



Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (suuri jaosto)

18 päivänä maaliskuuta 2014*

Ennakkoratkaisupyyntö — Sosiaalipolitiikka — Direktiivi 92/85/ETY — Toimenpiteet raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä — 8 artikla — Aiottu äiti, joka on saanut lapsen sijaissynnytystä koskevan sopimuksen perusteella — Kieltäytyminen myöntämästä hänelle äitiyslomaa — Direktiivi 2006/54/EY — Mies- ja naispuolisten työntekijöiden tasa-arvoinen kohtelu — 14 artikla — Aiotun äidin epäedullisempi kohtelu äitiysloman myöntämisen osalta

Asiassa C-167/12,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyyntöstä, jonka Employment Tribunal, Newcastle upon Tyne (Yhdistynyt kuningaskunta) on esittänyt 29.3.2012 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 3.4.2012, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

C. D.

vastaa

S. T.,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (suuri jaosto),

toimien kokoonpanossa: presidentti V. Skouris, varapresidentti K. Lenaerts, jaostojen puheenjohtajat A. Tizzano, L. Bay Larsen ja M. Safjan (esittelevä tuomari) sekä tuomarit J. Malenovský, E. Levits, A. Ó Caoimh, J.-C. Bonichot, D. Šváby, M. Berger, A. Prechal ja E. Jarašiūnas,

julkisasiamies: J. Kokott,

kirjaaja: johtava hallintovirkamies L. Hewlett,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 19.3.2013 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

- D, edustajinaan solicitor K. Ewing, K. Monaghan, QC, ja barrister J. Russell,
- S. T., edustajinaan C. Jeans, QC, ja barrister A. Edge,
- Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus, asiamiehenään A. Robinson, avustajanaan barrister E. Dixon,
- Irlanti, asiamiehenään E. Creedon, avustajinaan G. Durcan, SC, ja C. Smith, BL,

* Oikeudenkäyntikieli: englanti.

- Kreikan hallitus, asiamiehinään E.-M. Mamouna ja D. Tsagkaraki,
- Espanjan hallitus, asiamiehenään A. Rubio González,
- Portugalin hallitus, asiamiehinään L. Inez Fernandes ja E. Pedrosa,
- Euroopan komissio, asiamiehinään J. Enegren ja C. Gheorghiu,

kuultuaan julkisasiamiehen 26.9.2013 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,
on antanut seuraavan

tuomion

- 1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee 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) (EYVL L 348, s. 1) 1 artiklan 1 kohdan ja 2 kohdan c alakohdan, 8 artiklan 1 kohdan ja 11 artiklan 2 kohdan b alakohdan sekä 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) 2 artiklan 1 kohdan a ja b alakohdan ja 2 kohdan c alakohdan ja 14 artiklan tulkintaa.
- 2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat D, joka on aiottu äiti, joka on saanut lapsen sijaissynnytystä koskevan sopimuksen perusteella, ja hänen työnantajansa S. T., joka on National Health Serviceen (julkinen terveydenhuoltojärjestelmä) kuuluva säätiö, ja jossa on kyse siitä, että D:lle kieltäydyttiin myöntämästä palkallista lomaa kyseisen lapsen syntymän jälkeen.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

Direktiivi 92/85

- 3 Direktiivin 92/85 johdanto-osan 1, 8, 9, 14 ja 17 perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

”[EY 118 a] artiklassa määrätään, että neuvosto antaa direktiivein vähimmäisvaatimukset edistääkseen erityisesti työympäristön parantamista työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelun paremman laadun takaamiseksi,

– –

raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden on monessa suhteessa katsottava muodostavan erityisen riskiryhmän, ja on toteutettava toimenpiteitä heidän turvallisuutensa ja terveytensä suojelemiseksi,

raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojeleminen ei saisi johtaa naisten epäsuotuisaan kohteluun työmarkkinoilla eikä vaikuttaa haitallisesti miesten ja naisten tasa-arvoista kohtelua koskevien direktiivien soveltamiseen,

--

raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden alttius vaaroille tekee tarpeelliseksi myöntää heille oikeuden vähintään 14 viikon yhtäjaksoiseen äitiyslomaan, joka sijoittuu ennen synnytystä ja/tai sen jälkeen, sekä pakollisen vähintään kahden viikon äitiysloman synnytystä ennen ja/tai sen jälkeen,

--

äitiyslomaa koskevilla säädöksillä ei ole merkitystä, jollei niihin liitetä työ sopimuksessa olevien oikeuksien säilyttämistä ja/tai oikeutta riittävään korvaukseen.”

