



# Oikeustapauskokoelma

JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS  
MELCHIOR WATHELET  
11 päivänä huhtikuuta 2013<sup>1</sup>

**Asia C-5/12**

**Marc Betriu Montull**  
vastaan  
**Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)**

(Ennakkoratkaisupyyntö – Juzgado de lo Social no 1 de Lleida (Espanja))

Sosiaalipolitiikka — Mies- ja naispuolisten työntekijöiden tasa-arvoinen kohtelu — Direktiivi 76/207/ETY — 2 ja 5 artikla — Direktiivi 92/85/ETY — 8 artikla — Palkattuina työntekijöinä työskentelevien äitien oikeus lomaan — Palkattuna työntekijänä työskentelevän äidin tai palkattuna työntekijänä työskentelevän isän mahdollisuus käyttää tätä oikeutta — Äiti, joka ei ole palkattu työntekijä — Palkattuna työntekijänä työskentelevän isän oikeuden saada lomaa epäminen — Direktiivi 96/34/EY — Vanhempainlomaa koskeva puitesopimus — Äidin ja isän oikeudet — Biologiset isät ja adoptioisät

## I Johdanto

1. Tämä unionin tuomioistuimen kirjaamoon 3.1.2012 jätetty ennakkoratkaisupyyntö koskee miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9.2.1976 annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY<sup>2</sup> ja UNICE:n, CEEP:n ja EAY:n tekemästä vanhempainlomaa koskevasta puitesopimuksesta 31.6.1996 annetun neuvoston direktiivin 96/34/EY<sup>3</sup> tulkintaa.

1 — Alkuperäinen kieli: ranska.

2 — EYVL L 39, s. 40. Direktiiviä 76/207 on muutettu 23.9.2002 annetulla Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivillä 2002/73/EY (EYVL L 269, s. 15). Koska direktiivin 2002/73 2 artiklassa säädetään, että jäsenvaltioiden on saatettava sen määräykset voimaan viimeistään 5.10.2005, tätä direktiiviä ei ajallisesti sovelleta pääasian tosiseikkoihin, jotka ajoittuvat vuoteen 2004. Direktiivi 76/207 on kumottu miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa 5.7.2006 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2006/54/EY (EUVL L 204, s. 23) 34 artiklalla 15.8.2009 alkaen. Näistä muutoksista huolimatta katson, että tämä ratkaisuehdotus on edelleen merkityksellinen direktiivin 2006/54 tulkinnassa. Direktiivin 2006/54 28 artiklassa säädetään erityisesti, että tämän direktiivin estämättä saadaan soveltaa säännöksiä, jotka koskevat naisten suojelua erityisesti raskauden ja äitiyden perusteella, ja että sitä sovelletaan rajoittamatta direktiivien 96/34 ja 92/85 säännösten soveltamista. Lisäksi direktiivin 2006/54 3 artiklan, jonka otsikkona on ”Positiiviset toimet”, mukaan ”jäsenvaltiot voivat pitää voimassa tai toteuttaa [SEUT 157 artiklan 4 kohdassa] tarkoitettuja toimenpiteitä miesten ja naisten välisen täyden tosiasiallisen tasa-arvon varmistamiseksi työelämässä”. Katson näin ollen, että direktiivillä 2006/54 ei ole muutettu pääasian tosiseikkoihin sovellettavien direktiivin 76/207 säännösten sisältöä.

3 — EYVL L 145, s. 4. Direktiivi 96/34 on kumottu 8.3.2012 alkaen BUSINESSEUROOPEN, UEAPME:n, CEEP:n ja EAY:n tekemän vanhempainvapaata koskevan tarkistetun puitesopimuksen täytäntöönpanosta ja direktiivin 96/34/EY kumoamisesta 8.3.2010 annetun neuvoston direktiivin 2010/18/EY 4 artiklalla. Katson, että direktiivillä 2010/18 vanhempainlomaan sovellettavaan oikeusjärjestelmään tehdyistä muutoksista huolimatta tällä direktiivillä ei ole muutettu niiden direktiivin 96/34 säännösten sisältöä, joihin unionin tuomioistuimelle tässä asiassa esitetyissä huomautuksissa on vedottu.

2. Juzgado de lo Social n<sup>o</sup> 1 de Lleidan (Espanja) esittämät kysymykset liittyvät Marc Betriu Montullin ja Instituto Nacional de la Seguridad Socialin (jäljempänä INSS) väliseen oikeusriitaan, joka koskee työntekijöiden asemasta annetun lain<sup>4</sup> 48 §:n 4 momentin soveltamista yhdessä yleisen sosiaaliturvalain<sup>5</sup> 133 bis §:n kanssa. Työntekijöiden asemasta annetun lain 48 §:n 4 momentissa<sup>6</sup> säädetään 16 viikon pituisesta äitiyslomasta, joista lapsen äidin on ehdottomasti pidettävä kuusi ensimmäistä synnytyksenjälkeistä viikkoa. Äiti voi näin oman valintansa mukaan siirtää isälle äitiysloman loppuosan kokonaan tai osittain. Yleisen sosiaaliturvalain 133 bis §:ssä säädetään äitiysetuudesta äitiyden perusteella työntekijöiden asemasta annetun lain 48 §:n 4 momentin mukaan myönnettäville lepoajoille.

3. Betriu Montull on palkattu työntekijä ja kuuluu Espanjan yleiseen sosiaaliturvajärjestelmään. Macarena Ollé, procuradora de los tribunales, kuuluu Mutualidad General de los Procuradoresiin (procuradorien yleinen keskinäinen vakuutusjärjestelmä), joka on Espanjan yleisen sosiaaliturvajärjestelmän<sup>7</sup> ulkopuolinen vakuutusjärjestelmä.

4. Heidän poikansa synnyttyä Lleidassa 20.4.2004 Betriu Montull haki oletettavasti lapsen äidin suostumuksella, kuten Espanjan lainsäädännössä edellytetään, äitiysetuutta äidin synnytystä välittömästi seuranneiden kuuden viikon pakollisen äitiysloman jälkeiselle ajalle. INSS hylkäsi tämän hakemuksen 28.7. ja 8.8.2004 tekemillään päätöksillä. Koska äiti ei kuulu minkään julkisen sosiaaliturvajärjestelmän piiriin eikä hänellä INSS:n mukaan näin ollen ole alkuperäistä oikeutta lomaan, joka antaa aiheen sosiaaliturvajärjestelmällä suojattuun tilanteeseen, isällä ei biologisen äitiyden tapauksessa ole omaa itsenäistä oikeutta, vaan väistämättä ainoastaan äidin oikeudesta johtuva oikeus.

5. Betriu Montull haki 13.9.2004 ennakkoratkaisua pyytäneessä tuomioistuimessa muutosta INSS:n päätökseen ja vaati toteamaan, että hänellä on oikeus etuuteen, vedoten muun muassa tasa-arvoisen kohtelun periaatteen loukkaamiseen.

6. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pohtii, loukkaavatko kansalliset säännökset, joiden mukaan isän oikeus etuuteen on äidin oikeudesta johtuva oikeus, miesten ja naisten välisen tasa-arvoisen kohtelun periaatetta.

4 — Työntekijöiden asemasta annetun lain konsolidoitua tekstiä (Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), joka on hyväksytty 24.3.1995 annetulla kuninkaan asetuksella 1/1995 (BOE nro 75, 29.3.1995, s. 9654), sellaisena kuin se on muutettuna 5.11.1999 annetulla lailla 39/1999 (BOE nro 266, 6.11.1999), joka koskee työssäkävien henkilöiden perhe- ja työelämän yhteensovittamisen edistämistä (Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras; BOE nro 266, 6.11.1999, s. 38934; jäljempänä työntekijöiden asemasta annettu laki), voidaan soveltaa pääasian oikeusriitaan.

5 — 20.6.1994 annetulla kuninkaan asetuksella 1/1994 hyväksytty Ley General de la Seguridad Social (BOE nro 154, 29.6.1994, s. 20658), sellaisena kuin se on muutettuna lailla 39/1999 (jäljempänä yleinen sosiaaliturvalaki).

6 — Pääasian oikeusriidassa tosiseikkojen tapahtumahetkellä sovellettavassa versiossa.

7 — Unionin tuomioistuimelle esitetystä asiakirja-aineistosta käy ilmi, että Espanjan sosiaaliturvajärjestelmä koostuu yleisestä järjestelmästä ja erityisistä järjestelmistä. Espanjassa procurador de los tribunales voi valita liittymisen itsenäisten ammatinharjoittajien erityisjärjestelmään, joka on olennainen osa Espanjan sosiaaliturvajärjestelmää, tai Mutualidad General de los Procuradoresiin, joka on procuradores de los tribunalesille tarkoitettu yksityinen ammatillinen sosiaaliturvalaitos. Mutualidad General de los Procuradoresin jäsenyys voi olla luonteeltaan myös Espanjan yleistä sosiaaliturvajärjestelmää täydentävä vakuutus.

