Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (ensimmäinen jaosto)

18 päivänä marraskuuta 2020*

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Direktiivi 2006/54/EY – Miesten ja naisten yhtäläiset mahdollisuudet ja yhdenvertainen kohtelu työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa – 14 ja 28 artikla – Valtakunnallinen työehtosopimus, jossa annetaan naispuolisille työntekijöille, jotka hoitavat itse lapsensa, oikeus lakisääteisen äitiysloman jälkeiseen vapaaseen – Miespuolisille työntekijöille ei anneta oikeutta tähän vapaaseen – Naispuolisten työntekijöiden suojelu sekä raskauden vaikutusten että äitiyden osalta – Soveltamisedellytykset

Asiassa C-463/19,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka conseil de prud'hommes de Metz (Metzin työtuomioistuin, Ranska) on esittänyt 15.5.2019 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 18.6.2019, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle

vastaan

Caisse primaire d'assurance maladie de Moselle,

Mission nationale de contrôle et d'audit des organismes de sécurité socialen

osallistuessa asian käsittelyyn,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (ensimmäinen jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja J.-C. Bonichot sekä tuomarit L. Bay Larsen, C. Toader, M. Safjan (esittelevä tuomari) ja N. Jääskinen,

julkisasiamies: M. Bobek,

kirjaaja: A. Calot Escobar,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle, edustajanaan L. Pate, avocat,

– Caisse primaire d'assurance maladie de Moselle, edustajanaan L. Besse, avocat,

* Oikeudenkäyntikieli: ranska.

– Ranskan hallitus, asiamiehinään A.-L. Desjonquères, R. Coesme ja A. Ferrand,

– Portugalin hallitus, asiamiehinään L. Inez Fernandes, A. Pimenta, P. Barros da Costa ja J. Marques,

– Euroopan komissio, asiamiehinään A. Szmytkowska ja C. Valero,

kuultuaan julkisasiamiehen 9.7.2020 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 2006, L 204, s. 23) tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle (Mosellen sairausvakuutuskassan henkilöstön ammattijärjestö CFTC, jäljempänä CFTC-ammattijärjestö) ja Caisse primaire d'assurance maladie de Moselle (Mosellen sairausvakuutuskassa) ja jossa on kyse siitä, että viimeksi mainittu kieltäytyi myöntämästä miespuoliselle CY:lle, jolla on lapsi, 8.2.1957 tehdyn sosiaaliturvalaitosten henkilöstön valtakunnallisen työehtosopimuksen (convention collective nationale de travail du personnel des organismes de sécurité sociale, jäljempänä työehtosopimus), sellaisena kuin se oli voimassa pääasian tosiseikkojen tapahtuma-aikana, 46 §:n mukaista vapaata, joka on tarkoitettu naispuoliselle työntekijälle, joka hoitaa itse lastaan.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

Direktiivi 92/85/ETY

3 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 1992, L 348, s. 1) johdanto-osan 14–18 perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

”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,

raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden tilaan liittyvä irtisanomisen vaara saattaa vaikuttaa kielteisesti heidän fyysiseen ja henkiseen tilaansa; on huolehdittava sellaisen irtisanomisen kieltämisestä,

toimenpiteillä raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden terveyden suojelua koskevan työn järjestämiseksi ei ole vaikutusta, jollei niihin liitetä työsopimuksessa olevien oikeuksien säilyttämistä, mukaan lukien palkanmaksun jatkuminen ja/tai oikeus riittävään korvaukseen,

äitiyslomaa koskevilla säädöksillä ei ole merkitystä, jollei niihin liitetä työsopimuksessa olevien oikeuksien säilyttämistä ja/tai oikeutta riittävään korvaukseen,

ja riittävän korvauksen käsite äitiysloman yhteydessä on käsitettävä pelkästään teknisenä viittauksena vähimmäisturvan tason määrittelemiseksi eikä sen missään tapauksessa pidä tulkita tarkoittavan, että raskauden ja sairauden välillä olisi yhtäläisyyttä”.

4 Kyseisen direktiivin 1 artiklassa, jonka otsikko on ”Tarkoitus”, säädetään seuraavaa:

”1. Tämän direktiivin, joka on kymmenes [toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä 12.6.1989 annetun neuvoston] direktiivin 89/391/ETY [(EYVL 1989, L 183, s. 1)] 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.

2. Direktiivin [89/391] säännöksiä, sen 2 artiklan 2 kohtaa lukuun ottamatta, on sovellettava kokonaisuudessaan 1 kohdassa tarkoitettuun alueeseen, sanotun kuitenkaan rajoittamatta tämän direktiivin ankarampien ja/tai erityissäännösten soveltamista.

3. Tällä direktiivillä ei saa olla kussakin jäsenvaltiossa tämän direktiivin antamisen hetkellä vallitsevaa raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden suojelutasoa heikentävää vaikutusta.”

5 Direktiivin 92/85 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.”

6 Direktiivin 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 tarkoitetun 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;

2) jos 2 artiklassa tarkoitettu työntekijä irtisanotaan 1 kohdassa mainittuna aikana, on työnantajan esitettävä kirjallisesti asianmukaisesti perustellut syyt irtisanomiselle;

3) jäsenvaltioiden on toteutettava tarpeelliset toimenpiteet 2 artiklassa tarkoitettujen työntekijöiden suojelemiseksi 1 kohdassa tarkoitettujen laittomien irtisanomisten seurauksilta.”

