Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (neljäs jaosto)

19 päivänä syyskuuta 2013 *

Sosiaalipolitiikka — Direktiivi 92/85/ETY — Raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelu työssä — 8 artikla — Äitiysloma — Direktiivi 76/207/ETY — Mies- ja naispuolisten työntekijöiden tasa-arvoinen kohtelu — 2 artiklan 1 ja 3 kohta — Palkattuina työntekijöinä työskentelevien äitien oikeus lomaan lapsen syntymän johdosta — Palkattuna työntekijänä työskentelevän äidin tai palkattuna työntekijänä työskentelevän isän mahdollisuus käyttää tätä oikeutta — Äiti, joka ei ole palkattu työntekijä ja joka ei kuulu julkiseen sosiaaliturvajärjestelmään — Palkattuna työntekijänä työskentelevän isän oikeuden saada lomaa epääminen — Biologinen isä ja adoptioisä — Yhdenvertaisen kohtelun periaate

Asiassa C-5/12,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida (Espanja) on esittänyt 21.12.2011 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 3.1.2012, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Marc Betriu Montull

vastaan

Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS),

UNIONIN TUOMIOISTUIN (neljäs jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja L. Bay Larsen sekä tuomarit J. Malenovský, U. Lõhmus, M. Safjan (esittelevä tuomari) ja A. Prechal,

julkisasiamies: M. Wathelet,

kirjaaja: johtava hallintovirkamies M. Ferreira,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 21.2.2013 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), asiamiehinään P. García Perea ja A. R. Trillo García,

— Espanjan hallitus, asiamiehenään A. Rubio González,

— Puolan hallitus, asiamiehinään B. Majczyna, J. Faldyga ja A. Siwek,

* Oikeudenkäyntikieli: espanja.

— Euroopan komissio, asiamiehinään M. van Beek, C. Gheorghiu ja S. Pardo Quintillán,

kuultuaan julkisasiamiehen 11.4.2013 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), UNICE:n, CEEP:n ja EAY:n tekemästä vanhempainlomaa koskevasta puitesopimuksesta 3.6.1996 annetun neuvoston direktiivin 96/34/EY (EYVL L 145, s. 4), sellaisena kuin se on muutettuna 15.12.1997 annetulla neuvoston direktiivillä 97/75/EY (EYVL 1998, L 10, s. 24; jäljempänä direktiivi 96/34), ja unionin oikeudessa vahvistetun yhdenvertaisen kohtelun periaatteen tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat Marc Betriu Montull ja Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) (kansallinen sosiaaliturvalaitos) ja jossa on kyse siitä, että Betriu Montullilta on evätty äitiysetuus sen vuoksi, ettei hänen lapsensa äiti kuulu julkiseen sosiaaliturvajärjestelmään.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Kansainvälinen oikeus

3 Yhdistyneiden Kansakuntien yleiskokouksen 16.12.1966 hyväksymän taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevan kansainvälisen yleissopimuksen, joka tuli voimaan 3.1.1976, 10 artiklan 2 kappaleessa määrätään seuraavaa:

”erityistä suojelua on myönnettävä äideille kohtuullisena aikana ennen ja jälkeen lapsen synnytyksen. Tänä aikana työssä käyville äideille olisi myönnettävä palkallinen loma tai loma riittävin sosiaaliturvaeduin.”

Unionin oikeus

Direktiivi 76/207

4 Direktiivi 76/207, sellaisena kuin se on muutettuna 23.9.2002 annetulla Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivillä 2002/73/EY (EYVL L 269, s. 15), kumottiin 15.8.2009 alkaen miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa 5.7.2006 annetulla Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivillä 2006/54/EY (EUVL L 204, s. 23). Kun otetaan huomioon pääasian tosiseikkojen tapahtuma-aika, pääasiaa säännellään kuitenkin edelleen direktiivillä 76/207, sellaisena kuin se on alkuperäisessä muodossaan.

5 Direktiivin 76/207 1 artiklan 1 kohdassa säädettiin seuraavaa:

”Tämän direktiivin tarkoituksena on toteuttaa jäsenvaltioissa miesten ja naisten tasa-arvoinen kohtelu mahdollisuuksissa työhön, uralla etenemiseen ja ammatilliseen koulutukseen sekä työoloissa samoin kuin 2 kohdassa tarkoitetulla tavalla sosiaaliturvassa. Tästä periaatteesta käytetään jäljempänä nimitystä ’tasa-arvoisen kohtelun periaate’.”

6 Kyseisen direktiivin 2 artiklan 1 ja 3 kohdassa säädettiin seuraavaa:

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

– –

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

7 Mainitun direktiivin 5 artiklassa säädettiin seuraavaa:

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

2. Tätä tarkoitusta varten jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että:

a) kaikki tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaiset lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset kumotaan;

b) kaikki tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaiset kollektiivisten sopimusten, yksittäisten työsopimusten, yritysten sisäisten sääntöjen ja vapaita ammatteja koskevien sääntöjen määräykset julistetaan tai voidaan julistaa mitättömiksi taikka niitä voidaan muuttaa;

c) niitä tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaisia lakeja, asetuksia ja hallinnollisia määräyksiä, joiden alkuperäisenä tarkoituksena on ollut suojelu, muutetaan, jollei tarkoitus enää ole perusteltu; jos samanlaisia määräyksiä on kollektiivisissa sopimuksissa, sopimusten molempia osapuolia kehotetaan muuttamaan niitä tarvittavalla tavalla.”

Direktiivi 92/85/ETY

8 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 artiklassa, joka koskee äitiyslomaa, 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 96/34

9 Direktiivin 96/34, joka on kumottu BUSINESSEUROPEN, UEAPME:n, CEEP:n ja EAY:n tekemän vanhempainvapaata koskevan tarkistetun puitesopimuksen täytäntöönpanosta ja direktiivin 96/34/EY kumoamisesta 8.3.2010 annetulla neuvoston direktiivillä 2010/18/EU (EYVL L 68, s. 13), tarkoituksena

oli panna täytäntöön toimialaltaan yleisten työmarkkinakeskusjärjestöjen eli Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) tekemä puitesopimus vanhempainlomasta.