- 4 Direktiivin 1 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Tämän direktiivin, joka on kymmenes direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi, tarkoituksena on panna täytäntöön toimenpiteet, joilla edistetään raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamista työssä.”

- 5 Direktiivin 2 artikla sisältää seuraavat määritelmät:

”Tässä direktiivissä tarkoitetaan:

- a) ’raskaana olevalla työntekijällä’ raskaana olevaa työntekijää, joka kansallisen lainsäädännön ja/tai kansallisen käytännön mukaisesti ilmoittaa työnantajalleen tilastaan;
- b) ’äskettäin synnyttäneellä työntekijällä’ työntekijää, jonka kansallisen lainsäädännön ja/tai kansallisen käytännön mukaan katsotaan synnyttäneen äskettäin ja joka ilmoittaa tilastaan kyseisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti työnantajalleen;
- c) ’imettävällä työntekijällä’ työntekijää, jonka kansallisen lainsäädännön ja/tai kansallisen käytännön mukaan katsotaan imettävän ja joka ilmoittaa tilastaan kyseisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti työnantajalleen.”

- 6 Saman direktiivin 8 artiklassa, jonka otsikko on ”Äitiysloma”, säädetään seuraavaa:

”1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarpeelliset toimenpiteet varmistaa 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.”

- 7 Direktiivin 92/85 10 artiklassa, jonka otsikko on ”Irtisanomiskielto”, säädetään seuraavaa:

”Jotta 2 artiklassa määritellyille työntekijöille voidaan taata tämän artiklan mukaiset oikeudet terveyden ja turvallisuuden suojeluun, on säädettävä, että:

- 1) jäsenvaltioiden on toteutettava tarpeelliset toimenpiteet 2 artiklassa tarkoitettujen työntekijöiden irtisanomisen kieltämiseksi raskauden alkamisen ja 8 artiklan 1 kohdassa tarkoitettujen äitiysloman päättymisen välisenä aikana, lukuun ottamatta erityisiä tapauksia, jotka eivät liity työntekijän tilaan, joissa irtisanominen on kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaan sallittua edellyttäen, että toimivaltainen viranomainen on antanut suostumuksensa;

--”

- 8 Direktiivin 11 artiklassa, jonka otsikko on ”Työhön liittyvät oikeudet”, säädetään seuraavaa:

”Jotta 2 artiklassa määritellyille työntekijöille voidaan taata tämän artiklan mukaiset oikeudet terveyden ja turvallisuuden suojeluun, on säädettävä, että:

--

- 2) edellä 8 artiklassa tarkoitetuissa tapauksissa on varmistettava seuraavat asiat:

--

- b) palkan maksun jatkuminen ja/tai oikeus riittävään korvaukseen 2 artiklassa tarkoitetuille työntekijöille;

--”

Direktiivi 2006/54

- 9 Direktiivin 2006/54 1 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Tämän direktiivin tarkoituksena on taata miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpano työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa.

Tätä varten siinä on säännöksiä, joilla pyritään panemaan yhdenvertaisen kohtelun periaate täytäntöön seuraavilla aloilla:

--

- b) työehdot, mukaan lukien palkka;

--”

- 10 Direktiivin 2 artiklassa säädetään seuraavaa:

”1. Tässä direktiivissä sovelletaan seuraavia määritelmiä:

- a) ’välitön syrjintä’: tilanne, jossa henkilöä kohdellaan sukupuolen perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa;
- b) ’välillinen syrjintä’: tilanne, jossa näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa henkilöt näiden sukupuolen perusteella erityisen epäedulliseen asemaan toiseen sukupuoleen verrattuna, paitsi jos kyseisellä säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on puolueettomasti perusteltavissa oleva oikeutettu tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia;

--

2. Tässä direktiivissä syrjintänä pidetään seuraavia seikkoja:

--

- c) direktiivissä 92/85/ETY tarkoitettu raskauteen tai äitiysvapaaseen liittyvä naisten epäedullisempi kohtelu.”

11 Direktiivin 14 artiklan 1 kohdan c alakohdassa säädetään seuraavaa:

”Julkisella tai yksityisellä sektorilla, julkiset laitokset mukaan lukien, ei saa olla välitöntä tai välillistä sukupuoleen perustuvaa syrjintää seuraavien seikkojen suhteen:

--

- c) työehdot ja työolot, mukaan lukien irtisanominen, sekä palkka [SEUT 157] artiklassa määrätyn mukaisesti.”

