



Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (suuri jaosto)

18 päivänä maaliskuuta 2014*

Ennakkoratkaisupyyntö — Sosiaalipolitiikka — Direktiivi 2006/54/EY — Mies- ja naispuolisten työntekijöiden tasa-arvoinen kohtelu — Aiottu äiti, joka on saanut lapsen sijaissynnytystä koskevan sopimuksen perusteella — Kieltäytyminen myöntämästä hänelle äitiyslomaa tai adoptiolomaa vastaavaa palkallista lomaa — Vammaisten henkilöiden oikeuksia koskeva Yhdistyneiden Kansakuntien yleissopimus — Direktiivi 2000/78/EY — Yhdenvertainen kohtelu työssä ja ammatissa — Vammaisuuteen perustuvan syrjinnän kieltö — Aiottu äiti, joka ei voi saada lasta — Vamman olemassaolo — Direktiivien 2006/54 ja 2000/78 pätevyys

Asiassa C-363/12,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyyntöstä, jonka Equality Tribunal (Irlanti) on esittänyt 26.7.2012 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 30.7.2012, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Z

vastaan

A Government department ja

The Board of management of a community school,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (suuri jaosto),

toimien kokoonpanossa: presidentti V. Skouris, varapresidentti K. Lenaerts, jaostojen puheenjohtajat A. Tizzano, R. Silva de Lapuerta, M. Ilešič, E. Juhász, A. Borg Barthet, M. Safjan (esittelevä tuomari) ja J. L. da Cruz Vilaça sekä tuomarit G. Arestis, J. Malenovský, A. Prechal ja E. Jarašiūnas,

julkisasiamies: N. Wahl,

kirjaaja: hallintovirkamies C. Strömholm,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 28.5.2013 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— Z, edustajinaan N. Butler, SC, P. Dillon Malone, BL, ja A. Beirne, BL

— Government department ja Board of management of a community school, asiamiehenään E. Creedon, avustajinaan G. Durcan, SC, ja C. Smith, BL,

* Oikeudenkäyntikieli: englanti.

- Irlanti, asiamiehenään E. Creedon, avustajinaan G. Durcan, SC, ja C. Smith, BL,
 - Portugalin hallitus, asiamiehinään L. Inez Fernandes ja S. Ribeiro,
 - Euroopan parlamentti, asiamiehinään K. Zejdová ja A. Pospíšilová Padowska,
 - Euroopan unionin neuvosto, asiamiehinään H. Grahn, R. Liudvinaviciute-Cordeiro ja S. Thomas,
 - Euroopan komissio, asiamiehinään J. Enegren ja C. Gheorghiu,
- kuultuaan julkisasiamiehen 26.9.2013 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,
on antanut seuraavan

tuomion

- 1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee 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) ja yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY (EYVL L 303, s. 16) tulkintaa sekä näiden kahden direktiivin pätevyyttä.
- 2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat Z, joka on aiottu äiti, joka on saanut lapsen sijaissyntyä koskevan sopimuksen perusteella, ja eräs Government department (eräs Irlannin ministeriö) ja eräs Board of management of a community school (erään kunnallisen koulun johtokunta, jäljempänä Board of management) ja jossa on kyse siitä, että Z:lle kieltäydettiin myöntämästä äitiyslomaa tai adoptiolomaa vastaavaa palkallista lomaa kyseisen lapsen syntymän jälkeen.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Kansainvälinen oikeus

- 3 Vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan Yhdistyneiden Kansakuntien yleissopimuksen, jonka neuvosto hyväksyi Euroopan yhteisön nimissä 26.11.2009 tekemällään päätöksellä 2010/48/EY (EUVL 2010, L 23, s. 35; jäljempänä YK:n yleissopimus tai yleissopimus), johdanto-osan e perustelukappaleessa määrätään seuraavaa:

”[sopimuspuolet] ovat tietoisia siitä, että vammaisuus on kehittyvä käsite ja että vammaisuus on seurausta sellaisesta vuorovaikutuksesta vammaisten henkilöiden ja asenteista ja ympäristöstä johtuvien esteiden välillä, joka estää näiden henkilöiden täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisen yhteiskuntaan yhdenvertaisesti muiden kanssa.”

- 4 Yleissopimuksen 1 artiklassa määrätään seuraavaa:

”Tämän yleissopimuksen tarkoituksena on edistää, suojella ja taata kaikille vammaisille henkilöille täysimääräisesti ja yhdenvertaisesti kaikki ihmisoikeudet ja perusvapaudet sekä edistää vammaisten henkilöiden synnynnäisen arvon kunnioittamista.

Vammaisiin henkilöihin kuuluvat ne, joilla on sellainen pitkäaikainen ruumiillinen, henkinen, älyllinen tai aisteihin liittyvä vamma, joka vuorovaikutuksessa erilaisten esteiden kanssa voi estää heidän täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisensa yhteiskuntaan yhdenvertaisesti muiden kanssa.”

5 Yleissopimuksen 4 artiklassa, jonka otsikko on ”Yleiset velvoitteet”, määrätään seuraavaa:

”1. Sopimuspuolet sitoutuvat varmistamaan kaikkien ihmisoikeuksien ja perusvapauksien täysimääräisen toteutumisen kaikille vammaisille henkilöille sekä edistämään sitä ilman minkäänlaista syrjintää vammaisuuden perusteella. Tätä varten sopimuspuolet sitoutuvat:

- a) toteuttamaan kaikki asianmukaiset lainsäädännölliset, hallinnolliset ja muut toimet tässä yleissopimuksessa tunnustettujen oikeuksien täytäntöön panemiseksi;
- b) toteuttamaan kaikki asianmukaiset, myös lainsäädännölliset, toimet voimassa olevien vammaisia henkilöitä syrjivien säädösten, määräysten, tapojen ja käytäntöjen muuttamiseksi tai poistamiseksi;
- c) ottamaan huomioon vammaisten henkilöiden ihmisoikeuksien suojelun ja edistämisen kaikissa politiikoissa ja ohjelmissa;
- d) pidättäytymään osallistumasta tämän yleissopimuksen vastaiseen tekoon tai käytäntöön sekä varmistamaan, että viranomaiset ja laitokset toimivat tämän yleissopimuksen mukaisesti;
- e) toteuttamaan kaikki asianmukaiset toimet poistaakseen henkilön, järjestön tai yksityisen yrityksen vammaisuuden perusteella harjoittaman syrjinnän;

--

3. Laadittaessa ja toimeenpantaessa lainsäädäntöä ja politiikkoja, joilla tätä yleissopimusta pannaan täytäntöön, sekä muissa vammaisia henkilöitä koskevissa päätöksentekoprosesseissa sopimuspuolten tulee neuvotella tiiviisti vammaisten henkilöiden kanssa ja aktiivisesti osallistaa heidät, mukaan lukien vammaiset lapset, heitä edustavien järjestöjen kautta.