## II Asiaa koskevat oikeussäännöt

### A Unionin oikeus

#### 1. Direktiivi 76/207

#### 7. Direktiivin 76/207 1 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Tämän direktiivin tarkoituksena on toteuttaa jäsenvaltioissa miesten ja naisten tasa-arvoinen kohtelu mahdollisuuksissa työhön, uralla etenemiseen ja ammatilliseen koulutukseen sekä työoloissa samoin kuin 2 kohdassa tarkoitettulla tavalla sosiaaliturvassa. Tätä periaatetta kutsutaan jäljempänä tasa-arvoisen kohtelun periaatteeksi.”

#### 8. Tämän direktiivin 2 artiklassa säädetään seuraavaa:

”1. Tasa-arvoisen kohtelun periaatteella tarkoitetaan jäljempänä, että minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää ei saa esiintyä välittömästi tai välillisesti etenäkään siviilisäädyn tai perheaseman perusteella.

--

#### 3. Tämän direktiivin estämättä saadaan soveltaa säännöksiä, jotka koskevat naisten suojelua erityisesti raskauden ja äitiyden perusteella.

4. Tämä direktiivi ei estä toteuttamasta miesten ja naisten yhtäläisiä mahdollisuuksia edistäviä toimenpiteitä erityisesti poistamalla eriarvoisuutta, joka vaikuttaa naisten mahdollisuuksiin 1 artiklan 1 kohdassa tarkoitetuissa kysymyksissä.”

#### 9. Direktiivin 5 artiklassa säädetään seuraavaa:

”1. Tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltamisella työoloihin, palvelussuhteen lakkauttamisen perusteet mukaan lukien, tarkoitetaan, että miehille ja naisille on taattava samat ehdot ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

#### 2. Jäsenvaltioiden on toteuttava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että:

- a) tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaiset lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset kumotaan;
- b) kaikki työehtosopimuksiin, yksittäisiin työsopimuksiin, yritysten sisäisiin sääntöihin tai itsenäistä ammatinharjoittamista sekä työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä koskeviin sääntöihin sisältyvät säännökset, jotka ovat yhtäläisen kohtelun periaatteen vastaisia, julistetaan mitättömiksi tai muutetaan;
- c) niitä tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaisia lakeja, asetuksia ja hallinnollisia määräyksiä, joiden alkuperäisenä tarkoituksena on ollut suojelu, muutetaan, jollei tarkoitus enää ole perusteltu; jos samanlaisia määräyksiä on kollektiivisissa sopimuksissa, sopimusten molempia osapuolia kehoitetaan muuttamaan sopimuksia tarvittavalla tavalla.”

## 2. Direktiivi 92/85/ETY

10. Toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä 19.10.1992 annetun neuvoston direktiivin 92/85/ETY (kymmenes direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi)<sup>8</sup> tarkoituksena on sen 1 artiklan 1 kohdan mukaan ”panna täytäntöön toimenpiteet, joilla edistetään raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamista työssä”.

11. Direktiivin 92/85 8 artiklan otsikkona on ”Äitiysloma”, ja siinä säädetään seuraavaa:

”1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarpeelliset toimenpiteet varmistaakseen 2 artiklassa mainituille työntekijöille oikeuden vähintään 14 viikon pituiseen yhtämittaiseen äitiyslomaan, joka kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti ajoittuu ennen ja/tai jälkeen synnytyksen.

2. Kohdassa 1 määriteltyyn äitiyslomaan pitää sisältyä vähintään kahden viikon pakollinen äitiysloma, joka kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti ajoittuu ennen ja/tai jälkeen synnytyksen.”

## 3. Direktiivi 96/34

12. Direktiivin 96/34 1 artiklan mukaan sen tarkoituksena on panna täytäntöön toimialaltaan yleisten työmarkkinakeskusjärjestöjen (UNICE, CEEP ja EAY) 14.12.1995 tekemä, tämän direktiivin liitteenä oleva puitesopimus vanhempainlomasta.

13. Direktiivin 96/34 liitteenä olevan puitesopimuksen 1 lausekkeen 2 kohdan mukaan ”tätä sopimusta sovelletaan kaikkiin työntekijöihin, sekä naisiin että miehiin, joilla on kussakin jäsenvaltiossa voimassa olevissa säädöksissä, työehtosopimuksissa tai käytännöissä määritelty työsopimus tai työsuhde”.

14. Direktiivin 96/34 liitteenä olevan puitesopimuksen 2 lausekkeen otsikkona on ”Vanhempainloma”, ja siinä säädetään seuraavaa:

”1. Jollei 2 lausekkeen 2 kohdasta muuta johdu, sekä mies- että naispuolisilla työntekijöillä on tämän sopimuksen nojalla yksilöllinen oikeus vanhempainvapaaseen lapsen syntymän tai adoptoinnin vuoksi, jotta he voivat huolehtia lapsesta tiettyyn ikään asti, joka voi ulottua kahdeksaan vuoteen ja jonka jäsenvaltiot ja/tai työmarkkinaosapuolet määrittelevät.

2. Naisten ja miesten yhtäläisten mahdollisuuksien ja tasa-arvoisen kohtelun edistämiseksi tämän sopimuksen allekirjoittajaosapuolet katsovat, että 2 lausekkeen 1 kohdassa määrätty oikeus vanhempainlomaan olisi periaatteessa myönnettävä siten, että se ei olisi siirrettävissä.

3. Vanhempainvapaan myöntämisperusteet ja sen soveltamista koskevat yksityiskohtaiset säännöt määritellään jäsenvaltioiden lainsäädännössä ja/tai työehtosopimuksissa tämän sopimuksen vähimmäisvaatimuksia noudattaen. – –”

## B Espanjan oikeus

15. Työntekijöiden asemasta annetun lain 1 §:n 1 momentin mukaan sitä sovelletaan työntekijöihin, jotka tarjoavat vapaaehtoisesti palvelujaan korvausta vastaan toisen lukuun toisen luonnollisen henkilön tai oikeushenkilön, jota kutsutaan työnantajaksi tai yrittäjäksi, organisaatiossa ja valvonnassa.

8 – EYVL L 348, s. 1.

16. Työntekijöiden asemasta annetun lain 1 §:n 3 momentin mukaan

”tämän lain soveltamisalaan eivät kuulu:

--

- g) yleisesti kaikki sellainen työ, joka suoritetaan tämän pykälän 1 momentissa määritellystä työsuhteesta erillisessä suhteessa --”.

17. Työntekijöiden asemasta annetun lain 48 §:n 4 momentissa, sellaisena kuin se oli voimassa pääasian tosiseikkojen tapahtumahetkellä vuonna 2004,<sup>9</sup> säädetään seuraavaa:

”Työnteko keskeytyy synnytyksen vuoksi yhtäjaksoisesti 16 viikon ajaksi, --. Asianomainen voi itse päättää keskeytyksen ajoittamisesta, kunhan 6 viikkoa siitä pidetään välittömästi synnytyksen jälkeen --.

Edellä sanotun estämättä ja välittömästi synnytystä seuraavaa äidin kuuden viikon pituista pakollista lepoaikaa lukuun ottamatta silloin, kun äiti ja isä ovat työssä, äidillä on äitiyslomakauden alkaessa mahdollisuus valita, että toinen vanhempi käyttää tietyn keskeytymättömän jakson synnytyksen jälkeisestä lepoajasta joko samaan aikaan äidin kanssa tai äidin lepoajan jälkeen, jollei äidin työhön paluusta aiheudu sen toteutumisanjankohtana vaaraa hänen terveydelleen.

--

Alle 6-vuotiaan ottolapsen sekä adoptiota edeltävän tai pysyvän sijoituslapsen ottamisen yhteydessä keskeytys on yhtäjaksoisesti 16 viikkoa, ja jos otto- tai sijoituslapsia on useampia, tätä aikaa voidaan pidentää kahdella viikolla kutakin lasta kohden toisesta lapsesta lukien. Keskeytys alkaa työntekijän valinnan mukaan joko adoptiosta tehdystä tuomioistuimen päätöksestä taikka sijoittamisesta tehdystä väliaikaisesta tai lopullisesta hallinnollisesta päätöksestä tai tuomioistuimen päätöksestä alkaen. Sopimus keskeytetään 16 viikoksi myös silloin, kun on kyse yli 6-vuotiaan alaikäisen lapsen adoptiosta tai sijoittamisesta, jos lapsi on vajaakykyinen tai vammainen tai jos lapsella on olosuhteidensa tai henkilökohtaisten kokemustensa taikka ulkomailta tulonsa vuoksi erityisiä vaikeuksia sopeutua sosiaaliseen elämään ja perhe-elämään ja toimivaltaiset sosiaalipalvelut ovat asianmukaisesti varmistaneet nämä vaikeudet. Jos äiti ja isä ovat työssä, keskeytyskausi ajoitetaan asianomaisten valinnan mukaisesti ja he voivat pitää sen samanaikaisesti tai peräkkäin, kunhan se pidetään yhtäjaksoisesti ja mainittujen rajoitusten mukaisesti.

Jos lepoajat pidetään samanaikaisesti, niiden yhteenlaskettu pituus ei saa ylittää edellisissä kohdissa säädettyä 16:ta viikkoa tai useamman lapsen syntymisen osalta säädettyä viikkomäärää.

