JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS
JULIANE KOKOTT
21 päivänä helmikuuta 2013 [1]

Yhdistetyt asiat C-512/11 ja C-513/11

Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN ry
vastaan
Terveyspalvelualan Liitto ry,
Mehiläinen Oy:n osallistuessa asian käsittelyyn,
ja
Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry
vastaan
Teknologiateollisuus ry
ja
Nokia Siemens Networks Oy

(Ennakkoratkaisupyyntö – Työtuomioistuin (Suomi))

Äitiysloma — Direktiivi 92/85/ETY — Edellytykset täyden palkan maksun jatkumiselle äitiysloman aikana — Miesten ja naisten tasa-arvoinen kohtelu — Direktiivi 2006/54/EY — Vanhempainloma — Direktiivi 96/34/EY — Työehtosopimus

I Johdanto

1. Yhteisöjen tuomioistuin totesi asiassa Kiiski antamassaan tuomiossa, että unionin oikeus on esteenä sille, ettei työntekijä voi keskeyttää hoitovapaata, jota hän on hakenut ja joka hänelle on myönnetty, jotta hän voisi siirtyä äitiyslomalle. [2]

2. Käsiteltävät asiat koskevat kahta suomalaista työntekijää, jotka tulivat raskaaksi hoitovapaan [3] aikana ja jotka siirtyivät tämän vuoksi äitiysvapaalle. Suomen lainsäädännön mukaan työntekijällä on äitiysvapaan aikana oikeus ainoastaan riittävään korvaukseen. Kyseessä oleviin työsuhteisiin sovellettavissa työehtosopimuksissa määrätään kuitenkin tämän korvauksen ylittävän palkan maksun jatkumisesta. Sen edellytyksenä kuitenkin on, ettei äitiysvapaa ala palkattoman vapaan – kuten hoitovapaan – aikana.

3. Käsiteltävässä asiassa on näin ollen selvitettävä, voiko työntekijä, joka käyttää hoitovapaalla ollessaan asiassa Kiiski annetussa tuomiossa todettua oikeuttaan siirtyä äitiysvapaalle, vedota unionin oikeuden perusteella myös palkan maksun jatkumista koskevan oikeuteensa.

1 — Alkuperäinen kieli: saksa.

2 — Asia C-116/06, Kiiski, tuomio 20.9.2007 (Kok., s. I-7643).

3 — Suomessa on hoitovapaan lisäksi käytössä myös vanhempainvapaa.

II Asiaa koskevat oikeussäännöt

A *Unionin lainsäädäntö*

4. Käsiteltävien asioiden unionin oikeuden mukaisen kehyksen muodostaa toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä 19.10.1992 annettu neuvoston direktiivi 92/85/ETY. [4]

5. Direktiivin 11 artiklassa säädetään seuraavaa:

”– –

2. edellä 8 artiklassa tarkoitetuissa tapauksissa on varmistettava seuraavat asiat:

– –

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. Käsiteltävässä asiassa on merkityksellinen myös miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa 5.7.2006 annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2006/54/EY. [5]

7. Direktiivin 2006/54 2 artiklassa määritellään seuraavat käsitteet:

”1. Tässä direktiivissä sovelletaan seuraavia määritelmiä:

a) ’välitön syrjintä’: tilanne, jossa henkilöä kohdellaan sukupuolen perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa;

b) ’välillinen syrjintä’: tilanne, jossa näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa henkilöt näiden sukupuolen perusteella erityisen epäedulliseen asemaan toiseen sukupuoleen verrattuna, paitsi jos kyseisellä säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on puolueettomasti perusteltavissa oleva oikeutettu tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia;

– –

4 — EYVL L 348, s. 1; jäljempänä direktiivi 92/85. Käsiteltävässä asiassa on sovellettava direktiivin vuonna 2010 voimassa ollutta toisintoa, koska pääasioiden asianosaiset aloittivat tuolloin äitiysvapaan.

5 — EUVL L 204, s. 23; jäljempänä direktiivi 2006/54.

2. Tässä direktiivissä syrjintänä pidetään seuraavia seikkoja:

– –

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

8. Direktiivin 4 artikla sisältää palkkaa koskevan seuraavanlaisen syrjintäkiellon:

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

B *Kansallinen lainsäädäntö*

9. Työsopimuslain [6] 4 luvun 1 §:n ja sairausvakuutuslain [7] 9 luvun säännösten mukaan työntekijällä on oikeus 105 arkipäivän pituiseen äitiysvapaaseen ja sen päätyttyä 158 arkipäivän pituiseen vanhempainvapaaseen. Näiden vapaiden lisäksi työntekijällä on työsopimuslain 4 luvun 3 §:n mukaan oikeus saada hoitovapaata, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta.

