YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (neljäs jaosto)

20 päivänä syyskuuta 2007 *

Asiassa C-116/06,

jossa on kyse EY 234 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Tampereen käräjäoikeus (Suomi) on esittänyt 24.2.2006 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 28.2.2006, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Sari Kiiski

vastaan

Tampereen kaupunki,

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN (neljäs jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja K. Lenaerts sekä tuomarit R. Silva de Lapuerta, G. Arestis, J. Malenovský (esittelevä tuomari) ja T. von Danwitz,

julkisasiamies: J. Kokott,
kirjaaja: hallintovirkamies C. Strömholm,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 8.2.2007 pidetyssä istunnossa esitetyn,

* Oikeudenkäyntikieli: suomi.

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– Kiiski, edustajanaan asianajaja A. Vainio,

– Tampereen kaupunki, asiamiehenään T. Kyöttilä,

– Suomen hallitus, asiamiehinään E. Bygglin ja J. Himmanen,

– Italian hallitus, asiamiehenään I. M. Braguglia, avustajanaan avvocato dello Stato W. Ferrante,

– Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehinään M. van Beek ja M. Huttunen,

kuultuaan julkisasiamiehen 15.3.2007 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9.2.1976 annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY (EYVL L 39, s. 40), sellaisena kuin se on muutettuna 23.9.2002 annetulla

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivillä 2002/73/EY (EYVL L 269, s. 15; jäljempänä direktiivi 76/207), 2 artiklan ja 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) 8 ja 11 artiklan tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa vastakkain ovat Kiiski ja Tampereen kaupunki ja joka koskee sitä, että Tampereen kaupunki on kieltäytynyt muuttamasta kantajan hoitovapaan ajankohtaa.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Yhteisön lainsäädäntö

3 Direktiivin 76/207 2 artiklassa säädetään seuraavaa:

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

2. Tässä direktiivissä sovelletaan seuraavia määritelmiä:

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

– '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,

– –

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

Naisella on synnytyksen jälkeen 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 oikeus poissaolonsa aikana.

Raskauteen tai direktiivissä 92/85/ETY tarkoitettuun äitiysvapaaseen liittyvää naisten epäedullisempaa kohtelua on pidettävä tässä direktiivissä tarkoitettuna syrjintänä.

– –"

4 Direktiivin 92/85 8 artiklan otsikkona on "Äitiysloma", ja siinä säädetään seuraavaa:

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

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

5 Direktiivin 92/85 11 artiklan otsikkona on "Työhön liittyvät oikeudet", ja siinä säädetään seuraavaa:

"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."

6 UNICE:n, CEEP:n ja EAY:n tekemästä vanhempainlomaa koskevasta puitesopimuksesta 3.6.1996 annetulla neuvoston direktiivillä 96/34/EY (EYVL L 145, s. 4) pannaan täytäntöön näiden toimialaltaan yleisten työmarkkinakeskusjärjestöjen 14.12.1995 tekemä puitesopimus vanhempainlomasta (jäljempänä puitesopimus).

7 Puitesopimuksessa todetaan seuraavaa:

"_ _

9. tämä sopimus on puitesopimus, jossa esitetään äitiyslomasta erillistä vanhempainlomaa – – koskevat vähimmäismääräykset – –

_ _

1 lauseke: Tarkoitus ja soveltamisala

1. Tässä sopimuksessa esitetään vähimmäismääräykset, joiden tarkoituksena on helpottaa työssä käyvien vanhempien työhön ja perheeseen liittyvien velvollisuuksien yhteensovittamista.

2. Tätä sopimusta sovelletaan kaikkiin työntekijöihin, sekä naisiin että miehiin, joilla on kussakin jäsenvaltiossa voimassa olevissa säädöksissä, työehtosopimuksissa tai käytännöissä määritelty työsopimus tai työsuhde.

2 lauseke: Vanhempainloma

1. Jollei 2 lausekkeen 2 kohdasta muuta johdu, työntekijöillä, niin naisilla kuin miehilläkin, on tämän sopimuksen nojalla yksilöllinen oikeus vanhempainlomaan lapsen syntymän tai lapseksi ottamisen vuoksi, jotta he voisivat huolehtia lapsesta vähintään kolmen kuukauden ajan tiettyyn ikään asti, joka voi ulottua kahdeksaan vuoteen ja jonka jäsenvaltiot ja/tai työmarkkinaosapuolet määrittelevät.