7 Saman direktiivin 11 artiklan, jonka otsikko on ”Työhön liittyvät oikeudet”, sanamuoto on seuraava:

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

1) edellä 5, 6 ja 7 artikloissa tarkoitetuissa tapauksissa työsopimukseen liittyvät oikeudet, mukaan lukien palkan maksun jatkuminen ja/tai oikeus riittävään korvaukseen, on turvattava kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti 2 artiklassa mainituille työntekijöille;

2) edellä 8 artiklassa tarkoitetuissa tapauksissa on varmistettava seuraavat asiat:
   a) edellä 2 artiklassa tarkoitettujen työntekijöiden työsopimukseen liittyvät, muut kuin jäljempänä b alakohdassa tarkoitetut oikeudet;
   b) palkan maksun jatkuminen ja/tai oikeus riittävään korvaukseen 2 artiklassa tarkoitetuille työntekijöille;

3) edellä 2 kohdan b alakohdassa tarkoitettu korvaus katsotaan riittäväksi, mikäli se takaa asianomaiselle työntekijälle vähintään samansuuruisen tulon kuin tämä saisi terveydellisistä syistä tapahtuneen työskentelyn keskeytymisen vuoksi, kuitenkin kansallisessa lainsäädännössä mahdollisesti määrätyn ylärajan puitteissa;

4) jäsenvaltiot voivat määrätä, että kyseisen työntekijän on täytettävä kansallisessa lainsäädännössä määritellyt edellytykset 1 kohdassa ja 2 kohdan b alakohdassa tarkoitetun palkan tai korvauksen saamiseen.

Nämä edellytykset eivät missään tapauksessa saa sisältää vaatimusta yli kahdentoista kuukauden pituisesta työskentelystä välittömästi ennen synnytystä.”

Direktiivi 2006/54

8 Direktiivin 2006/54 johdanto-osan 24 ja 25 perustelukappale ovat sanamuodoltaan seuraavat:

”(24) Yhteisöjen tuomioistuin on johdonmukaisesti katsonut, että tasa-arvoisen kohtelun periaatteen mukaisesti on perusteltua suojella naisia heidän biologisen tilansa takia raskauden ja äitiyden aikana sekä toteuttaa toimia äitiyden suojelemiseksi keinona varmistaa sukupuolten todellisen tasa-arvon toteutuminen. Tällä direktiivillä ei näin ollen tulisi rajoittaa [direktiivin 92/85] soveltamista eikä UNICE:n, CEEP:n ja EAY:n tekemästä vanhempainlomaa koskevasta puitesopimuksesta 3 päivänä kesäkuuta 1996 annetun neuvoston direktiivin 96/34/EY [(EYVL 1996, L 145, s. 4)] soveltamista.

(25) Selkeyden vuoksi olisi myös asianmukaista säätää nimenomaisesti naisten työsuhteeseen liittyvien oikeuksien suojelusta äitiysvapaan aikana ja erityisesti oikeudesta palata samaan tai vastaavanlaiseen tehtävään joutumatta kärsimään työehtojen tai -olojen heikennyksestä tällaisen vapaan vuoksi sekä saada edukseen kaikki työehtojen parannukset, joihin heillä olisi ollut oikeus poissaolonsa aikana.”

9 Direktiivin 2006/54 1 artiklassa, jonka otsikko on ”Tarkoitus”, 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:

a) mahdollisuudet työhön, myös uralla etenemiseen, ja ammatilliseen koulutukseen;

b) työehdot, mukaan lukien palkka;

c) ammatilliset sosiaaliturvajärjestelmät.

Siinä on myös säännöksiä, joilla pyritään takaamaan, että täytäntöönpanoa tehostetaan ottamalla käyttöön asianmukaiset menettelyt."

10 Direktiivin 2 artiklan, jonka otsikko on "Määritelmät", 1 kohdan a alakohdassa säädetään seuraavaa:

"Tässä direktiivissä sovelletaan seuraavia määritelmiä:

'välitön syrjintä': tilanne, jossa henkilöä kohdellaan sukupuolen perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa".

11 Direktiivin 14 artiklan, jonka otsikko on "Syrjinnän kieltäminen", 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

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

a) työpaikan, itsenäisenä ammatinharjoittajana tehdyn työn tai toimen saamisen ehdot, valinta- ja työhönottoperusteet mukaan lukien, toimialasta ja ammattiasemasta riippumatta, uralla eteneminen mukaan lukien;

b) mahdollisuus kaikenlaiseen ja -tasoiseen ammatilliseen ohjaukseen ja koulutukseen, ammatilliseen jatkokoulutukseen ja uudelleenkoulutukseen, työkokemus mukaan lukien;

c) työehdot ja työolot, mukaan lukien irtisanominen, sekä palkka [EY] 141 artiklassa määrätyn mukaisesti;

d) jäsenyys ja toiminta työntekijä- tai työnantajajärjestössä, tai järjestössä, jonka jäsenet harjoittavat tiettyä ammattia, sekä kyseisten järjestöjen tarjoamat edut."

12 Saman direktiivin 15 artiklan, jonka otsikko on "Äitiysvapaalta palaaminen", sanamuoto on seuraava:

"Äitiysvapaalla olevalla naisella on äitiysvapaan loputtua oltava oikeus palata työhönsä tai vastaavaan toimeen työehdoilla, jotka eivät ole hänelle aikaisempia epäedullisemmat, ja hänen on saatava edukseen kaikki työehtojen parannukset, joihin hänellä olisi ollut oikeus poissaolonsa aikana."

13 Direktiivin 2006/54 28 artiklassa, jonka otsikko on "Suhde yhteisön ja kansallisiin säännöksiin", säädetään seuraavaa:

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

2. Tällä direktiivillä ei rajoiteta direktiivin [96/34] tai direktiivin [92/85] säännösten soveltamista."

Ranskan oikeus

Työkoodeksi

14 Työkoodeksin L. 1225-17 §:ssä säädetään seuraavaa:

”Naispuolisella työntekijällä on oikeus äitiyslomaan ajanjaksona, joka alkaa kuusi viikkoa ennen synnytyksen arvioitua päivämäärää ja päättyy 10 viikkoa tämän päivämäärän jälkeen.