--”

6 Yleissopimuksen 5 artiklassa, jonka otsikko on ”Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus”, määrätään seuraavaa:

”1. Sopimuspuolet tunnustavat, että kaikki henkilöt ovat yhdenvertaisia lain edessä ja lain mukaan ja ovat oikeutettuja ilman minkäänlaista syrjintää yhdenvertaiseen lakiin perustuvaan suojaan ja yhdenvertaisiin lakiin perustuviin etuihin.

2. Sopimuspuolet kieltävät kaiken syrjinnän vammaisuuden perusteella ja takaavat vammaisille henkilöille yhdenvertaisen ja tehokkaan oikeussuojan syrjintää vastaan syrjintäperusteesta riippumatta.

3. Yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja syrjinnän poistamiseksi sopimuspuolet toteuttavat kaikki asianmukaiset toimet varmistaakseen kohtuullisten mukautusten tekemisen.

4. Erityistoimia, jotka ovat tarpeen vammaisten henkilöiden tosiasiallisen yhdenvertaisuuden jouduttamiseksi tai saavuttamiseksi, ei katsota tämän yleissopimuksen tarkoittamaksi syrjinnäksi.”

7 YK:n yleissopimuksen 6 artiklassa, jonka otsikko on ”Vammaiset naiset”, määrätään seuraavaa:

”1. Sopimuspuolet tunnustavat, että vammaisiin naisiin ja tyttöihin kohdistetaan moniperusteista syrjintää, ja toteuttavat toimia varmistaakseen, että vammaiset naiset ja tytöt voivat nauttia täysimääräisesti ja yhdenvertaisesti kaikista ihmisoikeuksista ja perusvapauksista.

2. Sopimuspuolet toteuttavat kaikki asianmukaiset toimet varmistaakseen naisille täysimääräisen kehittymisen, etenemisen ja voimaantumisen, tarkoituksena taata, että naiset voivat käyttää tässä yleissopimuksessa tunnustettuja ihmisoikeuksia ja perusvapauksia sekä nauttia niistä.”

- 8 Yleissopimuksen 27 artiklan, jonka otsikko on ”Työ ja työllistyminen”, 1 kappaleessa määrätään seuraavaa:

”Sopimuspuolet tunnustavat vammaisten henkilöiden oikeuden tehdä työtä yhdenvertaisesti muiden kanssa; tähän sisältyvät oikeus mahdollisuuteen ansaita elantonsa vapaasti valitsemallaan tai työmarkkinoilla hyväksytyllä työllä sekä työympäristö, joka on avoin, osallistava ja vammaisten henkilöiden saavutettavissa. Sopimuspuolet turvaavat työnteko-oikeuden toteutumisen ja edistävät sitä, myös niiden osalta, jotka vammautuvat palvelussuhteen aikana, toteuttamalla myös lainsäädännön avulla asianmukaisia toimia, joiden tarkoituksena on muun muassa:

--

b) suojella vammaisten henkilöiden oikeuksia oikeudenmukaisiin ja suotuisiin työoloihin yhdenvertaisesti muiden kanssa, mukaan lukien yhdenvertaiset mahdollisuudet ja sama palkka samanarvoisesta työstä, turvalliset ja terveelliset työolot, mukaan luettuna suojelu häirinnältä, sekä epäkohtiin puuttuminen;

--”

- 9 Yleissopimuksen 28 artiklan, jonka otsikko on ”Riittävä elintaso ja sosiaaliturva”, 2 kappaleessa määrätään seuraavaa:

”Sopimuspuolet tunnustavat vammaisten henkilöiden oikeuden sosiaaliturvaan ja tämän oikeuden nauttimiseen ilman syrjintää vammaisuuden perusteella sekä toteuttavat asianmukaiset toimet tämän oikeuden toteutumisen turvaamiseksi ja edistämiseksi, muun muassa toimilla, joilla:

--

b) varmistetaan vammaisten henkilöiden, erityisesti vammaisten naisten, tyttöjen ja vanhusten pääsy sosiaaliturvaohjelmien ja köyhydenvähentämishjelmien piiriin;

--”

- 10 Yleissopimuksen 42 artiklassa määrätään seuraavaa:

”Tämä yleissopimus on avoinna allekirjoittamista varten kaikille valtioille ja alueellisen yhdentymisen järjestöille Yhdistyneiden Kansakuntien päämajassa New Yorkissa 30 päivästä maaliskuuta 2007 lukien.”

- 11 YK:n yleissopimuksen 43 artiklassa määrätään seuraavaa:

”Tämä yleissopimus on sen allekirjoittajavaltioiden ratifioitava ja sen allekirjoittavien alueellisen yhdentymisen järjestöjen virallisesti vahvistettava. Yleissopimus on avoinna liittymistä varten valtioille tai alueellisen yhdentymisen järjestöille, jotka eivät ole allekirjoittaneet sitä.”

- 12 YK:n yleissopimus tuli voimaan 3.5.2008.

Unionin säännöstö

Direktiivi 92/85/ETY

- 13 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) 2 artiklaan sisältyvät 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.”

- 14 Direktiivin 8 artiklassa, jonka otsikko on ”Äitiysloma”, 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.”

Direktiivi 2006/54

- 15 Direktiivin 2006/54 johdanto-osan 27 perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

”Samanlaisia ehtoja sovelletaan jäsenvaltioiden myöntäessä lapsen adoptoinnin jälkeen miehille ja naisille henkilökohtaisen vapaan, jota ei voida siirtää toiselle. Jäsenvaltiot itse päättävät, myöntävätkö ne tällaisen oikeuden isyys- ja/tai adoptiovapaaseen, ja ne myös määrittävät kaikki ehdot, jotka eivät kuulu tämän direktiivin soveltamisalaan, irtisanomista tai työhönpaluuta lukuun ottamatta.”

- 16 Direktiivin 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;

--”

17 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.”