10 Vanhempainlomaa koskevassa puitesopimuksessa, joka on tehty 14.12.1995 ja joka sisältyy direktiivin 96/34 liitteeseen (jäljempänä vanhempainlomasta tehty puitesopimus), vahvistettiin vähimmäismääräykset, joiden tarkoituksena on helpottaa työssä käyvien vanhempien työhön ja perheeseen liittyvien velvollisuuksien yhteensovittamista.

11 Vanhempainlomaa koskevan puitesopimuksen yleishuomioiden 9 kohdassa todettiin seuraavaa:

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

12 Mainitun puitesopimuksen 2 lausekkeen 1 kohdassa määrättiin seuraavaa:

”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.”

Espanjan oikeus

13 Työntekijöiden asemasta annettua lakia, sellaisena kuin se perustuu työntekijöiden asemasta annetun lain konsolidoidun tekstin hyväksymisestä 24.3.1995 annettuun kuninkaan asetukseen 1/1995 (Real Decreto Legislativo 1/1995 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; BOE nro 75, 29.3.1995, s. 9654), on muutettu työssä käyvien henkilöiden perhe- ja työelämän yhteensovittamisen edistämisestä 5.11.1999 annetulla lailla 39/1999 (Ley 39/1999 para promover la conciliacion de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras; BOE nro 266, 6.11.1999, s. 38934; jäljempänä työntekijöiden asemasta annettu laki).

14 Kyseisen lain 1 §:n 1 momentin mukaan lakia sovelletaan työntekijöihin, jotka tarjoavat vapaaehtoisesti palvelujaan korvausta vastaan toisen lukuun toisen, työnantajaksi tai yrittäjäksi kutsutun luonnollisen henkilön tai oikeushenkilön johdon ja ohjeiden mukaan.

15 Mainitun lain 1 §:n 3 momentissa täsmennetään, että kaikki sellainen työskentely, joka suoritetaan 1 §:n 1 momentissa määritellystä työsuhteesta erillisessä suhteessa, jää kyseisen lain soveltamisalan ulkopuolelle.

16 Työntekijöiden asemasta annetun lain 48 §:n 4 momentissa säädetään seuraavaa:

”Sopimus keskeytyy synnytyksen vuoksi yhtäjaksoisesti 16 viikon ajaksi; tätä aikaa voidaan pidentää useamman lapsen syntyessä kahdella viikolla kutakin lasta kohden toisesta lapsesta lukien. Asianomainen voi itse päättää keskeytyksen ajoittamisesta, kunhan 6 viikkoa siitä pidetään välittömästi synnytyksen jälkeen. Äidin kuollessa toinen vanhempi voi käyttää koko keskeytyksen ajan tai mahdollisesti siitä jäljelle jääneen ajan.

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

– –

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

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

Edellä olevassa kohdassa tarkoitetut lepoajat voidaan käyttää kokopäiväisesti tai osa-aikaisesti kyseessä olevan työnantajan ja työntekijän lainsäädännössä asetettujen edellytysten mukaisesti tekemän sopimuksen nojalla.

– –”

17 Työntekijöiden asemasta annetun lain 48 §:n 4 momenttia on muutettu pääasian tosiseikkojen tapahtuma-ajan jälkeen naisten ja miesten tosiasiallisesta tasa-arvosta 22.3.2007 annetulla lailla (Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; BOE nro 71, 23.3.2007, s. 12611). Tuota säännöstä on muutettu muun muassa seuraavalla tavalla:

”– –

Edellä sanotun estämättä ja välittömästi synnytystä seuraavaa äidin kuuden viikon pituista pakollista lepoa lukuun ottamatta silloin, kun molemmat vanhemmat ovat työssä, äidillä on äitiyslomakauden alkaessa mahdollisuus valita, että toinen vanhempi käyttää tietyn keskeytymättömän jakson synnytyksen jälkeisestä lepoajasta joko samaan aikaan äidin kanssa tai äidin lepoajan jälkeen.

Toinen vanhempi voi käyttää edelleen alun perin äitiyden perusteella myönnettyä lomakautta, vaikka äiti olisi suunniteltuna työhönpaluun ajankohtana tilapäisesti työkyvytön.

Jos äidillä ei ole hänen ansiotyötään sääntelevän säännöstön mukaisesti oikeutta ammattitoiminnan keskeyttämiseen, johon liittyy oikeus saada tiettyjä etuuksia, toisella vanhemmalla on oikeus keskeyttää työsopimuksensa ajaksi, johon äidillä olisi pitänyt olla oikeus, mikä on yhdenmukaista seuraavassa pykälässä myönnettävän oikeuden käytön kanssa.

– –”

18 Yleinen sosiaaliturvalaki (Ley General de la Seguridad Social) annettiin 20.6.1994 annetulla kuninkaan asetuksella 1/1994 (BOE nro 154, 29.6.1994, s. 20658), ja sitä on muutettu lailla 39/1999 (jäljempänä yleinen sosiaaliturvalaki). Kyseisen lain 113 bis §:ssä säädetään seuraavaa:

”Äitiysetuutta koskevissa kysymyksissä suojatuiksi tilanteiksi katsotaan äitiys, adoptio sekä adoptointia edeltävä tai pysyvä sijoituslapsen ottaminen näiden tilanteiden perusteella myönnettyjä lepoaikoja varten työntekijöiden asemasta annetun lain konsolidoidun tekstin, joka on hyväksytty 24.3.1995

annetulla kuninkaan asetuksella 1/1995, 48 §:n 4 momentin ja julkishallinnon uudistamiseksi toteutetuista toimenpiteistä annetun lain [ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública] 30 §:n 3 momentin säännösten mukaisesti.”