Yhdistyneen kuningaskunnan säännöstö

- 12 Ihmisen hedelmöityksestä ja alkiokehitysopista vuonna 2008 annetun lain (Human Fertilisation and Embryology Act 2008) 54 §:ssä säädetään, että tuomioistuimien voi kahden henkilön hakemuksesta antaa määräyksen, jolla heille annetaan vanhempainvastuu lapsesta (parental order), jotta lapsen katsotaan oikeudellisesti olevan hakijoiden lapsi, jos
- lapsen on kantanut nainen, joka ei ole kumpikaan hakijoista, sen jälkeen, kun häneen on viety alkio tai siittiösoluja ja munasoluja tai hänet on keinohedelmöitetty
 - ainakin jommankumman hakijan sukusoluja on käytetty alkion luomiseen
 - eräät muut edellytykset, kuten se, että hakijat ovat aviopari tai että he ovat avioliittoon verrattavissa olevassa suhteessa keskenään, täyttyvät.
- 13 Oikeuksista työssä vuonna 1996 annetun lain (Employment Rights Act 1996) 47C §:ssä säädetään, että työntekijällä on oikeus siihen, että hänelle ei aiheuteta mitään haittaa hänen työnantajansa sellaisella teolla tai tahallisella laiminlyönnillä, joka johtuu säädetystä syystä. Säädetty syy on sellainen, joka määritellään Secretary of State antamassa asetuksessa ja joka koskee muun muassa raskautta, synnytystä tai äitiyttä, tavanomaista, pakollista tai pidennettyä äitiyslomaa sekä tavanomaista tai pidennettyä adoptioon perustuvaa lomaa.
- 14 Äitiys- ja vanhempainlomaa ym. koskevan vuoden 1999 asetuksen mukaan (Maternity and Parental leave etc. Regulations 1999) työntekijällä on oikeus tavanomaiseen äitiyslomaan ja pidennettyyn äitiyslomaan tiettyjen edellytysten täytyessä ja oikeus työehtojen suojaan äitiysloman aikana. Asetuksessa taataan myös oikeus palata työhön äitiysloman jälkeen ja suoja perusteetonta irtisanomista vastaan.
- 15 Kyseisen asetuksen 19 §:n mukaan työntekijällä on vuoden 1996 lain 47C §:n nojalla oikeus siihen, että hänelle ei aiheuteta mitään haittaa hänen työnantajansa sellaisella teolla tai tahallisella laiminlyönnillä, joka johtuu esimerkiksi siitä, että työntekijä otti, pyrki ottamaan tai käytti hyväkseen tavanomaisen äitiysloman tai pidennetyn äitiysloman etuja.
- 16 Vuonna 2010 annetun yhdenvertaisuuslain (Equality Act 2010) mukaan sukupuoleen, raskauteen tai äitiyslomaan perustuva naisen epäsuotuisa kohtelu merkitsee asianomaisen naisen syrjintää.