18 Direktiivin samapalkkaisuutta koskevassa 4 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Välitön tai välillinen sukupuoleen perustuva syrjintä samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavaan korvaukseen vaikuttavissa tekijöissä ja ehdoissa on poistettava.

--”

19 Direktiivin 2006/54 14 artiklan, joka koskee yhdenvertaista kohtelua mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa, 1 kohdassa 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;

--”

20 Direktiivin 16 artiklassa, jonka otsikko on ”Isyys- ja adoptiovapaa”, säädetään seuraavaa:

”Tämä direktiivi ei rajoita jäsenvaltioiden oikeutta tunnustaa erillinen oikeus isyysvapaaseen ja/tai adoptiovapaaseen. Niiden jäsenvaltioiden, jotka tunnustavat tällaisen oikeuden, on toteutettava tarvittavat toimenpiteet suojellakseen mies- ja naistyöntekijöitä irtisanomiselta kyseisen oikeuden käyttämisen vuoksi ja varmistettava, että näillä on vapaan loputtua oikeus palata työhönsä tai vastaavaan toimeen työehdoilla, jotka eivät ole heille aikaisempia epäedullisemmat, sekä saada itselleen ne työehtojen parannukset, joihin heillä olisi ollut oikeus poissaolonsa aikana.”

Direktiivi 2000/78

21 Direktiivin 2000/78 1 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Tämän direktiivin tarkoituksena on luoda yleiset puitteet uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjumiselle työssä ja ammatissa yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteuttamiseksi jäsenvaltioissa.”

22 Direktiivin 2 artiklassa, jonka otsikko on ”Syrjinnän käsite”, säädetään seuraavaa:

”1. Tässä direktiivissä ’yhdenvertaisen kohtelun periaatteella’ tarkoitetaan, ettei minkäänlaista 1 artiklassa tarkoitettuun seikkaan perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää saa esiintyä.

2. Sovellettaessa 1 kohtaa

- a) välittömänä syrjintänä pidetään sitä, että henkilöä kohdellaan jonkin 1 artiklassa tarkoitetun seikan perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella vertailukelpoisessa tilanteessa;
- b) välillisenä syrjintänä pidetään sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa henkilöt näiden tietyn uskonnon tai vakaumuksen, tietyn vamman, tietyn iän tai tietyn sukupuolisen suuntautumisen perusteella erityisen epäedulliseen asemaan muihin henkilöihin nähden, paitsi jos
 - i) kyseisellä säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on puolueettomasti perusteltavissa oleva oikeutettu tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia, tai jos
 - ii) työnantaja tai henkilö tai järjestö, johon tätä direktiiviä sovelletaan, on kansallisen lainsäädännön nojalla velvollinen toteuttamaan vammaisia koskevia 5 artiklaan sisältyvien periaatteiden mukaisia aiheellisia toimenpiteitä tällaisesta säännöksestä, perusteesta tai käytännöstä aiheutuvien haittojen poistamiseksi.

--”

23 Direktiivin soveltamisala määritellään sen 3 artiklassa seuraavasti:

”1. Yhteisölle annetun toimivallan puitteissa tätä direktiiviä sovelletaan kaikkiin henkilöihin sekä julkisella että yksityisellä sektorilla, julkisyhteisöt mukaan lukien, kun kyseessä on:

--

- c) työolot ja -ehdot, myös irtisanominen ja palkka;

--”

24 Direktiivin 5 artiklan otsikko on ”Vammaisia koskevat kohtuulliset mukautukset”, ja siinä säädetään seuraavaa:

”Sen varmistamiseksi, että yhdenvertaista kohtelua koskevaa periaatetta noudatetaan vammaisten osalta, on tehtävä kohtuullisia mukautuksia. Tämä merkitsee, että työnantajan on toteutettava asianmukaiset ja kulloistenkin tarpeiden mukaiset toimenpiteet, jotta vammaiset voivat päästä johonkin

toimeen, harjoittaa sitä ja edetä urallaan tai saada koulutusta, jollei näistä toimenpiteistä aiheudu työnantajalle kohtuutonta rasitetta. Tätä rasitetta ei pidetä kohtuuttomana, jos se riittävässä määrin korvautuu jäsenvaltiossa toteutetuilla vammaispolitiikan toimenpiteillä.”

Irlannin säännöstö

- 25 Sijaissynnytystä ei ole säännelty Irlannissa.
- 26 Äitiyden suojelusta vuonna 1994 annetun lain (Maternity Protection Act 1994) pääasian tosiseikkoihin sovellettavan version 8 §:ssä säädetään, että raskaana olevalla työntekijällä on oikeus äitiyslomaan, jonka pituus on vähintään 26 viikkoa.
- 27 Lain 9 §:n mukaan yksi äitiysloman myöntämisen edellytyksistä on, että työntekijä toimittaa työnantajalleen lääkärintodistuksen tai muun asianmukaisen todistuksen, jossa vahvistetaan raskaus ja ilmoitetaan oletettu synnyttämiskiikko.
- 28 Adoptiolomasta annetun vuoden 1995 lain (Adoptive Leave Act 1995) pääasian tosiseikkoihin sovellettavan version 6 §:ssä säädetään, että työssäkävällä adoptioäidillä tai miehellä, joka adoptoi yksin, on oikeus vähintään 24 viikon pituiseen adoptiolomaan siitä päivästä lukien, jolloin adoptoitu lapsi sijoitetaan.
- 29 Kyseisen lain 7 §:ssä säädetään muun muassa siitä, että työnantajalle on ilmoitettava etukäteen adoption tapahtumisesta ja toimitettava todistus lapsen sijoittamisesta tai ulkomaisen adoption tapauksessa todistus kelpoisuudesta ja soveltuvuudesta.
- 30 Sosiaaliturvasta ja sosiaalipalveluista vuonna 2005 annetun lain konsolidoidun version (Social Welfare Consolidation Act 2005) 9 luvussa säädetään äitiysrahan ja 11 luvussa adoptioetuuden maksamisesta.
- 31 Yhdenvertaisuudesta työssä annettujen vuosien 1998–2011 lakien (The Employment Equality Acts 1998–2011) 2 §:n mukaan vammaisuudella tarkoitetaan muun muassa henkilön ruumiillisten tai henkisten toimintojen puuttumista kokonaan tai osittain, myös jonkin ruumiinosan puuttumista, ja siinä määritellään perheasema siten, että sillä tarkoitetaan vastuuta muun muassa vanhempana tai vanhempien sijassa olevana henkilönä sellaiseen henkilöön nähden, joka ei ole täyttänyt 18:aa vuotta.
- 32 Näiden lakien 6 §:n 1 ja 2 momentin mukaan syrjinnästä on kyse muun muassa silloin, kun jostakin mainitusta syystä henkilöä kohdellaan epäedullisemmin kuin jotakin toista henkilöä kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vastaavassa tilanteessa. Näihin syihin kahden henkilön välillä kuuluvat se, että toinen on nainen ja toinen mies – tästä käytetään nimitystä sukupuoliin perustuva syy – ja se, että toinen on vammainen ja toinen ei ole vammainen tai hän on eri tavalla vammainen – tästä käytetään nimitystä vammaisuuteen perustuva syy.
- 33 Näiden lakien 6 §:n 2A momentissa säädetään, että jollei lakien 6 §:n 1 ja 2 momentissa yleisesti säädetystä muuta johdu, kyse on sukupuoliin perustuvasta syrjinnästä, kun naispuolista työntekijää kohdellaan hänen raskauteensa tai äitiyslomaansa perustuvasta syystä lainvastaisesti epäsuotuisammin kuin toista työntekijää kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin.