--”

<sup>9</sup> — Ks. edellä 3–5 kohta.

18. Työntekijöiden asemasta annetun lain 48 §:n 4 momenttia on jälkepäin muutettu naisten ja miesten tosiasiallisesta tasa-arvosta 22.3.2007 annetulla lailla 3/2007 (Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; BOE nro 71, 23.3.2007, s. 12611). Nyt esillä olevan asian kannalta on merkityksellistä työntekijöiden asemasta annetun lain 48 §:n 4 momentin muutos, jossa siihen on lisätty seuraava kohta:

”Jos äidillä ei ole hänen ansiotyötään sääntelevän säännösten mukaisesti oikeutta ammattitoiminnan keskeyttämiseen, johon liittyy oikeus saada tiettyjä etuuksia, toisella vanhemmalla on oikeus keskeyttää työsopimuksensa ajaksi, johon äidillä olisi pitänyt olla oikeus, mikä on yhdenmukaista seuraavassa pykälässä myönnettävän oikeuden käytön kanssa [työnteon keskeyttäminen isyyden vuoksi]. – –”<sup>10</sup>

19. Yleisen sosiaaliturvalain 133 bis §:ssä säädetään seuraavaa:

”Äitiysetuutta koskeissa kysymyksissä suojatuiksi tilanteiksi katsotaan äitiys, adoptio sekä adoptointia edeltävä ja pysyvä sijoituslapsen ottaminen näiden tilanteiden perusteella myönnettyjä lepoaikoja varten työntekijöiden asemasta annetun lain konsolidoidun tekstin, joka on hyväksytty 24.3.1995 annetulla kuninkaan asetuksella 1/1995, 48 §:n 4 momentin ja julkishallinnon uudistamiseksi toteutetuista toimenpiteistä 2.8.1984 annetun lain 30/1984 30 §:n 3 momentin säännösten mukaisesti.”

### III Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

20. Edellä 3–5 kohdassa kuvattujen seikkojen lisäksi on todettava, että ennakkoratkaisua pyytänyt Espanjan tuomioistuin esitti 20.4.2005 Tribunal Constitucional de Españaalle (Espanjan perustuslakituomioistuin) kysymyksen työntekijöiden asemasta annetun lain 48 §:n 4 momentin yhteensopivuudesta Espanjan perustuslain kanssa. Perustuslakituomioistuin totesi 19.5.2011 antamassaan tuomioissa, ettei kyseinen säännös ollut perustuslain 14 §:n (syrjintäkiellon periaate), 39 §:n (perheen sosiaalinen, taloudellinen ja oikeudellinen suojele) ja 41 §:n (sosiaaliturvajärjestelmä) vastainen.

21. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin kuitenkin epäilee tämän säännöksen yhdenmukaisuutta unionin oikeuden ja etenkin yhdenvertaisen kohtelun yleisen periaatteen kanssa.

22. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa, että synnytyksenjälkeistä kuuden viikon pakollista äitiyslomakautta, joka äidin on pidettävä välittömästi synnytyksen jälkeen, ei ole riitautettu. Sitä vastoin myöhemmästä kymmenen viikon kaudesta se toteaa, että koska isän oikeus on johdannainen oikeus äidin oikeudesta, kansallisessa lainsäädännössä työssäkävää isää ja äitiä kohdellaan eri tavoin, vaikka he ovat keskenään samankaltaisissa tilanteissa.

23. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo, että työnteon keskeyttämistä työpaikan säilyttäen siten kuin työntekijöiden asemasta annetun lain 48 §:n 4 momentissa säädetään, synnytyksenjälkeisiä kuutta viikkoa lukuun ottamatta, on pidettävä vanhempainlomana ja työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen keinona, koska yksinomaan naisia koskevat raskauden ja synnytyksen biologiset realiteetit ovat määrääviä ainoastaan äidin pakolliselle kuuden viikon äitiyslomakaudelle.

24. Kyseinen tuomioistuin arvioi, että tämän vuoksi äidin ja isän on voitava käyttää erotuksetta pääasiassa kyseessä olevaa lomaa siinä tapauksessa, että he ovat molemmat palkattuja työntekijöitä, ja sen vuoksi, että he ovat lapsen vanhempia.

10 — Unionin tuomioistuimelle esitetyistä asiakirjoista ja työntekijöiden asemasta annetun lain 48 §:n 4 momentin sanamuodosta, sellaisena kuin se on muutettuna lailla 3/2007 (Ley orgánica 3/2007), ilmenee, että jos tämä muutettu versio olisi ollut voimassa nyt käsiteltävän asian tosiseikkojen tapahtuma-aikaan, pääasian oikeusriitaa ei olisi olemassa, koska isä olisi voinut keskeyttää työnteon ja saada etuuden riippumatta siitä, onko äiti liittynyt sosiaaliturvajärjestelmään vai ei. INSS ja Espanjan hallitus ovat vahvistaneet tämän tulkinnan istunnossa.



25. Kansallisen tuomioistuimen mukaan kyseisessä Espanjan laissa kohdellaan eri tavoin myös biologista isää ja adoptioisää. Kun kyse on adoptiosta, työntekijöiden asemasta annetun lain 48 §:n 4 momentin mukaan isä ja äiti nimittäin voivat, jos he ovat molemmat työssä, jakaa äitiyslomakauden keskenään haluamallaan tavalla. Tällöin oikeus lomaan ei siis ole äidin alkuperäinen oikeus, jonka äiti voi luovuttaa isälle, vaan se on poissaolokausi, jonka vanhemmat voivat jakaa keskenään yhteisellä sopimuksella. Näin siis adoption tapauksessa palkattuna työntekijänä työskentelevä isä, joka kuuluu jonkin sosiaaliturvajärjestelmän piiriin, voi pitää koko loman ja saada sitä vastaavan etuuden, vaikka äiti ei ole sosiaaliturvajärjestelmän piiriin kuuluva työntekijä, kun taas samanlaisessa tilanteessa, jossa on kyse biologisesta äitiydestä ja synnytyksestä, isä ei voi käyttää loman viimeisiä kymmentä viikkoa, koska hänen oikeuttaan pidetään äidin alkuperäisenä oikeutena.

26. Tässä tilanteessa Juzgado de lo Social n° 1 de Lleida päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

- ”1) Ovatko neuvoston direktiivi [76/207] ja neuvoston direktiivi [96/34] esteenä kansalliselle säännökselle – tässä tapauksessa työntekijöiden asemasta annetun lain 48 §:n 4 momentille –, jonka mukaan oikeus äitiyslomaan on synnytyksen yhteydessä synnytyksenjälkeisen kuuden viikon ajanjakson jälkeen ja lukuun ottamatta tapauksia, joissa äidin terveys on vaarassa, alkuperäinen ja erillinen oikeus työssäkäyville äideille ja johdannainen oikeus palkattuina työntekijöinä työskenteleville lapsen isille, jotka voivat käyttää tämän loman ainoastaan silloin, kun myös lapsen äidillä on palkatun työntekijän asema ja hän päättää, että isä voi käyttää määrätyn osan mainitusta lomasta?
- 2) Onko kaikenlaisen sukupuoleen perustuvan syrjinnän kieltävä tasa-arvoisen kohtelun periaate esteenä kansalliselle säännökselle – tässä tapauksessa työntekijöiden asemasta annetun lain 48 §:n 4 momentille –, jonka mukaan työsopimuksen keskeyttäminen työpaikan säilyessä ja sosiaaliturvan maksaessa asiaan kuuluvaa korvausta synnytyksen yhteydessä on äidin alkuperäinen oikeus, eikä isän, myös synnytyksenjälkeisen kuuden viikon kauden jälkeen lukuun ottamatta tapauksia, joissa äidin terveys on vaarassa, siten, että miespuolisen palkatun työntekijän loma riippuu siitä, että myös lapsen äiti on palkattu työntekijä?
- 3) Onko kaikenlaisen syrjinnän kieltävä yhdenvertaisen kohtelun periaate esteenä kansalliselle säännökselle – tässä tapauksessa työntekijöiden asemasta annetun lain 48 §:n 4 momentille –, jonka mukaan alkuperäinen oikeus työsopimuksen keskeyttämiseen työpaikan säilyessä ja sosiaaliturvan maksaessa asiaan kuuluvaa korvausta on palkattuina työntekijöinä työskentelevillä isillä heidän adoptoidessaan lapsen, ja päinvastoin palkattuina työntekijöinä työskentelevillä isillä ei ole tähän keskeyttämiseen omaa itsenäistä, äidin oikeudesta riippumatonta oikeutta silloin, kun heillä on biologinen lapsi, vaan ainoastaan äidin oikeudesta johdettu oikeus?”

#### **IV Menettely unionin tuomioistuimessa**

27. INSS, Espanjan ja Puolan hallitukset sekä Euroopan komissio ovat esittäneet kirjallisia huomautuksia. Ne esittivät suullisia huomautuksia 21.2.2013 pidetyssä istunnossa.