10. Äitiys- ja vanhempainvapaan ajalta työntekijälle maksetaan sairausvakuutuslain mukaista päivärahaa. Hoitovapaan ajalta päivärahaa ei makseta.

11. Työsopimuslain 4 luvun 8 §:n mukaan työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa edellä kuvattujen perhevapaiden ajalta.

12. Asian C-512/11 osapuoliin sovellettavan työehtosopimuksen 21 §:ssä on määräys, jonka mukaan työnantaja maksaa äitiysvapaan ajalta työntekijälle täyttä palkkaa 72 arkipäivän ajalta. Mikäli työntekijän uusi äitiysvapaa alkaa palkattomien vapaiden, kuten hoitovapaan, aikana, kyseistä palkkaa ei makseta tällaisten palkattomien vapaiden aikana, ellei lainsäädännöstä muuta johdu.

13. Asian C-513/11 osapuoliin sovellettavan teknologiateollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksen 8 §:n mukaan äitiysvapaan ajalta maksetaan täysi palkka kolmelta kuukaudelta. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan työmarkkinaosapuolet ovat sopineet, että työehtosopimuksen 8 §:ää on tulkittava samalla tavalla kuin alan työntekijöiden ja toimihenkilöiden työehtosopimusten vastaavia määräyksiä. Näiden määräysten soveltamisohjeen mukaan työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa palkkaa uudelta äitiysvapaalta, joka alkaa aiemmin myönnetyn perhevapaan aikana. Työnantajapuolen tietojen mukaan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimusta on tulkittu vakiintuneessa käytännössä tällä tavoin.

14. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan työehtosopimuksen osapuolten yhteisellä aikomuksella ja vakiintuneilla soveltamiskäytännöllä on merkittävä painoarvo työehtosopimusten tulkinnassa. Työehtosopimuksen määräys ei kuitenkaan saa tällöinkään olla ristiriidassa pakottavien oikeussäännösten kanssa.

6 — Ei koske suomenkielistä toisintoa.

7 — Ei koske suomenkielistä toisintoa.

III Ennakkoratkaisupyynnnöt

15. Asiassa C-512/11 esitetty ennakkoratkaisupyyntö perustuu seuraaviin tosiseikkoihin. Sairaanhoitaja Noora Kultarinta on työskennellyt Mehiläinen Oy:n[8] palveluksessa toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa yhdenjaksoisesti 15.8.2008 lukien. Hän jäi ensimmäisen äitiysvapaan jälkeen hoitovapaalle 7.1.2010 ja 11.4.2012 väliseksi ajaksi. Kultarinta tuli uudelleen raskaaksi ja ilmoitti työnantajalle keskeyttävänsä hoitovapaan ja jäävänsä uudelle äitiysvapaalle 9.4.2010 lukien.

16. Hän vaati työnantajaa maksamaan äitiysvapaan ajalta täyden palkan 72 päivältä terveyspalvelualan työehtosopimuksen nojalla. Työnantaja hyväksyi Kultarinnan ilmoituksen hoitovapaan keskeyttämisestä, mutta työehtosopimuksessa olevaan rajoitukseen vedoten kieltäytyi maksamasta äitiysvapaan ajalta palkkaa.

17. Pääasiassa kantajana on Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN ry,[9] vastaajana Terveyspalvelualan Liitto ry ja muuna osapuolena Mehiläinen Oy.[10] TSN vaatii, että työnantaja Mehiläinen Oy velvoitettaisiin maksamaan Kultarinnalle äitiysvapaan palkkana 5 770,05 euroa korkoineen.

18. Asiassa C-513/11 esitetyn ennakkoratkaisupyynnön taustalla olevat tosiseikat ovat samankaltaiset. Työntekijä Jenni Novamo on työskennellyt Nokia Siemens Networks Oy:n palveluksessa 6.6.2005 lukien. Hän jäi 8.3.2008 äitiysvapaalle ja ilmoitti myöhemmin jäävänsä hoitovapaalle 19.3.2009 ja 4.4.2011 väliseksi ajaksi. Vuonna 2010 Novamo ilmoitti työnantajalleen olevansa raskaana ja keskeyttävänsä hoitovapaansa 23.5.2010 aloittaakseen äitiysvapaan 24.5.2010.

19. Novamo vaati Nokia Siemens Networks Oy:tä maksamaan äitiysvapaan ajalta kolmen kuukauden palkan vähennettyinä samalta ajalta sairausvakuutuslain mukaan maksetuilla päivärahoilla. Työehtosopimuksen soveltamiskäytäntöön vedoten Nokia Siemens Networks Oy kieltäytyi maksamasta äitiysvapaan ajalta palkkaa, koska uusi äitiysvapaa oli alkanut palkattoman hoitovapaan aikana.

20. Pääasiassa kantajana on Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry[11] ja vastaajina ovat Teknologiateollisuus ry[12] ja Nokia Siemens Networks Oy.