Kyseisen naispuolisen työntekijän pyynnöstä ja edellyttäen, että raskautta seuraava terveydenhuollon ammattihenkilö puoltaa pyyntöä, työsopimuksen keskeytysjaksoa, joka alkaa ennen synnytyksen arvioitua päivämäärää, voidaan lyhentää enintään kolmella viikolla. Tässä tapauksessa synnytyksen arvioidun päivämäärän jälkeistä jaksoa pidennetään saman verran.

Jos naispuolinen työntekijä on lykännyt osan äitiyslomasta pidettäväksi lapsen syntymän jälkeen ja lääkäri määrää hänet sairauslomalle synnytyksen arvioitua päivämäärää edeltävänä ajanjaksona, lykkäys peruutetaan ja työsopimuksen keskeytysjakson katsotaan alkavan työntekijän ensimmäisenä sairauslomapäivänä. Alun perin lykättyä ajanjaksoa lyhennetään saman verran.”

Työehtosopimus

15 Työehtosopimuksen 1 §:ssä määrätään seuraavaa:

”Tällä sopimuksella säännellään sosiaaliturvalaitosten, perhe-etuuslaitosten ja kaikkien muiden niiden valvonnassa olevien laitosten (Fédération nationale des organismes de sécurité sociale (sosiaalivakuutuslaitosten keskusjärjestö), Union nationale des caisses d’allocations familiales (perhe-etuuskassojen kansallinen liitto), vakuutuskassat, alueelliset vanhuus- ja työkyvyttömyyskassat, perhe-etuuskassat, maksujen perimistä hoitavat elimet, sosiaalipalvelut, henkilöstön sairauskassat jne.) ja näiden laitosten ja laitosten toimipaikkojen, joiden kotipaikka on Ranskassa tai sen merentakaisilla alueilla, henkilöstön välisiä suhteita.”

16 Työehtosopimuksen 45 ja 46 § ovat sen L. luvussa, jonka otsikko on ”Äitiyslomat”.

17 Työehtosopimuksen 45 §:ssä määrätään seuraavaa:

”Lakisääteisen äitiysloman aikana sellaisten työntekijöiden palkka, jotka ovat olleet palveluksessa vähintään kuusi kuukautta, pysyy ennallaan. Palkan lisäksi työntekijälle ei voida maksaa hänelle vakuutettuna kuuluvia päivärahoja.

Äitiyslomaa ei oteta huomioon määritettäessä oikeutta sairauslomaan, eikä se saa johtaa vuosiloman lyhenemiseen.”

18 Työehtosopimuksen 46 §:ssä määrätään seuraavaa:

”Edeltävässä pykälässä määrätyn loman päätyttyä naispuolinen työntekijä, joka hoitaa itse lastaan, on oikeutettu peräkkäin seuraaviin:

– kolmen kuukauden vapaa puolella palkalla tai puolentoista kuukauden vapaa täydellä palkalla

– vuoden palkaton vapaa.

Mikäli naispuolinen työntekijä on yksinhuoltaja tai hänen puolisonsa on vailla tavanomaisia tulojaan (työkyvyttömyys, pitkäaikaissairaus, asepalvelus), hänellä on kuitenkin oikeus kolmen kuukauden vapaaseen täydellä palkalla.

Edellä määrätyn vapaajakson päätyttyä edunsaaja voi palata ilman eri toimenpiteitä entiseen työhönsä.

[Laitoksen] hallitus voi kuitenkin poikkeustapauksessa myöntää vielä vuoden palkattoman vapaan. Tässä tapauksessa kyseinen naispuolinen työntekijä otetaan takaisin työhön vasta, kun tarjolla on työpaikka joko hänen omassa organisaatiossaan tai sisarorganisaatiossa; hänellä on etuoikeus tähän työpaikkaan, ellei edellä 16 §:n määräyksistä muuta johdu.

Kyseistä vapaata myönnettäessä hallitus voi erityistapauksissa sitoutua virallisesti siihen, että työntekijä voi palata välittömästi työhönsä.

Tässä pykälässä tarkoitetulla palkattomalla vapaalla on samat vaikutukset kuin edellä 40 §:ssä määrätyllä vapaalla tämän sopimuksen ja eläkejärjestelmän määräysten osalta."

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymys

19 CY on Mosellen sairausvakuutuskassan työntekijä ja toimii "etuusvalvojana, joka kuuluu luokkaan toimihenkilö tai johtaja". Hän on huhtikuussa 2016 syntyneen lapsen isä.

20 Hän haki tällä perusteella vapaata työehtosopimuksen 46 §:n mukaisesti, jossa määrätään, että kyseisen työehtosopimuksen 45 §:ssä määrätyn loman päätyttyä naispuolinen työntekijä, joka hoitaa itse lastaan, on oikeutettu peräkkäin kolmen kuukauden vapaaseen puolella palkalla tai puolentoista kuukauden vapaaseen täydellä palkalla sekä vuoden palkattomaan vapaaseen.

21 Mosellen sairausvakuutuskassa hylkäsi CY:n hakemuksen sillä perusteella, että työehtosopimuksen 46 §:ssä tarkoitettu etuus on tarkoitettu vain naispuolisille työntekijöille, jotka hoitavat itse lastaan.

22 CFTC-ammattijärjestö pyysi sosiaaliturvajärjestön johtoa laajentamaan työehtosopimuksen 46 §:n määräykset koskemaan myös miespuolisia työtekijöitä, jotka hoitavat itse lastaan.