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

- 17 Ennakkoratkaisupyyntöstä käy ilmi, että D on työskennellyt 7.7.2001 lähtien S. T:n hallinnoimassa sairaalassa.
- 18 Saadakseen lapsen D teki sijaissynnytystä koskevan sopimuksen; sopimuksessa noudatettiin ihmisen hedelmöityksestä ja alkiokehitysopista vuonna 2008 annetun lain vaatimuksia. Sperman luovutti käytettäväksi D:n kumppani, mutta D:n munasolua ei käytetty. D itse ei ollut missään vaiheessa raskaana.
- 19 S. T:llä on äitiysloma- ja äitiysrahajärjestelmä sekä adoptioon perustuvaa lomaa ja rahaa koskeva järjestelmä, ja näissä järjestelmissä taataan työntekijöille lakisääteistä lomaa vastaava palkallinen loma. Järjestelmät eivät kata lomaa ja palkkausta aiottujen äitien hyväksi sijaissynnytystapauksissa. S. T:llä on myös erityisvapaata koskeva järjestelmä, joka ei kata sijaissynnytyksiä. S. T:n henkilöstöjohtaja vastasi 15.10.2009 ammattiyhdistyksen vaatimukseen, joka koski aiottuihin äiteihin sovellettavaa oikeudellista järjestelmää, että ”tapauskohtaisesti, tarvittaessa, vaatimuksiin vastattaisiin äitiysloma- tai adoptiolomajärjestelmillä”.
- 20 D teki työnantajalleen sen adoptiojärjestelmän mukaista palkallista lomaa koskevan hakemuksen. S. T. ilmoitti D:lle 14.3.2011 päivätyssä kirjeessä, että tämän sijaissynnytyksestä tekemä sopimus ei täyttänyt kyseisessä järjestelmässä vahvistettuja edellytyksiä, koska D ei voinut esittää soveltuvuustodistusta (matching certificate), jonka adoptio toimisto antaa ja jossa todetaan tulevan adoptiovanhemman ja adoptoitavan lapsen yhteensopivuus.
- 21 Vastaanotettuaan kyseisen kirjeen D esitti S. T:lle samana päivänä muodollisen vaatimuksen sijaissynnytyksen perusteella myönnettävästä lomasta, joka hänen mukaansa vastasi adoptiolomaa sitä lukuun ottamatta, että hän ei kyennyt esittämään soveltuvuustodistusta, koska hän ei ollut adoptoimassa lasta. S. T. vastasi valittajalle 11.4.2011 todeten, että jos D olisi adoptoimassa lasta, hänellä olisi oikeus palkalliseen lomaan, mutta jos näin ei ole, ei ole olemassa ”laillista oikeutta palkalliseen vapaaseen sijaissynnytyksen perusteella”.
- 22 D saattoi 7.6.2011 asian Employment Tribunal, Newcastle upon Tynen käsiteltäväksi ja väitti, että kyseessä on sukupuoleen ja/tai raskauteen ja äitiyteen perustuva syrjintä vuoden 2010 yhdenvertaisuuslain mukaan. Hän väitti myös, että oikeuksista työssä vuonna 1996 annettua lakia ja äitiys- ja vanhempainlomasta ym. vuonna 1999 annettua asetusta oli rikottu. Hän väitti myös, että hänelle oli aiheutunut haittaa raskauden ja äitiyden vuoksi ja sen vuoksi, että hän oli pyrkinyt saamaan tavanomaisen tai pidennetyn äitiysloman. D vetosi myös siihen, että Roomassa 4.11.1950 allekirjoitetun ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi tehdyn yleissopimuksen 8 ja 14 artiklaa oli rikottu.
- 23 D:n esitettyä uuden vaatimuksen S. T. vastasi 10.6.2011, että sillä oli ”vielä harkintavaltaa” tarkastella palkallista lomaa koskevaa vaatimusta ja että se oli tätä harkintavaltaansa käyttäen päättänyt, että D:hen sovellettaisiin adoptiolomaa koskevan järjestelmän mukaisia ehtoja, joissa edellytetään muun muassa tiettyjen asiakirjojen esittämistä. D:lle myönnettiin tämän vuoksi palkallinen loma tämän järjestelmän mukaisesti ja 29.6.2011 päivätyssä kirjeessä määriteltyjä edellytyksiä soveltaen.
- 24 S. T. totesi 8.7.2011 Employment Tribunal, Newcastle upon Tynessa, että D:llä ei ole oikeutta äitiysrahaan, koska tämä oikeus kuuluu lapsen biologiselle äidille.
- 25 Lapsi syntyi 26.8.2011. D:n tarkoitus oli ollut olla läsnä synnytyksessä, mutta lapsen synnytys tapahtui jokseenkin äkillisesti. D alkoi hoitaa ja imettää lasta tunnin kuluessa sen syntymästä. Hän jatkoi lapsen imettämistä kolmen kuukauden ajan.

- 26 D ja hänen kumppaninsa hakivat toimivaltaiselta tuomioistuimelta määräystä vanhempainvastuun antamisesta hedelmöityksestä ja alkiokehitysupista vuonna 2008 annetun lain 54 §:n perusteella. Kyseinen tuomioistuin myönsi 19.12.2011 antamallaan määräyksellä hänelle ja hänen kumppanilleen täyden ja pysyvän vanhempainvastuun lapsesta. D:tä ja hänen kumppaniaan pidetään siis oikeudellisesti lapsen vanhempina.
- 27 Näissä olosuhteissa Employment Tribunal, Newcastle upon Tyne päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”Kussakin seuraavista kysymyksistä