21. Työtuomioistuin,[13] jossa riita-asiat ovat vireillä, on päättänyt keskeyttää niiden käsittelyn ja esittää Euroopan unionin tuomioistuimelle seuraavan kummassakin asiassa merkityksellisiltä osin samanlaisen[14] ennakkoratkaisukysymyksen:

”Ovatko miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa 5.2.2006 annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2006/54/EY ja toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä 19.10.1992 annettu neuvoston direktiivi 92/85/ETY esteenä sellaisille kansallisille työehtosopimuksen määräyksille tai niiden tulkinnalle, joiden mukaan palkattomalta hoitovapaalta äitiysvapaalle jäävälle työntekijälle ei makseta työehtosopimuksen mukaista äitiysvapaan palkkaa?”

8 — Jäljempänä Mehiläinen.

9 — Työntekijäjärjestö, jäljempänä TSN.

10 — Työnantajajärjestö.

11 — Ylempien toimihenkilöiden työntekijäjärjestö, jäljempänä YTN.

12 — Teknologiateollisuuden työnantajajärjestö.

13 — Ei koske suomenkielistä toisintoa.

14 — Asiassa C-513/11 esitetyssä ennakkoratkaisukysymyksessä ei nimenomaisesti mainita, että kyse on palkattomasta hoitovapaasta, mutta se käy ilmi ennakkoratkaisupyyntöpäätöksestä.

22. Unionin tuomioistuimessa vireillä olevissa yhteisissä asioissa kirjallisia ja suullisia huomautuksia ovat esittäneet TSN yhdessä YTN:n kanssa, Terveyspalvelualan Liitto ry yhdessä Mehiläinen Oy:n kanssa, Teknologiateollisuus ry yhdessä Nokia Siemens Networks Oy:n kanssa, Suomen ja Yhdistyneen kuningaskunnan hallitukset sekä Euroopan komissio. Kirjalliseen menettelyyn osallistuivat lisäksi Espanjan ja Viron hallitukset.

IV Oikeudellinen arviointi

23. Työtuomioistuin tiedustelee ennakkoratkaisupyynnöillään, onko unionin oikeus esteenä sellaisille työehtosopimuksen määräyksille tai soveltamiskäytännölle, joiden mukaan naisilla, jotka jäävät hoitovapaalle välittömästi äitiysvapaan jälkeen, ei ole oikeutta työehtosopimuksessa muutoin määrättyyn täyden palkan maksun jatkumiseen äitiysvapaan aikana.

24. Aluksi on tarkasteltava direktiiviä 92/85, jossa säädetään raskaana olevien työntekijöiden suojelemisesta ja jonka soveltaminen on ensisijaista naisten ja miesten yhdenvertaista kohtelua työelämässä koskeviin säännöksiin nähden. [15]

A *Direktiivi 92/85*

25. Asiat kuuluvat direktiivin henkilölliseen soveltamisalaan. Direktiivin 2 artiklan a alakohdan nojalla raskaana olevalla työntekijällä tarkoitetaan raskaana olevaa työntekijää, joka kansallisen lainsäädännön ja/tai kansallisen käytännön mukaisesti ilmoittaa työnantajalleen tilastaan.

26. Vaikka Kultarinta ja Novamo olivat vuonna 2010 tarkastelun kohteena olevan äitiysvapaan alkaessa hoitovapaalla, heillä oli edelleen työntekijän asema. Kuten nimittäin unionin tuomioistuin on jo todennut, ei voida itsessään katsoa, että unionin lainsäätäjän tarkoituksena on ollut jättää äitiysvapaata koskevan oikeuden ulkopuolelle työntekijä, joka sillä hetkellä, jolloin hän haluaa siirtyä mainitulle vapaalle, on jo väliaikaisesti irtaantunut ammattitoimintansa harjoittamisesta, koska hän on muulla vapaalla. [16]

27. Lisäksi UNICE:n, CEEP:n ja EAY:n tekemästä vanhempainlomaa koskevasta puitesopimuksesta 3.6.1996 annetusta neuvoston direktiivistä 96/34/EY [17] seuraa, että työntekijän ja työnantajan välinen työsuhde säilyy vanhempainloman aikana. [18] Edellä mainitussa asiassa Kiiski annetun tuomion perusolettamana oli se, että Suomessa käytössä oleva hoitovapaa oli direktiivissä 96/34 tarkoitettu vanhempainloma ja että suomalaiset työntekijät olivat siten hoitovapaan aikana unionin oikeudessa tarkoitettuja työntekijöitä, minkä perusteella heihin myös sovellettiin raskaussuojeludirektiiviä 96/34.

28. Jäljempänä on näin ollen tutkittava, seuraako direktiivistä 92/85 oikeus palkan maksun jatkumiseen äitiysvapaan aikana.