23 Tämä pyyntö hylättiin sillä perusteella, että kyseisen pykälän sanamuodon mukaan siinä tarkoitettu vapaa myönnetään vain lapsen äidille, koska [työntekijää tarkoittavasta] employée-sanasta käytetään feminiinimuotoa, ja että kyseinen pykälä ei ole syrjivä, koska se on liitännäinen työehtosopimuksen 45 §:ään nähden, jonka mukaan tietty etuus myönnetään vain naisille.

24 CFTC-ammattijärjestö, joka toimii asiassa CY:n puolesta, nosti Mosellen sairausvakuutuskassaa vastaan kanteen conseil de prud'hommes de Metzissä (Metzin työtuomioistuin, Ranska), joka on ennakkoratkaisua pyytävä tuomioistuin, ja väitti, että päätös, jolla kieltäydyttiin myöntämästä CY:lle työehtosopimuksen 46 §:ssä tarkoitettua vapaata, merkitsi sukupuoleen perustuvaa syrjintää, joka on kielletty sekä unionin oikeudessa että Ranskan oikeudessa. CFTC-ammattijärjestön mukaan työehtosopimuksen 46 § ei ole vain liitännäinen tämän työehtosopimuksen 45 §:ään nähden, koska – toisin kuin kyseinen 45 § – kyseinen 46 § ei liity fysiologisiin seikkoihin. Koska miehet ja naiset ovat yhtä lailla vastuussa lastensa kasvatuksesta, Mosellen sairausvakuutuskassan miespuolisten työntekijöiden pitäisi myös saada työehtosopimuksen 46 §:n mukainen etuus.

25 Ennakkoratkaisua pyytävä tuomioistuin toteaa, että Cour de cassation (ylin tuomioistuin, Ranska) katsoi 21.9.2017 antamassaan tuomiossa, että työehtosopimuksen 46 §:n tarkoituksena on lisääitiysvapaan antaminen lakisääteisen, työehtosopimuksen 45 §:ssä mainitun äitiysloman päätyttyä ja että sillä pyritään siis suojaamaan naisen ja hänen lapsensa erityistä suhdetta raskauden ja synnytyksen jälkeisenä aikana.

26 Näissä olosuhteissa conseil de prud'hommes de Metz päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

”Onko direktiiviä [2006/54], luettuna SEUT 8 ja SEUT 157 artiklan, yhdenvertaista kohtelua ja syrjintäkieltoa koskevien unionin oikeuden yleisten periaatteiden sekä Euroopan unionin perusoikeuskirjan 20 artiklan, 21 artiklan 1 kohdan ja 23 artiklan valossa, tulkittava siten, että sen aineellisen soveltamisalan ulkopuolelle jäävät [työehtosopimuksen] 46 §:n määräykset, joiden mukaisesti näissä laitoksissa ainoastaan naispuolisilla työntekijöillä, jotka hoitavat itse lapsiaan, on oikeus äitiysloman jälkeen kolmen kuukauden vapaaseen puolella palkalla, puolentoista kuukauden vapaaseen täydellä palkalla ja vuoden palkattomaan vapaaseen?”

Ennakkoratkaisukysymyksen tarkastelu

Unionin tuomioistuimen toimivalta

27 Mosellen sairausvakuutuskassa väittää ensisijaisesti, ettei unionin tuomioistun selvästikään ole toimivaltainen vastaamaan esitettyyn kysymykseen SEUT 267 artiklan valossa. Käsiteltävässä asiassa unionin tuomioistuinta ei nimittäin pyydetä lausumaan perussopimusten tulkinnasta tai unionin toimielimen, elimen tai laitoksen säädöksen pätevyydestä ja tulkinnasta.

28 Mosellen sairausvakuutuskassa väittää, että CFTC-ammattijärjestö pyrkii ennakkoratkaisupyynnön varjolla tosiasiallisesti siihen, että jokin ylikansallinen taho toteaisi pätemättömäksi työehtosopimuksen 46 §:n, sellaisena kuin Cour de cassation on sitä tulkinnut, yhdenvertaisen kohtelun ja syrjintäkiellon yleisten periaatteiden valossa. Unionin tuomioistuin ei kuitenkaan ole toimivaltainen tarkistamaan, onko kansallinen oikeus, mukaan lukien jäsenvaltioiden oikeuskäytäntö, yhdenmukaista unionin oikeuden kanssa, tai tulkitsemaan kansallista oikeutta.

29 Tältä osin on muistutettava, että SEUT 267 artiklassa vahvistettu yhteistyöjärjestelmä perustuu kansallisten tuomioistuinten ja unionin tuomioistuimen tehtävien selkeään jakoon. Kyseiseen artiklaan perustuvassa menettelyssä kansallisten säännösten tulkinta kuuluu jäsenvaltioiden tuomioistuimille eikä unionin tuomioistuimelle, eikä tämän tehtävänä ole lausua kansallisten oikeussääntöjen yhteensoveltuvuudesta unionin oikeuden säännösten ja määräysten kanssa. Unionin tuomioistuimella on sen sijaan toimivalta esittää kansalliselle tuomioistuimelle kaikki sellaiset unionin oikeuden tulkintaan liittyvät seikat, joiden avulla tämä voi arvioida kansallisten oikeussääntöjen yhteensoveltuvuutta unionin oikeuden kanssa (tuomio 30.4.2020, CTT – Correios de Portugal, C-661/18, EU:C:2020:335, 28 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