- ilmaus ’aiottu äiti, joka saa lapsen sijaissynnytystä koskevan sopimuksen perusteella’ tarkoittaa tilannetta, jossa kyseessä oleva aiottu äiti on työntekijä, joka ei ole minään asiaan kannalta merkityksellisenä ajankohtana ollut raskaana eikä synnyttänyt kyseessä olevaa lasta
 - ilmaus ’sijaissynnyttäjä’ tarkoittaa naista, joka on ollut raskaana ja synnyttänyt lapsen aiotun äidin puolesta.
- 1) Annetaanko [direktiivin 92/85] 1 artiklan 1 kohdassa ja/tai 2 artiklan c alakohdassa ja/tai 8 artiklan 1 kohdassa ja/tai 11 artiklan 2 kohdan b alakohdassa oikeus äitiyslomaan aiotulle äidille, joka saa lapsen sijaissynnytystä koskevan sopimuksen perusteella?
 - 2) Annetaanko [direktiivissä 92/85] oikeus äitiyslomaan aiotulle äidille, joka saa lapsen sijaissynnytystä koskevan sopimuksen perusteella olosuhteissa, joissa hän
 - a) saattaa imettää synnytyksen jälkeen ja/tai
 - b) imettää synnytyksen jälkeen?
 - 3) Onko se, että työnantaja kieltäytyy antamasta äitiyslomaa aiotulle äidille, joka saa lapsen sijaissynnytystä koskevan sopimuksen perusteella, vastoin [direktiivin 2006/54] 14 artiklaa, luettuna yhdessä 2 artiklan 1 kohdan a alakohdan ja/tai b alakohdan ja/tai 2 artiklan 2 kohdan c alakohdan kanssa?
 - 4) Onko työntekijän ja lapsen sijaissynnyttäjän välillä vallitsevan suhteen vuoksi mahdollisesti vastoin [direktiivin 2006/54] 14 artiklaa, luettuna yhdessä 2 artiklan 1 kohdan a alakohdan ja/tai b alakohdan ja/tai 2 artiklan 2 kohdan c alakohdan kanssa, se, että aiotulle äidille, joka saa lapsen sijaissynnytystä koskevan sopimuksen perusteella, ei anneta äitiyslomaa?
 - 5) Onko aiotun äidin ja lapsen sijaissynnyttäjän välillä vallitsevan suhteen vuoksi mahdollisesti vastoin [direktiivin 2006/54] 14 artiklaa, luettuna yhdessä 2 artiklan 1 kohdan a alakohdan ja/tai b alakohdan ja/tai 2 artiklan 2 kohdan c alakohdan kanssa, se, että aiottua äitiä, joka saa lapsen sijaissynnytystä koskevan sopimuksen perusteella, kohdellaan epäedullisemmin?
 - 6) Jos vastaus kysymykseen 4 on myöntävä, riittääkö aiotun äidin asema aiottuna äitinä oikeuttamaan hänet äitiyslomaan hänen ja lapsen sijaissynnyttäjän välillä vallitsevan suhteen perusteella?
 - 7) Jos vastaus johonkin kysymyksistä 1, 2, 3 ja 4 on myöntävä,
 - a) onko [direktiivillä 92/85] asian kannalta merkityksellisiltä osin välitön oikeusvaikutus?
 - b) onko [direktiivillä 2006/54] asian kannalta merkityksellisiltä osin välitön oikeusvaikutus?”