## V Asian tarkastelu

### A Ennakkoratkaisukysymysten tutkittavaksi ottaminen

28. Espanjan hallitus katsoo, että ennakkoratkaisukysymyksiä ei voida ottaa tutkittavaksi. Sen mukaan ennakkoratkaisupyynnön esittämisestä tehdyssä päätöksessä ei esitetä täsmällisiä syitä kysymysten merkityksellisyyden perusteeksi, mikä osoittaa, että ne ovat luonteeltaan täysin hypoteettisia. Sen mukaan kansallinen tuomioistuin oli näin pyytänyt unionin tuomioistuimelta neuvoa-antavaa lausuntoa tiettyjen unionin oikeuden säännösten tulkinnasta suhteessa työntekijöiden asemasta annetun lain 48 §:n 4 momenttiin.

29. Istunnossa myös INSS väitti, ettei ennakkoratkaisukysymyksiä voida tutkia. Se katsoo, että koska työntekijöiden asemasta annetun lain 48 §:n 4 momentissa säädetään yhtäjaksoisesta 16 viikon lomasta, yhdeksän vuotta synnytyksen jälkeen esitetyt ennakkoratkaisukysymykset ovat väistämättä hypoteettisia, koska ne on esitetty ajankohtana, jolloin edunsaajalla ei ole mahdollisuutta tähän lomaan.

30. Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan SEUT 267 artiklalla luotu menettely on unionin tuomioistuimen ja kansallisten tuomioistuinten välisen yhteistyön väline, jonka avulla unionin tuomioistuin esittää kansallisille tuomioistuimille ne unionin oikeuden tulkintaan liittyvät seikat, joita nämä tarvitsevat ratkaistakseen niiden käsiteltäviksi saatetut asiat. Tämän yhteistyön puitteissa olettamana on, että unionin oikeuteen liittyvillä kysymyksillä on merkitystä asian ratkaisun kannalta. Unionin tuomioistuin voi jättää tutkimatta kansallisen tuomioistuimen esittämän pyynnön ainoastaan, jos on ilmeistä, että pyydetyllä unionin oikeussäännön tulkitsemisella ei ole mitään yhteyttä kansallisessa tuomioistuimessa käsiteltävän asian tosiseikkoihin tai kohteeseen, jos kyseinen ongelma on luonteeltaan hypoteettinen taikka jos unionin tuomioistuimella ei ole tiedossaan niitä tosiseikkoja ja oikeudellisia seikkoja, jotka ovat tarpeen, jotta se voisi antaa hyödyllisen vastauksen sille esitettyihin kysymyksiin. Ennakkoratkaisumenettelyssä unionin tuomioistuimen tehtävänä on nimittäin myötävaikuttaa lainkäyttöön jäsenvaltioissa eikä antaa neuvoa-antavia lausuntoja yleisluonteisista tai hypoteettisista kysymyksistä.<sup>11</sup>

31. Käsiteltävässä asiassa kansallisen tuomioistuimen päätöksestä ja sen esittämistä ennakkoratkaisukysymyksistä ilmenee, että tämä tiedustelee, ovatko unionin säännökset, eli direktiivit 76/207 ja 96/34, esteenä työntekijöiden asemasta annetun lain 48 §:n 4 momentissa säädetyn kaltaiselle säännölle. Vaikka on totta, että pääasian oikeusriidassa Betriu Montull on hakenut yleisen sosiaaliturvalain 133 bis §:ssä säädettyä ”äitiysetuutta” ja että tässä laissa ei määritellä edellytyksiä, jotka antavat oikeuden kyseiseen etuuteen, sen samassa 133 bis §:ssä kuitenkin viitataan työntekijöiden asemasta annetun lain 48 §:n 4 momenttiin, jossa nämä edellytykset määritellään.

32. Koska näiden kahden säännöksen välillä on Espanjan lainsäätäjän nimenomaisesti säätämä suora yhteys, en ymmärrä, miten kansallisen tuomioistuimen kysymykset olisivat luonteeltaan yleisiä tai hypoteettisia, enkä sitä, miksi unionin tuomioistuimen näihin kysymyksiin antamalla vastauksella ei olisi mitään merkitystä pääasian oikeusriidan ratkaisemiseksi.

33. Lisäksi INSS:n edellä 29 kohdassa esitetystä huomautuksista katson, että vaikka hyväksyttäisiin, että Betriu Montull ei voi enää saada kyseistä lomaa, kuten asiassa väitetään, sen lisäksi, että hän on etuutta hakeva henkilö, hän voi joka tapauksessa vedota oikeuteensa saada korvausta INSS:ltä, minkä tämä viimeksi mainittu on myös maininnut istunnossa.

34. Tästä mielestäni seuraa, että ennakkoratkaisukysymykset voidaan tutkia.

11 — Asia C-197/10, Unió de Pagesos de Catalunya, tuomio 15.9.2011 (Kok., s. I-8495, 16–18 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).



35. On kuitenkin todettava heti aluksi, että koska kansallinen tuomioistuin ei ole esittänyt ennakkoratkaisupyynnön esittämisestä tehdyssä päätöksessä vanhempainlomia koskevia kansallisia oikeussäätöjä, en tutki kysymystä siitä, onko direktiivi 96/34 esteenä työntekijöiden asemasta annetun lain 48 §:n 4 momentissa säädetyn toimenpiteen kaltaiselle toimenpiteelle.<sup>12</sup>

## B Ennakkoratkaisukysymysten aineellinen sisältö

### 1. Lausumat

36. Ensimmäisestä kysymyksestä INSS katsoo, ettei ole direktiivin 92/85 vastaista olla sallimatta äitiysetuuden saamisen oikeuden siirtämistä isälle silloin, kun äidillä ei itsellään ole oikeutta siihen siksi, että hän on vapaaehtoisesti liittynyt etuuskassaan, jossa tätä suojaa ei myönnetä, koska kukaan ei voi siirtää oikeutta, jota hänellä ei ole.

37. INSS huomauttaa, että direktiivissä 96/34 tarkoitettu vanhempainloma eroaa pääasian kohteena olevasta lomasta. INSS:n mukaan oikeus vanhempainlomaan on saatettu osaksi Espanjan lainsäädäntöä työntekijöiden asemasta annetun lain 46 §:n 3 momentilla, jossa säädetään, että ”työntekijöillä on oikeus loman pidentämiseen, joka ei saa ylittää kolmea vuotta, huolehtiakseen lapsesta, joka voi olla biologinen tai adoptoitu lapsi taikka adoptointia edeltävä tai pysyvä sijoituslapsi, myös lapsen tilapäisen sijoituksen kyseessä ollessa, lapsen syntymäpäivästä tai tilanteen mukaan tuomioistuimen tai viranomaisen antaman päätöksen päiväyksestä alkaen”. Tämän vanhempainloman tavoitteena on työssäkäyvien vanhempien (riippumatta siitä, ovatko he miehiä vai naisia) työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen, kun pääasiassa kyseessä olevan loman pääasiallisena tavoitteena on äidin terveyden ja äidin ja vastasyntyneen välisten erityisten suhteiden suojeleminen synnytyksen jälkeen.

38. Toisesta kysymyksestä INSS huomauttaa, että Betriu Montull ei ole saanut käyttää kyseistä lomaa, koska lapsen äiti Macarena Ollé kuuluu oman valintansa mukaisesti Mutualidad General de los Procuradoresiin eikä yleiseen sosiaaliturvajärjestelmään. INSS:n mukaan oikeus ammattitoiminnan sellaiseen keskeyttämiseen äitiyden vuoksi, johon liittyy oikeus etuuteen loman aikana ja mahdollisuus jakaa lapsen isän kanssa tämä loma, jonka ajalta maksetaan korvausta, ei riipu äidin työskentelystä palkattuna työntekijänä vaan hänen tekemästään valinnasta liittyä tai olla liittymättä kyseisessä kansallisessa lainsäädännössä tarkoitetun sosiaaliturvajärjestelmän suojan piiriin.

39. Kolmannesta kysymyksestä INSS arvioi, että palkatun työntekijän asemassa olevien isien erilainen kohtelu sen mukaan, ovatko he adoptioisia vai biologisia isiä, on täysin perusteltua, koska biologisen vanhemmuuden tapauksessa on järkevää, että oikeus on säädetty yksinomaan äidille, jonka pitää palautua raskaudesta ja synnytyksestä, mutta sitä vastoin työsopimuksen keskeytyksen tavoitteena adoption tai sijoituslapsen ottamisen vuoksi on helpottaa uuden lapsen harmonista kotiutumista perheyhteisöön, mikä koskee erotuksetta äitiä ja isää.

40. Espanjan hallitus huomauttaa, että Espanjan lainsäätäjät on antanut lainsäädännöksiä noudattaen direktiivin 92/85 8 artiklan tekstiä ja siinä jäsenvaltioille jätettyä harkintavaltaa. Espanjan hallituksen mukaan se, että äiti voi luopua kokonaan synnytyksen jälkeisen kuuden viikon loman, joka hänen on pakko käyttää, jälkeisestä lomasta, sekä lisäksi se, että hän voi jakaa sen lapsen isän kanssa tai luovuttaa sen hänelle, on direktiivin 92/85 sisällön ja tarkoituksen mukainen ja mahdollistaa näin isän osallistumisen perheen arkeen.