30 Vaikka on totta, että ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esittämän ennakkoratkaisukysymyksen ja perusteluiden perusteella unionin tuomioistuinta pyydetään lausumaan kansallisen oikeussäännön yhteensoveltuvuudesta unionin oikeuden kanssa, mikään ei kuitenkaan estä unionin tuomioistuinta antamasta hyödyllistä vastausta ennakkoratkaisua pyytäneelle tuomioistuimelle siten, että se esittää tälle unionin oikeuden tulkintaan liittyvät seikat, joiden avulla tämä voi itse arvioida kansallisen oikeuden yhteensoveltuvuutta unionin oikeuden kanssa. Jos esitetty kysymys koskee unionin oikeuden tulkintaa, unionin tuomioistuimella on näin ollen lähtökohtaisesti velvollisuus vastata siihen (ks. vastaavasti tuomio 30.4.2020, CTT – Correios de Portugal, C-661/18, EU:C:2020:335, 29 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

31 Käsiteltävässä asiassa on todettava, että pääasia, joka koskee vapaan myöntämistä työehtosopimuksen 46 §:n perusteella, koskee direktiivin 2006/54 1 artiklan toisen kohdan b alakohdassa tarkoitettuja työehtoja. Tämä oikeusriita kuuluu siis kyseisen direktiivin, johon esitetyssä kysymyksessä viitataan, soveltamisalaan.

32 Toisin kuin Mosellen sairausvakuutuskassa väittää, ennakkoratkaisua pyytävä tuomioistuin siis pyytää unionin säädöksen tulkintaa.

33 Unionin tuomioistuimella on näin ollen toimivalta esittää ennakkoratkaisua pyytävälle tuomioistuimelle kaikki sellaiset unionin oikeuden tulkintaan liittyvät seikat, joiden avulla tämä voi itse ratkaista, onko sen kansallinen oikeus yhteensoveltuva unionin oikeuden kanssa.

34 On siis todettava, että unionin tuomioistuin on toimivaltainen vastaamaan esitettyyn kysymykseen.

Ennakkoratkaisupyynnön tutkittavaksi ottaminen

35 Ranskan hallitus väittää, että ennakkoratkaisupyyntö ei täytä unionin tuomioistuimen työjärjestyksen 94 artiklassa vahvistettuja vaatimuksia, koska kyseisessä päätöksessä ei ole esitetty lainkaan perusteluja sille, minkä vuoksi kysymyksen esittäminen unionin tuomioistuimelle on tarpeen pääasian ratkaisemiseksi. Ennakkoratkaisua pyytävä tuomioistuin tyytyy toistamaan sille esitetyt väitteet, mutta ei esitä niitä täsmällisiä syitä, joiden vuoksi se pitää kysymyksen esittämistä unionin tuomioistuimelle tarpeellisena.

36 Ennakkoratkaisua pyytävä tuomioistuin viittaa lisäksi useisiin Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen ja Euroopan unionin perusoikeuskirjan (jäljempänä perusoikeuskirja) määräyksiin selittämättä kuitenkaan niiden yhteyttä esitettyyn kysymykseen. Ranskan hallitus katsoo, että jos ennakkoratkaisupyyntö otetaan tutkittavaksi, kysymykseen on vastattava siltä osin kuin se koskee direktiiviä 2006/54, eikä siltä osin kuin se koskee SEUT 8 ja SEUT 157 artiklaa ja perusoikeuskirjan 20, 21 ja 23 artiklaa.

37 Tältä osin on muistutettava, että olettamana on, että kansallisen tuomioistuimen niiden oikeudellisten seikkojen ja tosiseikkojen perusteella, joiden määrittämisestä se vastaa ja joiden paikkansapitävyyden selvittäminen ei ole unionin tuomioistuimen tehtävä, esittämillä unionin oikeuden tulkintaan liittyvillä kysymyksillä on merkitystä asian ratkaisun kannalta (tuomio 2.4.2020, Reliantco Investments ja Reliantco Investments Limassol Sucursala Bucureşti, C-500/18, EU:C:2020:264, 40 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

38 On kuitenkin todettava yhtäältä, että jos on ilmeistä, ettei pyydetyllä unionin oikeuden tulkinnalla ole mitään yhteyttä pääasian tosiseikkoihin tai kohteeseen, tai jos unionin tuomioistuimella ei ole tiedossaan niitä tosiseikkoja ja oikeudellisia seikkoja, jotka ovat tarpeen, jotta se voisi antaa hyödyllisen vastauksen sille esitettyihin kysymyksiin, se voi jättää ennakkoratkaisupyynnön tutkimatta (tuomio 2.4.2020, Reliantco Investments ja Reliantco Investments Limassol Sucursala Bucureşti, C-500/18, EU:C:2020:264, 41 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

39 Toisaalta on todettava, että kansallisten tuomioistuinten ja unionin tuomioistuimen välillä ennakkoratkaisumenettelyssä vallitsevan yhteistyön hengen mukaan tiettyjen toteamusten, jotka ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen pitäisi ensin esittää, puuttumisesta ei kuitenkaan välttämättä seuraa, että ennakkoratkaisupyyntö on jätettävä tutkimatta, jos unionin tuomioistuin katsoo kyseisistä puutteista huolimatta asiakirja-aineistosta ilmenevien seikkojen perusteella, että se voi antaa hyödyllisen vastauksen ennakkoratkaisua pyytäneelle tuomioistuimelle (tuomio 2.4.2020, Reliantco Investments ja Reliantco Investments Limassol Sucursala Bucureşti, C-500/18, EU:C:2020:264, 42 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

40 Tässä tapauksessa on todettava, että ennakkoratkaisupyyntö on tosin niukka niiden syiden osalta, joiden vuoksi ennakkoratkaisua pyytävä tuomioistuin pohtii direktiivin 2006/54 tulkintaa, ja että Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen ja perusoikeuskirjan määräykset mainitaan vain esitetyssä kysymyksessä.