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

Ensimmäinen ja toinen kysymys

- 28 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin kysyy ensimmäisellä ja toisella kysymyksellään, joita on syytä tarkastella yhdessä, onko direktiiviä 92/85 tulkittava siten, että aiotulla äidillä, joka on saanut lapsen sijaissynnytystä koskevan sopimuksen perusteella, on oikeus direktiivin 8 artiklassa tarkoitettuun äitiyslomaan, ja näin erityisesti silloin, kun aiottu äiti saattaa imettää lasta tämän syntymän jälkeen tai imettää lasta.
- 29 On ensiksi palautettava mieleen, että direktiivillä 92/85, joka on annettu EY 118 a artiklan, jota SEUT 153 artikla vastaa, perusteella, pyritään kannustamaan raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamista työssä (asia C-460/06, Paquay, tuomio 11.10.2007, Kok., s. I-8511, 27 kohta ja asia C-232/09, Danosa, tuomio 11.11.2010, Kok., s. I-11405, 58 kohta).
- 30 Tältä osin direktiivin johdanto-osan kahdeksannessa perustelukappaleessa todetaan, että raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden on katsottava muodostavan erityisen riskiryhmän, ja on toteutettava toimenpiteitä heidän turvallisuutensa ja terveytensä suojelemiseksi.
- 31 Tässä yhteydessä direktiivin 92/85 8 artiklan 1 kohdassa säädetään, että jäsenvaltioiden on toteutettava tarpeelliset toimenpiteet varmistaakseen työntekijöille oikeuden vähintään 14 viikon pituiseen yhtämittaiseen äitiyslomaan, joka kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti ajoittuu ennen ja/tai jälkeen ”synnytyksen”.
- 32 Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan raskaana oleville työntekijöille myönnettyä oikeutta äitiyslomaan on pidettävä erityisen tärkeänä sosiaalioikeuden suojelukeinona. Unionin lainsäätäjä on näin ollen katsonut, että merkittävät muutokset kyseessä olevien henkilöiden elinolosuhteissa synnytystä edeltävän ja seuraavan vähintään 14 viikon kestoisen ajanjakson aikana muodostavat perustellun syyn mainittujen henkilöiden ammattitoiminnan keskeyttämiselle, eivätkä viranomaiset tai työnantajat voi asettaa tämän syyn perusteltavuutta kyseenalaiseksi millään tavoin (asia C-116/06, Kiiski, tuomio 20.9.2007, Kok., s. I-7643, 49 kohta ja asia C-5/12, Betriu Montull, tuomio 19.9.2013, 48 kohta).
- 33 Kuten unionin lainsäätäjä on todennut direktiivin 92/85 johdanto-osan 14. perustelukappaleessa, raskaana oleva, äskettäin synnyttänyt tai imettävä työntekijä on erityisessä tilanteessa, jossa alttiis vaaroille tekee tarpeelliseksi myöntää hänelle äitiysloman, mutta hänen tilanteensa nimenomaan tämän loman aikana ei ole verrattavissa miehen eikä sairauslomalla olevan naisen tilanteeseen (ks. asia C-411/96, Boyle ym., tuomio 27.10.1998, Kok., s. I-6401, 40 kohta ja em. asia Betriu Montull, tuomion 49 kohta).
- 34 Työntekijälle myönnetyn äitiysloman tarkoituksena on varmistaa yhtäältä naisen raskaudenaikaisen ja -jälkeisen biologisen tilan suojeleminen ja toisaalta naisen ja hänen lapsensa välillä raskauden ja synnytyksen jälkeen vallitsevan erityisen suhteen suojeleminen, jotta tämä suhde ei häiriintyisi samanaikaisesta ammatillisesta toiminnasta johtuvan kaksinkertaisen rasituksen vuoksi (ks. erityisesti asia 184/83, Hofmann, tuomio 12.7.1984, Kok., s. 3047, 25 kohta; em. asia Kiiski, tuomion 46 kohta ja em. asia Betriu Montull, tuomion 50 kohta).
- 35 Tämän vuoksi samalla direktiivin 92/85 tavoitteesta, sen 8 artiklan sanamuodosta, jossa viitataan nimenomaisesti synnytykseen, ja edellä 32–34 kohdassa mainitusta oikeuskäytännöstä yhdessä seuraa, että direktiivin 8 artiklassa säädetyn äitiysloman tarkoituksena on lapsen äidin suojeleminen tilanteessa, jossa tämä on erityisen alttiina vaaroille raskautensa vuoksi.

