

ARREST VAN HET HOF (Grote kamer)

18 maart 2014 (*)

„Prejudiciële verwijzing – Sociale politiek – Richtlijn 92/85/EEG – Maatregelen ter bevordering van verbetering van veiligheid en gezondheid op werk van werknemers tijdens zwangerschap, na bevalling en tijdens lactatie – Artikel 8 – Wensmoeder die kind heeft gekregen dankzij draagmoederschapsovereenkomst – Weigering om haar bevallingsverlof toe te kennen – Richtlijn 2006/54/EG – Gelijke behandeling van werknemers en werknemers – Artikel 14 – Minder gunstige behandeling van wensmoeder wat toekenning van bevallingsverlof betreft”

In zaak C-167/12,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door het Employment Tribunal, Newcastle upon Tyne (Verenigd Koninkrijk) bij beslissing van 29 maart 2012, ingekomen bij het Hof op 3 april 2012, in de procedure

C. D.

tegen

S. T.,

wijst

HET HOF (Grote kamer),

samengesteld als volgt: V. Skouris, president, K. Lenaerts, vice-president, A. Tizzano, L. Bay Larsen en M. Safjan (rapporteur), kamerpresidenten, J. Malenovský, E. Levits, A. Ó Caoimh, J.-C. Bonichot, D. Šváby, M. Berger, A. Prechal en E. Jarašiūnas, rechters,

advocaat-generaal: J. Kokott,

griffier: L. Hewlett, hoofdadministrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 19 maart 2013,

gelet op de opmerkingen van:

- C. D., vertegenwoordigd door K. Ewing, solicitor, K. Monaghan, QC, en J. Russell, barrister,
- S. T., vertegenwoordigd door C. Jeans, QC, en A. Edge, barrister,
- de regering van het Verenigd Koninkrijk, vertegenwoordigd door A. Robinson als gemachtigde, bijgestaan door E. Dixon, barrister,
- Ierland, vertegenwoordigd door E. Creedon als gemachtigde, bijgestaan door G. Durcan, SC, en C. Smith, BL,
- de Griekse regering, vertegenwoordigd door E.-M. Mamouna en D. Tsagkaraki als gemachtigden,
- de Spaanse regering, vertegenwoordigd door A. Rubio González als gemachtigde,

- de Portugese regering, vertegenwoordigd door L. Inez Fernandes en E. Pedrosa als gemachtigden,
- de Europese Commissie, vertegenwoordigd door J. Enegren en C. Gheorghiu als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 26 september 2013,
het navolgende

Arrest

- 1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van de artikelen 1, lid 1, 2, sub c, 8, lid 1, en 11, lid 2, sub b, van richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (tiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van richtlijn 89/391/EEG) (PB L 348, blz. 1), alsmede van de artikelen 2, leden 1, sub a en b, en 2, sub c, en 14 van richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (PB L 204, blz. 23).
- 2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen C. D., een wensmoeder die een kind heeft gekregen dankzij een draagmoederschapsovereenkomst, en S. T., haar werkgever (hierna: „S. T.”), een stichting die deel uitmaakt van de National Health Service (nationale gezondheidszorg), over de weigering om haar na de geboorte van dit kind betaald verlof toe te kennen.

Toepasselijke bepalingen

Unierecht

Richtlijn 92/85

- 3 De eerste, de achtste, de negende, de veertiende en de zeventiende overweging van de considerans van richtlijn 92/85 luiden als volgt:

„Overwegende dat in artikel 118 A [EG] is bepaald dat de Raad door middel van richtlijnen minimumvoorschriften vaststelt om de verbetering van met name de werkomgeving te bevorderen ten einde de veiligheid en de gezondheid van de werknemers te beschermen;

[...]

Overwegende dat werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie in vele opzichten moeten worden beschouwd als een groep met bijzondere risico's en dat maatregelen moeten worden getroffen inzake hun gezondheid en veiligheid;

Overwegende dat de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie geen afbreuk mag doen aan de plaats van de vrouw op de arbeidsmarkt en evenmin afbreuk mag doen aan de richtlijnen van de Raad op het gebied van gelijke behandeling van mannen en vrouwen;

[...]