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

19 Ennakkoratkaisupyynnöstä ja unionin tuomioistuimelle esitetyistä huomautuksista ilmenee, että Betriu Montull on yleiseen sosiaaliturvajärjestelmään, joka muodostaa osan Espanjan julkista sosiaaliturvajärjestelmää, kuuluva palkattu työntekijä. Macarena Ollé on Procuradora de los Tribunales (oikeusavustaja). Itsenäisenä ammatinharjoittajana harjoitettu Procurador de los Tribunalesin ammatti käsittää asiakkaiden edustamisen tuomioistuinmenettelyssä lain määräämissä tapauksissa.

20 Pääasian tosiseikkojen tapahtuma-aikaan Procurador de los Tribunales saattoi muun muassa valita kuulumisen itsenäisten ammatinharjoittajien erityisjärjestelmään (Régimen Especial de Trabajadores Autónomos), joka kuuluu julkiseen sosiaaliturvajärjestelmään, tai oikeusavustajien yleiseen keskinäiseen vakuutusjärjestelmään (Mutualidad General de los Procuradores), joka on julkisen sosiaalijärjestelmän ulkopuolinen ammatillinen vakuutusjärjestelmä. Itsenäisten ammatinharjoittajien erityisjärjestelmässä määrättiin äitiyslomasta, jota ei ollut mahdollista saada oikeusavustajien yleisessä keskinäisessä vakuutusjärjestelmässä, jossa määrättiin ainoastaan korvauksesta. Ollé oli päättänyt liittyä kyseiseen keskinäiseen vakuutusjärjestelmään.

21 Betriu Montull haki Ollén ja Betriu Montullin pojan synnyttä Lleidassa 20.4.2004 äitiysetuutta, josta säädetään yleisen sosiaaliturvalain 133 bis §:ssä, jolla pyritään hyvittämään palkkatulojen menetys vanhemmalle siitä syystä, että hänen työsopimuksensa keskeytyy 16 viikon pituisen äitiysloman yhteydessä. Betriu Montullin hakemus koski sitä työntekijöiden asemasta annetun lain 48 §:n 4 momentissa tarkoitettua kymmenen viikon pituista ajanjaksoa, joka seuraa kuuden viikon pituista pakollista lepoaikaa, joka äidin on pidettävä välittömästi synnytyksen jälkeen.

22 INSS kieltäytyi 28.7. ja 8.8.2004 tekemillään päätöksillä myöntämästä Betriu Montullille tuota äitiysetuutta sillä perusteella, että yleisen sosiaaliturvalain 133 bis §:n, kun sitä tulkitaan yhdessä työntekijöiden asemasta annetun lain 48 §:n 4 momentin kanssa, mukaan oikeus lomaan on äidin oikeus silloin, kun äiti kuuluu julkiseen sosiaaliturvajärjestelmään, ja että isällä ei ole biologisen äitiyden tapauksessa omaa itsenäistä ja äidin oikeudesta riippumatonta oikeutta, vaan väistämättä yksinomaan äidin oikeudesta johdettu oikeus. Tässä tapauksessa Ollé ei kuulu mihinkään julkiseen sosiaaliturvajärjestelmään, joten hänellä ei ole alkuperäistä oikeutta äitiyslomaan, minkä seurauksena Betriu Montull ei voi saada lomaa eikä siis siihen liittyvää äitiysetuutta.

23 Betriu Montull nosti kyseisistä INSS:n päätöksistä kanteen Juzgado de lo Social nº 1 de Lleidassa ja vaati, että hänen oikeutensa äitiysetuuteen tunnustetaan. Hän vetosi muun muassa yhdenvertaisen kohtelun periaatteen loukkaamiseen, koska otettaessa alle 6-vuotiaita alaikäisiä lapsia adoptiolapsiksi tai sijoituslapsiksi työntekijöiden asemasta annetun lain 48 §:n 4 momentissa säädetään, että oikeus äitiyslomaan on molempien vanhempien alkuperäinen oikeus.

24 Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida esitti 20.4.2005 antamallaan määräyksellä Tribunal Constitucionalille (perustuslakituomioistuin) kysymyksen työntekijöiden asemasta annetun lain 48 §:n 4 momentin yhteensoveltuvuudesta Espanjan perustuslain kanssa.

25 Tribunal Constitucional totesi 19.5.2011 antamallaan tuomiolla, että työntekijöiden asemasta annetun lain 48 §:n 4 momentti ei ollut ristiriidassa Espanjan perustuslain 14 §:n kanssa, jossa vahvistetaan periaate yhdenvertaisuudesta lain edessä, kyseisen perustuslain 39 §:n kanssa, jossa määrätään perheen ja ja lasten suojelusta, eikä perustuslain 41 §:n kanssa, joka koskee sosiaaliturvaa.

26 Juzgado de lo Social nº 1 de Lleidalla on kuitenkin epäilyksiä työntekijöiden asemasta annetun lain 48 §:n 4 momentin yhteensoveltuvuudesta unionin oikeuden kanssa.

27 Tässä yhteydessä ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin huomauttaa, että kyseisessä säännöksessä säädetään äidin pakollisesta synnytyksenjälkeisestä kuuden viikon lepoajasta, jonka aikana isä ei voi käyttää äitiyslomaa, ja että tämä isän ja äidin välinen erilainen kohtelu, jota asianosaiset eivät ole kyseenalaistaneet pääasiassa, on perusteltavissa äidin suojelulla synnytyksen jälkeen.

28 Tuon äidin pakollisen kuuden viikon levon jälkeisen kymmenen viikon ajanjakson osalta on sitä vastoin niin, että vaikka palkattuina työntekijöinä työskentelevä isä ja äiti ovat keskenään samankaltaisessa tilanteessa, heitä kohdellaan kuitenkin eri tavalla siltä osin kuin isän oikeus mielletään äidin oikeudesta johdetuksi oikeudeksi. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa tästä, että tuo kymmenen viikon ajanjakso on ymmärrettävä vanhempainlomana ja perhe- ja työelämän yhteensovittamistoimenpiteenä, koska yksinomaan naista koskevat raskauden ja synnytyksen biologiset realiteetit on katettu äidin pakollisella lepoajalla. Tästä syystä äidin tai isän on erotuksetta voitava ottaa pääasiassa kyseessä oleva loma siinä tapauksessa, että he ovat kumpikin palkattuja työntekijöitä, ja sen vuoksi, että he ovat lapsen vanhempia.

