

ARREST VAN HET HOF (Grote kamer)

18 maart 2014 (*)

„Prejudiciële verwijzing – Sociale politiek – Richtlijn 2006/54/EG – Gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers – Wensmoeder die kind heeft gekregen dankzij draagmoederschapsovereenkomst – Weigering om haar aan zwangerschaps- en bevallingsverlof of adoptieverlof gelijkwaardig betaald verlof toe te kennen – Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap – Richtlijn 2000/78/EG – Gelijke behandeling in arbeid en beroep – Verbod van discriminatie op grond van handicap – Wensmoeder die geen kinderen kan krijgen – Bestaan van handicap – Geldigheid van richtlijnen 2006/54 en 2000/78”

In zaak C-363/12,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door het Equality Tribunal (Ierland) bij beslissing van 26 juli 2012, ingekomen bij het Hof op 30 juli 2012, in de procedure

Z.

tegen

A Government department,

The Board of management of a community school,

wijst

HET HOF (Grote kamer),

samengesteld als volgt: V. Skouris, president, K. Lenaerts, vicepresident, A. Tizzano, R. Silva de Lapuerta, M. Ilesič, E. Juhász, A. Borg Barthet, M. Safjan (rapporteur) en J. L. da Cruz Vilaça, kamerpresidenten, G. Arestis, J. Malenovský, A. Prechal en E. Jarašiūnas, rechters,

advocaat-generaal: N. Wahl,

griffier: C. Strömholm, administrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 28 mei 2013,

gelet op de opmerkingen van:

- Z., vertegenwoordigd door N. Butler, SC, P. Dillon Malone, BL, en A. Beirne, BL,
- het Government department en de Board of management of a community school, vertegenwoordigd door E. Creedon als gemachtigde, bijgestaan door G. Durcan, SC, en C. Smith, BL,
- Ierland, vertegenwoordigd door E. Creedon als gemachtigde, bijgestaan door G. Durcan, SC, en C. Smith, BL,
- de Portugese regering, vertegenwoordigd door L. Inez Fernandes en S. Ribeiro als gemachtigden,
- het Europees Parlement, vertegenwoordigd door K. Zejdová en A. Pospíšilová Padowska als gemachtigden,

- de Raad van de Europese Unie, vertegenwoordigd door H. Grahn, R. Liudvinaviciute-Cordeiro en S. Thomas 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 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) en richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PB L 303, blz. 16), en de geldigheid van die richtlijnen.
- 2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen enerzijds Z., een wensmoeder die een kind heeft gekregen dankzij een draagmoederschapsovereenkomst, en anderzijds een Government department (Iers ministerie) en de Board of management of a community school (raad van bestuur van een openbare school; hierna: „Board of management”), over hun weigering om haar naar aanleiding van de geboorte van dit kind aan zwangerschaps- en bevallingsverlof of adoptieverlof gelijkwaardig betaald verlof toe te kennen.

Toepasselijke bepalingen

Internationaal recht

- 3 In het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap, goedgekeurd namens de Europese Gemeenschap bij besluit 2010/48/EG van de Raad van 26 november 2009 (PB 2010, L 23, blz. 35; hierna: „VN-Verdrag”), wordt in punt e van de preambule overwogen:

„erkennend dat het begrip handicap aan verandering onderhevig is en voortvloeit uit de wisselwerking tussen personen met functiebeperkingen en sociale en fysieke drempels die hen belet ten volle, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de samenleving”.
- 4 Artikel 1 van het VN-Verdrag bepaalt:

„Doel van dit verdrag is het volledige genot door alle personen met een handicap van alle mensenrechten en fundamentele vrijheden op voet van gelijkheid te bevorderen, beschermen en waarborgen, en ook de eerbiediging van hun inherente waardigheid te bevorderen.

Personen met een handicap zijn onder meer personen met langdurige fysieke, mentale, intellectuele of zintuiglijke beperkingen die hen in wisselwerking met diverse drempels kunnen beletten volledig, effectief en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de samenleving.”
- 5 Artikel 4 van dit verdrag, „Algemene verplichtingen”, luidt:

„1. De staten die partij zijn verplichten zich ertoe de volle uitoefening van alle mensenrechten en fundamentele vrijheden door alle personen met een handicap zonder enige vorm van discriminatie op grond van hun handicap te waarborgen en te bevorderen. Hiertoe verplichten de staten die partij zijn zich:

a) tot het aannemen van alle relevante wetgevende, bestuurlijke en andere maatregelen voor de tenuitvoerlegging van de rechten die in dit verdrag erkend worden;

- b) tot het nemen van alle relevante maatregelen, met inbegrip van wetgeving, teneinde bestaande wetten, voorschriften, gebruiken en praktijken die discriminatie van personen met een handicap vormen, aan te passen of af te schaffen;
- c) tot het in aanmerking nemen van de bescherming en bevordering van de mensenrechten van personen met een handicap in al hun beleid en programma's;
- d) tot onthouding van elke handeling of praktijk die onverenigbaar is met dit verdrag en tot waarborging dat de overheidsinstanties en -instellingen handelen in overeenstemming met dit verdrag;
- e) tot het nemen van alle passende maatregelen om discriminatie op grond van een handicap door personen, organisaties of particuliere ondernemingen uit te bannen;

[...]