Overwegende dat het in verband met de kwetsbaarheid van de werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie noodzakelijk is hun recht te geven op een vóór en/of na de bevalling te nemen zwangerschapsverlof van ten minste veertien

aaneengesloten weken, en hun de verplichting op te leggen vóór en/of na de bevalling een zwangerschapsverlof van ten minste twee weken te nemen;

[...]

Overwegende dat voorts de bepalingen met betrekking tot het zwangerschapsverlof eveneens geen nuttige werking zouden hebben indien zij niet gepaard gaan met de handhaving van de rechten verbonden aan de arbeidsovereenkomst en met het behoud van een bezoldiging en/of met het genot van een bepaalde uitkering”.

- 4 In artikel 1, lid 1, van deze richtlijn is bepaald:

„Deze richtlijn, die de tiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van richtlijn 89/391/EEG is, heeft ten doel maatregelen ten uitvoer te leggen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie.”

- 5 Artikel 2 van de richtlijn bevat de volgende definities:

„In deze richtlijn wordt verstaan onder:

- a) *zwangere werknemer of werknemer tijdens de zwangerschap*: elke zwangere werknemer die de werkgever in kennis stelt van haar toestand, overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken;
- b) *werknemer na de bevalling*: elke werknemer die is bevallen in de zin van de nationale wetten en/of praktijken, en die de werkgever in kennis stelt van haar toestand, overeenkomstig deze wetten en/of praktijken;
- c) *werknemer tijdens de lactatie*: elke werknemer tijdens de lactatie in de zin van de nationale wetten en/of praktijken die de werkgever in kennis stelt van haar toestand, overeenkomstig deze wetten en/of praktijken.”

- 6 Artikel 8 van deze richtlijn, met het opschrift „Zwangerschapsverlof”, bepaalt:

„1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen opdat de werknemers in de zin van artikel 2 recht hebben op een overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken vóór en/of na de bevalling te nemen zwangerschapsverlof van ten minste veertien aaneengesloten weken.

2. Het in lid 1 bedoelde zwangerschapsverlof moet een overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken vóór en/of na de bevalling te nemen verplicht zwangerschapsverlof van ten minste twee weken omvatten.”

- 7 Artikel 10 van richtlijn 92/85, „Ontslagverbod”, luidt:

„Teneinde de werknemers in de zin van artikel 2 te waarborgen dat zij de in dit artikel erkende rechten inzake de bescherming van hun veiligheid en gezondheid kunnen doen gelden, wordt het volgende bepaald:

- 1) de lidstaten nemen de nodige maatregelen om ontslag van werknemers in de zin van artikel 2 te verbieden gedurende de periode vanaf het begin van hun zwangerschap tot het einde van het in artikel 8, lid 1, bedoelde zwangerschapsverlof, behalve in uitzonderingsgevallen die geen verband houden met hun toestand en overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken zijn toegestaan en, in voorkomend geval, voor zover de bevoegde instantie hiermee heeft ingestemd;

[...]”

- 8 Artikel 11 van deze richtlijn, met het opschrift „Rechten verbonden aan de arbeidsovereenkomst”, bepaalt het volgende:

„Teneinde de werknemers in de zin van artikel 2 te waarborgen dat zij de in dit artikel erkende rechten inzake de bescherming van hun veiligheid en gezondheid kunnen doen gelden, wordt het volgende bepaald:

[...]

2) in het in artikel 8 bedoelde geval moeten worden gewaarborgd:

[...]

b) het behoud van een bezoldiging en/of het genot van een adequate uitkering van de werknemers in de zin van artikel 2;

[...]”

Richtlijn 2006/54

9 Artikel 1 van richtlijn 2006/54 luidt:

„Doel van deze richtlijn is het verzekeren van de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep.

Daartoe worden bepalingen vastgesteld betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling op:

[...]

b) arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van beloning;

[...]”

10 Artikel 2 van deze richtlijn bepaalt:

„1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder:

a) „directe discriminatie’: wanneer iemand op grond van geslacht minder gunstig wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld;

b) „indirecte discriminatie’: wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een geslacht in vergelijking met personen van het andere geslacht bijzonder benadeelt, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn;

[...]