41 On kuitenkin niin, että ensiksikin ennakkoratkaisua pyytävä tuomioistuin on toistanut CFTC-ammattijärjestön väitteet, jotka koskevat työehtosopimuksen 46 §:n yhteensoveltumattomuutta unionin oikeuden kanssa. Kuten Ranskan hallitus on itse todennut, ennakkoratkaisua pyytävä tuomioistuin on, esittäessään ennakkoratkaisukysymyksen sellaisena kuin CFTC-ammattijärjestö sitä sille ehdotti, implisiittisesti yhtynyt tämän järjestön ilmaisemiin epäilyihin kyseisen työehtosopimuksen pykälän yhteensoveltuvuudesta direktiivin 2006/54 kanssa. Ennakkoratkaisupyynnön perusteella voidaan näin ollen ymmärtää syyt, joiden vuoksi ennakkoratkaisua pyytävä tuomioistuin piti tämän kysymyksen esittämistä unionin tuomioistuimelle tarpeellisena.

42 Lisäksi sekä Mosellen sairausvakuutuskassa että Ranskan ja Portugalin hallitukset sekä Euroopan komissio ovat olleet täysin kykeneviä esittämään huomautuksensa esitetystä kysymyksestä.

43 Toiseksi esitetty kysymys on muotoiltu siten, että se koskee direktiiviä 2006/54, jota on tulkittava SEUT 8 ja SEUT 157 artiklan sekä perusoikeuskirjan 20 artiklan, 21 artiklan 1 kohdan ja 23 artiklan ”valossa”. Ennakkoratkaisua pyytävä tuomioistuin ei näin ollen pyydä näiden Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen ja perusoikeuskirjan määräysten itsenäistä tulkintaa, koska ne mainitaan ainoastaan direktiivin 2006/54 tulkinnan tukena.

44 Näissä olosuhteissa on katsottava, että ennakkoratkaisupyyntö täyttää työjärjestyksen 94 artiklassa vahvistetut vaatimukset.

45 Ennakkoratkaisupyyntö on siten otettava tutkittavaksi.

Asiakysymys

46 Ennakkoratkaisua pyytävä tuomioistuin tiedustelee kysymyksellään ennen kaikkea, onko direktiiviä 2006/54 tulkittava siten, että se on esteenä sellaiselle valtakunnallisen työehtosopimuksen määräykselle, jossa oikeus vapaaseen lakisääteisen äitiysloman päätyttyä varataan vain naispuolisille työntekijöille, jotka hoitavat lapsensa itse, eikä miespuolisilla työntekijöillä ole oikeutta tähän vapaaseen.

47 Direktiivin 2006/54 14 artiklan 1 kohdan c alakohdassa kielletään kaikki välitön tai välillinen sukupuoleen perustuva syrjintä työehdoissa ja työoloissa.

48 Tämän direktiivin kontekstissa miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden välisen syrjinnän kielto koskee myös kaikkia sopimuksia, joilla säännellään palkkatyötä kollektiivisesti (ks. vastaavasti tuomio 18.11.2004, Sass, C-284/02, EU:C:2004:722, 25 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

49 Lisäksi on niin, että vaikka direktiivin 2006/54 2 artiklan 1 kohdan a alakohtaan sisältyvän määritelmän mukaan välitöntä syrjintää merkitsee ”tilanne, jossa henkilöä kohdellaan sukupuolen perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa”, kyseisen direktiivin 28 artiklassa täsmennetään, että kyseinen direktiivi ei ole esteenä säännöksille, jotka koskevat naisten suojelua erityisesti raskauden ja äitiyden perusteella, ja että kyseisellä direktiivillä ei rajoiteta direktiivin 92/85 säännösten soveltamista.

50 Lapsen äidin suojelun osalta unionin tuomioistuimen vakiintuneesta oikeuskäytännöstä seuraa, että 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 (tuomio 20.9.2007, Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, 49 kohta ja tuomio 21.5.2015, Rosselle, C-65/14, EU:C:2015:339, 30 kohta).

51 Kuten unionin lainsäätäjä on todennut direktiivin 92/85 johdanto-osan 14 perustelukappaleessa, raskaana oleva, äskettäin synnyttänyt tai imettävä työntekijä on erityisessä tilanteessa, jossa alttius vaaroille tekee tarpeelliseksi myöntää hänelle äitiysloman, mutta hänen tilanteensa nimenomaan tämän loman aikana ei ole verrattavissa miehen eikä sairauslomalla olevan naisen tilanteeseen (tuomio 27.10.1998, Boyle ym., C-411/96, EU:C:1998:506, 40 kohta ja tuomio 18.3.2014, D., C-167/12, EU:C:2014:169, 33 kohta).

52 Äitiysloman tarkoituksena on yhtäältä naisen raskaudenaikaisen ja -jälkeisen biologisen tilan 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 (tuomio 12.7.1984 Hofmann, 184/83, EU:C:1984:273, 25 kohta ja tuomio 4.10.2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, 34 kohta).

53 Lisäksi direktiivissä 92/85, jossa säädetään vähimmäisvaatimuksista, ei mitenkään evätä jäsenvaltioilta oikeutta taata raskaana oleville, synnyttäneille tai imettäville työntekijöille parempi suoja pitämällä voimassa tai ottamalla käyttöön heille edullisempia suojelutoimenpiteitä, kunhan nämä toimenpiteet ovat unionin oikeuden säännösten ja määräysten mukaisia (tuomio 13.2.2014, TSN ja YTN, C-512/11 ja C-513/11, EU:C:2014:73, 37 kohta ja tuomio 14.7.2016, Ornano, C-335/15, EU:C:2016:564, 35 kohta).

54 Unionin tuomioistuin on lisännyt, että naiselle lakisääteisen suoja-ajan päätteeksi myönnettävän äitiysloman kaltainen toimenpide kuuluu direktiivin 2006/54 28 artiklan 1 kohdan soveltamisalaan, koska sillä pyritään suojelemaan naista raskauden vaikutusten ja äitiyden osalta. Äitiysloma voidaan näin ollen pätevästi varata vain äideille eikä kenellekään muulle henkilölle, koska vain äiti voi tuntea haitallisia paineita palata liian aikaisin töihin (ks. vastaavasti tuomio 12.7.1984, Hofmann, 184/83, EU:C:1984:273, 26 kohta).