29 Työntekijän asemasta annetun lain 48 §:n 4 momentissa kohdellaan lisäksi eri tavalla biologista isää ja adoptioisää. Adoptiotilanteessa näet isä ja äiti voivat kyseisen säännöksen mukaan ajoittaa haluamallaan tavalla synnytyksen jälkeisen loman, koska tällainen oikeus lomaan ei ole äidin alkuperäinen oikeus. Adoption tapauksessa palkattuna työntekijänä työskentelevä isä, joka kuuluu julkiseen sosiaaliturvajärjestelmään, voi siis pitää äitiysloman kokonaisuudessaan ja saada vastaavan etuuden, vaikka äiti ei olekaan julkiseen sosiaaliturvajärjestelmään kuuluva palkattu työntekijä, kun taas synnytyksen tapauksessa palkattuna työntekijänä työskentelevä biologinen isä ei saa mitään lomaa, jos lapsen äiti ei kuulu julkiseen sosiaaliturvajärjestelmään.

30 Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida päätti siis tässä tilanteessa lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Ovatko – – direktiivi 76/207 – – ja – – direktiivi 96/34 – – esteenä kansalliselle säännökselle – tässä tapauksessa työntekijöiden asemasta annetun lain 48 §:n 4 momentille – jonka mukaan oikeus äitiyslomaan on synnytyksen yhteydessä synnytyksenjälkeisen kuuden viikon ajanjakson jälkeen ja lukuun ottamatta tapauksia, joissa äidin terveys on vaarassa, alkuperäinen ja itsenäinen oikeus työssäkäyville äideille ja johdannainen oikeus palkattuina työntekijöinä työskenteleville lapsen isille, jotka voivat käyttää tämän loman ainoastaan silloin, kun myös lapsen äidillä on palkatun työntekijän asema ja hän päättää, että isä voi käyttää määrätyn osan mainitusta lomasta?

2) Onko kaikenlaisen sukupuoleen perustuvan syrjinnän kieltävä tasa-arvoisen kohtelun periaate esteenä kansalliselle säännökselle – tässä tapauksessa työntekijöiden asemasta annetun lain 48 §:n 4 momentille – jonka mukaan työsopimuksen keskeyttäminen työpaikan säilyessä ja sosiaaliturvan maksaessa asiaan kuuluvaa korvausta synnytyksen yhteydessä on äidin alkuperäinen oikeus, eikä isän, myös synnytyksenjälkeisen kuuden viikon ajanjakson jälkeen lukuun ottamatta tapauksia, joissa äidin terveys on vaarassa, siten, että miespuolisen palkatun työntekijän loma riippuu siitä, että myös lapsen äiti on palkattu työntekijä?

3) Onko kaikenlaisen syrjinnän kieltävä yhdenvertaisen kohtelun periaate esteenä kansalliselle säännökselle – tässä tapauksessa työntekijöiden asemasta annetun lain 48 §:n 4 momentille – jonka mukaan alkuperäinen oikeus työsopimuksen keskeyttämiseen työpaikan säilyessä ja sosiaaliturvan maksaessa asiaan kuuluvaa korvausta on palkattuina työntekijöinä työskentelevillä isillä heidän adoptoidessaan lapsen, ja päinvastoin palkattuina työntekijöinä työskentelevillä isillä ei ole tähän keskeyttämiseen omaa itsenäistä, äidin oikeudesta riippumatonta oikeutta silloin, kun heillä on biologinen lapsi, vaan ainoastaan äidin oikeudesta johdettu oikeus?”

Ennakkoratkaisupyynnön tutkittavaksi ottaminen

31 Espanjan hallitus väittää, että kysymykset ovat hypoteettisia ja että ennakkoratkaisupyyntö on näin ollen jätettävä tutkimatta. Ennakkoratkaisupyynnöstä näet ilmenee, että Betriu Montullin hakeman äitiysetuuden epääminen perustuu yleisen sosiaaliturvalain 133 bis §:ään, jossa oletetaan, että työntekijä voi saada työntekijöiden asemasta annetun lain 48 §:n 4 momentissa säädetyn loman työsopimuksensa yhteydessä. Ennakkoratkaisupyynnössä ei esitetä kuitenkaan mitään seikkaa siitä, onko Betriu Montull saanut tällaista lomaa, tai edes siitä, onko hän pyytänyt sitä työnantajaltaan. Ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee sitä vastoin, ettei Betriu Montull ole saanut kyseistä lomaa työsopimuksensa yhteydessä sillä perusteella, että oikeus lomaan on lapsen äidin alkuperäinen oikeus.

32 INSS on lisäksi suullisessa käsittelyssä väittänyt, että ennakkoratkaisukysymykset on jätettävä tutkimatta, koska yhdeksän vuotta synnytyksen jälkeen esitetystä vastauksesta ei ole mitään hyötyä ennakkoratkaisua pyytäneelle tuomioistuimelle, koska työntekijöiden asemasta annetun lain 48 §:n 4 momentin mukaisen loman ja äitiysetuuden myöntäminen ei ole enää mahdollista.

33 Tästä on aivan aluksi palautettava mieleen, että SEUT 267 artiklassa tarkoitetussa menettelyssä, joka perustuu kansallisten tuomioistuimien ja unionin tuomioistuimen tehtävien selkeään jakoon, yksinomaan kansallisen tuomioistuimen, jossa asia on vireillä ja joka vastaa annettavasta ratkaisusta, tehtävänä on kunkin asian erityispiirteiden perusteella harkita, onko ennakkoratkaisu tarpeen asian ratkaisemiseksi ja onko sen unionin tuomioistuimelle esittämillä kysymyksillä merkitystä asian kannalta. Jos esitetyt kysymykset koskevat unionin oikeuden tulkintaa, unionin tuomioistuimen on siten lähtökohtaisesti ratkaistava ne (ks. mm. asia C-119/05, Lucchini, tuomio 18.7.2007, Kok., s. I-6199, 43 kohta ja asia C-534/11, Arslan, tuomio 30.5.2013, 33 kohta).