- 36 Tämän osalta on syytä lisätä, että vaikka unionin tuomioistuin on katsonut, että äitiyslomalla pyritään suojelemaan naisen ja hänen lapsensa välillä vallitsevaa erityistä suhdetta, tämä tavoite, kuten edellä 34 mainittujen tuomioiden sanamuodosta käy ilmi, koskee vain ”raskauden ja synnytyksen” jälkeistä ajanjaksoa.
- 37 Edellä esitetystä seuraa, että äitiysloman myöntäminen direktiivin 92/85 8 artiklan perusteella edellyttää, että työntekijä, joka saa siihen oikeuden, on ollut raskaana ja on synnyttänyt lapsen.
- 38 Tätä toteamusta vahvistaa yhteisöjen tuomioistuimen asiassa C-506/06, Mayr, 26.2.2008 antamassa tuomiossa (Kok., s. I-1017) antama vastaus, joka koski direktiivin 92/85 10 artiklan 1 kohdassa säädettyä kieltoa irtisanoa raskaana oleva työntekijä. Yhteisöjen tuomioistuin totesi näet kyseisen tuomion 37 kohdassa, että sekä direktiivin 92/85 10 artiklan sanamuodosta että direktiivin päätavoitteesta – joka mainitaan edellä 29 kohdassa – ilmenee, että tässä artiklassa myönnetyn irtisanomissuojan saaminen edellyttää sitä, että kyseessä oleva raskaus on alkanut.
- 39 Käsiteltävässä asiassa ennakkoratkaisupyyntöstä käy ilmi, että D ei missään vaiheessa itse ole ollut raskaana.
- 40 Näissä olosuhteissa työntekijä, joka aiottuna äitinä on saanut lapsen sijaissynnytyksestä koskevan sopimuksen perusteella, ei kuulu direktiivin 92/85 8 artiklan soveltamisalaan, ja näin on myös silloin, kun hän saattaa imettää lasta tämän syntymän jälkeen tai imettää lasta. Näin ollen jäsenvaltiot eivät ole velvollisia myöntämään tällaiselle työntekijälle oikeutta äitiyslomaan tämän artiklan nojalla.
- 41 On kuitenkin lisättävä, että direktiivin 92/85 tavoitteena on – kuten erityisesti sen johdanto-osan ensimmäisestä perustelukappaleesta käy ilmi – tiettyjen vähimmäisvaatimusten vahvistaminen raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden suojelemiseksi.
- 42 Näin ollen direktiivissä ei suljeta pois jäsenvaltioiden oikeutta soveltaa tai ottaa käyttöön lakeja, asetuksia tai hallinnollisia määräyksiä, jotka ovat aiotun äidin, joka on saanut lapsen sijaissynnytyksestä koskevan sopimuksen perusteella, turvallisuuden ja terveyden suojelemisen kannalta suotuisampia siten, että he voivat saada äitiyslomaa tämän lapsen syntymän johdosta.
- 43 Edellä esitetyn perusteella ensimmäiseen ja toiseen kysymykseen on vastattava, että direktiiviä 92/85 on tulkittava siten, että jäsenvaltiot eivät ole velvollisia myöntämään kyseisen direktiivin 8 artiklan nojalla oikeutta äitiyslomaan työntekijälle, joka aiottuna äitinä on saanut lapsen sijaissynnytyksestä koskevan sopimuksen perusteella, silloinkaan, kun hän saattaa imettää tätä lasta syntymän jälkeen tai imettää tätä lasta.

Kolmas, neljäs ja viides kysymys

- 44 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin kysyy kolmannella, neljännellä ja viidennellä kysymyksellään, joita on syytä tarkastella yhdessä, onko direktiivin 2006/54 14 artiklaa, kun se luetaan yhdessä direktiivin 2 artiklan 1 kohdan a ja b alakohdan ja 2 kohdan c alakohdan kanssa, tulkittava siten, että kyse on sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä, kun työnantaja kieltäytyy myöntämästä äitiyslomaa aiotulle äidille, joka on saanut lapsen sijaissynnytyksestä koskevan sopimuksen perusteella.
- 45 Direktiivin 2006/54 14 artiklan 1 kohdassa säädetään, että julkisella tai yksityisellä sektorilla, julkiset laitokset mukaan lukien, ei saa olla välitöntä tai välillistä sukupuoleen perustuvaa syrjintää muun muassa työolojen ja -ehtojen, myös irtisanomisen ja palkan suhteen.
- 46 Siltä osin kuin kyse on direktiivin 2 artiklan 1 kohdan a ja b alakohdassa tarkoitettua syrjinnästä, kieltäytyminen äitiysloman myöntämisestä ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen tarkoittamassa tilanteessa on kyseisen säännöksen a alakohdassa tarkoitettua sukupuoleen perustuvaa välitöntä

syrjintää, jos tämän kieltäytymisen pääasiallista perustetta sovelletaan yksinomaan toiseen sukupuoleen (ks. vastaavasti asia C-177/88, Dekker, tuomio 8.11.1990, Kok., s. I-3941, Kok. Ep. X, s. 579, 10 kohta; asia C-421/92, Habermann-Beltermann, tuomio 5.5.1994, Kok., s. I-1657, 14 kohta ja em. asia Mayr, tuomion 50 kohta).