55 Vanhemmuuden osalta unionin tuomioistuin on täsmentänyt, että miespuolisen työntekijän ja naispuolisen työntekijän, jotka ovat myös vanhempia, tilanteet ovat toisiinsa rinnastettavissa lasten kasvatuksen osalta (tuomio 25.10.1988, komissio v. Ranska, 312/86, EU:C:1988:485, 14 kohta ja tuomio 12.12.2019, Instituto Nacional de la Seguridad Social (Äitien lisäeläke), C-450/18, EU:C:2019:1075, 51 kohta). Tästä seuraa, että toimenpiteitä naisten suojelemiseksi vanhempina ei voida perustella direktiivin 2006/54 28 artiklan 1 kohdalla (ks. vastaavasti tuomio 29.11.2001, Griesmar, C-366/99, EU:C:2001:648, 44 kohta).

56 Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä seuraa siis, että lakisääteisen äitiysloman päätyttyä jäsenvaltio voi varata lisävapaan vain lapsen äidille, kun lisävapaa ei koske häntä vanhempana vaan sekä raskauden vaikutusten että äitiyden osalta.

57 Kuten tämän tuomion 52 kohdasta ilmenee, tällaisen lisävapaan tarkoituksena on oltava naisen biologisen tilan sekä sen erityisen suhteen suojeleminen, joka hänellä on lapseensa synnytyksen jälkeen.

58 Tältä osin on niin, kuten julkisasiamies on pääasiallisesti todennut ratkaisuehdotuksensa 61 kohdassa, että naisen ja hänen lapsensa välisen erityisen suhteen suojelemisen tavoite ei kuitenkaan voi yksin riittää siihen, että isiltä evätään lisävapaa.

59 Tässä tapauksessa työehtosopimuksen 46 §:ssä määrätään, että kyseisen työehtosopimuksen 45 §:ssä tarkoitetun lakisääteisen äitiysloman päätyttyä naispuolinen työntekijä, joka hoitaa itse lastaan, on oikeutettu peräkkäin kolmen kuukauden vapaaseen puolella palkalla tai puolentoista kuukauden vapaaseen täydellä palkalla sekä vuoden palkattomaan vapaaseen; viimeksi mainittua vapaata voidaan jatkaa yhdellä vuodella.

60 On todettava, että työehtosopimus, jossa evätään tällainen vapaa miespuoliselta työntekijältä, joka hoitaa lapsensa itse, merkitsee miespuolisten työntekijöiden erilaista kohtelua verrattuna naispuolisiin työntekijöihin.

61 Kuten tämän tuomion 52 ja 54 kohdasta ilmenee, on niin, että vain jos tämän erilaisen kohtelun tarkoituksena on äidin suojelu sekä raskauden vaikutusten että äitiyden osalta, toisin sanoen jos sen tarkoituksena on naisen biologisen tilan sekä sen erityisen suhteen suojelu, joka hänellä on lapseensa synnytyksen jälkeen, tällainen erilainen kohtelu näyttää olevan yhteensoveltuva direktiivin 2006/54 kanssa. Siinä tapauksessa, että työehtosopimuksen 46 §:ää sovellettaisiin naisiin vain vanhempina, tällä pykälällä otettaisiin käyttöön miespuolisten työntekijöiden välitön syrjintä, joka on tämän direktiivin 14 artiklan 1 kohdassa kielletty.

62 Kuten julkisasiamies on todennut ratkaisuehdotuksensa 70 kohdassa, tekijät, jotka on otettava huomioon, jotta lakisääteisen äitiysloman jälkeen myönnettävä loma voidaan varata vain naispuolisille työntekijöille, liittyvät etenkin vapaan myöntämisedellytyksiin, vapaan kestoon ja sen käyttämistapoihin sekä vapaaseen liittyvään oikeudelliseen suojaan.

63 Ensiksi tämän vapaan myöntämisedellytysten on liityttävä suoraan naisen biologisen ja psykologisen tilan sekä äidin ja hänen lapsensa välillä synnytyksen jälkeen vallitsevan erityisen suhteen suojeluun. Niinpä tämä vapaa on erityisesti myönnettävä kaikille kyseisen kansallisen lainsäädännön soveltamisalaan kuuluville naisille riippumatta heidän palvelusajastaan ja edellyttämättä työnantajan suostumusta.

64 Myös lisääitiysvapaan kesto ja käyttämistavat on mukautettava vastaavasti naisen biologisen ja psykologisen tilan sekä äidin ja hänen lapsensa välillä synnytyksen jälkeen vallitsevan erityisen suhteen suojelemisen varmistamiseksi ilman, että ylitetään tällaisen suojan tarpeelliselta vaikuttavaa kestoa.

65 Lopuksi oikeudellisen suojan osalta on niin, että koska tällä vapaalla on sama tarkoitus kuin lakisääteisellä äitiyslomalla, sen on oltava direktiiveissä 92/85 ja 2006/54 tälle lakisääteiselle lomalle taatun vähimmäissuojan mukainen. Lisävapaata koskevan oikeudellisen järjestelmän on erityisesti turvattava naispuoliselle työntekijälle irtisanomissuoja ja palkan maksun jatkuminen ja/tai oikeus riittävään korvaukseen direktiivin 92/85 10 ja 11 artiklassa vahvistettuja edellytyksiä vastaavin edellytyksin sekä direktiivin 2006/54 15 artiklassa tarkoitetun kaltainen oikeus palata työhönsä tai vastaavaan toimeen työehdoilla, jotka eivät ole hänelle aikaisempia epäedullisemmat, ja hänen on saatava edukseen kaikki työehtojen parannukset, joihin hänellä olisi ollut oikeus poissaolonsa aikana.