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

3. Vanhempainloman myöntämisperusteet ja sen hakemista koskevat yksityiskohtaiset säännöt määritellään jäsenvaltioiden lainsäädännössä ja/tai työehtosopimuksissa tämän sopimuksen vähimmäismääräyksiä noudattaen. Jäsenvaltiot ja/tai työmarkkinaosapuolet voivat erityisesti

– –

d) vahvistaa vanheimpainlomaoikeuttaan käyttävän työntekijän työnantajalle antamaa ilmoitusta koskevat määräajat, jossa yhteydessä on ilmoitettava loman alkamis- ja päättymisajankohta,

– –

– –

7. Jäsenvaltiot ja/tai työmarkkinaosapuolet määrittelevät työsopimusta tai työsuhdetta koskevat järjestelyt vanhempainloman ajaksi.

– –"

Kansallinen lainsäädäntö

8 Työsopimuslain (26.1.2001/55) 4 luvun 3 §:n mukaan työntekijä voi perustellusta syystä muuttaa hoitovapaan ajankohdan ja sen pituuden ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutosta.

9 Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen 2003–2004 (jäljempänä virkaehtosopimus) V luvun 11 ja 12 §:n mukaan viranhaltijalla on oikeus hakemuksesta saada ennalta-arvaamattomasta ja perustellusta syystä muutetuksi myönnetyn hoitovapaan ajankohta ja pituus. Perusteltuna syynä pidetään sellaista ennalta-arvaamatonta ja oleellista muutosta lapsen hoitamisedellytyksissä, jota työntekijä ei ole voinut ottaa huomioon silloin, kun hän on hakenut hoitovapaata.

10 Virkaehtosopimuksen soveltamisohjeen mukaan perusteltu syy on esimerkiksi lapsen tai toisen vanhemman vakava sairastuminen tai kuolema taikka avioero. Sen sijaan perusteltuja syitä eivät yleensä ole esimerkiksi toiselle paikkakunnalle muuttaminen, toisen palvelussuhteen syntyminen tai uusi raskaus. Hoitovapaan keskeyttäminen edellyttää, että viranhaltija palaa virantoimitukseen.

Pääasian oikeudenkäynti ja ennakkoratkaisukysymykset

11 Kiiski on Tampereen lyseon lukion lehtori. Hänen työnantajanaan on Tampereen kaupunki, johon hän on virkasuhteessa, johon sovelletaan virkaehtosopimusta.

Kiisken pyynnöstä lukion rehtori myönsi hänelle 3.5.2004 hoitovapaata ajalle 11.8.2004–4.6.2005 hänen vuonna 2003 syntyneen lapsensa hoidon vuoksi.

12 Tultuaan uudestaan raskaaksi Kiiski pyysi 1.7.2004, että hoitovapaasta tehtyä päätöstä muutetaan siten, että hoitovapaa koskee aikaa 11.8.2004–22.12.2004.

13 Lukion rehtori kuitenkin ilmoitti Kiiskelle, että tämä ei ollut hakemuksessaan maininnut sellaista ennalta-arvaamatonta ja perusteltua syytä, jonka nojalla hoitovapaan ajankohtaa voitaisiin virkaehtosopimuksen mukaan muuttaa. Kiiski täydensi hakemustaan 9.8.2004 todeten, että hän oli viidennellä viikolla raskaana ja että raskaus aiheutti olennaisen muutoksen lapsen hoitoedellytyksissä. Hän ilmoitti aikovansa palata työhön 23.12.2004 alkaen, koska hänen käsityksensä mukaan hoitovapaata ei voitaisi kokonaan peruuttaa. Lapsen isä aikoi olla hoitovapaalla keväällä 2005.

14 Lukion rehtori hylkäsi 19.8.2004 hoitovapaan muuttamisesta tehdyn Kiisken hakemuksen päätöksellä, jossa todettiin virkaehtosopimuksen soveltamisohjeisiin ja kotimaiseen oikeuskäytäntöön viitaten, että uutta raskautta ei pidetä perusteltuna syynä muuttaa hoitovapaan ajankohtaa.

15 Lapsen isä ei saanut hoitovapaata keväälle 2005, koska valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaan hoitovapaata voi saada vain toinen vanhemmista kerrallaan. Kiiski ilmoitti tämän jälkeen haluavansa keskeyttää hoitovapaan 31.1.2005 ja hakevansa äitiysvapaata samasta päivästä lukien, jotta hänen avio-

puolisonsa voisi saada hoitovapaata. Lukion rehtori hylkäsi tämänkin hakemuksen 10.12.2004 nojautuen siihen, että aviopuolison työnantajan päätös olla myöntämättä hoitovapaata ei ole sellainen perusteltu syy, jota virkaehtosopimuksessa tai kansallisessa laissa edellytetään.

16 Katsoen joutuneensa kielletyn syrjinnän kohteeksi Kiiski nosti Tampereen käräjäoikeudessa kanteen työnantajaansa vastaan vaatien hyvitystä aineellisesta ja aineettomasta vahingosta, jota hän katsoi kärsineensä. Hän on kanteensa tueksi vedonnut erityisesti yhteisöjen tuomioistuimen asiassa C-320/01, Busch, 27.2.2003 antamaan tuomioon (Kok. 2003, s. I-2041). Hän on katsonut, että häntä on syrjitty sukupuoleen liittyvän syyn eli uuden raskauden vuoksi välittömästi ja välillisesti, kun työnantaja on hyväksymättä hänen uutta raskauttaan riittäväksi perusteeksi evännyt hoitovapaan muuttamisen ja siten estänyt häntä palaamasta työhön taikka pääsemästä äitiysvapaalle.