3. Bij de ontwikkeling en implementatie van wetgeving en beleid tot uitvoering van dit verdrag en bij andere besluitvormingsprocessen betreffende aangelegenheden die betrekking hebben op personen met een handicap, plegen de staten die partij zijn nauw overleg met personen met een handicap, met inbegrip van kinderen met een handicap, en betrekken hen daar via hun representatieve organisaties actief bij.

[...]"

6 Artikel 5 van het VN-Verdrag, „Gelijkheid en non-discriminatie”, bepaalt:

„1. De staten die partij zijn erkennen dat eenieder gelijk is voor de wet en zonder aanzien des persoons recht heeft op dezelfde bescherming door, en hetzelfde voordeel van de wet.

2. De staten die partij zijn verbieden alle discriminatie op grond van handicap en garanderen personen met een handicap op voet van gelijkheid effectieve wettelijke bescherming tegen discriminatie op welke grond dan ook.

3. Teneinde gelijkheid te bevorderen en discriminatie uit te bannen, nemen de staten die partij zijn alle passende maatregelen om te waarborgen dat redelijke aanpassingen worden verricht.

4. Specifieke maatregelen die nodig zijn om de feitelijke gelijkheid van personen met een handicap te bespoedigen of verwezenlijken, worden niet aangemerkt als discriminatie in de zin van dit verdrag.”

7 Artikel 6 van het VN-verdrag, „Vrouwen met een handicap”, luidt:

„1. De staten die partij zijn erkennen dat vrouwen en meisjes met een handicap onderworpen zijn aan meervoudige discriminatie en nemen in dat verband maatregelen om hen op voet van gelijkheid het volledige genot van alle mensenrechten en fundamentele vrijheden te garanderen.

2. De staten die partij zijn nemen alle passende maatregelen om de volledige ontwikkeling, positieverbetering en mondigheid van vrouwen te waarborgen, teneinde hen de uitoefening en het genot van de mensenrechten en fundamentele vrijheden, vervat in dit verdrag, te garanderen.”

8 In lid 1 van artikel 27 van dit verdrag, „Werk en werkgelegenheid”, is bepaald:

„De staten die partij zijn erkennen het recht van personen met een handicap op werk, op voet van gelijkheid met anderen; dit omvat het recht op de mogelijkheid in het levensonderhoud te voorzien door middel van in vrijheid gekozen of aanvaard werk op een arbeidsmarkt en in een werkomgeving die open zijn, waarbij niemand wordt uitgesloten, en die toegankelijk zijn voor personen met een handicap. De staten die partij zijn waarborgen en bevorderen de verwezenlijking van het recht op werk, met inbegrip van personen die gehandicapt raken tijdens de uitoefening van hun functie, door het nemen van passende maatregelen, onder meer door middel van wetgeving, teneinde onder andere:

[...]

- b) het recht van personen met een handicap op voet van gelijkheid met anderen te beschermen op rechtvaardige en gunstige arbeidsomstandigheden, met inbegrip van gelijke kansen en gelijke beloning voor werk van gelijke waarde, een veilige en gezonde werkomgeving, waaronder bescherming tegen intimidatie, alsmede de mogelijkheid tot rechtsherstel bij grieven;

[...]"

- 9 Lid 2 van artikel 28, „Behoorlijke levensstandaard en sociale bescherming”, bepaalt:

„De staten die partij zijn erkennen het recht van personen met een handicap op sociale bescherming en op het genot van dat recht zonder discriminatie op grond van handicap, en nemen passende maatregelen om de verwezenlijking van dat recht te waarborgen en te stimuleren, met inbegrip van maatregelen om:

[...]

- b) de toegang voor personen met een handicap, in het bijzonder voor vrouwen, meisjes en ouderen met een handicap, tot programma's ten behoeve van sociale bescherming en het terugdringen van de armoede te waarborgen;

[...]"

- 10 Artikel 42 van het VN-Verdrag luidt:

„Dit verdrag staat vanaf 30 maart 2007 op het hoofdkwartier van de Verenigde Naties in New York open voor ondertekening door alle staten en organisaties voor regionale integratie.”

- 11 Artikel 43 luidt:

„Dit verdrag dient te worden bekrachtigd door de ondertekenende staten en formeel te worden bevestigd door de ondertekenende organisaties voor regionale integratie. Het staat open voor toetreding door elke staat of organisatie voor regionale integratie die het verdrag niet heeft ondertekend.”

- 12 Het VN-Verdrag is op 3 mei 2008 in werking getreden.

Regeling van de Unie

Richtlijn 92/85/EEG

- 13 Artikel 2 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) luidt:

„In deze richtlijn wordt verstaan onder:

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

- 14 In artikel 8 van deze richtlijn, „Zwangerschapsverlof”, is bepaald:

„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.”

Richtlijn 2006/54

15 Punt 27 van de considerans van richtlijn 2006/54 luidt:

„Vergelijkbare overwegingen gelden voor de toekenning door lidstaten aan vrouwen en mannen van een individueel en niet-overdraagbaar recht op adoptieverlof. Het wordt aan de lidstaten overgelaten te bepalen of zij een dergelijk recht op vaderschaps- en/of adoptieverlof willen toekennen en tevens de voorwaarden hiervoor te bepalen, met uitzondering van ontslag en terugkeer naar de werkplek, die buiten het toepassingsgebied van deze richtlijn vallen.”

16 Artikel 1 van deze richtlijn bepaalt:

„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;

[...]”

17 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[...].”