2. Voor de toepassing van deze richtlijn omvat discriminatie:

[...]

c) elke minder gunstige behandeling van een vrouw in samenhang met zwangerschap of bevallingsverlof in de zin van richtlijn 92/85/EEG.”

11 Artikel 14, lid 1, sub c, van die richtlijn is als volgt geformuleerd:

„Er mag geen directe of indirecte discriminatie op grond van geslacht plaatsvinden in de publieke of de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, voor wat betreft:

[...]

- c) werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning, zoals bepaald in artikel [157 VWEU]”.

Regeling van het Verenigd Koninkrijk

- 12 Section 54 van de Human Fertilisation and Embryology Act 2008 (wet van 2008 inzake bevruchting en bescherming van embryo's bij de mens) bepaalt dat een rechter op verzoek van twee personen een beschikking kan geven waarbij hun de ouderlijke macht over een kind wordt verleend („parental order”), opdat dit kind juridisch als kind van de verzoekers wordt aangemerkt, indien:
- het kind is gedragen door een vrouw die niet een van de beide verzoekers is, na hetzij implantatie van een embryo of sperma en eicellen bij deze vrouw hetzij kunstmatige bevruchting;
 - de gameten van ten minste één van de verzoekers bij het verwekken van het embryo werden gebruikt, en
 - is voldaan aan andere voorwaarden, waaronder het feit dat de verzoekers met elkaar zijn gehuwd of dat zij in een vergelijkbare relatie samenleven.
- 13 Section 47C van de Employment Rights Act 1996 (wet van 1996 inzake de rechten van werknemers) bepaalt dat een werknemer het recht heeft om geen nadeel te ondervinden wegens een handeling of opzettelijk verzuim om te handelen van de werkgever om een vastgestelde reden. Een vastgestelde reden is er een die is vastgesteld bij regeling opgesteld door de Secretary of State en die betrekking heeft op onder meer zwangerschap, geboorte of moederschap; gewoon, verplicht of aanvullend zwangerschaps- en bevallingsverlof, en gewoon of aanvullend adoptieverlof.
- 14 Overeenkomstig de Maternity and Parental Leave etc. Regulations 1999 (regeling van 1999 inzake zwangerschaps-/bevallings- en ouderschapsverlof etc.) heeft een werkneemster recht op gewoon en aanvullend zwangerschaps- en bevallingsverlof wanneer aan bepaalde voorwaarden is voldaan, en op bescherming van haar arbeidsovereenkomst gedurende het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Deze Regulations verlenen de werkneemster tevens het recht na het zwangerschaps- en bevallingsverlof terug te keren in haar functie en biedt bescherming tegen onterecht ontslag.
- 15 Krachtens regulation 19 van deze Regulations heeft een werkneemster onder toepassing van section 47C van de wet van 1996 inzake de rechten van werknemers het recht om geen nadeel te ondervinden vanwege een handeling of een opzettelijk verzuim om te handelen van haar werkgever, met name ten gevolge van het feit dat de werkneemster gewoon of aanvullend zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft genomen, dit heeft aangevraagd of zich heeft beroepen op haar recht daarop.
- 16 De Equality Act 2010 (wet gelijke behandeling van 2010) bepaalt met name dat er sprake is van discriminatie jegens een vrouw indien zij minder gunstig wordt behandeld dan andere personen op grond van haar geslacht, haar zwangerschap of haar zwangerschaps- en bevallingsverlof.

Hoofdgeding en prejudiciële vragen

- 17 Blijkens de verwijzingsbeslissing werkt D. sinds 7 juli 2001 in dienst van S. T. in een door laatstgenoemde beheerd ziekenhuis.
- 18 D. heeft in overeenstemming met de wet van 2008 inzake bevruchting en bescherming van embryo's bij de mens een draagmoederschapsovereenkomst gesloten teneinde een kind te krijgen. Het sperma was afkomstig van de partner van D., maar de eicel was niet van D. afkomstig. Op geen enkel moment is D. zelf zwanger geweest.