29. Direktiivin 92/85 11 artiklan 2 alakohdan b alakohdan nojalla on varmistettava *palkan maksun jatkuminen ja/tai oikeus riittävään korvaukseen* äitiysvapaalla oleville naisille.

15 — Ks. edellä alaviitteessä 5 mainittu direktiivi 2006/54, 28 artiklan 2 kohta.

16 — Edellä alaviitteessä 2 mainittu asia Kiiski, tuomion 31 kohta.

17 — EYVL L 145, s. 4.

18 — Edellä alaviitteessä 2 mainittu asia Kiiski, tuomion 32 kohta.

30. Direktiivin 92/85 11 artiklan 3 alakohdassa tarkoitettu korvaus katsotaan riittäväksi, mikäli se takaa asianomaiselle työntekijälle vähintään samansuuruisen tulon kuin tämä saisi terveydellisistä syistä tapahtuneen työskentelyn keskeytymisen vuoksi.[19] Työntekijöille on taattava tämänsuuruinen tulo heidän äitiyslomansa aikana siitä riippumatta, maksetaanko se direktiivin 92/85 11 artiklan 2 alakohdan b alakohdan mukaisesti palkkana, korvauksena vai niiden yhdistelmänä.[20]

31. Direktiivin johdanto-osan 17. perustelukappaleen mukaan rahoituksellisen suojan tarjoaminen on tärkeää äitiysloman käytännön tehokkuuden kannalta.

32. SEUT 157 artiklasta ja direktiivin 92/85 11 artiklan 2 ja 3 alakohdasta ei kuitenkaan johdu, että työntekijöillä olisi oikeus saada äitiyslomansa ajalta täysi palkka, ikään kuin he kävisivät muiden työntekijöiden tavoin tosiasiallisesti työssä.[21]

33. Unionin lainsäätäjän tarkoituksena oli nimittäin säätää direktiivillä 92/85 ainoastaan vähimmäissuojasta,[22] joka koskee työntekijöiden oikeutta vähintään riittävään korvaukseen äitiyslomansa aikana. Direktiivi ei siis edellytä sitä, että palkan maksamisen olisi jatkuttava täysimääräisenä.[23]

34. Pääasioissa sovellettavissa työehtosopimuksissa määrätään vähimmäissuojan ylittävästä suojasta ja täyden palkan maksun jatkumisesta äitiysvapaan aikana. Tämän edellytyksenä on kuitenkin molemmissa tapauksissa, ettei äitiysvapaa ala palkattoman vapaan aikana. Suomen hallituksen antamien tietojen mukaan Kultarinta ja Novamo saivat tämän vuoksi äitiysvapaan aikana ainoastaan päivärahaa, joka vastasi suuruudeltaan direktiivin 92/85 11 artiklan 2 ja 3 alakohdan vaatimuksia.

35. Epäselvää on, onko direktiivi 92/85 esteenä tällaiselle edellytykselle, joka koskee direktiivissä säädettyä vähimmäisoikeutta laajempaa oikeutta.

36. Direktiivin 92/85 11 artiklan 4 alakohdassa säädetään, että jäsenvaltiot voivat määrätä, että kyseisen työntekijän on täytettävä kansallisessa lainsäädännössä määritellyt edellytykset 11 artiklassa tarkoitetun korvauksen saamiseksi.[24] Työehtosopimuksen osapuolilla on oltava tällainen vapaus erityisesti silloin, kun sopimuksissa määrätyt oikeudet menevät kansallisessa lainsäädännössä myönnettyjä vähimmäisoikeuksia pidemmälle. Tämä pätee kuitenkin vain, jos edellytykset eivät ole unionin oikeuden vastaisia.

37. Myös edellä mainitussa asiassa Boyle annetussa tuomiossa oli ratkaistava, onko sallittua asettaa ehto, joka koskee direktiivin 92/85 mukaisia vähimmäisvaatimuksia suuremman palkan maksamista. Kyseisessä asiassa työsopimus sisälsi ehdon, jonka mukaan työntekijän on sitouduttava palaamaan myöhemmin työhönsä, jotta hän saa vähentämätöntä palkkaa äitiysloman ajalta. Hänellä oli muussa tapauksessa velvollisuus palauttaa hänelle äitiysloman aikana maksetun palkan ja valtion maksamien korvausten välinen erotus.

38. Mainitussa tuomiossa todettiin, että tällainen ehto on yhteensopiva direktiivin 92/85 kanssa, edellyttäen, ettei näiden korvausten määrä alita direktiivissä säädettyä vähimmäistulotasoa.[25]

19 — Direktiivin 92/85 11 artiklan 3 alakohdan mukaan kuitenkin kansallisessa lainsäädännössä mahdollisesti määrätyn ylärajan puitteissa.