18 Artikel 4 van deze richtlijn, inzake gelijke beloning, bepaalt:

„Voor gelijke arbeid of voor arbeid waaraan gelijke waarde wordt toegekend, moet directe en indirecte discriminatie op grond van geslacht ten aanzien van alle elementen en voorwaarden van beloning worden afgeschaft.

[...]”

19 Lid 1 van artikel 14 van richtlijn 2006/54, over gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, beroepsopleiding en promotie en ten aanzien van arbeidsvoorwaarden, luidt:

„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];

[...]”

20 Artikel 16 van deze richtlijn, „Vaderschapsverlof en adoptieverlof”, bepaalt:

„Deze richtlijn laat het recht van de lidstaten om een afzonderlijk recht op vaderschapsverlof en/of adoptieverlof te erkennen onverlet. Lidstaten die dergelijke rechten erkennen, nemen de nodige maatregelen om werkende mannen en vrouwen te beschermen tegen ontslag wegens de uitoefening van deze rechten en om ervoor te zorgen dat zij na afloop van dit verlof het recht hebben om – onder voorwaarden die voor hen niet minder gunstig zijn – naar hun baan of naar een gelijkwaardige functie terug te keren en te profiteren van elke verbetering van de arbeidsvoorwaarden waarop zij tijdens hun afwezigheid aanspraak hadden kunnen maken.”

Richtlijn 2000/78

21 Artikel 1 van richtlijn 2000/78 luidt:

„Deze richtlijn heeft tot doel met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid zodat in de lidstaten het beginsel van gelijke behandeling toegepast kan worden.”

22 Artikel 2 van deze richtlijn, „Het begrip discriminatie”, bepaalt:

„1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt onder het beginsel van gelijke behandeling verstaan de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden.

2. Voor de toepassing van lid 1 is er:

a) ‚directe discriminatie’, wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden;

b) ‚indirecte discriminatie’, wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid, in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt

i) 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, of

ii) tenzij de werkgever dan wel iedere andere persoon of organisatie waarop de onderhavige richtlijn van toepassing is, voor personen met een bepaalde handicap krachtens de nationale wetgeving verplicht is passende maatregelen te nemen die overeenkomen met de in artikel 5 vervatte beginselen, teneinde de nadelen die die bepaling, maatstaf of handelwijze met zich brengt, op te heffen.

[...]”

23 De werkingssfeer van deze richtlijn wordt in artikel 3 ervan als volgt afgebakend:

„1. Binnen de grenzen van de aan de Gemeenschap verleende bevoegdheden, is deze richtlijn zowel in de overheidssector als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, op alle personen van toepassing met betrekking tot:

[...]

c) werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning;

[...]”

24 Artikel 5 van de richtlijn, „Redelijke aanpassingen voor gehandicapten”, bepaalt:

„Teneinde te waarborgen dat het beginsel van gelijke behandeling met betrekking tot personen met een handicap nageleefd wordt, wordt voorzien in redelijke aanpassingen. Dit houdt in dat de werkgever, naargelang de behoefte, in een concrete situatie passende maatregelen neemt om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang tot arbeid te hebben, in arbeid te participeren of daarin vooruit te komen dan wel om een opleiding te genieten, tenzij deze maatregelen voor de werkgever een onevenredige belasting vormen. Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen in het kader van het door de lidstaten gevoerde beleid inzake personen met een handicap, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd.”

Ierse regeling

25 In Ierland bestaat geen wettelijke regeling voor draagmoederschap.

26 Section 8 van de Maternity Protection Act 1994 (wet op de bescherming van zwangere vrouwen), in de op de feiten in het hoofdgeding toepasselijke versie, bepaalt dat zwangere werkneemsters recht hebben op minstens 26 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof.

27 Om daarop aanspraak te maken, moet de werkneemster krachtens section 9 van die wet onder meer een medisch attest of een gelijkwaardig document aan de werkgever overleggen, waarin de zwangerschap wordt bevestigd en de verwachte week van de bevalling wordt opgegeven.

28 Section 6 van de Adoptive Leave Act 1995 (wet op het adoptieverlof), in de op de feiten in het hoofdgeding toepasselijke versie, bepaalt dat een adopterende werkneemster of alleenstaande adopterende werknemer recht heeft op minstens 24 weken adoptieverlof vanaf de datum waarop het geadopteerde kind wordt geplaatst.

29 Section 7 van die wet vereist onder meer dat de werkgever vóór de adoptie daarvan in kennis wordt gesteld en dat hem een plaatsingsattest wordt overgelegd of, in het geval van een buitenlandse adoptie, een attest waaruit blijkt dat de adoptant aan de voorwaarden voldoet en geschikt is.

30 De hoofdstukken 9 en 11 van de Social Welfare Consolidation Act 2005 (geconsolideerde wet op de sociale bescherming) bevatten de regels voor toekenning van een zwangerschapsuitkering, respectievelijk adoptie-uitkering.

31 Volgens section 2 van de Employment Equality Acts 1998-2011 (wetten inzake gelijke behandeling in arbeid en beroep) is onder meer sprake van een handicap wanneer de lichamelijke of mentale functies van een persoon volledig of gedeeltelijk ontbreken, of een lichaamsdeel ontbreekt, en verwijst gezinssituatie met name naar de verantwoordelijkheid als ouder of als persoon in loco parentis voor een persoon jonger dan 18 jaar.

