

RECHTSPRAAK

C.D./S.T.

Wensmoeder heeft geen recht op bevallings- of lactatieverlof ook al draagt zij vanaf het eerste uur zorg voor het pas geboren kind.

(Zie ook AR 2014-0283.) C.D. wilde haar kinderwens met behulp van een draagmoeder vervullen. De draagmoeder baarde het kind op 26 augustus 2011. Verzoekster begon binnen een uur na de geboorte voor het kind te zorgen en, in het bijzonder, het kind borstvoeding te geven. Ze ging gedurende drie maanden door met het geven van borstvoeding. Op 19 december 2011 werd op verzoek een ouderbeschikking in de zin van de HFEA afgegeven, waarin aan C.D. en haar partner de volledige en permanente ouderlijke verantwoordelijkheid voor het kind werd overgedragen. Aanvankelijk is het verzoek tot (adoptie)verlof afgewezen. De centrale vraag is of een wensmoeder, als C.D., op grond van Richtlijn 92/85 recht heeft op verlof.

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt. 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. 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. 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. 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. Bijgevolg volgt zowel uit het doel van Richtlijn 92/85 en de bewoordingen van artikel 8 daarvan, waarin uitdrukkelijk wordt verwezen naar de bevalling 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. 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. In casu blijkt uit de verwijzingsbeslissing dat D. nooit zwanger is geweest van het kind. 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.

Nu wensvaders evenmin aanspraak maken op enige vorm van verlof, is voorts geen sprake van discriminatie op grond van geslacht.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 18-03-2014

Zaaknummer: C-167/12