- 47 Pääasiassa kyseessä olevan kaltaisen kansallisen lainsäädännön nojalla aiottua isää, joka on saanut lapsen sijaissynnytystä koskevan sopimuksen perusteella, kohdellaan kuitenkin samalla tavoin kuin aiottua äitiä vastaavassa tilanteessa, toisin sanoen hänelläkään ei ole oikeutta äitiyslomaa vastaavaan palkalliseen lomaan. Tästä seuraa, että D:n vaatimuksen epääminen ei perustu syyhyn, jota sovellettaisiin vain toista sukupuolta oleviin työntekijöihin.
- 48 Vakiintuneesta oikeuskäytännöstä käy lisäksi ilmi, että kyseessä on sukupuoleen perustuva välillinen syrjintä silloin, kun kansallisen toimenpiteen, joka tosin on sanamuodoltaan neutraali, soveltaminen on tosiasiallisesti epäedullinen huomattavasti suuremmalle määrälle yhtä sukupuolta olevia työntekijöitä kuin toista sukupuolta olevia työntekijöitä (ks. vastaavasti asia C-1/95, Gerster, tuomio 2.10.1997, Kok., s. I-5253, 30 kohta; asia C-123/10, Brachner, tuomio 20.10.2011, Kok., s. I-10003, 56 kohta ja asia C-7/12, Riežniece, tuomio 20.6.2013, 39 kohta).
- 49 Siltä osin kuin on kyse direktiivin 2006/54 2 artiklan 1 kohdan b alakohdassa tarkoitetusta välillisestä syrjinnästä, on todettava, että asiakirja-aineistossa ei ole mitään, minkä perusteella voitaisiin katsoa, että kyseessä olevan loman epääminen saattaisi naispuoliset työntekijät erityisen epäedulliseen asemaan miespuolisiin työntekijöihin verrattuna.
- 50 Tämän vuoksi se, että D:n kaltaiselle aiotulle äidille ei myönnetä äitiyslomaa, ei merkitse direktiivin 2006/54 2 artiklan 1 kohdan a ja b alakohdassa tarkoitettua sukupuoleen perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää.
- 51 Kyseisen direktiivin 2 artiklan 2 kohdan c alakohdan mukaan lisäksi direktiivissä 92/85 tarkoitettua raskauteen tai äitiysvapaaseen liittyvää naisten epäedullisempaa kohtelua pidetään syrjintänä direktiivissä 2006/54.
- 52 Yhtäältä aiottua äitiä, joka on saanut lapsen sijaissynnytystä koskevan sopimuksen perusteella, ei voida lähtökohtaisesti kohdella epäedullisemmin hänen raskauteensa liittyen, koska hän ei ole ollut raskaana tästä lapsesta.
- 53 Toisaalta kahteen ensimmäiseen kysymykseen annetusta vastauksesta käy ilmi, että direktiivissä 92/85 ei aseteta jäsenvaltioille velvollisuutta myöntää äitiyslomaa työntekijälle, joka aiottuna äitinä on saanut lapsen sijaissynnytystä koskevan sopimuksen perusteella. Tätä aiottua äitiä ei siis kohdella epäedullisemmin äitiyslomaan liittyen direktiivissä 92/85 tarkoitetulla tavalla.
- 54 Näin ollen tällaisen aiotun äidin ei voida katsoa olleen sukupuoleen perustuvan syrjinnän kohteena direktiivin 2006/54 2 artiklan 2 kohdan c alakohdassa tarkoitettu tavoin.
- 55 Edellä esitetyn perusteella kolmanteen, neljänteen ja viidenteen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 2006/54 14 artiklaa, kun se luetaan yhdessä direktiivin 2 artiklan 1 kohdan a ja b alakohdan ja 2 kohdan c alakohdan kanssa, on tulkittava siten, että kyse ei ole sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä, kun työnantaja kieltäytyy myöntämästä äitiyslomaa aiotulle äidille, joka on saanut lapsen sijaissynnytystä koskevan sopimuksen perusteella.

Kuudes ja seitsemäs kysymys

- 56 Kun otetaan huomioon ensimmäiseen, toiseen, kolmanteen, neljänteen ja viidenteen kysymykseen annetut vastaukset, kuudenteen ja seitsemänteen kysymykseen ei ole tarpeen vastata.

Oikeudenkäyntikulut

- 57 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä unionin tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (suuri jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

- 1) **Toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä 19.10.1992 annettua neuvoston direktiiviä 92/85/ETY (kymmenes direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi) on tulkittava siten, että jäsenvaltiot eivät ole velvollisia myöntämään kyseisen direktiivin 8 artiklan nojalla oikeutta äitiyslomaan työntekijälle, joka aiottuna äitinä on saanut lapsen sijaissynnytystä koskevan sopimuksen perusteella, silloinkaan, kun hän saattaa imettää tätä lasta syntymän jälkeen tai imettää tätä lasta.**
- 2) **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 14 artiklaa, kun se luetaan yhdessä kyseisen direktiivin 2 artiklan 1 kohdan a ja b alakohdan ja 2 kohdan c alakohdan kanssa, on tulkittava siten, että kyse ei ole sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä, kun työnantaja kieltäytyy myöntämästä äitiyslomaa aiotulle äidille, joka on saanut lapsen sijaissynnytystä koskevan sopimuksen perusteella.**

Allekirjoitukset