32 Volgens section 6, leden 1 en 2, van die wetten is onder meer sprake van discriminatie wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op een van de genoemde gronden. Die gronden kunnen, tussen om het even welke twee personen, zijn dat de ene een vrouw is en de andere een man („discriminatie op grond van geslacht”) of

dat de ene een handicap heeft en de andere ofwel geen, ofwel een andere handicap heeft („discriminatie op grond van handicap”).

- 33 Section 6, lid 2A, van die wetten bepaalt dat onverminderd de algemene strekking van section 6, leden 1 en 2, sprake is van discriminatie op grond van geslacht wanneer een werkneemster op basis van een reden die verband houdt met haar zwangerschap of zwangerschaps- en bevallingsverlof, in strijd met de wettelijke vereisten, ongunstiger wordt behandeld dan een andere werknemer wordt, is of zou worden behandeld.

Hoofdgeding en prejudiciële vragen

- 34 Blijkens de verwijzingsbeslissing werkt Z. als leerkracht middelbaar onderwijs in een door de Board of management geleide openbare school, overeenkomstig de arbeidsvoorwaarden van het Government department, van wie zij haar loon ontvangt.
- 35 Z. heeft een zeldzame aandoening waardoor zij, hoewel zij gezonde eierstokken heeft en voor het overige vruchtbaar is, geen baarmoeder heeft en niet zwanger kan worden. In 2008-2009 hebben Z. en haar echtgenoot besloten een beroep te doen op draagmoederschap, waarvoor zij zich hebben gewend tot een gespecialiseerde instelling in Californië (Verenigde Staten), waar de wet zwangerschappen en geboorten in het kader van draagmoederschap gedetailleerd regelt.
- 36 Na de in-vitrofertilisatiebehandeling in Ierland zijn de eicellen in augustus 2009 in Californië in de baarmoeder van de draagmoeder geplaatst.
- 37 Op 7 april 2010 is Z. naar Californië gereisd om aanwezig te zijn bij de geboorte van het kind, een meisje, op 28 april 2010. Het meisje is het genetische kind van Z. en haar echtgenoot, aangezien het uit hun gameten is voortgekomen. Z. en haar echtgenoot zijn naar Californisch recht de ouders van het kind en de identiteit van de draagmoeder wordt niet vermeld in de geboorteakte. Z. en haar echtgenoot dragen sinds de geboorte daadwerkelijk zorg voor het meisje. Op 18 mei 2010 zijn Z. en haar echtgenoot met hun kind teruggekeerd naar Ierland, waar geen regeling inzake draagmoederschapsovereenkomsten bestaat.
- 38 De arbeidsvoorwaarden van Z. bevatten een recht op betaald zwangerschaps- en bevallingsverlof en betaald adoptieverlof. Een leerkracht met dergelijke arbeidsvoorwaarden die een van deze verloven opneemt, ontvangt in de meeste gevallen een deel van zijn vergoeding van het Government department en het saldo van het ministerie van Sociale Bescherming, in de vorm van een zwangerschapsuitkering.
- 39 Aangezien Z. niet zwanger is geweest en geen kinderen kan krijgen, kon zij niet voldoen aan de in de Maternity Protection Act 1994 neergelegde voorwaarden voor zwangerschaps- en bevallingsverlof. Zij kon evenmin aanspraak maken op adoptieverlof onder de voorwaarden van de Adoptive Leave Act 1995, aangezien zij het door middel van draagmoederschap geboren kind niet heeft geadopteerd.
- 40 Voorts bevat noch de wet noch de arbeidsovereenkomst van Z. een uitdrukkelijke bepaling inzake verlof bij de geboorte van een kind door middel van draagmoederschap.
- 41 Op 10 februari 2010 heeft Z. bij het Government department een aanvraag ingediend voor verlof dat overeenkomt met adoptieverlof. Op 5 maart 2010 is deze aanvraag afgewezen op grond dat de betrokkene niet voldeed aan de voorwaarden van de bestaande regelingen inzake zwangerschaps- en bevallingsverlof en adoptieverlof.
- 42 Het Government department heeft zich niettemin bereid verklaard Z. onbetaald verlof toe te kennen voor haar verblijf in Californië vóór de geboorte. Voorts heeft het erop gewezen dat Z. na de geboorte gebruik kon maken van het wettelijke ouderschapsverlof voor de periode vanaf de geboorte tot einde mei 2010 en, na onderbreking, vanaf het begin van het daaropvolgende schooljaar. Zij had recht op maximaal veertien weken ouderschapsverlof en zou tijdens de zomermaanden haar gewone loon ontvangen.

- 43 Door een combinatie van sluitingsdagen van de school en betaald geattesteerd ziekteverlof om niet met haar handicap verband houdende redenen, maar ten gevolge van stress, heeft Z. in de periode van 12 april 2010 tot begin januari 2011 ongeveer negen dagen gewerkt. Het Government department heeft Z. gedurende deze periode haar volledige loon uitbetaald.
- 44 In november 2010 heeft Z. bij het Equality Tribunal een klacht ingediend tegen het Government department. Zij stelde dat zij was gediscrimineerd op grond van geslacht, gezinssituatie en handicap, dat het Government department voor haar als persoon met een handicap niet in redelijke aanpassingen had voorzien en haar ondanks haar in-vitrofertilisatiebehandeling geen betaald verlof dat gelijkwaardig is aan zwangerschaps- en bevallingsverlof of adoptieverlof had toegekend.
- 45 In die omstandigheden heeft het Equality Tribunal de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:

„1) Gelet op de volgende bepalingen van primair recht van de Europese Unie:

- artikel 3 [VEU],
- de artikelen 8 [VWEU] en 157 [VWEU], en/of
- de artikelen 21, 23, 33 en 34 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie [hierna: ‚Handvest’],

moet richtlijn 2006/54[...], en inzonderheid de artikelen 4 en 14 ervan, aldus worden uitgelegd dat er sprake is van discriminatie op grond van geslacht wanneer aan een vrouw – wier genetisch kind ingevolge een draagmoederschapsovereenkomst is geboren en die verantwoordelijk is voor de zorg voor haar genetisch kind vanaf de geboorte – met zwangerschaps- en/of adoptieverlof overeenkomend betaald verlof wordt geweigerd?