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

- 34 Ennakkoratkaisupyynnöstä käy ilmi, että Z työskentelee opettajana toisen asteen kunnallisessa koulussa, jota hallinnoi Board of Management hänen palkkansa maksavan Government Departmentin laatimien työsuhteen ehtojen mukaisesti.

- 35 Z:lla on harvinainen sairaus, joka aiheuttaa sen, että vaikka hänellä on terveet munasarjat ja hän on lisääntymiskykyinen, hänellä ei ole kohtua eikä hänen raskautensa voisi kehittyä. Z ja hänen aviomiehensä päättivät vuosina 2008 ja 2009 turvautua sijaissynnytykseen ja kääntyivät sijaissynnytyspalvelun puoleen, joka sijaitsi Kaliforniassa (Yhdysvallat), jonka lainsäädännössä säädetään yksityiskohtaisesti sijaisraskauksista ja sijaissynnytyksistä.
- 36 Hedelmöittäminen in vitro suoritettiin Irlannissa, ja munasolun siirto sijaissynnyttäjään tehtiin Kaliforniassa elokuussa 2009.
- 37 Z matkusti Kaliforniaan 7.4.2010 ollakseen läsnä lapsen synnytyksessä; tyttölapsi syntyi 28.4.2010. Lapsi on Z:n ja hänen aviomiehensä geneettinen lapsi, koska hänet on luotu heidän sukusoluistaan. Z ja hänen aviomiehensä katsotaan Kalifornian lain mukaisesti lapsen vanhemmiksi, eikä sijaissynnyttäjän henkilöllisyyttä mainita lapsen syntymätodistuksessa. Z on huolehtinut tosiasiallisesti lapsesta tämän syntymästä lähtien aviomiehensä avustamana. Z ja hänen aviomiehensä palasivat lapsensa kanssa 18.5.2010 Irlantiin, jäsenvaltioon, jossa sijaissynnytystä koskevia sopimuksia ei ole säännelty.
- 38 Valittajan työsuhteen ehtoihin sisältyvät oikeus palkalliseen äitiyslomaan ja adoptiolomaan. Kun opettaja, jota koskevat tällaiset työsuhteen ehdot, ottaa jommankumman tällaisen loman, palkan maksamisesta vastaa useimmissa tapauksissa osaksi Government department ja sosiaalisen suojelun ministeriö maksaa erotuksen äitiysrahan muodossa.
- 39 Koska Z ei ollut ollut raskaana eikä voinut synnyttää lasta, hän ei voinut täyttää äitiyden suojelusta vuonna 1994 annetussa laissa asetettuja edellytyksiä saadakseen äitiyslomaa. Koska hän ei adoptoinut sijaissynnytyksellä syntyneitä lasta, hän ei myöskään voinut saada adoptiolomasta annetun vuoden 1995 lain mukaista adoptiolomaa.
- 40 Lakiin tai Z:n työsuhteen ehtoihin ei sisälly nimenomaista säännöstä sillä perusteella myönnettävästä lomasta, että lapsi on syntynyt sijaissynnytyksellä.
- 41 Z teki 10.2.2010 Government departmentille adoptiolomaa vastaavaa lomaa koskevan hakemuksen. Tämä hylkäsi hakemuksen 5.3.2010 sillä perusteella, että Z ei täyttänyt olemassa olevien äitiyslomaa tai adoptiolomaa koskevien järjestelmien mukaisia edellytyksiä.
- 42 Government department ilmoitti kuitenkin olevansa valmis myöntämään Z:lle palkatonta lomaa ajalta, jonka hän ennen lapsen syntymää vietti Kaliforniassa. Se lisäsi, että lapsen syntymän jälkeen Z voisi saada lakiin perustuvaa vanhempainvapaata lapsen syntymästä toukokuun 2010 loppuun saakka ja uudelleen seuraavan kouluvuoden alusta. Se täsmensi, että Z:lla oli oikeus enintään 14 viikon pituiseen vanhempainvapaaseen ja että hän saisi tavanomaiseen tapaan palkkaa kesäkuukausilta.
- 43 Z työskenteli noin yhdeksän päivää 12.4.2010 ja tammikuun alun 2011 välisenä aikana sekä sen vuoksi, että koulu oli välillä suljettuna, että sen vuoksi, että hän oli lääkärintodistuksella vahvistetulla sairauslomalla, joka ei johtunut hänen vammastaan vaan stressistä. Government department maksoi Z:lle täyden palkan koko tältä jaksolta.
- 44 Z nosti marraskuussa 2010 Government departmentia vastaan kanteen Equality Tribunalissa. Hän väitti, että hän oli joutunut sukupuoleen, perheeseensä ja vammaisuuteen perustuvan syrjinnän kohteeksi, että Government department ei ollut tehnyt hänen osaltaan vammaista henkilöä koskevia kohtuullisia mukautuksia ja että se oli kieltäytynyt myöntämästä hänelle äitiyslomaa tai adoptiolomaa vastaavan palkallisen loman, vaikka hän oli käynyt läpi in vitro -hedelmöityshoidon.
- 45 Näissä olosuhteissa Equality Tribunal päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Kun otetaan huomioon seuraavat Euroopan unionin primaarioikeuden määräykset

– [SEU] 3 artikla

– [SEUT] 8 ja [SEUT] 157 artikla ja/tai

– Euroopan unionin perusoikeuskirjan [jäljempänä perusoikeuskirja] 21, 23, 33 ja 34 artikla,

onko direktiiviä 2006/54 – – ja erityisesti sen 4 ja 14 artiklaa tulkittava siten, että kyse on sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä, kun naiselle, jonka geneettisen lapsen on synnyttänyt sijaissynnyttäjä ja joka vastaa geneettisen lapsensa hoidosta tämän syntymästä lähtien, kieltäydytään myöntämästä äitiyslomaa ja/tai adoptiolomaa vastaavaa palkallista lomaa työstä?