17 Tampereen kaupungin mukaan hoitovapaan keskeyttämistä ei ole evätty uuden raskauden vuoksi vaan siitä syystä, että uusi raskaus ei ole sovellettavan virkaehtosopimuksen ja kansallisen oikeuskäytännön mukaan ennalta-arvaamaton ja perusteltu syy hoitovapaan keskeyttämiseen. Ensimmäisen lapsen hoitamisen edellytyksissä ei ole uuden raskauden johdosta tapahtunut sellaisia ennalta-arvaamattomia ja oleellisia muutoksia, joiden johdosta kantaja olisi pitkäaikaisesti estynyt hoitamasta sanottua lastaan.

18 Tampereen kaupunki katsoi lisäksi, että edellä mainittu Busch-tapaus ei sovellu esillä olevaan asiaan. Joka tapauksessa, vaikka syrjintäolettama syntyisi, kaupungin menettelylle on ollut olemassa objektiiviset ja hyväksyttävät syyt. Tampereen kaupungin mukaan hoitovapaalla olleen työntekijän ennenaikainen paluu työhön vaikuttaa aina myös muiden työntekijöiden ja erityisesti hänen sijaisensa asemaan.

19 Tässä tilanteessa Tampereen käräjäoikeus päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

"1) Onko EY:n tasa-arvodirektiivin 76/207 2 artiklan – – vastaista välitöntä tai välillistä syrjintää se, että työnantaja kieltäytyy tekemästä työntekijälle myönnetyn hoitovapaan ajankohtaan muutoksia tai keskeyttämästä sitä työntekijän tietoon ennen hoitovapaan alkamista tulleen uuden raskauden johdosta nojautuen kansallisten säännösten vakiintuneeseen tulkintaan, jonka mukaan uusi raskaus ei yleensä ole sellainen ennalta-arvaamaton ja perusteltu syy, jonka nojalla hoitovapaan ajankohtaa ja pituutta voitaisiin muuttaa?

2) Voiko työnantaja perustella mahdollisesti välillisen syrjinnän perustavaa 1)-kohdassa kerrottua menettelyään mainitun direktiivin kannalta riittävästi sillä, että opettajien työjärjestyksen muuttamiseen ja opetuksen jatkuvuuteen liittyisi tavanomaisia mutta ei vakavia häiriöitä aiheuttavia ongelmia tai että työnantaja joutuisi kansallisten normien johdosta hyvittämään hoitovapaalla olleen opettajan sijaiselle aiheutuneen palkan menetyksen, jos hoitovapaalla ollut opettaja otettaisiin kesken hoitovapaan takaisin työhönsä?

3) Voidaanko soveltaa – – direktiiviä 92/85 ja, jos sanottua direktiiviä voidaan soveltaa, onko työnantajan l)-kohdassa kerrottu menettely tuon direktiivin 8 ja 11 artiklan vastaista, kun työntekijä on hoitovapaan jatkuessa menettänyt mahdollisuutensa virkasuhteeseen perustuviin äitiysloman palkkaetuihin?"

Ennakkoratkaisukysymysten arviointi

Ensimmäinen ja kolmas kysymys

20 Aluksi on huomattava yhtäältä, että kansallisen tuomioistuimen esittämien tietojen mukaan sillä, että Kiisken työnantaja kieltäytyi keskeyttämästä tämän hoitovapaata, estettiin Kiiskeä saamasta direktiivissä 92/85 säädettyjä äitiyslomaan liittyviä etuuksia. Toisaalta mikäli Kiisken työnantajan tarkoituksena on erinäisten syiden johdosta ollut olla hyväksymättä Kiisken esittämiä kolmea peräkkäistä hakemusta, sen kieltäytyminen on aina ainakin välillisesti ja implisiittisesti perustunut siihen, että se soveltaa hoitovapaata koskevia kansallisia säännöksiä, joiden mukaan raskaus ei yleensä muodosta perusteltua syytä, jonka nojalla hoitovapaan ajankohdan muuttaminen on sallittua. Lisäksi on todettava, että yhteisöjen tuomioistuimelle esitettyjen asiakirjojen pohjalta ei ole mahdollista katsoa, ettei esillä oleva hoitovapaa kuulu niiden lomien joukkoon, jotka kuuluvat puitesopimuksessa säädettyä vanhempainvapaata koskevan järjestelmän piiriin.