34 Unionin tuomioistuin voi kieltäytyä vastaamasta kansallisen tuomioistuimen esittämään ennakkoratkaisukysymykseen vain, jos on ilmeistä, että pyydetyllä unionin oikeuden tulkitsemisella ei ole mitään yhteyttä kansallisessa tuomioistuimessa käsiteltävän asian tosiseikkoihin tai kohteeseen, jos kyseinen ongelma on luonteeltaan hypoteettinen taikka jos unionin tuomioistuimella ei ole tiedossaan niitä tosiseikkoja ja oikeudellisia seikkoja, jotka ovat tarpeen, jotta se voisi antaa hyödyllisen vastauksen sille esitettyihin kysymyksiin (ks. mm. em. asia Lucchini, tuomion 44 kohta ja asia C-290/12, Della Rocca, tuomio 11.4.2013, 29 kohta).

35 Tässä tapauksessa ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee selkeästi, että unionin oikeuden tulkinta on tarpeen pääasian ratkaisemiseksi.

36 Yleisen sosiaaliturvalain 133 bis §:ssä näet säädetään, että äitiysetuutta koskevissa kysymyksissä suojatuiksi tilanteiksi katsotaan äitiys, adoptio sekä sijoituslapsen ottaminen näiden tilanteiden perusteella myönnettyjä äitiyslomakausia varten työntekijöiden asemasta annetun lain 48 §:n 4 momentin – jossa määritellään edellytykset, joiden täyttyessä äidin tai isän työsopimus voidaan keskeyttää – säännösten mukaisesti. Kuten Espanjan hallitus lisäksi korostaa, työntekijän on siis saadakseen oikeuden äitiysetuuteen saatava työntekijöiden asemasta annetussa laissa säädetty loma.

37 Betriu Montull ei voinut saada yleisen sosiaaliturvalain 133 bis §:ssä säädettyä äitiysetuutta sillä perusteella, ettei hänellä ollut työntekijöiden asemasta annetun lain 48 §:n 4 momentin perusteella omaa oikeutta äitiyslomaan ja ettei hänellä ollut johdettua oikeutta kyseiseen lomaan, koska Ollé ei kuulunut julkiseen sosiaaliturvajärjestelmään.

38 Näin ollen on tutkittava, missä määrin unionin oikeudessa voitaisiin pääasiassa kyseessä olevan kaltaisessa tilanteessa nimenomaisesti antaa lapsen isälle mahdollisuus saada työntekijöiden asemasta annetun lain 48 §:n 4 momentissa säädetty äitiysloma kokonaan tai osittain, minkä perusteella isällä olisi, jos kysymykseen vastataan myönteisesti, oikeus saada siihen liittyvää äitiysetuutta.

39 Näissä olosuhteissa on katsottava, että ennakkoratkaisupyyntö voidaan ottaa tutkittavaksi.

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

Ensimmäinen ja toinen kysymys

Alustavat huomautukset

40 Kansallisten tuomioistuinten ja unionin tuomioistuimen välille SEUT 267 artiklalla luodussa yhteistyömenettelyssä unionin tuomioistuimen tehtävänä on antaa kansalliselle tuomioistuimelle hyödyllinen vastaus, jonka perusteella kansallinen tuomioistuin voi ratkaista siinä vireillä olevan asian. Unionin tuomioistuimen on tämän vuoksi tarvittaessa muotoiltava sille esitetyt kysymykset uudelleen. Unionin tuomioistuimen tehtävänä on nimittäin tulkita kaikkia unionin oikeuden säännöksiä, joita kansalliset tuomioistuimet tarvitsevat ratkaistessaan niiden käsiteltäväksi saatettuja asioita, vaikka näitä säännöksiä ei olisi nimenomaisesti mainittu kansallisten tuomioistuinten unionin tuomioistuimelle esittämissä kysymyksissä (ks. mm. asia C-243/09, Fuß, tuomio 14.10.2010, Kok., s. I-9849, 39 kohta ja asia C-342/12, Worten, tuomio 30.5.2013, 30 kohta).

41 Vaikka näin ollen ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on muodollisesti rajoittanut kysymyksensä koskemaan vain direktiivien 76/207 ja 96/34 säännösten tulkintaa, tämä seikka ei estä unionin tuomioistuinta esittämästä sille kaikkia unionin oikeuden tulkintaan liittyviä seikkoja, jotka saattavat olla hyödyllisiä kansallisen tuomioistuimen arvioidessa käsiteltävänään olevaa asiaa, riippumatta siitä, onko kansallinen tuomioistuin viitannut niihin kysymyksissään. Unionin tuomioistuimen on poimittava kaikista kansallisen tuomioistuimen esittämistä seikoista ja erityisesti ennakkoratkaisupyyntöpäätöksen perusteluista ne unionin oikeutta koskevat seikat, joita on syytä tulkita, kun otetaan huomioon riidan kohde (ks. em. asia Fuß, tuomion 40 kohta ja em. asia Worten, tuomion 31 kohta).

42 Tässä tapauksessa ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pyrkii selvittämään, onko Betriu Montullilla oikeus saada äitiysetuutta poikansa syntymän vuoksi. Kuten tämän tuomion 38 kohdassa on todettu, tämä kysymys edellyttää tutkimaan, voiko Betriu Montull saada oikeuden työntekijöiden asemasta annetun lain 48 §:n 4 momentin mukaiseen lomaan.

43 Tässä yhteydessä on korostettava, että tuossa säännöksessä säädetään yhtäältä äidin työsopimuksen keskeyttämisestä yhtäjaksoisesti kuudentoista viikon ajaksi, ja tuo keskeyttämisjakso voidaan ajoittaa asianomaisen valinnan mukaan sillä edellytyksellä, että kuusi viikkoa otetaan pakollisesti heti synnytyksen jälkeen. Työntekijöiden asemasta annetun lain 48 §:n 4 momentin mukaan toisaalta äiti voi silloin, kun molemmat vanhemmat työskentelevät, päättää, että isä käyttää kokonaan tai osittain enintään 10 viikkoa niistä 16:sta viikosta, jotka vastaavat äitiyslomaa, jollei äidin työhön paluusta aiheudu sen toteutumisajankohtana vaaraa hänen terveydelleen.