2) Indien de eerste vraag ontkennend wordt beantwoord, is richtlijn 2006/54[...] verenigbaar met de bovenstaande bepalingen van primair recht van de [...] Unie?

3) Gelet op de volgende bepalingen van primair recht van de [...] Unie:

- artikel 10 [VWEU], en/of
- de artikelen 21, 26 en 34 van het Handvest [...],

moet richtlijn 2000/78[...], en inzonderheid de artikelen 3, lid 1, en 5 ervan, aldus worden uitgelegd dat er sprake is van discriminatie op grond van handicap wanneer een vrouw – die een handicap heeft waardoor zij niet kan bevallen, wier genetisch kind ingevolge een draagmoederschapsovereenkomst is geboren en die verantwoordelijk is voor de zorg voor haar genetisch kind vanaf de geboorte – met zwangerschaps- en/of adoptieverlof overeenkomend betaald verlof wordt geweigerd?

4) Indien de derde vraag ontkennend wordt beantwoord, is richtlijn 2000/78[...] verenigbaar met de bovenstaande bepalingen van primair recht van de [...] Unie?

5) Kan voor de uitlegging en/of de betwisting van de geldigheid van richtlijn 2000/78[...] een beroep worden gedaan op het [VN-Verdrag]?

6) Indien de vijfde vraag bevestigend wordt beantwoord, is richtlijn 2000/78[...], en inzonderheid de artikelen 3 en 5 ervan, verenigbaar met de artikelen 5, 6, 27, lid 1, sub b, en 28, lid 2, sub b, van het [VN-Verdrag]?”

Beantwoording van de prejudiciële vragen

Eerste en tweede vraag

- 46 Met zijn eerste en tweede vraag, die samen moeten worden onderzocht, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of richtlijn 2006/54, in het bijzonder de artikelen 4 en 14 daarvan, aldus moet worden uitgelegd dat sprake is van discriminatie op grond van geslacht wanneer aan een werkneemster die als wensmoeder een kind heeft gekregen dankzij een draagmoederschapsovereenkomst geen aan zwangerschaps- en bevallingsverlof of adoptieverlof gelijkwaardig betaald verlof wordt toegekend, en, zo nee, of die richtlijn in overeenstemming is met artikel 3 VEU, de artikelen 8 VWEU en 157 VWEU en de artikelen 21, 23, 33 en 34 van het Handvest.
- 47 Om te beginnen moet worden onderzocht of sprake is van discriminatie op grond van geslacht in de zin van richtlijn 2006/54 wanneer een wensmoeder zoals Z. zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt geweigerd.
- 48 Artikel 4 van die richtlijn bepaalt dat voor gelijke arbeid of voor arbeid waaraan gelijke waarde wordt toegekend, directe en indirecte discriminatie op grond van geslacht ten aanzien van alle elementen en voorwaarden van beloning moet worden afgeschaft.
- 49 Krachtens artikel 14 van die richtlijn mag in de publieke of de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, niet direct of indirect worden gediscrimineerd op grond van geslacht inzake onder meer werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning.
- 50 In het kader van het onderhavige geding moeten die twee artikelen in samenhang met artikel 2, leden 1, sub a en b, en 2, sub c, van die richtlijn worden beschouwd.
- 51 Wat de in artikel 2, lid 1, sub a en b, van richtlijn 2006/54 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 lid 1, 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 26 februari 2008, Mayr, C-506/06, Jurispr. blz. I-1017, punt 50).
- 52 Zoals de advocaat-generaal heeft opgemerkt in punt 63 van zijn conclusie wordt een wensvader van een door middel van draagmoederschap geboren kind op basis van de nationale wettelijke regeling die van toepassing is op een geval zoals dat in het hoofdgeding, 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 Z. niet berust op een reden die uitsluitend geldt voor werknemers van een van beide geslachten.
- 53 Van indirecte discriminatie op grond van geslacht is volgens vaste rechtspraak van het Hof sprake wanneer de toepassing van een nationale maatregel, al is deze op neutrale wijze geformuleerd, in feite een groter aantal werknemers van het ene geslacht dan van het andere 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, punt 39).
- 54 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.
- 55 De weigering om een wensmoeder zoals Z. zwangerschaps- en bevallingsverlof toe te kennen, vormt dus 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. De omstandigheid dat de wensmoeder sinds de geboorte zorg draagt voor het kind, zoals is vermeld in de eerste vraag, doet niet af aan die vaststelling.
- 56 Daarnaast bepaalt artikel 2, lid 2, sub c, van die richtlijn dat elke minder gunstige behandeling van een vrouw in samenhang met zwangerschap of bevallingsverlof in de zin van richtlijn 92/85 discriminatie vormt in de zin van richtlijn 2006/54.
- 57 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.