2) Jos ensimmäiseen kysymykseen annettava vastaus on kieltävä, onko direktiivi 2006/54 – – yhteensopiva edellä mainittujen – – unionin primaarioikeuden määräysten kanssa?

3) Kun otetaan huomioon seuraavat – – Euroopan unionin primaarioikeuden määräykset

– [SEUT] 10 artikla ja/tai

– [perusoikeuskirjan] 21, 26 ja 34 artikla,

onko direktiiviä 2000/78 – – ja erityisesti sen 3 artiklan 1 ja 5 kohtaa tulkittava siten, että kyse on vammaisuuteen perustuvasta syrjinnästä, kun naiselle, jolla on vamma, joka estää häntä synnyttämästä, jonka geneettinen lapsi on syntynyt sijaissynnytysjärjestelyn kautta ja joka vastaa geneettisen lapsensa hoidosta tämän syntymästä alkaen, kieltäydytään myöntämästä äitiyslomaa ja/tai adoptiolomaa vastaavaa palkallista lomaa työstä?

4) Jos kolmanteen kysymykseen annettava vastaus on kieltävä, onko direktiivi 2000/78 – – yhteensopiva edellä mainittujen – – unionin primaarioikeuden määräysten kanssa?

5) Voidaanko [YK:n] yleissopimukseen vedota direktiivin 2000/78 – – tulkittamiseksi ja/tai sen pätevyyden riitauttamiseksi?

6) Jos viidenteen kysymykseen annettava vastaus on myöntävä, ovatko direktiivi 2000/78 – – ja erityisesti sen 3 ja 5 artikla yhteensopivia [YK:n] yleissopimuksen 5 ja 6 artiklan, 27 artiklan 1 kappaleen b alakohdan ja 28 artiklan 2 kappaleen b alakohdan kanssa?”

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

Ensimmäinen ja toinen kysymys

46 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin kysyy ensimmäisellä ja toisella kysymyksellään, joita on syytä tarkastella yhdessä, onko direktiiviä 2006/54 ja erityisesti sen 4 ja 14 artiklaa tulkittava siten, että kyse on sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä, kun naispuoliselle työntekijälle, joka aiottuna äitinä on saanut lapsen sijaissynnytystä koskevan sopimuksen perusteella, kieltäydytään myöntämästä äitiyslomaa tai adoptiolomaa vastaavaa palkallista lomaa, ja jos vastaus tähän on kielteinen, onko kyseinen direktiivi pätevä, kun otetaan huomioon SEU 3 artikla, SEUT 8 ja SEUT 157 artikla sekä perusoikeuskirjan 21, 23, 33 ja 34 artikla.

47 On syytä ensiksi tutkia, merkitseekö se, että Z:n kaltaiselle aiotulle äidille ei myönnetty äitiyslomaa, direktiivissä 2006/54 tarkoitettua sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

- 48 Kyseisen direktiivin 4 artiklassa säädetään, että välitön tai välillinen sukupuoleen perustuva syrjintä samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavaan korvaukseen vaikuttavissa tekijöissä ja ehdoissa on poistettava.
- 49 Kyseisen direktiivin 14 artiklassa säädetään, että julkisella tai yksityisellä sektorilla, julkiset laitokset mukaan lukien, ei saa olla sukupuoleen perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää muun muassa työehtojen ja työolojen suhteen, mukaan lukien irtisanominen, sekä palkka.
- 50 Käsiteltävän asian asiayhteydessä nämä direktiivin 2006/54 kaksi artiklaa on luettava yhdessä saman direktiivin 2 artiklan 1 kohdan a ja b alakohdan ja 2 kohdan c alakohdan kanssa.
- 51 Siltä osin kuin kyse on direktiivin 2006/54 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 asia C-506/06, Mayr, tuomio 26.2.2008, 50 kohta).
- 52 Kuten julkisasiamies on todennut ratkaisuehdotuksensa 63 kohdassa, pääasiassa kyseessä olevan kaltaisen kansallisen lainsäädännön nojalla aiottua isää, joka on saanut lapsen sijaissyntytystä koskevan sopimuksen perusteella, kohdellaan samalla tavoin kuin aiottua äitiä vastaavassa tilanteessa, toisin sanoen hänelläkään ei ole oikeutta äitiyslomaa vastaavaan palkalliseen lomaan. Tästä seuraa, että Z:n vaatimuksen epääminen ei perustu syyhyn, jota sovellettaisiin vain toista sukupuolta oleviin työntekijöihin.
- 53 Vakiintuneesta oikeuskäytännöstä käy lisäksi ilmi, että kyseessä on välillinen syrjintä silloin, kun kansallisen toimenpiteen, joka tosin on sanamuodoltaan neutraali, soveltaminen on tosiasiaa 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, Riezniece, tuomio 20.6.2013, 39 kohta).
- 54 Siltä osin kuin on kyse direktiivin 2006/54 2 artiklan 1 kohdan b alakohdassa tarkoitettua 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.
- 55 Tämän vuoksi se, että Z: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. Se, että aiottu äiti huolehtii lapsesta tämän syntymästä lähtien siten kuin ensimmäisessä kysymyksessä on todettu, ei saata tätä toteamusta kyseenalaiseksi.
- 56 Kyseisen direktiivin 2 artiklan 2 kohdan c alakohdassa säädetään lisäksi, että direktiivissä 92/85 tarkoitettua raskauteen tai äitiysvapaaseen liittyvää naisten epäedullisempaa kohtelua pidetään syrjintänä direktiivissä 2006/54.
- 57 Yhtäältä aiottua äitiä, joka on saanut lapsen sijaissyntytystä koskevan sopimuksen perusteella, ei voida lähtökohtaisesti kohdella epäedullisemmin hänen raskauteensa liittyen, koska hän ei ole ollut raskaana tästä lapsesta.