21 Näissä olosuhteissa asia on ymmärrettävä siten, että ensimmäisellä ja kolmannella kysymyksellään kansallinen tuomioistuin tiedustelee, ovatko direktiivin 76/207 2 artikla, jossa kielletään kaikenlainen välillinen tai välitön sukupuoleen perustuva syrjintä työoloissa, ja direktiivin 92/85 äitiyslomaa koskevat 8 ja 11 artikla esteenä hoitovapaata koskeville kansallisille säännöksille, joiden mukaan raskaus – mukaan luettuna sen loppuvaihe, joka vastaa äitiysloman aikaa – ei yleensä muodosta perusteltua syytä, jonka nojalla hoitovapaan ajankohdan muuttaminen on sallittua.

22 Näin pyydetty vastaus edellyttää ensinnäkin, että henkilö – kuten Kiiski nyt esillä olevassa asiassa – joka väittää olevansa oikeutettu äitiyslomaan liittyviin etuuksiin, kuuluu direktiivin 92/85 soveltamisalaan eli on mainitun direktiivin 2 artiklan a alakohdassa tarkoitettu "raskaana oleva työntekijä".

23 Tämän säännöksen mukaan "raskaana oleva työntekijä" on määritelty siten, että sillä tarkoitetaan "raskaana olevaa työntekijää, joka kansallisen lainsäädännön ja/tai kansallisen käytännön mukaisesti ilmoittaa työnantajalleen tilastaan".

24 Tästä seuraa, että direktiivin 92/85 soveltamisen osalta yhteisön lainsäätäjän tarkoituksena on ollut antaa yhteisön määritelmä käsitteelle "raskaana oleva työntekijä", vaikka yhdessä kyseisen määritelmän kohdassa, joka koskee toimintatapoja, joiden mukaisesti työntekijä ilmoittaa työnantajalleen tilastaan, viitataankin kansalliseen lainsäädäntöön ja/tai kansalliseen käytäntöön.

25 Työntekijän käsitteen osalta on muistettava, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan mainittua käsitettä ei voida tulkita eri tavalla eri jäsenvaltioiden oikeusjärjestyksissä vaan tällä käsitteellä on yhteisön oikeudessa oma merkityksensä. Tämä käsite on määriteltävä niiden objektiivisten perusteiden mukaan, jotka kysymyksessä olevien henkilöiden oikeudet ja velvollisuudet huomioon ottaen ovat luonteenomaisia työsuhteelle. Työsuhteen olennainen ominaispiirre on se, että henkilö tekee tietyn ajanjakson ajan toiselle tämän johdon alaisena suorituksia palkkaa vastaan (ks. mm. asia 66/85, Lawrie-Blum, tuomio 3.7.1986, Kok. 1986, s. 2121, Kok. Ep. VIII, s. 687, 16 ja 17 kohta; asia C-176/96, Lehtonen ja Castors Braine, tuomio 13.4.2000, Kok. 2000, s. I-2681, 45 kohta; asia C-138/02, Collins, tuomio 23.3.2004, Kok. 2004, s. I-2703, 26 kohta; asia C-456/02, Trojani, tuomio 7.9.2004, Kok. 2004, s. I-7573, 15 kohta ja asia C-392/05, Alevizos, tuomio 26.4.2007, Kok. 2007, s. I-3505, 67 kohta).

26 Yhteisöjen tuomioistuin on lisäksi katsonut, että työsuhteen erityislaatuisella oikeudellisella luonteella kansallisessa lainsäädännössä ei voi olla minkäänlaista vaikutusta siihen, katsotaanko henkilön olevan yhteisön oikeudessa tarkoitettu työntekijä vai ei (ks. asia 53/81, Levin, tuomio 23.3.1982, Kok. 1982, s. 1035, Kok. Ep. VI, s. 351, 16 kohta; asia 344/87, Bettray, tuomio 31.5.1989, Kok. 1989, s. 1621, 15 ja 16 kohta; asia C-188/00, Kurz, tuomio 19.11.2002, Kok. 2002, s. I-10691, 32 kohta ja em. asia Trojani, tuomion 16 kohta).

27 Vaikka onkin ilmeistä, että ennen hoitovapaansa alkua Kiiski oli palvelussuhteessa, joka täytti tämän tuomion 25 kohdassa mainitut ominaispiirteet, ja hän oli näin työntekijä yhteisön oikeudessa tarkoitetussa merkityksessä, se, että hän voi vaatia direktiivillä 92/85 myönnettyjä oikeuksia, edellyttää tämän lisäksi, ettei hoitovapaan myöntäminen johtanut työntekijäaseman menettämiseen.

28 Tältä osin on ensinnäkin todettava, että direktiivissä 92/85 ei suljeta sen soveltamisalan ulkopuolelle tilannetta, jossa työntekijällä jo on oikeus hoitovapaan kaltaiseen vapaaseen.