- 58 Ten tweede heeft het Hof in punt 1 van het dictum van het arrest van 18 maart 2014, C.D. (C-167/12), geoordeeld 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 dat kind na de geboorte eventueel borstvoeding geeft of het daadwerkelijk borstvoeding geeft.
- 59 Een dergelijke wensmoeder wordt dus niet minder gunstig behandeld in samenhang met bevallingsverlof in de zin van richtlijn 92/85, zodat niet kan worden gesteld dat zij is gediscrimineerd op grond van geslacht in de zin van artikel 2, lid 2, sub c, van richtlijn 2006/54.
- 60 Gelet op een en ander zij vastgesteld dat de weigering om een vrouw die een kind heeft gekregen dankzij een draagmoederschapsovereenkomst betaald verlof dat gelijkwaardig is aan zwangerschaps- en bevallingsverlof toe te kennen geen discriminatie vormt in de zin van richtlijn 2006/54, en in het bijzonder de artikelen 4 en 14 daarvan.
- 61 Vervolgens moet worden nagegaan of sprake is van discriminatie op grond van geslacht in de zin van richtlijn 2006/54 wanneer een wensmoeder zoals Z. aan adoptieverlof gelijkwaardig betaald verlof wordt geweigerd.
- 62 Krachtens artikel 16 van richtlijn 2006/54 behouden de lidstaten het recht om een afzonderlijk recht op vaderschapsverlof en/of adoptieverlof te erkennen. Dit artikel vereist enkel dat de lidstaten die dergelijke rechten erkennen, de nodige maatregelen nemen om werknemers en -neemsters te beschermen tegen ontslag wegens de uitoefening van deze rechten en om ervoor te zorgen dat zij na afloop van dit verlof het recht hebben om – onder voorwaarden die voor hen niet minder gunstig zijn – naar hun baan of naar een gelijkwaardige functie terug te keren en te profiteren van elke verbetering van de arbeidsvoorwaarden waarop zij tijdens hun afwezigheid aanspraak hadden kunnen maken.
- 63 Uit dat artikel, gelezen in samenhang met punt 27 van de considerans van richtlijn 2006/54, blijkt duidelijk dat deze richtlijn aan de lidstaten de keuze laat om adoptieverlof toe te kennen en dat de voorwaarden voor toepassing van dit verlof, met uitzondering van regels inzake ontslag en terugkeer naar de werkplek, buiten de werkingssfeer ervan vallen.
- 64 Wat tot slot de overeenstemming van richtlijn 2006/54 met artikel 3 VEU, de artikelen 8 VWEU en 157 VWEU en de artikelen 21, 23, 33 en 34 van het Handvest betreft, zij herinnerd aan de vaste rechtspraak dat het Hof kan beslissen op een prejudiciële vraag geen uitspraak te doen wanneer de bepaling waarvan de geldigheid met de verwijzing ter discussie wordt gesteld, kennelijk geen invloed heeft op de beslechting van het hoofdgeding (zie arrest van 10 januari 2006, Cassa di Risparmio di Firenze e.a., C-222/04, Jurispr. blz. I-289, punt 75).
- 65 Zoals blijkt uit het voorgaande valt de toekenning van zwangerschaps- en bevallingsverlof of adoptieverlof aan een wensmoeder niet binnen de werkingssfeer van richtlijn 2006/54.
- 66 Bijgevolg hoeft niet te worden onderzocht of die richtlijn in overeenstemming is met artikel 3 VEU, de artikelen 8 VWEU en 157 VWEU en de artikelen 21, 23, 33 en 34 van het Handvest.
- 67 Gelet op het voorgaande moet op de eerste en de tweede prejudiciële vraag worden geantwoord dat:
- richtlijn 2006/54, in het bijzonder de artikelen 4 en 14 daarvan, aldus moet worden uitgelegd dat geen sprake is van discriminatie op grond van geslacht wanneer aan een werkneemster die als wensmoeder een kind heeft gekregen dankzij een draagmoederschapsovereenkomst geen aan zwangerschaps- en bevallingsverlof gelijkwaardig betaald verlof wordt toegekend,
 - de toekenning van adoptieverlof aan een dergelijke wensmoeder niet binnen de werkingssfeer van die richtlijn valt.