- 58 Toisaalta unionin tuomioistuin on asiassa C-167/12, D, 18.3.2014 antamansa tuomion tuomiolauselman 1 kohdassa todennut, että direktiiviä 92/85 on tulkittava siten, että jäsenvaltiot eivät ole velvollisia myöntämään kyseisen direktiivin 8 artiklan nojalla oikeutta äitiyslomaan työntekijälle aiottuna äitinä, joka on saanut lapsen sijaissynnytystä koskevan sopimuksen perusteella silloinkaan, kun hän saattaa imettää tätä lasta syntymän jälkeen tai imettää tätä lasta.
- 59 Tällaista aiottua äitiä ei siis kohdella epäedullisemmin äitiyslomaan liittyen direktiivissä 92/85 tarkoitettulla tavalla, minkä vuoksi hänen ei voida katsoa olleen sukupuoleen perustuvan syrjinnän kohteena direktiivin 2006/54 2 artiklan 2 kohdan c alakohdassa tarkoitettuun tavoin.
- 60 Edellä esitetyn perusteella on todettava, että se, että naiselle, joka on saanut lapsen sijaissynnytystä koskevan sopimuksen perusteella, ei myönnetä äitiyslomaa vastaavaa palkallista lomaa, ei merkitse direktiivissä 2006/54, erityisesti sen 4 ja 14 artiklassa, tarkoitettua syrjintää.
- 61 Tämän jälkeen on tutkittava, merkitseekö se, että Z:n kaltaiselle aiotulle äidille ei myönnetä adoptiolomaa vastaavaa palkallista lomaa, direktiivissä 2006/54 tarkoitettua sukupuoleen perustuvaa syrjintää.
- 62 Direktiivin 2006/54 16 artiklassa säädetään, että tämä direktiivi ei rajoita jäsenvaltioiden oikeutta tunnustaa erillinen oikeus isyysvapaaseen ja/tai adoptiovapaaseen. Kyseisessä artiklassa säädetään ainoastaan, että niiden jäsenvaltioiden, jotka tunnustavat tällaisen oikeuden, on toteutettava tarvittavat toimenpiteet suojellakseen mies- ja naistyöntekijöitä irtisanomiselta kyseisen oikeuden käyttämisen vuoksi ja varmistettava, että näillä on vapaan loputtua oikeus palata työhönsä tai vastaavaan toimeen työehdoilla, jotka eivät ole heille aikaisempia epäedullisemmat, sekä saada itselleen ne työehtojen parannukset, joihin heillä olisi ollut oikeus poissaolonsa aikana.
- 63 Kyseisestä artiklasta, kun se luetaan yhdessä direktiivin 2006/54 johdanto-osan 27 perustelukappaleen kanssa, käy selvästi ilmi, että direktiivissä säilytetään jäsenvaltioiden vapaus päättää, myöntävätkö ne oikeuden adoptiovapaaseen, ja että tämän vapaan soveltamisedot irtisanomisesta tai työhönpaluuta lukuun ottamatta eivät kuulu tämän direktiivin soveltamisalaan.
- 64 Siltä osin kuin lopuksi on kyse direktiivin 2006/54 pätevydestä, kun otetaan huomioon SEU 3 artikla, SEUT 8 ja SEUT 157 artikla sekä perusoikeuskirjan 21, 23, 33 ja 34 artikla, on palautettava mieleen, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan unionin tuomioistuin voi olla ratkaisematta ennakkoratkaisukysymystä, jos säännöksellä, jonka pätevyyttä ennakkoratkaisupyynnö koskee, selvästi ei ole merkitystä pääasian ratkaisun kannalta (ks. asia C-222/04, Cassa di Risparmio di Firenze ym., tuomio 10.1.2006, Kok., s. I-289, 75 kohta).
- 65 Kuten edellä esitetystä käy ilmi, aiotun äidin tilanne siltä osin kuin kyse on äitiysloman tai adoptioloman myöntämisestä ei kuulu direktiivin 2006/54 soveltamisalaan.
- 66 Tästä seuraa, ettei ole tarpeen tutkia tämän direktiivin pätevyyttä SEU 3 artikla, SEUT 8 ja SEUT 157 artikla sekä perusoikeuskirjan 21, 23, 33 ja 34 artikla huomioon ottaen.
- 67 Edellä esitetyn perusteella ensimmäiseen ja toiseen ennakkoratkaisukysymykseen on vastattava seuraavasti:
- direktiiviä 2006/54 ja erityisesti sen 4 ja 14 artiklaa on tulkittava siten, että kyse ei ole sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä, kun naispuoliselle työntekijälle aiottuna äitinä, joka on saanut lapsen sijaissynnytystä koskevan sopimuksen perusteella, kieltäydytään myöntämästä äitiyslomaa vastaavaa palkallista lomaa
 - tällaisen aiotun äidin tilanne siltä osin kuin kyse on adoptioloman myöntämisestä ei kuulu kyseisen direktiivin soveltamisalaan.