20 — Asia C-411/96, Boyle ym., tuomio 27.10.1998 (Kok., s. I-6401, 33 kohta); asia C-333/97, Lewen, tuomio 21.10.1999 (Kok., s. I-7243, 22 kohta) ja asia C-194/08, Gassmayr, tuomio 1.7.2010 (Kok., s. I-6281, 84 kohta).

21 — Ks. vastaavasti asia C-342/93, Gillespie ym., tuomio 13.2.1996 (Kok., s. I-475, 20 kohta); asia C-147/02, Alabaster, tuomio 30.3.2004 (Kok., s. I-3101, 46 kohta) ja edellä alaviitteessä 20 mainittu asia Gassmayr, tuomion 82 kohta.

22 — Edellä alaviitteessä 20 mainittu asia Gassmayr, tuomion 88 kohta.

23 — Edellä alaviitteessä 20 mainittu asia Gassmayr, tuomion 86 kohta.

24 — Ks. asia C-471/08, Parviainen, tuomio 1.7.2010 (Kok., s. I-6529, 51 kohta).

25 — Edellä alaviitteessä 20 mainittu asia Boyle ym., tuomion 36 kohta.

39. Asiassa Boyle työntekijöillä oli velvollisuus palata harjoittamaan ammattitoimintaansa äitiysloman jälkeen, jotta he eivät menettäisi taannehtivasti oikeuttaan vähentämättömään palkan maksun jatkumiseen, kun taas käsiteltävissä asioissa työntekijöiden on palattava harjoittamaan ammattitoimintaansa välittömästi ennen äitiysvapaansa alkua, jotta heillä olisi oikeus täyden palkan maksun jatkumiseen. Molemmissa asioissa täyden palkan maksun jatkaminen on siten sidottu siihen, että työntekijät palaavat harjoittamaan ammattitoimintaansa joko *ennen* äitiyslomaa tai sen *jälkeen*.

40. Unionin tuomioistuin on pitänyt myös myöhemmin antamassaan tuomiossa lähtökohtana sitä, että kansallisessa lainsäädännössä voidaan asettaa vapaasti edellytyksiä, kunhan niissä noudatetaan direktiivin mukaista vähimmäissuojaa. [26]

41. Näiden tuomioiden perusteella katson, ettei direktiivin 92/85 11 artikla ole esteenä käsiteltävissä asioissa kyseessä olevan kaltaisille palkan maksun jatkumiselle asetetuille edellytyksille, kunhan korvaukset, joita maksetaan näiden edellytysten täyttymisestä riippumatta, vastaavat suuruudeltaan direktiivin 92/85 11 artiklan 2 alakohdan b alakohdan ja 3 alakohdan vaatimuksia.

42. Välipäätelmänä on näin ollen todettava, ettei direktiivi 96/34 ole esteenä pääasioissa kyseessä olevan kaltaisille palkanmaksun jatkumiselle asetetuille edellytyksille.

B *Direktiivi 2006/54*

43. Edellytykset eivät kuitenkaan saa olla ristiriidassa muiden unionin oikeuden säännösten kanssa. Tämän vuoksi on aluksi tarkasteltava direktiiviä 2006/54, jota ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esittämä kysymys koskee.

44. Direktiivin 2006/54 2 artiklan 1 kohdassa kielletään välitön ja välillinen sukupuoleen perustuva syrjintä. Saman direktiivin 2 artiklan 2 kohdan c alakohdan mukaan direktiivissä syrjintänä pidetään raskauteen tai äitiysvapaaseen liittyvää naisten epäedullisempaa kohtelua.

45. Erityisesti on mainittava direktiivin 2006/54 4 artiklan 1 kohdassa säädetty syrjintäkielto. Sen mukaan välitön tai välillinen sukupuoleen perustuva syrjintä samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavaan korvaukseen vaikuttavissa tekijöissä ja ehdoissa on poistettava.

46. Koska korvaus, jonka työnantaja maksaa työehtosopimuksen perusteella naispuoliselle työntekijälle tämän äitiysloman ajalta, perustuu työsuhteeseen, se on SEUT 157 artiklassa ja direktiivin 2006/54 4 artiklan 1 kohdassa tarkoitettua palkkaa. [27]

47. Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan syrjintää on erilaisten sääntöjen soveltaminen samankaltaisissa tilanteissa tai saman säännön soveltaminen erilaisissa tilanteissa. [28] Sukupuoleen perustuvaa syrjintää koskeva olettamus edellyttää näin ollen, että kyseiset naispuoliset työntekijät ja heidän miespuoliset kollegansa ovat samankaltaisissa tilanteissa, mutta heitä kohdellaan eri tavalla.