Derde tot en met zesde vraag

- 68 Met zijn derde tot en met zesde vraag, die samen moeten worden onderzocht, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of richtlijn 2000/78, in voorkomend geval uitgelegd tegen de achtergrond van het VN-Verdrag, aldus moet worden begrepen dat sprake is van discriminatie op grond van handicap wanneer aan een werkneemster die geen kinderen kan krijgen en een beroep heeft gedaan op draagmoederschap geen aan zwangerschaps- en bevallingsverlof of adoptieverlof gelijkwaardig betaald verlof wordt toegekend, en zo nee, of die richtlijn in overeenstemming is met artikel 10 VWEU, de artikelen 21, 26 en 34 van het Handvest en het VN-Verdrag.
- 69 Vooraf zij opgemerkt dat richtlijn 2000/78, zoals uit artikel 1 blijkt, tot doel heeft met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op een van de in dat artikel genoemde gronden, waaronder handicap (zie arrest van 11 juli 2006, Chacón Navas, C-13/05, Jurispr. blz. I-6467, punt 41). Deze richtlijn is overeenkomstig artikel 3, lid 1, sub c, binnen de grenzen van de aan de Unie verleende bevoegdheden, van toepassing op alle personen met betrekking tot onder meer werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning.
- 70 Richtlijn 2000/78 definieert het begrip „handicap” niet.
- 71 Volgens artikel 216, lid 2, VWEU zijn de door de Unie gesloten internationale overeenkomsten verbindend voor de instellingen van de Unie en zijn zij bijgevolg van hogere rang dan de handelingen van de Unie (arresten van 21 december 2011, Air Transport of America e.a., C-366/10, Jurispr. blz. I-13755, punt 50, en 11 april 2013, HK Danmark, C-335/11 en C-337/11, punt 28).
- 72 De voorrang van door de Unie gesloten internationale overeenkomsten op teksten van afgeleid recht gebiedt dat deze teksten zoveel mogelijk in overeenstemming met deze overeenkomsten worden uitgelegd (arrest van 22 november 2012, Digitalnet e.a., C-320/11, C-330/11, C-382/11 en C-383/11, punt 39, en arrest HK Danmark, reeds aangehaald, punt 29).
- 73 Blijkens besluit 2010/48 heeft de Unie het VN-Verdrag goedgekeurd. Bijgevolg maken de bepalingen van dit verdrag sedert de inwerkingtreding ervan deel uit van de rechtsorde van de Unie (zie arrest van 30 april 1974, Haegeman, 181/73, Jurispr. blz. 449, punt 5, en arrest HK Danmark, reeds aangehaald, punt 30).
- 74 Daarnaast wordt in het aanhangsel bij bijlage II bij dat besluit richtlijn 2000/78 op het gebied van zelfstandig leven en sociale insluiting, werk en tewerkstelling vermeld als een handeling van de Unie die verwijst naar aangelegenheden waarop het VN-Verdrag van toepassing is.
- 75 Bijgevolg kan het VN-Verdrag in casu worden aangevoerd om richtlijn 2000/78 uit te leggen, en moet deze zoveel mogelijk in overeenstemming met dat verdrag worden uitgelegd (zie arrest HK Danmark, reeds aangehaald, punt 32).
- 76 Om die reden heeft het Hof na de ratificatie van het VN-Verdrag door de Unie geoordeeld dat het begrip „handicap” in de zin van richtlijn 2000/78 moet worden opgevat als een beperking die met name het gevolg is van langdurige lichamelijke, geestelijke of psychische aandoeningen die in wisselwerking met diverse drempels de betrokkene kunnen beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met andere werknemers aan het beroepsleven deel te nemen (zie arrest HK Danmark, reeds aangehaald, punten 37-39).
- 77 Daaraan moet worden toegevoegd dat het begrip „handicap” in de zin van richtlijn 2000/78 niet enkel betrekking heeft op de onmogelijkheid om een beroepsactiviteit uit te oefenen, maar ook op belemmeringen bij het uitoefenen van een dergelijke activiteit. Een andere uitlegging zou onvereenigbaar zijn met de doelstelling van die richtlijn, die onder meer beoogt dat een persoon met een handicap toegang tot arbeid krijgt of daarin kan participeren (zie in die zin arrest HK Danmark, reeds aangehaald, punt 44).
- 78 In casu kan Z. door een zeldzame aandoening – ontbreken van de baarmoeder – geen kinderen krijgen.
- 79 Gelet op het begrip „handicap” zoals het is omschreven in punt 76 van het onderhavige arrest, is sprake van een langdurige beperking die met name het gevolg is van lichamelijke, geestelijke of

psychische aandoeningen. In het bijzonder kan in dit verband niet worden betwist dat de onmogelijkheid voor een vrouw om zwanger te zijn voor haar een bron van groot lijden kan zijn.