- 19 S. T. heeft regelingen voor zwangerschaps-, bevallings- en adoptieverlof alsmede de uitkeringsregeling daarvoor vastgesteld, die gelijkwaardig zijn aan de wettelijke regeling voor betaald verlof. De regelingen voorzien niet in verlof en uitkeringen voor wensmoeders na geboortes uit draagmoederschap. S. T. heeft tevens een regeling voor bijzonder verlof, die echter niet het geval van draagmoederschap betreft. Op 15 oktober 2009 heeft de directeur personeelszaken van S. T. in antwoord op een vraag van een vakbond over de op wensmoeders toepasselijke regeling gepreciseerd dat „in voorkomend geval per geval aan de behoeften zal worden voldaan onder verwijzing naar de voor zwangerschaps- en bevallingsverlof of voor adoptieverlof geldende bepalingen”.
- 20 D. heeft bij haar werkgever betaald verlof aangevraagd op basis van de bij hem geldende regeling die wordt toegepast bij adoptie. Bij brief van 14 maart 2011 heeft S. T. aan D. te kennen gegeven dat de door haar gesloten draagmoederschapsovereenkomst niet voldeed aan de voorwaarden van die regeling aangezien D. niet een door een adoptie-instantie afgegeven compatibiliteitsverklaring („matching certificate”), waaruit de compatibiliteit van de toekomstige adoptieouder en het adoptiekind blijkt, kon verstrekken.
- 21 Dezelfde dag heeft D. na ontvangst van die brief bij S. T. een formele aanvraag ingediend voor wensmoederschapsverlof, dat volgens haar gelijkstond met een adoptieverlof, behoudens met feit dat zij geen compatibiliteitsverklaring kon verstrekken omdat zij niet bezig was met een adoptieprocedure. Op 11 april 2011 heeft S. T. geantwoord dat D., indien zij een kind zou adopteren, recht had op betaald verlof, maar dat er, indien dit niet het geval was, „geen wettelijk recht op betaald verlof in geval van wensmoederschap” bestond.
- 22 Op 7 juni 2011 heeft D. beroep ingesteld bij het Employment Tribunal, Newcastle upon Tyne, waarin zij middelen aanvoerde ontleend aan discriminatie op grond van geslacht en/of wegens zwangerschap en bevalling gelet op de wet van 2010 inzake gelijke behandeling. Zij betoogde tevens dat de wet van 1996 inzake de rechten van werknemers en de regeling van 1999 betreffende zwangerschaps-/bevallingsverlof en ouderschapsverlof etc. waren geschonden. Tevens stelde zij nadeel te hebben ondervonden wegens zwangerschap en bevalling en vanwege het feit dat zij had getracht gewoon of aanvullend bevallingsverlof te krijgen. Voorts heeft D. schending aangevoerd van de artikelen 8 en 14 van het op 4 november 1950 te Rome ondertekende Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden.
- 23 Op 10 juni 2011 heeft S. T., na een nieuwe aanvraag van D., te kennen gegeven dat hij over een „beoordelingsmarge” beschikte om de aanvraag voor betaald verlof te behandelen en dat hij onder gebruikmaking van deze beoordelingsmarge had besloten dat op D. de voor adoptieverlof geldende voorwaarden dienden te worden toegepast, waarvoor onder meer vereist is dat bepaalde documenten worden overgelegd. Aan D. werd bijgevolg onder toepassing van die regeling betaald verlof toegekend onder de voorwaarden als omschreven in de brief van 29 juni 2011.
- 24 Op 8 juli 2011 heeft S. T. voor het Employment Tribunal, Newcastle upon Tyne, verklaard dat D. geen recht had op een bevallingsuitkering omdat het recht op een dergelijke uitkering toekomt aan de biologische moeder van het kind.
- 25 Het kind werd geboren op 26 augustus 2011. D. wenste bij de geboorte aanwezig te zijn, maar het kind is onverwacht geboren. In het uur na de geboorte is D. begonnen als moeder voor het kind te zorgen en het borstvoeding te geven. Zij is gedurende drie maanden borstvoeding blijven geven.
- 26 D. en haar partner hebben zich tot de bevoegde rechter gewend om een beschikking te verkrijgen waarbij hun de ouderlijke macht zou worden verleend krachtens section 54 van de wet van 2008 inzake bevruchting en bescherming van embryo's bij de mens. Bij beschikking van 19 december 2011 heeft die rechter hun de permanente en volledige ouderlijke macht over het kind gegeven. D. en haar partner worden bijgevolg juridisch als ouders van dat kind beschouwd.
- 27 Daarop heeft het Employment Tribunal, Newcastle upon Tyne, de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:

„In elk van de volgende vragen:

- verwijst de zinsnede „een wensmoeder die een kind heeft ingevolge een draagmoederschapsovereenkomst’ naar omstandigheden waarin de wensmoeder een werkneemster is en op geen enkel moment zelf zwanger is geweest of het betrokken kind heeft gebaard.
 - verwijst de uitdrukking „draagmoeder’ naar omstandigheden waarin een vrouw zwanger is geweest en een kind heeft gebaard voor een wensmoeder.
- 1) Voorzien artikel 1, lid 1 en/of artikel 2, sub c en/of artikel 8, lid 1 en/of artikel 11, lid 2, sub b, van richtlijn 92/85[...] in een recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof voor een wensmoeder die een kind heeft [gekregen] ingevolge een draagmoederschapsovereenkomst?
 - 2) Voorziet richtlijn 92/85[...] in een recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof voor een wensmoeder die een kind heeft [gekregen] ingevolge een draagmoederschapsovereenkomst, in omstandigheden waarin zij:
 - a) eventueel borstvoeding geeft na de geboorte en/of
 - b) daadwerkelijk borstvoeding geeft na de geboorte?
 - 3) Wordt artikel 14 juncto artikel 2, lid 1, sub a, en/of sub b, en/of artikel 2, lid 2, sub c, van richtlijn 2006/54[...] geschonden wanneer een werkgever weigert om zwangerschaps- en bevallingsverlof toe te kennen aan een wensmoeder die een kind heeft [gekregen] ingevolge een draagmoederschapsovereenkomst?
 - 4) Wordt artikel 14 juncto artikel 2, lid 1, sub a en/of sub b, en/of artikel 2, lid 2, sub c, van de richtlijn 2006/54[...], in aanmerking genomen de verbondenheid tussen de werkneemster en de draagmoeder van het kind, potentieel geschonden wanneer zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt geweigerd aan de wensmoeder die een kind heeft [gekregen] ingevolge een draagmoederschapsovereenkomst?
 - 5) Wordt artikel 14 juncto artikel 2, lid 1, sub a en/of sub b, en/of artikel 2, lid 2, sub c, van de richtlijn 2006/54[...], in aanmerking genomen de verbondenheid tussen de wensmoeder en de draagmoeder van het kind, potentieel geschonden wanneer een wensmoeder die een kind heeft [gekregen] ingevolge een draagmoederschapsovereenkomst, aan een minder gunstige behandeling wordt onderworpen?
 - 6) Indien het antwoord op de vierde vraag bevestigend is, volstaat dan de hoedanigheid van de wensmoeder als wensmoeder om haar recht te geven op zwangerschaps- en bevallingsverlof op basis van haar verbondenheid met de draagmoeder van het kind?
 - 7) Indien het antwoord op de eerste, tweede, derde en vierde vraag bevestigend luidt:
 - a) heeft richtlijn 92/85[...], in de relevante opzichten, rechtstreekse werking; en
 - b) heeft richtlijn 2006/54[...], in de relevante opzichten, rechtstreekse werking?”

Beantwoording van de prejudiciële vragen

Eerste en tweede vraag

- 28 Met zijn eerste en tweede vraag, die samen dienen te worden behandeld, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of richtlijn 92/85 in die zin moet worden uitgelegd dat een wensmoeder die een kind heeft gekregen ingevolge een draagmoederschapsovereenkomst recht heeft op zwangerschaps- en bevallingsverlof als bedoeld in artikel 8 van deze richtlijn, met name indien de wensmoeder na de geboorte

eventueel borstvoeding geeft aan het kind of wanneer zij het daadwerkelijk borstvoeding geeft.