Kolmas, neljäs, viides ja kuudes kysymys

- 68 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin kysyy kolmannella, neljännellä, viidennellä ja kuudennella kysymyksellään, joita on syytä tarkastella yhdessä, onko direktiivi 2000/78, kun sitä tarvittaessa tulkitaan YK:n yleissopimuksen valossa, ymmärrettävä siten, että kyse on vammaisuuteen perustuvasta syrjinnästä, kun naispuoliselle työntekijälle, joka ei voi saada lasta ja joka on turvautunut sijaisnnytystä koskevaan sopimukseen, kieltäydytään myöntämästä äitiyslomaa tai adoptiolomaa vastaavaa palkallista lomaa, ja jos tähän vastataan kieltävästi, onko kyseinen direktiivi pätevä, kun otetaan huomioon SEUT 10 artikla, perusoikeuskirjan 21, 26 ja 34 artikla sekä YK:n yleissopimus.
- 69 Todettakoon aluksi, että niin kuin direktiivin 2000/78 1 artiklasta käy ilmi, direktiivin tarkoituksena on luoda yleiset puitteet johonkin kyseisessä artiklassa tarkoitetuista seikoista, joista yksi on vammaisuus, perustuvan syrjinnän torjumiselle työssä ja ammatissa (ks. asia C-13/05, Chacón Navas, tuomio 11.7.2006, Kok., s. I-6467, 41 kohta). Kyseisen direktiivin 3 artiklan 1 kohdan c alakohdan mukaan unionille annetun toimivallan puitteissa tätä direktiiviä sovelletaan kaikkiin henkilöihin, kun kyseessä ovat työolot ja -ehdot, myös irtisanominen ja palkka.
- 70 Direktiivissä 2000/78 itsessään ei ole vammaisuuden käsitteen määritelmää.
- 71 On kuitenkin palautettava mieleen, että SEUT 216 artiklan 2 kohdan mukaan unionin tekemät kansainväliset sopimukset sitovat unionin toimielimiä, joten ne ovat ensisijaisia unionin toimiin nähden (asia C-366/10, Air Transport Association of America ym., tuomio 21.12.2011, 50 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen ja yhdistetyt asiat C-335/11 ja C-337/11, HK Danmark, tuomio 11.4.2013, 28 kohta).
- 72 Unionin tekemien kansainvälisten sopimusten ensisijaisuus johdetun oikeuden teksteihin nähden edellyttää, että kyseisiä tekstejä tulkitaan niin pitkälti kuin mahdollista yhdenmukaisesti näiden sopimusten kanssa (ks. yhdistetyt asiat C-320/11, C-330/11, C-382/11 ja C-383/11, Digitalnet ym., tuomio 22.11.2012, 39 kohta ja em. yhdistetyt asiat HK Danmark, tuomion 29 kohta).
- 73 Päätös 2010/48 osoittaa, että unioni on hyväksynyt YK:n yleissopimuksen. Näin ollen yleissopimuksen määräykset ovat erottamaton osa unionin oikeusjärjestystä siitä alkaen, kun sopimus tulee voimaan (ks. asia 181/73, Haegeman, tuomio 30.4.1974, Kok., s. 449, Kok. Ep. II, s. 283, 5 kohta ja em. yhdistetyt asiat HK Danmark, tuomion 30 kohta).
- 74 Kyseisen päätöksen liitteessä II olevasta lisäyksestä ilmenee, että itsenäisen elämisen ja sosiaalisen osallisuuden, työn ja työllistymisen alalla direktiivi 2000/78 mainitaan niiden unionin säädösten joukossa, jotka koskevat YK:n yleissopimuksella säänneltyjä kysymyksiä.
- 75 Tästä seuraa, että käsiteltävässä asiassa YK:n yleissopimukseen voidaan vedota direktiivin 2000/78 tulkittamiseksi, ja direktiiviä on tulkittava niin pitkälle kuin mahdollista yleissopimuksen mukaisesti (ks. em. yhdistetyt asiat HK Danmark, tuomion 32 kohta).
- 76 Tämän vuoksi unionin tuomioistuin on YK:n yleissopimuksen ratifiointin jälkeen katsonut, että direktiivin 2000/78 mukaisen vammaisuuden käsitteen on ymmärrettävä tarkoittavan muun muassa fyysisistä, henkisistä tai psyykkisistä vaurioista johtuvaa pitkäaikaista rajoitetta, joka vuorovaikutuksessa erilaisten esteiden kanssa voi estää asianomaisen henkilön täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisen työelämään yhdenvertaisesti muiden työntekijöiden kanssa (ks. em. yhdistetyt asiat HK Danmark, tuomion 37–39 kohta).

- 77 On lisättävä, että direktiivissä 2000/78 tarkoitettua vammaisuuden käsitettä ei ole ymmärrettävä ainoastaan mahdottomuudeksi tehdä työtä vaan myös työntekoa rajoittavaksi haitaksi. Toisenlainen tulkinta olisi vastoin kyseisen direktiivin tavoitetta, jolla tähdätään erityisesti siihen, että vammainen henkilö voi päästä työhön ja tehdä työtä (ks. vastaavasti em. yhdistetyt asiat HK Danmark, tuomion 44 kohta).
- 78 Käsiteltävässä asiassa Z ei voi synnyttää lasta sen vuoksi, että hänellä on harvinainen sairaus eli häneltä puuttuu kohtu.
- 79 Edellä 76 kohdassa mainitun vammaisuuden käsitteen osalta on kiistatonta, että tällainen sairaus on fyysisistä, henkisistä tai psyykkisistä vaurioista johtuva rajoite ja että se on luonteeltaan pitkäaikainen. Erityisesti tässä suhteessa on selvää, että naiselle voi tuottaa suurta kärsimystä se, ettei hän voi saada omaa lasta.
- 80 Direktiivissä 2000/78 tarkoitettu vammaisuuden käsite edellyttää kuitenkin, että henkilöllä oleva rajoite voi vuorovaikutuksessa erilaisten esteiden kanssa estää hänen täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisensa työelämään yhdenvertaisesti muiden työntekijöiden kanssa.
- 81 Kuten julkisasiamies on todennut ratkaisuehdotuksensa 95–97 kohdassa, se, ettei aiottu äiti voi saada lasta tavanomaisin keinoin, ei sinällään lähtökohtaisesti estä häntä pääsemästä johonkin toimeen, harjoittamasta sitä ja etenemästä urallaan. Käsiteltävässä asiassa ennakkoratkaisupyynnöstä ei ilmene, että Z:n sairaus olisi sinällään aiheuttanut sen, että asianomaisen olisi ollut mahdotonta tehdä työtään, tai että sairaus olisi ollut hänen ammattinsa harjoittamista rajoittava haitta.
- 82 Näin ollen on todettava, että Z:n sairaus ei merkitse direktiivissä 2000/78 tarkoitettua vammaisuutta ja ettei tämän vuoksi kyseistä direktiiviä eikä erityisesti sen 5 artiklaa sovelleta pääasiassa kyseessä olevan kaltaiseen tilanteeseen. Se, että aiottu äiti huolehtii lapsesta tämän syntymästä lähtien siten kuin kolmannessa kysymyksessä on todettu, ei saata tätä toteamusta kyseenalaiseksi.
- 83 Näin ollen on niin, kuten edellä 64 kohdassa mainitusta oikeuskäytännöstä seuraa, että direktiivin 2000/78 pätevyyttä SEUT 10 artiklan ja perusoikeuskirjan 21, 26 ja 34 artiklan perusteella ei ole syytä tutkia.
- 84 Siltä osin kuin kyse on tämän direktiivin pätevyydestä, kun otetaan huomioon YK:n yleissopimus, edellä 71 kohdassa mainitusta oikeuskäytännöstä käy ilmi, että se, että unionin toimi on ristiriidassa tällaisten kansainvälisen oikeuden sääntöjen kanssa, voi vaikuttaa kyseisen toimen pätevyyteen. Kun tähän pätemättömyyteen vedotaan kansallisessa tuomioistuimessa, unionin tuomioistuin selvittää, täytyvätkö sen käsiteltäväksi saatetussa asiassa tietyt edellytykset sen määrittämiseksi, voidaanko SEUT 267 artiklan mukaisesti arvioida asianomaisen unionin oikeuden toimen pätevyyttä niiden kansainvälisen oikeuden sääntöjen kannalta, joihin on vedottu (ks. asia C-308/06, Intertanko ym., tuomio 3.6.2008, Kok., s. I-4057, 43 kohta ja em. asia Air Transport Association of America ym., tuomion 51 kohta).
- 85 On muistettava, että edellisessä kohdassa tarkoitettuihin edellytyksiin kuuluu, että kun kansainvälisen sopimuksen luonne ja rakenne mahdollistavat unionin oikeuden toimen pätevyyden tutkimisen kyseisen sopimuksen määräysten kannalta, tämän sopimuksen määräysten, joihin vedotaan unionin oikeuden toimen pätevyyden tutkimiseksi, on vielä oltava sisällöltään ehdottomia ja riittävän täsmällisiä (ks. em. asia Intertanko ym., tuomion 45 kohta ja em. asia Air Transport Association of America ym., tuomion 54 kohta).