12 — Ks. jäljempänä 78 ja 86 kohta.

41. Espanjan hallitus katsoo, että adoption tapauksessa mahdollisuus keskeyttää työsopimus työpaikan säilyessä on direktiivien 96/34 ja 76/207 säännösten mukainen. Sen mukaan direktiivissä 96/34 hyväksytään, että lapsen syntymä ja adoptio eivät ole vastaavia tilanteita, sillä direktiivin liitteessä olevan puitesopimuksen 2 lausekkeen 3 kohdan c alakohdassa todetaan, että jäsenvaltiot voivat erityisesti mukauttaa vanhempainloman myöntämisperusteet ja sen hakemista koskevat yksityiskohtaiset säännöt lapseksiottamista koskeviin erityisolosuhteisiin. Se katsoo siis, että Euroopan lainsäätäjät jättää jäsenvaltioille harkintavallan vanhempainloman sopeuttamiseksi lapseksiottamista koskeviin erityisolosuhteisiin.

42. Puolan hallituksen mukaan on niin, että – jos kansallinen lainsäätäjät antaa palkkatyössä oleville isille mahdollisuuden käyttää osan äitiyslomasta – on hyväksyttävää, että tämä oikeus on johdannainen palkkatyössä olevan äidin oikeudesta. Se korostaa, että unionin oikeudessa äitiysloma myönnetään lapsen äidille eikä isälle. Äiti voi tosin luopua osasta saavutetusta oikeudestaan ja siirtää sen isälle, mutta viimeksi mainittu ei voi väittää huolehtivansa lapsesta ja saavansa äitiysloman äidin sijasta. Tällainen ratkaisu olisi vastoin äitiysloman tavoitteita, joilla pyritään suojelemaan äitiä ja tämän suhdetta lapseensa. Puolan hallitus katsoo, että jos nainen, jolla ei ole työntekijän asemaa, ei ole saanut minkäänlaista oikeutta lomaan, hän ei sitä suuremmalla syyllä voi siirtää sitä lapsen isälle. Se huomauttaa, että ainoastaan olettamalla, että lapsen isän oikeus äitiyslomaan on luonteeltaan johdannainen, voidaan säilyttää tämän loman perustehtävä ja erottaa se vanhempainvapaasta.

43. Puolan hallituksen mukaan oikeudesta adoptiovapaaseen ja sen käytön edellytyksistä ei ole säädetty unionin oikeudessa ja ne kuuluvat edelleen kansallisen lainsäätäjän yksinomaiseen toimivaltaan niin, ettei niitä voida arvioida tasa-arvoisen kohtelun yleisen periaatteen näkökulmasta.

44. Komissio huomauttaa, että Espanjan lainsäädäntö jää direktiivin 92/85 soveltamisalan ulkopuolelle, koska (miespuolinen) työntekijä ei voi missään tapauksessa käyttää tässä direktiivissä tarkoitettua äitiyslomaa. Komission mukaan työntekijöiden asemasta annetun lain 48 §:n 4 momentista aiheutuu direktiivin 76/207 2 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu sukupuoleen perustuva erilainen kohtelu palkatun työntekijän asemassa olevien äitien ja samassa asemassa olevien isien välillä. Tätä kohtelun erilaisuutta ei voida perustella direktiivin 76/207 2 artiklan 3 kohdassa tarkoitetuilla raskauden ja äitiyden suojeluun liittyvillä syyllä.

45. Komissio katsoo, että pääasiassa kyseessä oleva kymmenen viikon pituinen työn keskeyttämisen jakso eroaa tässä mielessä äidin pakollisista vapaista, erityisesti synnytystä välittömästi seuraavasta kuuden viikon jaksosta. Se toteaa, että välittömästi synnytystä seuraava kuuden viikon jakso on äidin loma, joka äidin on pakko pitää, sillä tämä jakso liittyy äidin suojelemiseen sekä äidin ja lapsen erityisen suhteen suojelemiseen synnytyksen jälkeisen jakson aikana.

46. Komissio katsoo sitä vastoin, että kun Espanjan lainsäädännössä annetaan isälle mahdollisuus käyttää myöhempää kymmenen viikon jaksoa, siinä tämä jakso erotetaan äitiyden biologisuudesta. Espanjan lainsäädännössä tätä jaksoa pidetään lapsen hoitoon ja lapsesta huolehtimiseen tarkoitettuna lomana, jota voivat pitää sekä äiti että isä, jotka ovat palkattuja työntekijöitä.

47. Komissio katsoo, että unionin tuomioistuimen asiassa Roca Álvarez 30.9.2010 antamassaan tuomiossa<sup>13</sup> omaksumia päätelmiä voidaan soveltaa nyt käsiteltävään asiaan. Komission käsityksen mukaan direktiivin 76/207 2 ja 5 artiklaa on tulkittava myös nyt käsiteltävässä asiassa siten, että ne ovat esteenä pääasian oikeusriidan kohteen kaltaiselle kansalliselle toimenpiteelle, jolla palkkatyössä oleville äideille myönnetään oikeus työsopimuksen keskeyttämiseen synnytyksen vuoksi äidin pakollisen synnytystä seuraavan kuuden ensimmäisen viikon loman jälkeen, kun taas palkkatyössä olevilla isillä on oikeus tähän työsopimuksen keskeyttämiseen ainoastaan, jos myös äiti on palkatun työntekijän asemassa.

13 — Asia C-104/09 (Kok., s. I-8661).

48. Komissio katsoo, ettei sillä ole käytettävissään riittävästi tietoa voidakseen todeta, että työntekijöiden asemasta annetun lain 48 §:n 4 momentissa säädetty loma on, lukuun ottamatta äidin kuuden viikon pituista pakollista lepoaikaa, direktiivin 96/34 artiklassa tarkoitettua vanhempainlomaa.

## 2. Asian tarkastelu

### a) Ensimmäinen ja toinen kysymys

49. Ensimmäisellä ja toisella kysymyksellään, joita on syytä tarkastella yhdessä, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee pääasiallisesti, onko direktiivejä 76/207 ja 96/34 sekä tasa-arvoisen kohtelun periaatetta, jolla kielletään kaikki sukupuoleen perustuva syrjintä, tulkittava siten, että ne ovat esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jolla säädetään erilaisesta kohtelusta sukupuolen perusteella siten, että siinä myönnetään palkkatyössä oleville äideille oikeus työsopimuksen keskeyttämiseen synnytyksen yhteydessä äidin synnytyksen jälkeisen pakollisen kuuden viikon lepoajan jälkeen, lukuun ottamatta tapauksia, joissa äidin terveys on vaarassa, mutta palkkatyössä olevilla isillä on oikeus tähän keskeytykseen ainoastaan silloin, kun myös äiti on palkatun työntekijän asemassa ja hän luovuttaa (mikä kyseisessä lainsäädännössä sallitaan) tietyn osan tästä lomasta isälle.

50. On selvää, että työntekijöiden asemasta annetun lain 48 §:n 4 momentissa säädetään synnytyksen yhteydessä yhtäjaksoisesta 16 viikon pituisesta lomasta, josta äidin on pakko käyttää kuusi synnytyksen jälkeistä viikkoa. Lisäksi tämän säännöksen sanamuodosta ja unionin tuomioistuimelle esitetyistä asiakirjoista käy selvästi ilmi, että äiti voi valita, että isä käyttää jäljelle jäävän loman kokonaan tai osittain kymmenen viikon enimmäismäärään asti. Tästä on korostettava, että tätä äidin valintaa ei ole riitautettu pääasiassa.

51. Lisäksi on todettava, että ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esittämät kysymykset eivät koske äidin synnytyksen jälkeistä pakollista kuuden viikon lepoaikaa,<sup>14</sup> eikä tässä ole kyse äidin terveyteen kohdistuvasta vaarasta, jolloin äiti ei voi päättää, että isä käyttää loput lomasta.<sup>15</sup>

52. Aluksi on syytä verrata työntekijöiden asemasta annetun lain 48 §:n 4 momenttia direktiivin 92/85 8 artiklaan.

53. Direktiivin 92/85 8 artiklassa säädetään, että työntekijöillä on oikeus vähintään 14 viikon pituiseen yhtämittaiseen äitiyslomaan. Tässä säännöksessä ei ole säädetty lainkaan lomasta lapsen isälle. Toisin kuin tässä artiklassa, jonka henkilölliseen soveltamisalaan kuuluvat yksinomaan raskaana olevat, äskettäin synnyttäneet tai imettävät työntekijät,<sup>16</sup> miespuoliset työntekijät kuuluvat tietyissä olosuhteissa työntekijöiden asemasta annetun lain 48 §:n 4 momentin soveltamisalaan.

14 — Ennakkoratkaisupyynnön esittämisestä tehdyssä päätöksessä todetaan, että ”tällaisista kausista ei ole riitaa”

15 — Ks. työntekijöiden asemasta annetun lain 48 §:n 4 momentti.

16 — Direktiivin 92/85 1 artiklan 1 ja 2 kohta.