66 Ennakkoratkaisua pyytävän tuomioistuimen on tarkistettava, täyttääkö työehtosopimuksen 46 §:ssä tarkoitettu vapaa edellytykset, joiden nojalla voidaan katsoa, että sillä pyritään naispuolisten työntekijöiden suojelemiseen sekä raskauden vaikutusten että äitiyden osalta.

67 Kuten tämän tuomion 29 kohdassa on todettu, unionin tuomioistuimen tehtävänä ei tämän asian puitteissa ole lausua tämän työehtosopimuksen pykälän yhteensoveltuvuudesta direktiivin 2006/54 kanssa. Sen sijaan sen on esitettävä kaikki sellaiset direktiivin tulkintaan liittyvät seikat, joiden avulla ennakkoratkaisua pyytävä tuomioistuin voi arvioida tätä yhteensoveltuvuutta.

68 Tältä osin on ensiksi todettava, että lakisääteisen äitiysloman päättymistä seuraavan vapaan voitaisiin katsoa olevan osa äitiyslomaa, joka on pidempi ja naispuolisille työntekijöille edullisempi kuin lakisääteinen loma.

69 On kuitenkin muistettava, että tämän tuomion 54 kohdassa mainittu oikeuskäytäntö huomioon ottaen mahdollisuus ottaa käyttöön loma, joka on varattu vain äideille lakisääteisen äitiysloman päätyttyä, edellyttää, että sillä itsellään pyritään naisten suojelemiseen. Näin ollen pelkästään se, että vapaa välittömästi seuraa lakisääteistä äitiyslomaa, ei ole riittävää, jotta voitaisiin katsoa, että vapaa voidaan varata vain naispuolisille työntekijöille, jotka hoitavat lastaan itse.

70 Toiseksi työehtosopimuksen luvun, johon tätä lisävapaata koskeva määräys sisältyy, otsikko ei ole merkityksellinen seikka tutkittaessa, onko tällainen määräys yhteensoveltuva unionin oikeuden kanssa. Ennakkoratkaisua pyytävän tuomioistuimen on nimittäin konkreettisesti tarkistettava, pyritäänkö määrätyllä vapaalla äidin suojeluun sekä raskauden vaikutusten että äitiyden osalta.

71 Kolmanneksi Ranskan hallitus vetoaa 30.4.1998 annettuun tuomioon Thibault (C-136/95, EU:C:1998:178), jossa unionin tuomioistuin sen mukaan tunnusti, että työehtosopimuksen 46 § merkitsee äitiyslomaa.

72 Kyseisen tuomion 12 kohta, johon Ranskan hallitus viittaa, ei kuitenkaan koske unionin tuomioistuimen oikeudellista päättelyä ja tulkintaa, vaan ainoastaan tosiseikkoja, sellaisina kuin ne ilmenevät mainittuun tuomioon johtaneessa asiassa esitetystä ennakkoratkaisupyynnöstä.

73 Neljänneksi on syytä todeta, että työehtosopimuksen 46 §:ssä määrätyn vapaan kesto voi vaihdella suuresti – puolestatoista kuukaudesta aina kahteen vuoteen ja kolmeen kuukauteen. Tämä kesto voi siis olla huomattavasti pidempi kuin lakisääteisen äitiysloman, johon työehtosopimuksen 45 §:ssä viitataan, kesto, joka työkoodeksin L. 1225-17 §:n mukaan on 16 viikkoa. Lisäksi on niin, että kun vapaa pidetään yhden tai kahden vuoden pituisena, se on palkatonta, mikä ei näytä turvaavan palkan maksun jatkumista ja/tai oikeutta riittävään korvaukseen, mitä direktiivin 92/85 11 artiklan 2 alakohdassa äitiyslomalta edellytetään.

74 Esitettyyn kysymykseen on kaiken edellä esitetyn perusteella vastattava, että direktiivin 2006/54 14 ja 28 artiklaa, luettuina direktiivin 92/85 valossa, on tulkittava siten, että ne eivät ole esteenä valtakunnallisen työehtosopimuksen määräykselle, jossa varataan vain naispuolisille työntekijöille, jotka hoitavat itse lapsensa, oikeus vapaaseen lakisääteisen äitiysloman päätyttyä, sillä edellytyksellä, että mainitulla lisävapaalla pyritään naispuolisten työntekijöiden suojeluun sekä raskauden vaikutusten että äitiyden osalta, mikä ennakkoratkaisua pyytävän tuomioistuimen on tarkistettava ottaen huomioon muun muassa mainitun vapaan myöntämisedellytykset, sen käyttämistavat ja kesto sekä siihen liittyvä oikeudellinen suoja.

Oikeudenkäyntikulut

75 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 (ensimmäinen jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

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 ja 28 artiklaa, luettuina 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) valossa, on tulkittava siten, että ne eivät ole esteenä valtakunnallisen työehtosopimuksen määräykselle, jossa varataan vain naispuolisille työntekijöille, jotka hoitavat itse lapsensa, oikeus vapaaseen lakisääteisen äitiysloman päätyttyä, sillä edellytyksellä, että mainitulla lisävapaalla pyritään naispuolisten työntekijöiden suojeluun sekä raskauden vaikutusten että äitiyden osalta, mikä ennakkoratkaisua pyytävän tuomioistuimen on tarkistettava ottaen huomioon muun muassa mainitun vapaan myöntämisedellytykset, sen käyttämistavat ja kesto sekä siihen liittyvä oikeudellinen suoja.

Allekirjoitukset