- 86 Tällainen edellytys täyttyy, kun määräys, johon vedotaan, sisältää selvän ja täsmällisen velvoitteen, jonka täytäntöönpano tai oikeusvaikutusten syntyminen ei edellytä muita toimia (ks. asia 12/86, Demirel, tuomio 30.9.1987, Kok., s. 3719, Kok. Ep. IX, s. 177, 14 kohta; asia C-213/03, Pêcheurs de l'étang de Berre, tuomio 15.7.2004, Kok., s. I-7357, 39 kohta ja em. asia Air Transport Association of America ym., tuomion 55 kohta).
- 87 Käsiteltävässä asiassa YK:n yleissopimuksen 4 artiklan 1 kappaleesta käy ilmi, että muun muassa sopimuspuolina olevat jäsenvaltiot sitoutuvat toteuttamaan kaikki asianmukaiset lainsäädännölliset, hallinnolliset ja muut toimet tässä yleissopimuksessa tunnustettujen oikeuksien täytäntöönpanemiseksi. Lisäksi yleissopimuksen 4 artiklan 3 kappaleessa määrätään, että laadittaessa ja pantaessa toimeen lainsäädäntöä ja politiikkoja, joilla tätä yleissopimusta pannaan täytäntöön, sekä muissa vammaisia henkilöitä koskevissa päätöksentekoprosesseissa sopimuspuolten tulee neuvotella tiiviisti vammaisten henkilöiden kanssa ja aktiivisesti osallistaa heidät, mukaan lukien vammaiset lapset, heitä edustavien järjestöjen kautta.
- 88 Näin ollen – kuten julkisasiamies on todennut ratkaisuehdotuksensa 114 kohdassa – kyseinen kansainvälinen sopimus on ohjelman luonteinen siltä osin kuin siinä asetetut velvollisuudet koskevat sopimuspuolia.
- 89 Tästä seuraa, että YK:n yleissopimuksen määräysten täytäntöönpano tai oikeusvaikutusten syntyminen edellyttävät sopimuspuolilta muita toimia. Näissä puitteissa päätöksen 2010/48 liitteeseen II sisältyvä ilmoitus unionin toimivallasta YK:n yleissopimuksen soveltamisalaan kuuluvissa asioissa sekä kyseisen yleissopimuksen soveltamisalaan kuuluviin asioihin liittyvät unionin säädökset.
- 90 Näissä olosuhteissa – ilman että on tarpeen tutkia YK:n yleissopimuksen luonnetta ja rakennetta – on todettava, että kyseisen yleissopimuksen määräykset eivät sisällöltään ole ehdottomia ja riittävän täsmällisiä edellä 85 ja 96 kohdassa mainitussa oikeuskäytännössä tarkoitettulla tavalla eikä niillä ole välitöntä vaikutusta unionin oikeudessa. Näin ollen direktiivin 2000/78 pätevyttä ei voida arvioida YK:n yleissopimuksen perusteella.
- 91 Edellä esitetyn perusteella kolmanteen, neljänteen, viidenteen ja kuudenteen kysymykseen on vastattava seuraavasti:
- direktiiviä 2000/78 on tulkittava siten, että kyse ei ole vammaisuuteen perustuvasta syrjinnästä, kun naispuoliselle työntekijälle, joka ei voi saada lasta ja joka on turvautunut sijaissyntyästä koskevaan sopimukseen, kieltäydytään myöntämästä äitiyslomaa tai adoptiolomaa vastaavaa palkallista lomaa
 - kyseisen direktiivin pätevyttä ei voida arvioida YK:n yleissopimuksen perusteella, mutta direktiiviä on tulkittava niin pitkälle kuin mahdollista kyseisen yleissopimuksen mukaisesti.

Oikeudenkäyntikulut

- 92 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) **Miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa 5.7.2006 annettua Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviä 2006/54/EY ja erityisesti sen 4 ja 14 artiklaa on**

tulkittava siten, että kyse ei ole sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä, kun naispuoliselle työntekijälle, joka aiottuna äitinä on saanut lapsen sijaissynnytystä koskevan sopimuksen perusteella, kieltäydytään myöntämästä äitiyslomaa vastaavaa palkallista lomaa.

Tällaisen aiotun äidin tilanne siltä osin kuin kyse on adoptioloman myöntämisestä ei kuulu kyseisen direktiivin soveltamisalaan.

- 2) Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annettua neuvoston direktiiviä 2000/78/EY on tulkittava siten, että kyse ei ole vammaisuuteen perustuvasta syrjinnästä, kun naispuoliselle työntekijälle, joka ei voi saada lasta ja joka on turvautunut sijaissynnytystä koskevaan sopimukseen, kieltäydytään myöntämästä äitiyslomaa tai adoptiolomaa vastaavaa palkallista lomaa.

Kyseisen direktiivin pätevyyttä ei voida arvioida vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan Yhdistyneiden Kansakuntien yleissopimuksen perusteella, mutta direktiiviä on tulkittava niin pitkälle kuin mahdollista kyseisen yleissopimuksen mukaisesti.

Allekirjoitukset