54. Katson kuitenkin, että direktiivin 92/85 8 artiklan sanamuodon perusteella jäsenvaltiot voivat määrätä lisätoimenpiteistä tai tämän säännöksen vähimmäisvaatimukset ylittävistä toimenpiteistä edellyttäen luonnollisesti, että kyseisiä vähimmäisvaatimuksia noudatetaan.<sup>17</sup> Tässä olen samaa mieltä Espanjan hallituksen edellä 40 kohdassa mainittujen huomautusten kanssa siitä, että työntekijöiden asemasta annetun lain 48 §:n 4 momentti, jolla sallitaan, että äiti voi antaa lapsen isän käyttä äitiysloman kokonaisuudessaan tai osan siitä, ylittää direktiivin 92/85 8 artiklassa säädetty vähimmäisvaatimukset ja noudattaa samalla siinä jäsenvaltioille asetettua sitovaa järjestelmää.

55. Nimittäin ensinnäkin äitiysloma, jonka vain äiti voi käyttää, on kuusi viikkoa synnytyksen jälkeen, vaikka direktiivissä edellytetään ainoastaan kahden viikon lomaa (joka pidetään ennen ja/tai jälkeen synnytyksen), ja toiseksi äidin mahdollisuus antaa isän käyttää loput lomasta poistuu, jos ”työskentelemään ryhtymisestä sen toteutumisajankohtana aiheutuu vaaraa äidin terveydelle”,<sup>18</sup> mikä vastaa direktiivin 92/85 tavoitetta kannustaa raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamista työssä.<sup>19</sup>

56. Asian selkeyttämiseksi on korostettava, että vaikka direktiivin 92/85 8 artiklan 2 kohdassa säädetään, että ainoastaan kaksi ensimmäistä viikkoa (ennen tai jälkeen synnytyksen) ovat pakollista äitiyslomaa, lapsen äidin oikeutta käyttää direktiivin 92/85 8 artiklan 1 kohdassa säädetty 14 äitiyslomaviikkoa ei missään tapauksessa voida ottaa häneltä pois lapsen isän eduksi vastoin äidin tahtoa.<sup>20</sup>

57. Katson siis, että lapsen isän mahdollisuus käyttää tietyissä olosuhteissa ja yksinomaan äidin aloitteesta pääasian oikeusriidan kaltainen kymmenen viikon pituinen loma, on direktiivin 92/85 8 artiklan mukainen.

58. Tätä mahdollisuutta on tarkasteltava vielä suhteessa direktiiviin 76/207.<sup>21</sup> Direktiivin 76/207 1 artiklan 1 kohdan mukaan sen tarkoituksena on toteuttaa jäsenvaltioissa miesten ja naisten tasa-arvoinen kohtelu mahdollisuuksissa työhön, uralla etenemiseen ja ammatilliseen koulutukseen sekä työoloissa. Periaatetta täsmennetään saman direktiivin 2 ja 5 artiklassa. Mainitun 2 artiklan 1 kohdassa todetaan, että tasa-arvoisen kohtelun periaatteella tarkoitetaan, että minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää ei saa esiintyä välittömästi tai välillisesti etenkin siviilisäädyn tai perheaseman perusteella. Mainitun direktiivin 5 artiklan 1 kohdassa säädetään, että tämän periaatteen soveltamisella työoloihin tarkoitetaan sitä, että miehille ja naisille on taattava samat ehdot ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää.<sup>22</sup>

59. Ennakkoratkaisupyyntöstä käy selvästi ilmi, että synnytystä seuraavan kuuden viikon lepoajan jälkeen palkkatyössä olevalla äidillä on lähtökohtaisesti oikeus kymmenen viikon pituiseen lisävapaaseen, mutta palkkatyössä oleva isä voi käyttää nämä kymmenen viikkoa ainoastaan äidin suostumuksella (mitä ei ole riitautettu pääasiassa), kunhan vanhemmat ovat molemmat palkatun työntekijän asemassa.

17 — Ks. tästä kyseisessä säännöksessä termiä ”vähintään”, jota on käytetty kahdesti. Tätä tulkintaa tukee mielestäni direktiivin 92/85 ensimmäinen perustelukappale, jossa viitataan sen oikeusperustaan eli ETY:n perustamissopimuksen 118 a artiklaan, jossa määrätään, että neuvosto antaa direktiivein ”vähimmäisvaatimukset” edistääkseen erityisesti työympäristön parantamista työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelun paremman laadun takaamiseksi. Ks. myös vastaavasti SEUT 153 artikla.

18 — Ks. työntekijöiden asemasta annetun lain 48 §:n 4 momentti.

19 — Asia C-460/06, Paquay, tuomio 11.10.2007 (Kok., s. I-8511, 27 kohta).

20 — Asiassa C-411/96, Boyle ym. (Kok., s. I-6401), 27.10.1998 annetun tuomion 58 kohdassa unionin tuomioistuin on todennut, ”että vaikka jäsenvaltioiden on -- direktiivin [92/85] 8 artiklan perusteella huolehdittava siitä, että naispuolisilla työntekijöillä on oikeus vähintään 14 viikon äitiyslomaan, näiden kannalta katsottuna kysymyksessä on oikeus, josta he voivat luopua, lukuun ottamatta 2 kohdassa tarkoitettua kahden viikon pakollista äitiyslomaa”.

21 — Työntekijöiden asemasta annetun lain 48 §:n 4 momentti, jossa säädetään työnteon keskeyttämisen kestosta, vaikuttaa työoloihin direktiivin 76/207 5 artiklassa tarkoitettulla tavalla.

22 — Ks. vastaavasti em. asia Roca Álvarez, tuomion 19 ja 20 kohta.

60. Tämä toimenpide on itse asiassa vastaavanlainen kuin toimenpide edellä mainitussa asiassa Roca Álvarez, joka koski direktiivin 76/207 2 artiklan 1, 3 ja 4 kohdan sekä 5 artiklan tulkintaa ja jossa vastakkain olivat Roca Álvarez ja hänen työnantajansa, joka kieltäytyi myöntämästä hänelle niin sanottua imetysvapaata.

61. Tässä asiassa kyseessä olevassa Espanjan lainsäädännössä oikeus niin sanottuun imetysvapaaseen varataan lähtökohtaisesti lasten äideille, ja lapsen isän oikeuden edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat palkattuja työntekijöitä. Vanhemmuus siis ei riitä palkattuina työntekijöinä työskenteleville miehille kyseisen loman saamiseen, kun se taas riittää samassa asemassa oleville naisille.<sup>23</sup>

62. Unionin tuomioistuin muistutti oikeuskäytännöstään, jonka mukaan ”sellaisten mies- ja naispuolisten työntekijöiden, jotka ovat pienten lasten isiä tai äitejä, tilanteet ovat toisiinsa verrattavissa, kun kyse on tarpeesta lyhentää päivittäistä työaikaan lapsesta huolehtimista varten”,<sup>24</sup> ja totesi, että kyseessä olevasta lainsäädännöstä aiheutuu ”direktiivin 76/207 2 artiklan 1 kohdassa tarkoitettua sukupuoleen perustuvaa syrjintää palkatun työntekijän asemassa olevien äitien ja samassa asemassa olevien isien välillä”.<sup>25</sup>

63. Unionin tuomioistuin tarkasteli seuraavaksi, onko tällainen erilainen kohtelu oikeutettua direktiivin 76/207 2 artiklan 3 ja 4 kohdan perusteella, joissa täsmennetään, että säännöksiä, jotka koskevat naisten suojelua erityisesti raskauden ja äitiyden perusteella, voidaan soveltaa tämän direktiivin estämättä ja että se ei estä toteuttamasta miesten ja naisten yhtäläisiä mahdollisuuksia edistäviä toimenpiteitä erityisesti poistamalla eriarvoisuutta, joka vaikuttaa naisten työoloja koskeviin mahdollisuuksiin.

64. Unionin tuomioistuimen mukaan se, että kyseessä olleen niin sanotun imetysvapaan voi kansallisen lainsäädännön mukaan käyttää erotuksetta palkkatyössä oleva isä tai äiti, tarkoitti, että lapsi voi saada tarvitsemansa ravinnon ja huolenpidon niin isältä kuin äidiltäkin.

65. Tästä seuraa, ettei voida katsoa, että tällä lainsäädännöllä voitaisiin taata naisen raskauden jälkeisen biologisen tilan suojeleminen ja äidin ja hänen lapsensa erityisten suhteiden suojeleminen direktiivin 76/207 2 artiklan 3 kohdan mukaisesti. Kansallisessa lainsäädännössä nimittäin erotetaan niin sanotun imetysvapaan myöntäminen biologisesta imettämisestä sillä seurauksella, ettei se kuulu direktiivin 76/207 2 artiklan 3 kohdassa säädetyn poikkeuksen piiriin.

