU.
- 91 Având în vedere considerațiile de mai sus, trebuie să se răspundă la a treia-a șasea întrebare că:
- Directiva 2000/78 trebuie interpretată în sensul că nu constituie o discriminare pe motive de handicap faptul de a refuza acordarea unui concediu plătit echivalent cu concediul de maternitate sau cu concediul de adopție unei lucrătoare care se află în incapacitate de a purta o sarcină și care a recurs la un contract de reproducere umană asistată prin intermediul unei mame surogat;
 - validitatea acestei directive nu poate fi apreciată în raport cu convenția ONU, însă directiva menționată trebuie să facă, în măsura posibilului, obiectul unei interpretări conforme cu această convenție.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 92 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 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, în special articolele 4 și 14 din aceasta, trebuie interpretată în sensul că nu constituie o discriminare pe motive de sex faptul de a refuza 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, acordarea unui concediu plătit echivalent cu concediul de maternitate.**

Situația unei astfel de mame beneficiare în ceea ce privește acordarea unui concediu de adopție nu intră în domeniul de aplicare al acestei directive.

- 2) **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 trebuie interpretată în sensul că nu constituie o discriminare pe motive de handicap faptul de a refuza acordarea unui concediu plătit echivalent cu concediul de maternitate sau cu concediul de adopție unei lucrătoare care se află în incapacitate de a purta o sarcină și care a recurs la un contract de reproducere umană asistată prin intermediul unei mame surogat.**

Validitatea acestei directive nu poate fi apreciată în raport cu Convenția Organizației Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap, însă directiva menționată trebuie să facă, în măsura posibilului, obiectul unei interpretări conforme cu această convenție.

Semnături