29 On totta, että direktiivin 92/85 ensimmäisen, viidennen ja kuudennen perustelukappaleen mukaan sillä pyritään työympäristön parantamiseen työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojelun paremman laadun takaamiseksi erityisesti työssäkäyvien raskaana olevien naisten osalta. Mainitun direktiivin 14. perustelukappaleen mukaan yhteisön lainsäätäjä on kuitenkin katsonut, että raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden alttius vaaroille tekee tarpeelliseksi myöntää heille oikeuden äitiyslomaan.

30 Kun yhteisön lainsäätäjän tarkoituksena on näin ollut erityisesti suojella raskaana olevia työntekijöitä yleisesti niiltä vaaroilta, joita ammattitoiminnan harjoittamisesta voi heille aiheutua, myöntämällä mainituille työntekijöille oikeuden äitiyslomaan, joka mahdollistaa heidän irtaantuvan työstään väliaikaisesti, on ilmeisen selvää, ettei yhteisön lainsäätäjä ole asettanut tämän oikeuden käyttämiselle edellytystä, jonka mukaan kyseistä lomaa koskevaan oikeuteen vetoavan raskaana olevan naisen on välttämättä oltava henkilökohtaisesti tilanteessa, jossa hänelle aiheutuu tällainen vaara.

31 Niinpä sen seikan johdosta, että direktiivillä 92/85 pyritään edistämään raskaana olevien naisten suojelua työssä, ei voida itsessään katsoa, että yhteisön lainsäätäjän tarkoituksena on ollut jättää kyseistä lomaa koskevan oikeuden ulkopuolelle työntekijä, joka sillä hetkellä, jolloin hän haluaa siirtyä mainitulle lomalle, on jo väliaikaisesti irtaantunut ammattitoimintansa harjoittamisesta, koska hän on muulla lomalla.

32 Toiseksi on huomattava, että puitesopimuksen 2 lausekkeen 7 kohdan mukaan jäsenvaltiot ja/tai työmarkkinaosapuolet määrittelevät työsopimusta tai työsuhdetta koskevat järjestelyt kyseisessä puitesopimuksessa määrätyn vanhempainloman ajaksi. Tästä seuraa, että antaessaan direktiivin 96/34, jolla kyseinen sopimus pannaan täytäntöön, yhteisön lainsäätäjä on katsonut, että työntekijän ja työnantajan välinen työsuhde säilyy edellä mainitun loman aikana. Tämän johdosta kyseisellä lomalla oleva henkilö on sen kestoaikana edelleen yhteisön oikeudessa tarkoitetulla tavalla työntekijä.

33 Lisäksi asiassa ei ole kiistetty sitä, että 10.12.2004 tehdyn päätöksen, jonka vaikutuksesta Kiiskeltä evättiin kansallisen tuomioistuimen mukaan osittain oikeus direktiivin 92/85 11 artiklassa säädettyyn palkkaan tai riittävään korvaukseen, tekohetkellä kyseessä oleva henkilö oli ilmoittanut raskaudentilastaan työnantajalleen kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisesti. Mainittuna ajankohtana Kiiski kuului siis kyseisen direktiivin soveltamisalaan.

34 Näin ollen on selvitettävä, evättiinkö Kiiskeltä mahdollisesti hoitovapaata koskevilla säännöillä ja erityisesti niillä säännöillä, joissa määritellään edellytykset, joiden täyttyessä kyseisen vapaan ajankohtaa voidaan muuttaa, äitiysvapaaseen erottamattomasti kuuluvia oikeuksia.

35 Tältä osin on muistutettava, että puitesopimuksen 2 lausekkeen 1 kohdan mukaan työntekijöillä, niin naisilla kuin miehilläkin, on yksilöllinen oikeus vähintään kolmen kuukauden pituiseen lomaan. Tämä loma myönnetään vanhemmille, jotta he voisivat huolehtia lapsestaan. Mainittu loma voidaan ottaa lapsen tiettyyn ikään asti, joka voi ulottua kahdeksaan vuoteen (ks. asia C-519/03, komissio v. Luxemburg, tuomio 14.4.2005, Kok. 2005, s. I-3067, 31 ja 32 kohta).

36 On muistutettava myös, että kuten tämän tuomion 32 kohdassa todetaan, puitesopimuksessa osoitetaan jäsenvaltioiden ja/tai työmarkkinaosapuolten tehtäväksi määrittää työsopimusta tai työsuhdetta koskevat järjestelyt tässä puitesopimuksessa määrätyn loman ajaksi.

37 Koska tällaisen vapaan myöntämisellä on vaikutusta sen yrityksen tai yksikön toiminnan järjestämiseen, jossa lomaan oikeutetun henkilön työpaikka on, ja se voi muun muassa edellyttää sijaisen palvelukseenottoa, on perusteltua, että kansallisessa oikeudessa asetetaan täsmälliset edellytykset, joiden täyttyessä mainitun vapaan ajankohtaa voidaan muuttaa.