66. Unionin tuomioistuin totesi myös tässä tuomiossa, että se, että katsotaan, että ainoastaan äidillä, jolla on työntekijän asema, on oikeus käyttää oikeuden haltijana niin sanottua imetysvapaata, kun taas samassa asemassa oleva isä voi ainoastaan käyttää kyseistä oikeutta olematta sen haltija, saattaa johtaa miesten ja naisten välisen perinteisen roolijaon ylläpitämiseen, kun miehet pidetään toissijaisessa roolissa naisiin nähden vanhemmuuteen liittyvien tehtävien hoitamisessa. Unionin tuomioistuin totesi seuraavaksi, että kyseessä olevan loman epääminen palkatun työntekijän asemassa olevilta isiltä ainoastaan sillä perusteella, ettei lapsen äidillä ole kyseistä asemaa, saattaisi johtaa siihen, että nainen, joka on itsenäinen ammatinharjoittaja, katsoisi olevansa pakotettu rajoittamaan ammatillista toimintaansa ja kantamaan yksin lapsensa syntymästä johtuvat rasitteet ilman, että hän voisi saada lapsen isältä apua. Unionin tuomioistuimen mukaan kyseisellä kansallisella lainsäädännöllä ei direktiivin 76/207 2 artiklan 4 kohdassa tarkoitettulla tavalla poisteta eikä vähennetä eriarvoisuutta, jota

23 — Ibid., tuomion 22 ja 23 kohta.

24 — Ks. em. asia Roca Álvarez, tuomion 24 kohta; asia C-366/99, Griesmar, tuomio 29.11.2001 (Kok., s. I-9383, 56 kohta) ja asia C-476/99, Lommers, tuomio 19.3.2002 (Kok., s. I-2891, 30 kohta).

25 — Ibid., tuomion 25 kohta.



voi esiintyä naisilla sosiaalisen elämän todellisissa tilanteissa, eikä sitä voida pitää sellaisena toimenpiteenä, ”että sen tarkoituksena on johtaa aineelliseen eikä muodolliseen tasa-arvoon vähentämällä sosiaalisessa elämässä mahdollisesti esiintyvää eriarvoisuutta ja siten ehkäistä tai hyvittää ammattiuraan liittyviä haittoja SEUT 157 artiklan 4 kohdan mukaisesti”.<sup>26</sup>

67. Unionin tuomioistuimen edellä mainitussa asiassa Roca Álvarez antamassa tuomiossa esittämät perustelut toistaen voidaan todeta, että on selvää, että pääasiassa kyseessä olevasta toimenpiteestä aiheutuu suhteessa pääasiassa kyseessä oleviin äitiyslomakausiin direktiivin 76/207 2 artiklan 1 kohdassa tarkoitettua sukupuoleen perustuvaa syrjintää palkatun työntekijän asemassa olevien äitien ja samassa asemassa olevien isien välillä.

68. Kuten unionin tuomioistuin on lausunut edellä mainitussa asiassa Roca Álvarez annetun tuomion 24 kohdassa, sellaisten mies- ja naispuolisten työntekijöiden, jotka ovat pienten lasten isiä tai äitejä, tilanteet ovat toisiinsa verrattavissa, kun kyse on tarpeesta lyhentää päivittäistä työaikaa lapsesta huolehtimista varten.

69. Seuraavaksi on aiheellista tarkastella sitä, voiko tämä direktiivin 76/207 2 artiklan 1 kohdan vastainen syrjintä olla oikeutettu tämän saman artiklan tasa-arvoisen kohtelun periaatteesta poikkeamisen sallivien 3 ja 4 artiklan nojalla.

70. Ensiksi raskauden ja äitiyden suojelemisesta voidaan todeta, että kun vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan direktiivin 76/207 2 artiklan 3 kohdassa jäsenvaltioille jätetään oikeus pitää voimassa tai antaa säännöksiä tämän suojelun takaamiseksi, direktiivissä tunnustetaan samalla tasa-arvoisen kohtelun periaatteen mukaisesti yhtäältä naisen raskaudenaikaisen ja -jälkeisen biologisen tilan ja toisaalta naisen ja lapsen välillä raskauden ja synnytyksen jälkeen vallitsevan erityissuhteen suojeleminen oikeutetuksi.<sup>27</sup>

71. Kuitenkin toisin kuin välittömästi synnytyksen jälkeen pidettävän kuuden viikon äitiysloma, joka äidin biologisen tilan suojaamiseksi on äidin pakko pitää, pääasiassa kyseessä oleva kymmenen viikon loma ei voi kuulua direktiivin 76/207 2 artiklan 3 kohdan soveltamisalaan. Säätäessään, että äiti voi äitiyslomakautensa alussa valita, että ensimmäisen kuuden viikon jälkeen toinen vanhempi voi käyttää tietyn keskeytymättömän jakson seuraavasta kymmenen viikon lomasta, Espanjan lainsäätäjät on erottanut tämän kymmenen viikon loman äidin biologiseen tilaan liittyvästä lomasta, ja tämän seurauksena direktiivin 76/207 2 artiklan 3 kohdan tavoitteesta. Tästä seuraa, että tämä loma ei kuulu tämän säännöksen soveltamisalaan.<sup>28</sup>

72. Lisäksi pääasian olosuhteet on erotettava edellä mainitun asian Hofmann olosuhteista. Tuossa asiassa annetusta tuomiosta nimittäin ilmenee, että siinä kyseessä ollut äitiysloma oli varattu kokonaan äidille sivuuttamalla kaikki muut henkilöt ja että se oli sidottu ehdottomasti äidin biologisen tilan suojeluun.<sup>29</sup>

73. Tästä seuraa, että – kuten edellä mainitussa asiassa Roca Álvarez kyseessä ollut niin sanottu imety vapaa – nyt käsiteltävän asian kymmenen viikon loma myönnetään työntekijöille yksinomaan lapsen vanhemmuuden perusteella eikä se ole sidottu naisen biologisen tilan suojeluun raskauden jälkeen tai äidin ja lapsen välisen erityissuhteen suojeluun.<sup>30</sup>

26 — Ibid., tuomion 36–38 kohta.

27 — Em. asia Roca Álvarez, tuomion 27 kohta; asia 184/83, Hofmann, tuomio 12.7.1984 (Kok., s. 3047, 25 kohta); asia C-32/93, Webb, tuomio 14.7.1994 (Kok., s. I-3567, Kok. Ep. XVI, s. I-35, 20 kohta); asia C-394/96, Brown, tuomio 30.6.1998 (Kok., s. I-4185, 17 kohta) ja asia C-203/03, komissio v. Itävalta, tuomio 1.2.2005 (Kok., s. I-935, 43 kohta).

28 — Asia C-66/96, Høj Pedersen ym., tuomio 19.11.1998 (Kok., s. I-7327, 55 kohta).

29 — Em. asia Hofmann, tuomion 54–56 kohta.

30 — Ks. analogisesti em. asia Roca Álvarez, tuomion 31 kohta.



74. Toiseksi on todettava direktiivin 76/207 2 artiklan 4 kohdassa säädetyistä poikkeuksesta, jossa annetaan mahdollisuus poiketa tämän direktiivin 2 artiklan 1 kohdassa säädetyistä syrjintäkiellon periaatteesta miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien edistämiseksi ja sellaisen eriarvoisuuden vähentämiseksi, joka vaikuttaa naisten mahdollisuuksiin työolojen alalla, että ”vakiintuneesta oikeuskäytännöstä ilmenee, että [tämän säännöksen] täsmällisenä ja rajattuna tavoitteena on sallia sellaiset syrjiviltä näyttävät toimenpiteet, joilla pyritään tehokkaasti poistamaan tai vähentämään yhteiskunnassa mahdollisesti vallitsevaa eriarvoisuutta. Säännöksessä sallitaan sellaiset erityisesti naisia suosivat kansalliset toimenpiteet, jotka koskevat mahdollisuuksia työhön, yleneminen mukaan luettuna, ja joiden tavoitteena on parantaa naisten kilpailumahdollisuuksia työmarkkinoilla ja etenemismahdollisuuksia uralla tasa-arvoisesti miesten kanssa. – – Kyseisen 2 artiklan 4 kohdalla pyritään aineelliseen eikä muodolliseen tasa-arvoon poistamalla työelämässä mahdollisesti esiintyvää tosiasiallista eriarvoisuutta ja siten ehkäisemään tai hyvittämään SEUT 157 artiklan 4 kohdan mukaisesti asianomaisten henkilöiden ammattiuraan liittyviä haittoja – –”.<sup>31</sup>

75. Espanjan hallitus huomauttaa, että kun kyseisessä lainsäädännössä sallitaan kauden vapaaehtoinen luovuttaminen isälle ennemmin kuin sen menettäminen luopumisen tapauksessa, kyseisellä lainsäädännöllä pyritään korjaamaan miesten ja naisten välistä perinteistä roolijakoa, joka pitää miehet toissijaisessa roolissa vanhemmuuteen liittyvien tehtävien hoitamisessa.