- 80 Het begrip „handicap” in de zin van richtlijn 2000/78 veronderstelt echter dat de beperking van de persoon in wisselwerking met diverse drempels de betrokkene kan beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met andere werknemers aan het beroepsleven deel te nemen.
- 81 Zoals de advocaat-generaal heeft opgemerkt in de punten 95 tot en met 97 van zijn conclusie, belet de onmogelijkheid om op gebruikelijke wijze een kind te krijgen op zich een wensmoeder in beginsel niet om toegang te hebben tot arbeid, te werken of carrière te maken. In casu blijkt niet uit de verwijzingsbeslissing dat Z.’s aandoening op zich haar heeft belet te werken of heeft belemmerd in de uitoefening van haar beroepsactiviteit.
- 82 In die omstandigheden zij vastgesteld dat Z.’s aandoening geen „handicap” in de zin van richtlijn 2000/78 is en deze richtlijn, in het bijzonder artikel 5, dus niet van toepassing is op een geval zoals dat in het hoofdgeding. De omstandigheid dat de wensmoeder sinds de geboorte zorg draagt voor het kind, zoals is vermeld in de derde vraag, doet niet af aan die vaststelling.
- 83 Bijgevolg hoeft, zoals volgt uit de in punt 64 van het onderhavige arrest aangehaalde rechtspraak, niet te worden onderzocht of richtlijn 2000/78 in overeenstemming is met artikel 10 VWEU en de artikelen 21, 26 en 34 van het Handvest.
- 84 Wat de overeenstemming van die richtlijn met het VN-Verdrag betreft, volgt uit de in punt 71 van het onderhavige arrest aangehaalde rechtspraak dat een handeling van de Unie ongeldig kan zijn wegens onverenigbaarheid met regels van internationaal recht. Wanneer deze ongeldigheid voor een nationale rechter wordt aangevoerd, gaat het Hof na of in het kader van het bij hem aanhangige geding bepaalde voorwaarden zijn vervuld, om uit te maken of overeenkomstig artikel 267 VWEU de geldigheid van de betrokken handeling van de Unie aan de aangevoerde regels van het internationale recht kan worden getoetst (zie arrest van 3 juni 2008, Intertanko e.a., C-308/06, Jurispr. blz. I-4057, punt 43, en arrest Air Transport Association of America e.a., reeds aangehaald, punt 51).
- 85 Een van de in het vorige punt bedoelde voorwaarden is dat wanneer de aard en de opzet van een internationaal verdrag niet in de weg staan aan toetsing van de geldigheid van de handeling van de Unie aan de bepalingen van dit verdrag, de voor de toetsing van de geldigheid van de handeling van de Unie aangevoerde bepalingen van dit verdrag inhoudelijk gezien onvoorwaardelijk en voldoende nauwkeurig zijn (zie reeds aangehaalde arresten Intertanko e.a., punt 45, en Air Transport Association of America e.a., punt 54).
- 86 Die voorwaarde is vervuld wanneer de aangevoerde bepaling een duidelijke en nauwkeurig omschreven verplichting bevat, voor de uitvoering of werking waarvan geen verdere handeling is vereist (zie arresten van 30 september 1987, Demirel, 12/86, Jurispr. blz. 3719, punt 14; 15 juli 2004, Pêcheurs de l’étang de Berre, C-213/03, Jurispr. blz. I-7357, punt 39, en arrest Air Transport Association of America e.a., reeds aangehaald, punt 55).
- 87 In casu volgt uit artikel 4, lid 1, van het VN-Verdrag dat met name de staten die partij zijn verplicht zijn tot het aannemen van alle relevante wetgevende, bestuurlijke en andere maatregelen voor de tenuitvoerlegging van de in dat verdrag erkende rechten. Voorts bepaalt artikel 4, lid 3, van het VN-Verdrag dat de verdragsluitende staten bij de ontwikkeling en implementatie van wetgeving en beleid tot uitvoering van het verdrag en bij andere besluitvormingsprocessen betreffende aangelegenheden die betrekking hebben op personen met een handicap, nauw overleg plegen met personen met een handicap, met inbegrip van kinderen met een handicap, en hen daar actief bij betrekken via hun representatieve organisaties.
- 88 Zoals de advocaat-generaal heeft opgemerkt in punt 114 van zijn conclusie, is die internationale overeenkomst dus een programma aangezien de daarin vastgestelde verplichtingen tot de staten zijn gericht.
- 89 Bijgevolg vereist de uitvoering of werking van de bepalingen van het VN-Verdrag verdere handelingen van de partijen bij het verdrag. In dat verband bevat bijlage II bij besluit 2010/48 een verklaring

betreffende de bevoegdheid van de Unie met betrekking tot aangelegenheden die zijn geregeld bij het VN-Verdrag en de handelingen van de Unie die verwijzen naar aangelegenheden waarop dat verdrag van toepassing is.

- 90 In die omstandigheden zij vastgesteld, zonder dat de aard en de opzet van het VN-Verdrag hoeven te worden onderzocht, dat de bepalingen van het verdrag inhoudelijk niet onvoorwaardelijk en voldoende nauwkeurig zijn in de zin van de in de punten 85 en 86 van het onderhavige arrest aangehaalde rechtspraak, en dus geen directe werking in het Unierecht hebben. De geldigheid van richtlijn 2000/78 kan derhalve niet worden getoetst aan het VN-Verdrag.
- 91 Gelet op een en ander moet op de derde tot en met de zesde vraag worden geantwoord dat:
- richtlijn 2000/78 aldus moet worden uitgelegd dat geen sprake is van discriminatie op grond van handicap wanneer aan een werkneemster die geen kinderen kan krijgen en een beroep heeft gedaan op draagmoederschap geen aan zwangerschaps- en bevallingsverlof of adoptieverlof gelijkwaardig betaald verlof wordt toegekend,
 - de geldigheid van die richtlijn niet kan worden getoetst aan het VN-Verdrag, maar die richtlijn zoveel mogelijk in overeenstemming met dat verdrag moet worden uitgelegd.

Kosten

- 92 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 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, in het bijzonder de artikelen 4 en 14 daarvan, moet aldus worden uitgelegd dat geen sprake is van discriminatie op grond van geslacht wanneer aan een werkneemster die als wensmoeder een kind heeft gekregen dankzij een draagmoederschapsovereenkomst geen aan zwangerschaps- en bevallingsverlof gelijkwaardig betaald verlof wordt toegekend.**

De toekenning van adoptieverlof aan een dergelijke wensmoeder valt niet binnen de werkingssfeer van die richtlijn.

- 2) **Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep moet aldus worden uitgelegd dat geen sprake is van discriminatie op grond van handicap wanneer aan een werkneemster die geen kinderen kan krijgen en een beroep heeft gedaan op draagmoederschap geen aan zwangerschaps- en bevallingsverlof of adoptieverlof gelijkwaardig betaald verlof wordt toegekend.**

De geldigheid van die richtlijn kan niet worden getoetst aan het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap, maar die richtlijn moet zoveel mogelijk in overeenstemming met dat verdrag worden uitgelegd.

ondertekeningen