38 Kun kuitenkin otetaan huomioon päämäärä, jota on tavoiteltu puitesopimuksella, jossa myönnetään työntekijöille, niin naisille kuin miehillekin, yksilöllinen oikeus lomaan lapsen syntymän tai lapseksi ottamisen vuoksi, jotta he voisivat huolehtia lapsesta, on niin ikään perusteltua, että asianomainen henkilö voi vedota tapahtumiin, jotka kyseisen loman hakemisen tai myöntämisen jälkeen johtavat siihen, että työntekijän on kiistatta mahdotonta huolehtia lapsesta alun perin suunnitelluissa olosuhteissa, saadakseen muutettua esillä olevan loman ajankohdan.

39 Pääasiassa virkaehtosopimuksella yhtäältä myönnetään kyseessä olevalle virkamiehelle oikeus ennalta-arvaamattomasta ja perustellusta syystä saada hakemuksesta muutos hänelle myönnetyn hoitovapaan ajankohtaan ja pituuteen. Toisaalta samassa virkaehtosopimuksessa pidetään perusteltuna syynä sellaista ennalta-arvaamatonta ja oleellista muutosta lapsen hoitamisedellytyksissä, jota ei ole voitu ottaa huomioon silloin, kun kyseinen henkilö on hakenut hoitovapaata.

40 Virkaehtosopimuksen soveltamisohjeissa mainitaan edellä tarkoitettuna perusteltuna syynä sellaisia tilanteita kuten lapsen tai toisen vanhemman vakava sairastuminen tai kuolema taikka avioero. Sitä vastoin soveltamisohjeissa todetaan, että toiselle paikkakunnalle muuttaminen, toisen palvelussuhteen syntyminen tai uusi raskaus ei yleensä muodosta edellä tarkoitettua ennalta-arvaamatonta ja perusteltua syytä.

41 On todettava, että vaikka toiselle paikkakunnalle muuttamista tai toisen palvelussuhteen syntymistä, jotka molemmat riippuvat yksinomaan asianomaisten henkilöiden tahdosta, voidaan perustellusti pitää tilanteina, jotka eivät ole ennalta-arvaamattomia, raskautta ei voida tältä osin verrata mainittuihin tapahtumiin.

42 Raskaustilaan merkittävästi liittyvä ennalta-arvaamattomuus tekee siitä enemmänkin vertailukelpoisen suhteessa sellaisiin tilanteisiin kuten lapsen tai toisen vanhemman vakava sairastuminen tai kuolema taikka avioero.

43 Nämä viimeksi mainitut tilanteet, joita pääasiassa kyseessä olevissa soveltamisohjeissa pidetään ennalta-arvaamattomina, heijastavat kaikki olennaisia muutoksia, joita on tapahtunut perheessä yhtäältä vanhempien keskinäisissä väleissä taikka toisaalta vanhempien ja lasten välillä ja joille kaikille on ominaista erään kyseisen perheen jäsenen menettäminen tai hänen toimintakykynsä huomattava heikkeneminen tai se, että kyseessä olevan vanhemman todelliset edellytykset hoitaa lasta tai lapsen todelliset edellytykset saada hoitoa lakkaavat tai heikkenevät huomattavasti. Mainitut tapahtumat muodostavat tältä osin esteen niiden olosuhteiden toteutumiselle, joiden vallitessa lasta oli hoitovapaata haettaessa suunniteltu hoidettavaksi kyseisen vapaan tarkoituksen mukaisesti.

44 Raskauden osalta ei voida kiistää, että se muuttaa perheen sisäistä tilannetta ja että ne vaarat, joita siihen liittyy sekä äidin että sikiön osalta, vaikuttavat kyseisen henkilön toimintakykyyn ja mahdollisuuksiin hoitaa lasta hoitovapaan puitteissa. Tästä huolimatta ei kuitenkaan vaikuta siltä, että itse raskaustila aiheuttaisi lähtökohtaisesti olennaisia tai niin merkittäviä muutoksia, että ne estäisivät niiden olosuhteiden toteutumisen, joiden vallitessa lasta oli hoitovapaata haettaessa suunniteltu hoidettavaksi.

45 Ei voida kuitenkaan jättää huomiotta sitä, että raskaus etenee väistämättä ja että kyseessä olevan naisen elinolosuhteissa tapahtuu synnytystä edeltävänä raskauden loppuaikana ja synnytyksen jälkeisinä ensimmäisinä viikkoina niin merkittäviä muutoksia, että ne tulevat muodostamaan esteen kyseessä olevan henkilön edellytyksille hoitaa ensimmäistä lastaan.