- 29 Vooraf dient in herinnering te worden gebracht dat het doel van richtlijn 92/85, die is vastgesteld op basis van artikel 118 A EG, waarmee artikel 153 VWEU overeenkomt, erin bestaat de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie, te bevorderen (arresten van 11 oktober 2007, Paquay, C-460/06, Jurispr. blz. I-8511, punt 27, en 11 november 2010, Danosa, C-232/09, Jurispr. blz. I-11405, punt 58).
- 30 In dit verband vermeldt de achtste overweging van de considerans van die richtlijn dat werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie moeten worden beschouwd als een groep met bijzondere risico's en dat maatregelen moeten worden getroffen inzake hun gezondheid en veiligheid.
- 31 In dit kader bepaalt artikel 8, lid 1, van richtlijn 92/85 dat de lidstaten de nodige maatregelen dienen te nemen opdat de werkneemsters recht hebben op een overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken vóór en/of na de „bevalling” te nemen zwangerschaps- en bevallingsverlof van ten minste veertien aaneengesloten weken.
- 32 Volgens de rechtspraak van het Hof moet het recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof dat aan zwangere werkneemsters wordt toegekend, worden opgevat als een middel om een bijzonder belangrijk sociaal recht te beschermen. De Uniewetgever was aldus van oordeel dat de wezenlijke veranderingen in de leefomstandigheden van de belanghebbenden gedurende het tijdvak van veertien weken rond de bevalling een gegronde reden vormden om de uitoefening van hun beroepsactiviteit te onderbreken, zonder dat aan de gegrondheid van deze reden op enigerlei wijze kan worden getornd door de overheid of de werkgevers (arresten van 20 september 2007, Kiiski, C-116/06, Jurispr. blz. I-7643, punt 49, en 19 september 2013, Betriu Montull, C-5/12, nog niet gepubliceerd in de Jurisprudentie, punt 48).
- 33 Zoals de Uniewetgever in de veertiende overweging van de considerans van richtlijn 92/85 heeft erkend verkeert een werkneemster tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie immers in een bijzonder kwetsbare situatie, die het noodzakelijk maakt dat haar een recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt verleend, welke situatie in het bijzonder tijdens dit verlof echter niet kan worden gelijkgesteld met die van een man of van een vrouw die ziekteverlof geniet (zie arrest van 27 oktober 1998, Boyle e.a., C-411/96, Jurispr. blz. I-6401, punt 40, en arrest Betriu Montull, reeds aangehaald, punt 49).
- 34 Dit zwangerschaps- en bevallingsverlof dat de werkneemster geniet, dient enerzijds de biologische gesteldheid van de vrouw tijdens en na de zwangerschap en anderzijds de bijzondere relatie tussen moeder en kind in de periode na de zwangerschap en de bevalling te beschermen, door te voorkomen dat deze relatie wordt verstoord door de cumulatie van lasten doordat gelijktijdig beroepswerkzaamheden worden verricht (zie met name arrest van 12 juli 1984, Hofmann, 184/83, Jurispr. blz. 3047, punt 25, en reeds aangehaalde arresten Kiiski, punt 46, en Betriu Montull, punt 50).
- 35 Bijgevolg volgt zowel uit het doel van richtlijn 92/85 en de bewoordingen van artikel 8 daarvan, waarin uitdrukkelijk wordt verwezen naar de bevalling, als uit de in de punten 32 tot en met 34 van het onderhavige arrest aangehaalde rechtspraak van het Hof, dat het in artikel 8 van deze richtlijn bedoelde zwangerschaps- en bevallingsverlof tot doel heeft de gezondheid van de moeder en van het kind te beschermen in de uit de zwangerschap voortvloeiende bijzonder kwetsbare situatie.
- 36 Daaraan moet worden toegevoegd dat het Hof weliswaar heeft geoordeeld dat het zwangerschaps- en bevallingsverlof er tevens toe dient de bijzondere relatie tussen moeder en kind te beschermen, doch dit doel betreft blijkens de bewoordingen van de in punt 34 van het onderhavige arrest aangehaalde arresten enkel de periode na de „zwangerschap en de bevalling”.