44 Jotta ennakkoratkaisua pyytäneelle tuomioistuimelle voidaan antaa hyödyllinen vastaus, on siis otettava huomioon – kuten Espanjan hallitus väittää – toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä annettu direktiivi 92/85, vaikka ennakkoratkaisupäätöksessä ei mainitakaan nimenomaisesti tuota direktiiviä.

45 Pääasiassa kyseessä oleva loma on näet pidettävä lapsen syntyessä. Direktiivin 92/85 8 artiklassa taataan nimenomaisesti oikeus vähintään 14 viikon pituiseen yhtämittaiseen äitiyslomaan, joka sisältää vähintään kahden viikon pituisen pakollisen ajanjakson, joka kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti ajoittuu ennen ja/tai jälkeen synnytyksen. Lisäksi se, että lainsäädännössä naisille annetaan oikeus 14 viikkoa pidempään äitiyslomaan, ei estä sitä, että tällaista äitiyslomaa voidaan kuitenkin pitää direktiivin 92/85 8 artiklassa tarkoitettuna äitiyslomana (ks. asia C-284/02, Sass, tuomio 18.11.2004, Kok., s. I-11143, 44 kohta).

46 Vaikka ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin näyttää katsovan, että niiden kuuden viikon, jotka äidin on pakko ottaa synnytyksen jälkeen, jälkeistä lomajaksoa on pidettävä direktiivissä 96/34 tarkoitettuna vanhempainlomana, ennakkoratkaisupyynnössä ei ole mitään seikkoja, jotka koskisivat vanhempainlomasta annetun kansallisen säännöstön sisältöä ja joiden nojalla olisi mahdollista vastata kyseisen direktiivin osalta esitettyihin kysymyksiin. Kuten INSS ja Espanjan hallitus tässä yhteydessä korostavat, työntekijöiden asemasta annetun lain 48 §:n 4 momentti – joka yksin on ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen kolmen kysymyksen kohteena – ei koske direktiivissä 96/34 tarkoitettua vanhempainlomaa.

47 Tämän perusteella ensimmäisellä ja toisella kysymyksellä on ymmärrettävä pyrittävän selvittämään, onko direktiivejä 92/85 ja 76/207 tulkittava siten, että ne ovat esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle toimenpiteelle, jonka mukaan lapsen isä, jolla on palkatun työntekijän asema, voi äidin, jolla on samoin palkatun työntekijän asema, suostumuksella saada oikeuden äitiyslomaan sen ajanjakson osalta, joka seuraa äidin synnytyksenjälkeistä pakollista kuuden viikon lepoaikaa, lukuun ottamatta tapauksia, joissa äidin terveydelle aiheutuu vaaraa, kun taas lapsen isä, jolla on palkatun työntekijän asema, ei voi saada tällaista oikeutta lomaan, jos hänen lapsensa äidillä ei ole palkatun työntekijän asemaa eikä tämä kuulu julkiseen sosiaaliturvajärjestelmään.

Asiakysymys

48 Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan raskaana oleville työntekijöille myönnettyä oikeutta äitiyslomaan on pidettävä erityisen tärkeänä sosiaalioikeuden suojelukeinona. Unionin lainsäätäjä on näin ollen katsonut, että merkittävät muutokset kyseessä olevien henkilöiden elinolosuhteissa synnytystä edeltävän ja seuraavan vähintään 14 viikon kestoisen ajanjakson aikana muodostavat perustellun syyn mainittujen henkilöiden ammattitoiminnan keskeyttämiselle, eivätkä viranomaiset tai työnantajat voi asettaa tämän syyn perusteltavuutta kyseenalaiseksi millään tavoin (ks. asia C-116/06, Kiiski, tuomio 20.9.2007, Kok., s. I-7643, 49 kohta).

49 Raskaana oleva, äskettäin synnyttänyt tai imettävä työntekijä on erityisessä tilanteessa, jossa alttius vaaroille tekee näet tarpeelliseksi myöntää hänelle äitiysloman, mutta hänen tilanteensa nimenomaan tämän loman aikana ei ole verrattavissa miehen eikä sairauslomalla olevan naisen tilanteeseen (asia C-411/96, Boyle ym., tuomio 27.10.1998, Kok., s. I-6401, 40 kohta).

50 Työntekijälle myönnetyn äitiysloman tarkoituksena on varmistaa yhtäältä naisen raskaudenaikaisen ja -jälkeisen biologisen tilan suojeleminen ja toisaalta naisen ja hänen lapsensa välillä raskauden ja synnytyksen jälkeen vallitsevan erityisen suhteen suojeleminen, jotta tämä suhde ei häiriintyisi samanaikaisesta ammatillisesta toiminnasta johtuvan kaksinkertaisen rasituksen vuoksi (ks. mm. asia 184/83, Hofmann, tuomio 12.7.1984, Kok., s. 3047, 25 kohta ja em. asia Kiiski, tuomion 46 kohta).

51 On tutkittava, onko direktiivi 92/85 esteenä sille, että äiti, jolla on palkatun työntekijän asema, voi valita, että isä, jolla on samoin palkatun työntekijän asema, käyttää äitiysloman kokonaan tai osittain sen ajanjakson osalta, joka seuraa äidin synnytyksenjälkeisiä pakollisia lepoviikkoja.

52 Tässä yhteydessä on korostettava, että direktiivin 92/85 8 artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava tarpeelliset toimenpiteet, jotta työntekijät saavat oikeuden ”vähintään” 14 viikon pituiseen yhtämittaiseen äitiyslomaan, joka kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti ajoittuu ennen ja/tai jälkeen synnytyksen.

53 Koska tässä tapauksessa työntekijöiden asemasta annetun lain 48 §:n 4 momentissa säädetään, että äidillä on oikeus 16 viikon pituiseen keskeytyksettömään äitiyslomaan, sillä ylitetään direktiivin 92/85 kyseisessä 8 artiklan 1 kohdassa säädetyt vähimmäisvaatimukset.