46 Yhteisön lainsäätäjä on ottanut huomioon juuri tämän kehityksen myöntäessään raskaana oleville työntekijöille erityisen oikeuden eli oikeuden direktiivissä 92/85 säädettyyn äitiyslomaan, jonka tarkoituksena on toisaalta naisen raskaudenaikaisen ja -jälkeisen biologisen tilan ja toisaalta naisen ja lapsen välillä raskauden ja synnytyksen jälkeen vallitsevan erityisen suhteen suojeleminen, jotta tämä suhde ei häiriintyisi samanaikaisesta ammatillisesta toiminnasta johtuvan kaksinkertaisen rasituksen vuoksi (ks. vastaavasti asia C-366/99, Griesmar, tuomio 29.11.2001, Kok. 2001, s. I-9383, 43 kohta; asia C-342/01, Merino Gómez, tuomio 18.3.2004, Kok. 2004, s. I-2605, 32 kohta ja em. asia komissio v. Luxemburg, tuomion 32 kohta).

47 Jäsenvaltioiden on direktiivin 92/85 8 artiklan nojalla vastaavasti toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen naispuolisille työntekijöille oikeuden vähintään 14 viikon pituiseen äitiyslomaan.

48 Tältä osin mainitun direktiivin viidennestä ja kuudennesta perustelukappaleesta ilmenee, että yhteisön lainsäätäjän tarkoituksena on näin ollut noudattaa työntekijöiden sosiaalisista perusoikeuksista 9.12.1989 Strasbourgissa pidetyssä Eurooppa-neuvoston kokouksessa hyväksytyn yhteisön peruskirjan päämääriä. EY 136 artiklassa viitataan myös Torinossa 18.10.1961 allekirjoitettuun ja Strasbourgissa 3.5.1996 muutettuun Euroopan sosiaaliseen peruskirjaan, jonka sopimuspuolia kaikki jäsenvaltiot ovat sikäli kuin ne ovat liittyneet sen alkuperäiseen versioon, sen muutettuun versioon tai molempiin mainituista versioista. Euroopan sosiaalisen peruskirjan 8 artikla koskee naistyöntekijöiden oikeutta suojeluun raskauden ja

synnytyksen yhteydessä, ja sillä pyritään varmistamaan näille oikeus äitiysvapaaseen, jonka kesto on alkuperäisen version mukaan vähintään 12 viikkoa ja muutetun version mukaan 14 viikkoa.

49 Tässä tilanteessa raskaana oleville työntekijöille myönnettyä oikeutta äitiyslomaan on pidettävä keinona suojella erityisen tärkeää sosiaalista oikeutta. Yhteisön 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.

50 Kuten tämän tuomion 46 kohdassa mainitusta yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ilmenee, äidille äitiysloman muodossa myönnetyllä suojalla pyritään välttämään hänen kaksinkertaista rasittumistaan. Puitesopimuksessa määrätyn vanhempainloman tarkoituksen mukaisesti ensimmäiselle lapselle osoitettava huolenpito merkitsee äidille tämän raskauden loppuvaiheessa luonteeltaan ja merkitykseltään vastaavanlaista kaksinkertaista rasitusta. Näin ollen on perusteltua edellyttää, että tällaisen rasituksen lisäyksen on oltava vältettävissä siten, että kyseisen henkilön sallitaan tällaisen tilan johdosta muuttavan tämän vapaan ajankohtaa.

51 Kaiken edellä esitetyn johdosta on todettava, että synnytystä edeltävää ja seuraavaa vähintään 14 viikon kestoista ajanjaksoa on pidettävä tilanteena, joka – kun otetaan huomioon puitesopimuksessa määrätyn vanhempainloman päämäärä – muodostaa mainitun vapaan toteutumisen esteen ja näin ollen perustellun syyn, jonka nojalla sen ajankohtaa voidaan muuttaa.

52 Pääasiassa kyseessä olevan kaltaisissa kansallisissa säännöksissä kuitenkin katsotaan, että raskaus ei yleensä kuulu tällaisten perusteltujen syiden joukkoon, vaikka tällaisina syinä, joiden nojalla hoitovapaan ajankohtaa voidaan muuttaa, pidetään lapsen tai toisen vanhemman vakavaa sairastumista tai kuolemaa.

53 Näissä olosuhteissa, koska edellä mainituissa säännöksissä ei kohdella samalla tavalla tilannetta, joka on kuitenkin puitesopimuksessa määrätyn vanhempainloman päämääriin ja esteisiin, jotka voivat vaarantaa tämän toteutumisen, nähden verrattavissa tilanteeseen, joka johtuu lapsen tai puolison vakavasta sairastumisesta tai kuolemasta taikka avioerosta, kyseiset säännökset ovat syrjiviä ilman, että tällainen kohtelu on objektiivisesti perusteltua.