- 37 Uit het voorgaande volgt dat de toekenning van zwangerschaps- en bevallingsverlof op basis van artikel 8 van richtlijn 92/85 veronderstelt dat de werkneemster die daarop recht heeft, zwanger is geweest en van het kind is bevallen.
- 38 Voor deze vaststelling is steun te vinden in het antwoord van het Hof in het arrest van 26 februari 2008, Mayr (C-506/06, Jurispr. blz. I-1017), met betrekking tot het verbod in artikel 10, punt 1, van richtlijn 92/85 om zwangere werkneemsters te ontslaan. In punt 37 van dat arrest heeft het Hof immers vastgesteld dat blijkens zowel de bewoordingen van artikel 10 van richtlijn 92/85 als het hoofddoel van deze richtlijn, dat in punt 29 van het onderhavige arrest in herinnering is gebracht, de door dat artikel toegekende bescherming tegen ontslag slechts wordt verleend indien de betrokken zwangerschap is begonnen.
- 39 In casu blijkt uit de verwijzingsbeslissing dat D. nooit zwanger is geweest van het kind.
- 40 In die omstandigheden valt een werkneemster in haar hoedanigheid van wensmoeder die dankzij een draagmoederschapsovereenkomst een kind heeft gekregen, niet binnen de werkingssfeer van artikel 8 van richtlijn 92/85, ook niet wanneer zij het kind na de geboorte eventueel borstvoeding geeft of het daadwerkelijk borstvoeding geeft. Bijgevolg zijn de lidstaten niet gehouden aan een dergelijke werkneemster een recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof toe te kennen krachtens dat artikel.
- 41 Daaraan dient niettemin te worden toegevoegd dat richtlijn 92/85, blijkens met name de eerste overweging van de considerans ervan, tot doel heeft bepaalde minimumvereisten vast te stellen op het gebied van de bescherming van werkneemsters op het werk tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie.
- 42 Deze richtlijn sluit derhalve geenszins uit dat de lidstaten wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen toepassen of invoeren die gunstiger zijn voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van wensmoeders die een kind hebben gekregen dankzij een draagmoederschapsovereenkomst, door hun recht te geven op bevallingsverlof vanwege de geboorte van dat kind.
- 43 Gelet op een en ander dient op de eerste en de tweede vraag te worden geantwoord dat richtlijn 92/85 in die zin moet worden uitgelegd dat de lidstaten niet gehouden zijn bevallingsverlof uit hoofde van artikel 8 van deze richtlijn toe te kennen aan een werkneemster in haar hoedanigheid van wensmoeder die een kind heeft gekregen dankzij een draagmoederschapsovereenkomst, ook niet wanneer zij dit kind na de geboorte eventueel borstvoeding geeft of het daadwerkelijk borstvoeding geeft.

Derde tot en met vijfde vraag

- 44 Met zijn derde, vierde en vijfde vraag, die samen moeten worden behandeld, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 14 van richtlijn 2006/54, juncto artikel 2, leden 1, sub a en b, en 2, sub c, van deze richtlijn, in die zin moet worden uitgelegd dat het feit dat een werkgever weigert bevallingsverlof toe te kennen aan een wensmoeder die een kind heeft gekregen dankzij een draagmoederschapsovereenkomst, discriminatie op grond van geslacht vormt.
- 45 Artikel 14, lid 1, van richtlijn 2006/54 bepaalt dat er geen directe of indirecte discriminatie op grond van geslacht mag plaatsvinden in de publieke of de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, onder meer voor wat betreft de werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning.
- 46 Wat de in artikel 2, lid 1, sub a en b, van deze richtlijn bedoelde vormen van discriminatie betreft, vormt de weigering om zwangerschaps- en bevallingsverlof toe te kennen in de door de verwijzende rechter uiteengezette situatie directe discriminatie op grond van geslacht in de zin van genoemde bepaling, sub a, indien de voornaamste reden voor deze weigering uitsluitend voor werknemers van een van beide geslachten geldt (zie in die zin arresten van 8 november 1990, Dekker, C-177/88, Jurispr. blz. I-3941, punt 10; 5 mei 1994, Habermann-Beltermann, C-421/92, Jurispr. blz. I-1657, punt 14, en arrest Mayr, reeds aangehaald, punt 50).