54 Direktiivin 92/85 8 artiklan 2 kohdan mukaan äitiyslomaan pitää lisäksi sisältyä vähintään kahden viikon pakollinen äitiysloma, joka kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti ajoittuu ennen ja/tai jälkeen synnytyksen.

55 Myös työntekijöiden asemasta annetun lain 48 §:n 4 momentilla, jonka mukaan äidin on pakko levätä kuusi viikkoa välittömästi synnytyksen jälkeen, mennään näitä vähimmäisvaatimuksia pidemmälle.

56 On vielä todettava, kuten tämän tuomion 48 kohdassa mainitusta oikeuskäytännöstä seuraa, että viranomaiset tai työnantajat eivät voi millään tavalla asettaa naisten osalta kyseenalaiseksi sitä, että nämä voivat perustellusti keskeyttää ammattitoimintansa harjoittamisen kyseisen synnytystä edeltävän ja seuraavan vähintään 14 viikon kestoisen ajanjakson ajaksi. Direktiivin 92/85 8 artiklassa säädettyä oikeutta äitiyslomaan ei siis voida ottaa äidiltä pois vastoin hänen tahtoaan sen luovuttamiseksi kokonaan tai osittain lapsen isälle.

57 Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä on sitä vastoin todettu, että vaikka jäsenvaltioiden on mainitun direktiivin 8 artiklan perusteella huolehdittava siitä, että naispuolisilla työntekijöillä on oikeus vähintään 14 viikon äitiyslomaan, näiden kannalta katsottuna kysymyksessä on oikeus, josta he voivat luopua, lukuun ottamatta kyseisen artiklan 2 kohdassa tarkoitettua kahden viikon pakollista äitiyslomaa (ks. em. asia Boyle ym., tuomion 58 kohta).

58 Direktiivi 92/85 ei siis ole esteenä sille, että lapsen äiti, jolla on palkatun työntekijän asema, päättää, että lapsen isä, jolla on sama asema, käyttää äitiysloman kokonaan tai osittain pakollisen lepokauden jälkeisen ajanjakson osalta.

59 Kyseinen direktiivi ei ole myöskään esteenä sille, etteikö tällainen isä voisi käyttää äitiyslomaa siinä tapauksessa, että lapsen äiti ei ole palkattu työntekijä, koska hän harjoittaa ammattiaan itsenäisenä ammatinharjoittajana, ja äiti on päättänyt olla liittymättä julkiseen sosiaaliturvajärjestelmään, jossa hänelle taataan tällainen loma. Tällaiseen tilanteeseen ei näet sovelleta direktiiviä 92/85, joka koskee ainoastaan sellaisia raskaana olevia, äskettäin synnyttäneitä tai imettäviä työntekijöitä työssä, jotka työskentelevät työnantajan johdon alaisina.

60 Direktiivistä 76/207 on todettava, että pääasiassa kyseessä oleva toimenpide merkitsee kyseisen direktiivin 2 artiklan 1 kohdassa tarkoitettua sukupuoleen perustuvaa erilaista kohtelua palkatun työntekijän asemassa olevien äitien ja samassa asemassa olevien isien välillä. Kyseisellä toimenpiteellä näet varataan pääasiassa kyseessä oleva oikeus äitiyslomaan lasten äideille, jotka ovat palkatun työntekijän asemassa, ja lapsen isä voi saada kyseisen oikeuden lomaan ainoastaan sillä edellytyksellä, että myös hän on palkatun työntekijän asemassa ja että äiti luovuttaa käytettävissä olevan loman hänelle kokonaan tai osittain, kunhan äidin työhönpaluu ei aiheuta vaaraa hänen terveydelleen.

61 Tällaisen erilaisen kohtelun oikeuttamisesta direktiivin 76/207 2 artiklan 3 kohdassa täsmennetään, että direktiivin estämättä saadaan soveltaa säännöksiä, jotka koskevat naisten suojelua erityisesti raskauden ja äitiyden perusteella (ks. asia C-104/09, Roca Álvarez, tuomio 30.9.2010, Kok., s. I-8661, 26 kohta).

62 Oikeuskäytännössä on tässä yhteydessä toistuvasti katsottu, että kun direktiivin 76/207 2 artiklan 3 kohdassa jäsenvaltioille jätetään oikeus pitää voimassa tai antaa säännöksiä raskauden ja äitiyden suojelun varmistamiseksi, siinä tunnustetaan samalla sukupuolten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen mukaisesti yhtäältä naisen raskaudenaikaisen ja -jälkeisen biologisen tilan ja toisaalta naisen ja hänen lapsensa välillä synnytyksen jälkeen vallitsevan erityissuhteen suojeleminen oikeutetuksi (ks. mm. em. asia Hofmann, tuomion 2 kohta ja em. asia Roca Álvarez, tuomion 27 kohta).

63 On ilmeistä, että pääasiassa kyseessä olevan kaltaisen toimenpiteen tarkoituksena on joka tapauksessa suojella naisen raskaudenaikaista ja -jälkeistä biologista tilaa.

64 Pääasian kaltaisessa asiassa lapsen äidillä ei myöskään ole julkiseen sosiaaliturvajärjestelmään kuulumattomana itsenäisenä ammatinharjoittajana alkuperäistä oikeutta äitiyslomaan. Lapsen äidillä ei siis ole mitään sellaista oikeutta äitiyslomaan, jonka hän voisi luovuttaa kyseisen lapsen isälle.

65 Tästä seuraa, ettei direktiivi 76/207 ole siis esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle toimenpiteelle.