54 Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan yhdenvertaisuutta ja syrjintäkieltoa koskevien periaatteiden noudattaminen edellyttää, että toisiinsa rinnastettavia tapauksia ei kohdella eri tavalla eikä erilaisia tapauksia kohdella samalla tavalla, ellei tällaista kohtelua voida objektiivisesti perustella (ks. mm. asia C-248/04, Koninklijke Coöperatie Cosun, tuomio 26.10.2006, Kok. 2006, s. I-10211, 72 kohta ja asia C-303/05, Advocaten voor de Wereld, tuomio 3.5.2007, Kok. 2007, s. I-3633, 56 kohta).

55 Koska pääasiassa esillä olevan kaltaisista säännöksistä aiheutuva syrjintä voi koskea ainoastaan naisia, nämä säännökset, joissa määritellään hoitovapaan aikana voimassa olevan palvelussuhteen ehdot, johtavat direktiivin 76/207 2 artiklassa kiellettyyn sukupuoleen perustuvaan välittömään syrjintään (ks. vastaavasti em. asia Busch, tuomion 38 kohta).

56 Yhteisöjen tuomioistuin on lisäksi jo katsonut, että yhteisön oikeudessa taattu loma ei voi vaikuttaa oikeuteen pitää jokin muu tässä oikeudessa taattu loma (em. asia komissio v. Luxemburg, tuomion 33 kohta ja asia C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, tuomio 6.4.2006, Kok. 2006, s. I-3423, 24 kohta).

57 Tämän johdosta yhteisön oikeuden kanssa ristiriidassa on pääasiassa 10.12.2004 tehdyn päätöksen kaltainen työnantajan päätös, jonka johdosta raskaana oleva työntekijä ei voi saada hakemuksesta muutosta hoitovapaansa ajankohtaan sillä hetkellä, jolloin hän hakee äitiyslomaa, ja jolla näin evätään mainitulta henkilöltä direktiivin 92/85 8 ja 11 artiklaan perustuvia äitiyslomaan erottamattomasti kuuluvia oikeuksia.

58 Edellä esitetyillä perusteilla ensimmäiseen ja kolmanteen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 76/207 2 artikla, jossa kielletään kaikenlainen välillinen tai välitön sukupuoleen perustuva syrjintä työoloissa, ja direktiivin 92/85 äitiyslomaa koskevat 8 ja 11 artikla ovat esteenä hoitovapaata koskeville kansallisille säännöksille, jotka sikäli kuin niissä ei oteta huomioon niitä muutoksia, joita raskaus aiheuttaa kyseessä olevalle työntekijälle synnytystä edeltävän ja seuraavan vähintään 14 viikon kestoisen ajanjakson aikana, eivät mahdollista kyseisen henkilön saavan hakemuksesta muutosta hoitovapaansa ajankohtaan sillä hetkellä, jolloin hän vetoaa äitiyslomaa koskeviin oikeuksiinsa, ja joilla näin evätään mainitulta henkilöltä tähän äitiyslomaan liittyviä oikeuksia.

Toinen kysymys

59 Toinen kysymys on esitetty ainoastaan sitä tilannetta silmällä pitäen, että yhteisöjen tuomioistuin katsoo, että pääasiassa kyseessä olevat kansalliset säännökset johtavat välilliseen syrjintään.

60 Tämän tuomion 55 kohdassa esitetystä arvioinnista ilmenee, että pääasiassa kyseessä olevan kaltaiset kansalliset säännökset johtavat direktiivin 76/207 2 artiklan 2 kohdassa tarkoitettuun välittömään syrjintään eivätkä välilliseen syrjintään.

61 Toiseen kysymykseen ei näin ollen ole tarpeen vastata.

Oikeudenkäyntikulut

62 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely yhteisöjen 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 yhteisöjen tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla yhteisöjen tuomioistuin (neljäs jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

Miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9.2.1976 annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY, sellaisena kuin se on muutettuna 23.9.2002 annetulla Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivillä 2002/73/EY, 2 artikla, jossa kielletään kaikenlainen välillinen tai välitön sukupuoleen perustuva syrjintä työoloissa, ja 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 artik-

lan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi) äitiyslomaa koskevat 8 ja 11 artikla ovat esteenä hoitovapaata koskeville kansallisille säännöksille, jotka sikäli kuin niissä ei oteta huomioon niitä muutoksia, joita raskaus aiheuttaa kyseessä olevalle työntekijälle synnytystä edeltävän ja seuraavan vähintään 14 viikon kestoisen ajanjakson aikana, eivät mahdollista kyseisen henkilön saavan hakemuksesta muutosta hoitovapaansa ajankohtaan sillä hetkellä, jolloin hän vetoaa äitiyslomaa koskeviin oikeuksiinsa, ja joilla näin evätään mainitulta henkilöltä tähän äitiyslomaan liittyviä oikeuksia.

Allekirjoitukset