48. Unionin tuomioistuin on toistuvasti todennut, että sellaiset työntekijät, jotka ovat äitiyslomalla, ovat erityistilanteessa, jossa heille on annettava erityissuojelua mutta jota ei voida rinnastaa sellaisen miehen tai naisen tilanteeseen, joka tosiasiallisesti käy työssä tai on sairauslomalla. [29]

26 — Edellä alaviitteessä 20 mainittu asia Gassmayr, tuomion 90 kohta: Kun kansallisessa lainsäädännössä säädetty palkka ylittää direktiivissä säädetyn vähimmäissuojan, se, että tietyt palkanosat jätetään pois, ei ole vastoin direktiiviä 92/85.

27 — Edellä alaviitteessä 21 mainittu asia Alabaster, tuomion 44 kohta.

28 — Ks. edellä alaviitteessä 21 mainittu asia Gillespie ym., tuomion 16 kohta; edellä alaviitteessä 20 mainittu asia Boyle ym., tuomion 39 kohta ja edellä alaviitteessä 21 mainittu asia Alabaster, tuomion 45 kohta.

29 — Ks. edellä alaviitteessä 21 mainittu asia Gillespie ym., tuomion 17 kohta; edellä alaviitteessä 20 mainittu asia Boyle ym., tuomion 40 kohta; edellä alaviitteessä 21 mainittu asia Alabaster, tuomion 45 kohta; asia C-191/03, McKenna, tuomio 8.9.2005 (Kok., s. I-7631, 50 kohta) ja edellä alaviitteessä 24 mainittu asia Parviainen, tuomion 40 kohta.

49. Pelkästään se seikka, ettei naispuolinen työntekijä saa täyttä palkkaa äitiysvapaan aikana, ei merkitse tämän syrjimistä suhteessa miespuoliseen työntekijään, joka tosiasiallisesti käy työssä.

50. Tämä korostuu myös raskaussuojeludirektiivin muotoilussa, jossa ei edellytetä palkan maksun jatkumista äitiysvapaan aikana vaan jossa säädetään riittävän korvauksen maksemisesta. Jos yhdenvertaisen kohtelun periaate edellyttäisi, että työntekijät saisivat täyttä palkkaa myös äitiysvapaan aikana, olisi kyseinen direktiivi itse vastoin yhdenvertaisen kohtelun periaatetta.

51. Käsiteltävien asioiden erityispiirteenä on, että naispuolisilla työntekijöillä on sovellettavien työehtosopimusten mukaan lähtökohtaisesti oikeus palkan maksun jatkumiseen, mutta tätä oikeutta ei ole, jos naispuolinen työntekijä on äitiysvapaan alkaessa palkattomalla hoitovapaalla.

52. Koska naiset yhä ottavat miehiä useammin hoitovapaata, se, että hoitovapaan käyttäminen on sidottu kielteiseen seuraukseen, saattaisi merkitä välillistä syrintää.[30] Kyseessä on välillinen syrjintä silloin, kun neutraalisti muotoiltu kansallinen toimenpide asettaa tosiasiassa huonompaan asemaan paljon suuremman määrän naisia kuin miehiä.[31]

53. Pääasiassa kyseessä oleva palkan maksun jatkuminen koskee ainoastaan äitiysvapaalla olevia naisia. Kyseinen palkka maksetaan ainoastaan äitiysvapaan perusteella. Unionin oikeuden senhetkisessä tilassa miespuolisilla työntekijöillä oli oikeus hoitovapaaseen muttei äitiysvapaata vastaavaan isyysvapaaseen.[32] Myöskään Suomen lainsäädännössä ei säädetä äitysvapaata vastaavasta isyysvapaasta. Miehillä ei siten alun alkaen ole oikeutta esillä olevan kaltaiseen palkan maksun jatkumiseen. Tämän perusteella nais- ja miespuoliset työntekijät eivät ole samankaltaisessa tilanteessa, mikä olisi edellytyksenä sukupuoleen perustuvaa syrjintää koskevalle olettamukselle. Edellytykset, joista palkan maksun jatkuminen riippuu, eivät siten voi johtaa siihen, että naiset joutuvat epäedulliseen asemaan miehiin nähden.

54. Naisista koostuva ryhmä (naispuoliset työntekijät, jotka ovat hoitovapaalla siirtyessään äitiysvapaalle) voi kuitenkin joutua epäedulliseen asemaan verrattuna toiseen naisista koostuvaan ryhmään (naispuoliset työntekijät, jotka harjoittavat aktiivisesti ammattitoimintaa siirtyessään äitiysvapaalle). Tätä ei kuitenkaan pidä arvioida miesten ja naisten välistä syrjintää koskevan kiellon perusteella.

55. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin näyttää viittaavan siihen, ettei unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä käy selvästi ilmi, onko käsiteltävissä asioissa naisten ja miesten erilaisen kohtelun arvioinnin edellyttämää vertailuryhmää ja mikä se on. En ole tästä samaa mieltä.