- 47 Krachtens de nationale regeling die van toepassing is in een situatie als in het hoofdgeding, wordt een wensvader die een kind heeft gekregen dankzij een draagmoederschapsovereenkomst, op dezelfde wijze behandeld als een wensmoeder in een vergelijkbare situatie: hij heeft evenmin recht op betaald verlof dat gelijkwaardig is aan bevallingsverlof. Daaruit volgt dat de weigering jegens D. niet berust op een reden die uitsluitend geldt voor werknemers van een van beide geslachten.
- 48 Bovendien blijkt uit vaste rechtspraak van het Hof dat er sprake is van indirecte discriminatie op grond van geslacht wanneer de toepassing van een nationale maatregel, al is deze op neutrale wijze geformuleerd, in feite een veel groter aantal werknemers van het ene geslacht dan van het andere geslacht benadeelt (zie in die zin arresten van 2 oktober 1997, Gerster, C-1/95, Jurispr. blz. I-5253, punt 30; 20 oktober 2011, Brachner, C-123/10, Jurispr. blz. I-10003, punt 56, en 20 juni 2013, Riežniece, C-7/12, nog niet gepubliceerd in de Jurisprudentie, punt 39).
- 49 Wat de aldus in artikel 2, lid 1, sub b, van richtlijn 2006/54 bedoelde indirecte discriminatie betreft, wijst niets in de stukken erop dat de weigering om het betrokken verlof toe te kennen vrouwelijke werknemers in vergelijking met mannelijke werknemers bijzonder benadeelt.
- 50 Bijgevolg vormt de weigering om een wensmoeder, zoals D., bevallingsverlof toe te kennen geen directe of indirecte discriminatie op grond van geslacht in de zin van artikel 2, lid 1, sub a en b, van richtlijn 2006/54.
- 51 Voorts bepaalt artikel 2, lid 2, sub c, van deze richtlijn dat elke minder gunstige behandeling van vrouwen in samenhang met zwangerschap of bevallingsverlof in de zin van richtlijn 92/85 discriminatie vormt in de zin van richtlijn 2006/54.
- 52 Ten eerste kan een wensmoeder die een kind heeft gekregen dankzij een draagmoederschapsovereenkomst, per definitie niet minder gunstig worden behandeld in samenhang met haar zwangerschap, aangezien zij niet zwanger is geweest van dat kind.
- 53 Ten tweede volgt uit het antwoord op de eerste twee vragen dat richtlijn 92/85 niet bepaalt dat bevallingsverlof moet worden toegekend aan een wensmoeder die een kind heeft gekregen dankzij een draagmoederschapsovereenkomst. Deze wensmoeder wordt dus niet minder gunstig behandeld in samenhang met bevallingsverlof in de zin van richtlijn 92/85.
- 54 Bijgevolg kan niet worden aangenomen dat er jegens een dergelijke wensmoeder sprake is van discriminatie op grond van geslacht in de zin van artikel 2, lid 2, sub c, van richtlijn 2006/54.
- 55 Gelet op bovenstaande opmerkingen dient op de derde, vierde en vijfde vraag te worden geantwoord dat artikel 14 van richtlijn 2006/54, juncto artikel 2, leden 1, sub a en b, en 2, sub c, van deze richtlijn in die zin moet worden uitgelegd dat het feit dat een werkgever weigert bevallingsverlof toe te kennen aan een wensmoeder die een kind heeft gekregen dankzij een draagmoederschapsovereenkomst, geen discriminatie op grond van geslacht vormt.

Zesde en zevende vraag

- 56 Gelet op de antwoorden op de eerste tot en met de vijfde vraag, hoeven de zesde en de zevende vraag niet te worden beantwoord.

Kosten

- 57 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de verwijzende rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Grote kamer) verklaart voor recht:

- 1) Richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (tiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van richtlijn 89/391/EEG) moet in die zin worden uitgelegd dat de lidstaten niet gehouden zijn bevallingsverlof uit hoofde van artikel 8 van deze richtlijn toe te kennen aan een werkneemster in haar hoedanigheid van wensmoeder die een kind heeft gekregen dankzij een draagmoederschapsovereenkomst, ook niet wanneer zij dat kind na de geboorte eventueel borstvoeding geeft of het daadwerkelijk borstvoeding geeft.**
- 2) Artikel 14 van richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep, juncto artikel 2, leden 1, sub a en b, en 2, sub c, van deze richtlijn, moet in die zin worden uitgelegd dat het feit dat een werkgever weigert bevallingsverlof toe te kennen aan een wensmoeder die een kind heeft gekregen dankzij een draagmoederschapsovereenkomst, geen discriminatie op grond van geslacht vormt.**

ondertekeningen

* Procestaal: Engels.