76. Vaikka tällainen miesten ja naisten välistä perinteistä roolijakoa ylläpitävien vaikutusten korjaamiseen myötävaikuttamisen tavoite on suositeltava ja sitä pitää rohkaista, mielestäni riittää, että muistutetaan unionin tuomioistuimen todenneen edellä mainitussa asiassa Roca Álvarez annetun tuomion 36 kohdassa, että jos pääasiassa kyseessä olevaan lomaan on oikeus ainoastaan palkatun työntekijän asemassa olevalla äidillä, kun taas samassa asemassa oleva isä voisi vain käyttää kyseistä oikeutta olematta sen haltija, sillä pikemminkin myötävaikutetaan miesten ja naisten välisen perinteisen työnjaon ylläpitämiseen pitämällä miehet toissijaisessa roolissa naisiin nähden vanhemmuuteen liittyvien tehtävien hoitamisessa. Unionin tuomioistuin lisäsi, että loman asettaminen palkatun työntekijän asemassa olevien isien ulottumattomiin ainoastaan sillä perusteella, ettei lapsen äidillä ole kyseistä asemaa, saattaisi johtaa siihen, että nainen katsoisi olevansa pakotettu rajoittamaan ammatillista toimintaansa ja kantamaan yksin lapsensa syntymästä johtuvat rasitteet ilman, että hän voisi saada lapsen isältä apua.<sup>32</sup> Tätä päättelyä voidaan soveltaa soveltuvin osin pääasiassa kyseessä olevan toimenpiteen kaltaiseen toimenpiteeseen. Kyseisen toimenpiteen kaltaisella toimenpiteellä perustettua erilaista kohtelua ei siis voida pitää oikeutettuna direktiivin 76/207 2 artiklan 4 kohdan perusteella.

77. Ensimmäisessä kysymyksessään kansallinen tuomioistuin viittaa myös direktiiviin 96/34, jolla pannaan täytäntöön vanhempainlomaa koskeva puitesopimus.

78. On syytä tuoda esiin, että kansallinen tuomioistuin ei ole esittänyt ennakkoratkaisupyynnön esittämisestä tehdyssä päätöksessä vanhempainlomaa koskevia kansallisia oikeussääntöjä. Tarkemmin sanottuna kansallinen tuomioistuin ei ole tältä osin osoittanut työntekijöiden asemasta annetun lain 46 §:n 3 momentin merkityksellisyttä ja tämän säännöksen yhteyttä mainitun lain 48 §:n 4 momenttiin. Siksi katson, että koska asiakirjoissa ei ole kuvausta vanhempainlomaa koskevan Espanjan lainsäädännön sisällöstä, ei ole syytä tarkastella kysymystä siitä, onko direktiivi 96/34 esteenä työntekijöiden asemasta annetun lain 48 §:n 4 momentissa säädetyin toimenpiteen kaltaiselle toimenpiteelle.

31 – Ibid., tuomion 33 ja 34 kohta.

32 – Ibid., tuomion 37 kohta.

79. Koska direktiivin 76/207 2 artiklan 1, 3 ja 4 kohta sekä 5 artikla ovat kuitenkin mielestäni esteenä työntekijöiden asemasta annetun lain 48 §:n 4 momentissa säädetyn toimenpiteen kaltaiselle kansalliselle toimenpiteelle, ei ole tarpeen tarkastella tätä viimeistä säännöstä suhteessa direktiiviin 96/34.

80. Edellä esitetyn perusteella ehdotan unionin tuomioistuimelle, että se vastaa ensimmäiseen ja toiseen ennakkoratkaisukysymykseen siten, että direktiivin 76/207 2 artiklan 1, 3 ja 4 kohtaa sekä 5 artiklaa on tulkittava siten, että ne ovat esteenä pääasian toimenpiteen kaltaiselle kansalliselle toimenpiteelle, jossa säädetään sukupuoleen perustuvasta erilaisesta kohtelusta, koska siinä myönnetään palkattuina työntekijöinä työskenteleville äideille synnytyksen jälkeisen kuuden viikon pakollisen lepoajan jälkeen oikeus työsopimuksen keskeyttämiseen, kun taas palkattuina työntekijöinä työskentelevät isät voivat saada oikeuden keskeyttää työsopimus ainoastaan, jos äiti, joka päättää luovuttaa tietyn osan tästä lomasta isälle, on myös palkatun työntekijän asemassa.

#### b) Kolmas kysymys

81. Ensimmäiseen ja toiseen ennakkoratkaisukysymykseen ehdottamani vastausten perusteella voimme jättää vastaamatta kolmanteen kysymykseen, jossa unionin tuomioistuimelta tiedustellaan sopiiko yhdenvertaisen kohtelun periaatteen kanssa yhteen työntekijöiden asemasta annetun lain 48 §:n 4 momentin kaltainen säännös, jonka mukaan alkuperäinen oikeus työnteon keskeyttämiseen työpaikan säilyessä ja sosiaaliturvan maksaessa asiaan kuuluvaa korvausta on isillä, jotka ovat palkattuja työntekijöitä heidän adoptoidessaan lapsen, mutta silloin kun heillä on biologinen lapsi, heillä on ainoastaan äidin oikeudesta johtuva oikeus.

82. Saanen kuitenkin huomauttaa, että vaikka unionin tuomioistuimelle esitetyistä asiakirjoista ilmenee, että työntekijöiden asemasta annetun lain 48 §:n 4 momentista aiheutuu selvää ja ilmeistä syrjintää adoptioisien ja biologisten isien välillä viimeksi mainittujen vahingoksi, unionin oikeudessa ei ole yhtään säännöstä, jolla suojattaisiin suoraan biologista isää, joka on joutunut tällaisen syrjinnän kohteeksi. Tällaista syrjintää ei mainita EUT-sopimuksessa, missään direktiivissä eikä etenkin yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetussa neuvoston direktiivissä 2000/78/EY,<sup>33</sup> jolla pyritään torjumaan kyseisellä alalla uskontoon ja vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvaa syrjintää.<sup>34</sup>

83. Kuten lisäksi edellä 53 kohdassa on todettu, (miespuoliset) työntekijät eivät kuulu direktiivin 92/85 henkilölliseen soveltamisalaan, vaan se koskee ainoastaan raskaana olevia, äskettäin synnyttäneitä tai imettäviä työntekijöitä. Unionin lainsäätäjän puuttuminen on välttämätöntä sen soveltamisalan ulottamiseksi (miespuolisiin) työntekijöihin ja tässä direktiivissä säädetyn äitiysloman ja raskaana olevan, synnyttäneen tai imettävän työntekijän biologisen tilanteen välillä vallitsevan väistämättömän yhteyden poistamiseksi.

84. Lopuksi on todettava, että kyseinen erilainen kohtelu ei kuulu myöskään yksinomaan miesten ja naisten välistä syrjintää koskevan direktiivin 76/207 soveltamisalaan. Nyt käsiteltävässä asiassa kohtelu on erilaista miespuolisten työntekijöiden kesken.

85. Voitaisiin korkeintaan pohtia sitä, onko kyseessä olevan syrjinnän kaltainen syrjintä direktiivin 96/34 liitteenä olevan puitesopimuksen 2 lausekkeen mukaista, jonka 1 kohdassa ei mitenkään eroteta toisistaan lapsen syntymää ja adoptiota yksilöllisen oikeuden myöntämisessä vanhempainvapaaseen ja 3 kohdassa annetaan jäsenvaltioille mahdollisuus määrittellä mainitun direktiivin vähimmäismääräyksiä noudattaen vanhempainloman myöntämisperusteet ja sen hakemista koskevat

33 — EYVL L 303, s. 16.

34 — Ks. 1 artikla.

yksityiskohtaiset säännöt. Olen melkein päällä sillä kannalla, että näinkin selvä adoptioisien ja biologisten isien erilainen kohtelu, kun direktiivin 96/34 liitteenä olevan puitesopimuksen 2 lausekkeen 1 kohdassa ei tehdä mitään eroa syntymän ja adoption välillä, ylittää sen, mitä tämän puitesopimuksen 2 lausekkeen 3 kohdassa vaadittu vähimmäisvaatimusten noudattaminen edellyttää.

86. Näin ollen edellä 78 kohdassa esittämäni vastauksen perusteella – ja koska asiakirjoissa ei ole kuvausta vanhempainlomia koskevan Espanjan lainsäädännön sisällöstä – ei ole mahdollista antaa asianmukaista vastausta kolmanteen kysymykseen.

## **VI Ratkaisuehdotus**

87. Edellä esitetyn perusteella ehdotan, että unionin tuomioistuin vastaa Juzgado de lo Social n° 1 de Lleidan esittämiin ennakkoratkaisukysymyksiin seuraavasti:

Miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9.2.1976 annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY 2 artiklan 1, 3 ja 4 kohtaa ja 5 artiklaa on tulkittava siten, että ne ovat esteenä pääasiassa kyseessä olevan toimenpiteen kaltaiselle kansalliselle toimenpiteelle, jossa säädetään sukupuoleen perustuvasta erilaisesta kohtelusta, koska siinä myönnetään palkattuina työntekijöinä työskenteleville äideille äidin synnytyksen jälkeisen kuuden viikon pakollisen lepoajan jälkeen oikeus työsopimuksen keskeyttämiseen, kun taas palkattuina työntekijöinä työskentelevät isät voivat saada oikeuden keskeyttää työsopimuksen ainoastaan, jos äiti, joka päättää luovuttaa tietyn osan tästä lomasta isälle, on myös palkatun työntekijän asemassa.