56. Oikeuskäytännön perusteella voidaan erottaa kahdentyyppisiä toimenpiteitä: yhtäältä työntekijöille suoritettavien sellaisten korvausten myöntäminen, jotka konkreettisen muotonsa tai suuruutensa vuoksi määräytyvät välittömästi raskauden tai äitiyden perusteella, ja toisaalta yleisessä työntekijän asemassa olevien naisten kohtelu, joka voisi koskea myös miespuolisia työntekijöitä ja joka ainoastaan liittyy raskauteen tai äitiyteen.

30 — Ks. vastaavasti edellä alaviitteessä 20 mainittu asia Lewen, tuomion 35 kohta.

31 — Asia C-537/07, Gómez-Limón Sánchez-Camacho, tuomio 16.7.2009 (Kok., s. I-6525, 54 kohta).

32 — Asia 184/83, Hofmann, tuomio 12.7.1984 (Kok., s. 3047, 28 kohta).

57. Viimeksi mainittu ryhmä käsittää esimerkiksi seuraavat tilanteet: soveltuvan naispuolisen työnhakijan palkkaamatta jättäminen tämän raskauden vuoksi,[33] palkan vähentäminen raskaudentilaan liittyvän sairauden perusteella,[34] vuotuisen arvioinnin ja siitä seuraavan mahdollisuuden edetä uralla epääminen työntekijältä äitiysloman perusteella,[35] äitiysloman keston huomiotta jättäminen uralla etenemisessä,[36] työntekijän, joka haluaa palata hoitovapaalta töihin, velvollisuus ilmoittaa raskaudestaan[37] tai äitiysloman sijaisen irtisanominen raskauden perusteella.[38]

58. Toimenpiteet tai korvaukset, joista oli kyse näissä asioissa, voivat koskea ketä tahansa työntekijän asemassa olevaa henkilöä tämän sukupuolesta riippumatta. Näin ollen kyseisissä tilanteissa vertailuhenkilöksi voidaan ottaa miespuolinen työntekijä – vaikka unionin tuomioistuin ei olisi tästä nimenomaisesti lausunut kaikissa tuomioissaan.

59. Tilanne on kuitenkin toinen tapauksissa, joissa kyse on naispuolisille työntekijöille maksettavista korvauksista, jotka liittyvät konkreettisen muotonsa tai suuruutensa vuoksi välittömästi raskauteen tai äitiyteen. Esimerkkejä tällaisista tapauksista ovat sellaisen työntekijän palkan vähentäminen, joka on siirretty toiseen tehtävään raskautensa ajaksi,[39] tai se, että vähentämättömän palkanmaksun jatkuminen äitiysloman aikana riippuu ehdon täyttymisestä.[40] Näissä tilanteissa korvauksilla on suora yhteys toimenpiteisiin, joilla suojellaan kyseisiä työntekijöitä raskauden ja äitiyden aikana. Raskaana olevan työntekijän siirtäminen vaarattomampaan työtehtävään tai äitiysloman myöntäminen koskevat pelkästään kyseisten naisten suojelua. Nämä toimenpiteet ja niihin liittyvät korvaukset voivat siten kohdistua ainoastaan naispuolisiin työntekijöihin. Miespuoliset työntekijät eivät voi lähtökohtaisesti saada kyseisiä korvauksia, minkä vuoksi miespuoliset työntekijät eivät voi olla vertailuryhmänä syrjinnän arvioinnissa.

60. Tämä arviointi ei ole mitenkään ristiriidassa asiassa Alabaster annetun tuomion kanssa. Kyseisessä tuomiossa todetaan muun muassa seuraavaa: ”Perustamissopimuksen 119 artiklaa [nykyisin SEUT 157 artikla] on tulkittava siten, että siltä osin kuin naispuolisen työntekijän äitiysloman aikana saama palkka määritetään ainakin osittain sen palkan perusteella, jota hän on saanut ennen äitiysloman alkamista, kyseinen määräys edellyttää, että kaikki viitepalkan kattaman ajanjakson alun ja äitiysloman loppumisen välisenä aikana saadut palkankorotukset on huomioitava määritettäessä niitä palkkaan vaikuttavia tekijöitä, joiden perusteella kyseisen palkan määrä lasketaan.”[41]

61. Lainatussa tuomion kohdassa käsitellään sitä, kuinka suurta palkkaa äitiysloman aikana on maksettava. Voidaan siis katsoa, että kyse on naispuolisille työntekijöille maksettavista korvauksista, jotka liittyvät konkreettisen muotonsa tai suuruutensa vuoksi välittömästi raskauteen tai äitiyteen. Kyseinen asia koskee kuitenkin kysymystä, onko palkankorotus, joka työntekijällä olisi ollut oikeus saada, *ellei* hän olisi ollut äitiyslomalla, otettava huomioon äitiysloman ajalta maksettavaa palkkaa laskettaessa.