66 Edellä esitettyjen seikkojen perusteella ensimmäiseen ja toiseen kysymykseen, sellaisina kuin ne ovat uudelleen muotoiltuina, on vastattava siten, että direktiivejä 92/85 ja 76/207 on tulkittava siten, että ne eivät ole esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle toimenpiteelle, jonka mukaan lapsen isä, jolla on palkatun työntekijän asema, voi äidin, jolla on samoin palkatun työntekijän asema, suostumuksella saada oikeuden äitiyslomaan sen ajanjakson osalta, joka seuraa äidin synnytyksenjälkeistä pakollista kuuden viikon lepoaikaa, lukuun ottamatta tapauksia, joissa äidin terveydelle aiheutuu vaaraa, kun taas lapsen isä, jolla on palkatun työntekijän asema, ei voi saada tällaista oikeutta lomaan, jos hänen lapsensa äidillä ei ole palkatun työntekijän asemaa eikä tämä kuulu julkiseen sosiaaliturvajärjestelmään.

Kolmas kysymys

67 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee kolmannella kysymyksellään, onko unionin oikeudessa vahvistettua yhdenvertaisen kohtelun periaatetta tulkittava siten, että se on esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle toimenpiteelle, jonka mukaan palkatulla työntekijällä on oikeus saada äitiyslomaa, jos hän adoptoi lapsen, vaikka adoptioäidillä ei ole palkatun työntekijän asemaa, kun taas palkattu työntekijä, joka on lapsen biologinen isä, voi saada tällaista lomaa vain, jos myös kyseisen lapsen äidillä on palkatun työntekijän asema.

68 On huomautettava, että SEUT 267 artiklaan perustuvan ennakkoratkaisupyynnön yhteydessä unionin tuomioistuin voi vain tulkita unionin oikeutta sille unionin oikeudessa annetun toimivallan rajoissa (ks. asia C-400/10 PPU, McB, tuomio 5.10.2010, Kok., s. I-8965, 51 kohta ja asia C-16/12, Hermes Hitel és Faktor, määräys 6.7.2012, 13 kohta).

69 Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan silloin, kun kansallinen lainsäädäntö kuuluu unionin oikeuden soveltamisalaan, unionin tuomioistuimen, jolle on esitetty ennakkoratkaisupyyntö, on esitettävä kansalliselle tuomioistuimelle kaikki sellaiset tulkintaan liittyvät seikat, jotka ovat tarpeen, jotta kansallinen tuomioistuin voisi arvioida, onko kansallinen lainsäädäntö yhteensopiva unionin oikeuden kanssa, jonka noudattamista unionin tuomioistuin valvoo. Unionin tuomioistuimella ei sitä vastoin ole tällaista toimivaltaa, jos yhtäältä pääasian kohteella ei ole mitään liityntää unionin oikeuteen ja jos toisaalta lainsäädäntö, jonka tulkintaa pyydetään, ei kuulu unionin oikeuden soveltamisalaan (ks. asia C-299/95, Kremzow, tuomio 29.5.1997, Kok., s. I-2629, 15 kohta ja em. asia Hermes Hitel és Faktor, määräyksen 14 kohta).

70 Unionin oikeuden yleisistä periaatteista ja perusoikeuksien suojaamisesta johtuvista vaatimuksista on todettava, että ne sitovat vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan jäsenvaltioita kaikissa tilanteissa, joissa ne joutuvat soveltamaan unionin oikeutta (asia C-555/07, Kücükdeveci, tuomio 19.1.2010, Kok., s. I-365, 23 kohta ja em. asia Hermes Hitel és Faktor, määräyksen 15 kohta).

71 Tässä tapauksessa kolmas kysymys koskee unionin oikeudessa vahvistetun yhdenvertaisen kohtelun periaatteen soveltamista biologisiin isiin ja adoptioisiin työntekijöiden asemasta annetun lain 48 §:n 4 momentissa säädetyn kaltaisen äitiysloman osalta.

72 On kuitenkin todettava, että pääasiaan sovellettava säännöstö koskee tilannetta, joka ei kuulu unionin oikeuden soveltamisalaan.

73 Kuten julkisasiamies näet on ratkaisuehdotuksensa 82 kohdassa huomauttanut, pääasian tosiseikkojen tapahtuma-aikaan adoptioisän ja biologisen isän välistä syrjintää äitiysloman osalta ei ollut kielletty EY:n perustamissopimuksessa, missään unionin direktiivissä eikä missään muussakaan unionin oikeuden säännöksessä.

74 Vaikka lisäksi vanhempainlomaa koskevan puitesopimuksen 2 lausekkeen 1 kohdan mukaan työntekijöillä, niin naisilla kuin miehilläkin, on yksilöllinen oikeus vanhempainlomaan lapsen syntymän tai lapseksi ottamisen vuoksi, on muistutettava, että – kuten tämän tuomion 46 kohdassa on todettu – ennakkoratkaisupyynnössä ei ole tietoja, jotka koskisivat vanhempainlomasta annetun kansallisen säännöstön sisältöä ja joiden nojalla olisi mahdollista vastata direktiivin 96/34 osalta esitettyihin kysymyksiin, ja että työntekijöiden asemasta annetun lain 48 §:n 4 momentti ei koske kyseisessä direktiivissä tarkoitettua vanhempainlomaa.

75 Näin ollen unionin tuomioistuin ei ole toimivaltainen vastaamaan kolmanteen kysymykseen.

Oikeudenkäyntikulut

76 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 (neljäs jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

Toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä 19.10.1992 annettua neuvoston direktiiviä 92/85/ETY (kymmenes direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi) ja miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9.2.1976 annettua neuvoston direktiiviä 76/207/ETY on tulkittava siten, että ne eivät ole esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle toimenpiteelle, jonka mukaan lapsen isä, jolla on palkatun työntekijän asema, voi äidin, jolla on samoin palkatun työntekijän asema, suostumuksella saada oikeuden äitiyslomaan sen ajanjakson osalta, joka seuraa äidin synnytyksenjälkeistä pakollista kuuden viikon lepoaikaa, lukuun ottamatta tapauksia, joissa äidin terveydelle aiheutuu vaaraa, kun taas lapsen isä, jolla on palkatun työntekijän asema, ei voi saada tällaista oikeutta lomaan, jos hänen lapsensa äidillä ei ole palkatun työntekijän asemaa eikä tämä kuulu julkiseen sosiaaliturvajärjestelmään.

Allekirjoitukset