62. Se, saako naispuolinen työntekijä palkankorotuksen, liittyy työntekijän yleiseen asemaan. Myös miespuolinen työntekijä voi saada palkankorotuksen. Riidanalainen kohtelu eli kyseisessä asiassa palkankorotuksen myöntäminen on *sukupuolineutraalia*. Palkankorotuksen huomioon ottamista koskeva kysymys esitetään asiassa Alabaster ainoastaan äitiysloman *vuoksi*. Se on näin ollen esimerkki tapauksesta, jossa miespuoliset työntekijät voivat olla vertailuryhmänä.

33 — Asia C-177/88, Dekker, tuomio 8.11.1990 (Kok., s. I-3941, Kok. Ep. X, s. 579).
34 — Edellä alaviitteessä 29 mainittu asia McKenna.
35 — Asia C-136/95, Thibault, tuomio 30.4.1998 (Kok., s. I-2011).
36 — Asia C-294/04, Sarkatzis Herrero, tuomio 16.2.2006 (Kok., s. I-1513).
37 — Asia C-320/01, Busch, tuomio 27.2.2003 (Kok., s. I-2041).
38 — Asia C-32/93, Webb, tuomio 14.7.1994 (Kok., s. I-3567, Kok. Ep. XVI, s. I-35).
39 — Edellä alaviitteessä 24 mainittu asia Parviainen.
40 — Edellä alaviitteessä 20 mainittu asia Boyle ym.
41 — Ks. yleisesti edellä alaviitteessä 21 mainittu asia Alabaster, tuomion 50 kohta.

63. Käsiteltävät asiat eroavat toimenpiteen luonteen osalta myös asian Kiiski kohteesta. Asiassa Kiiski oli kyse siitä, onko työntekijällä oikeus keskeyttää hoitovapaa uuden raskauden perusteella. Mies- ja naispuoliset työntekijät voivat päättää hoitovapaan esimerkiksi kuoleman tai avioeron vuoksi. Naispuoliset työntekijät eivät sen sijaan voineet näin tehdä raskauden perusteella. Sikäli kuin raskaus tilanteena rinnastuu hyväksyttäviin perusteisiin päättää hoitovapaa, on olemassa syrjintää, joka perustuu raskauteen ja siten sukupuoleen.

64. Asiassa Kiiski annetussa tuomiossa esitettyjen perustelujen mukaan oli ratkaisevaa, että direktiivillä 92/85 pyritään välttämään raskaana olevien työntekijöiden kaksinkertaista rasittumista. Tällainen kaksinkertainen rasitus voi seurata ensimmäiselle lapselle osoitettavasta huolenpidosta raskauden loppuvaiheessa. Tuomioistuimessa korostettiin, että työntekijää ei pidä estää saamasta direktiivissä säädettyjä äitiyslomaan liittyviä etuuksia. Tästä voitaisiin ensi näkemällä päätellä, ettei työntekijältä pidä evätä myöskään oikeutta palkan maksun jatkumiseen. Direktiivissä 92/85 ei kuitenkaan säädetä velvoittavasti palkan maksun jatkamisesta vaan ainoastaan riittävän korvauksen maksamisesta. Se, että konkreettisissa työehtosopimuksissa määritellyissä tilanteissa maksetaan tätä suurempaa palkkaa, ei muuta sitä, että direktiivissä edellytetään ainoastaan riittävää korvausta. Asiassa Kiiski naispuoliset työntekijät eivät saaneet lainkaan riittävää korvausta, koska heitä estettiin vetoamasta äitiyslomaan.

65. Direktiiviä 2006/54 ei näin ollen ole rikottu.

C *Direktiivi 96/34*

66. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ei ole pyytänyt nimenomaisesti tulkitsemaan direktiiviä 96/34.[42] Koska palkan maksu ei voi jatkua työntekijän ollessa hoitovapaalla, unionin oikeuden vaatimusten täydellinen arviointi edellyttää myös tämän direktiivin ja/tai vanhempainlomaa koskevan puitesopimuksen arviointia.

67. Puitesopimuksen 2 lausekkeen 1 kohdan mukaan työntekijöillä, niin naisilla kuin miehilläkin, on yksilöllinen oikeus vähintään kolmen kuukauden pituiseen vanhempainlomaan.

68. Aluksi on selvitettävä, onko Suomen lainsäädännön mukainen hoitovapaa direktiivissä 96/34 tarkoitettu vanhempainloma ja sovelletaanko tätä direktiiviä ylipäänsä käsiteltävässä tilanteessa. Suomessa myönnetään aluksi 158 arkipäivän pituinen palkallinen vanhempainvapaa. Tähän voidaan liittää palkaton hoitovapaa, joka voi kestää kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Pääasioissa kyseessä olevat naiset ovat tällaisella hoitovapaalla. Jo Suomessa käytössä oleva vanhempainvapaa ylittää ajallisesti direktiivissä säädetyn vanhempainloman kolmen kuukauden vähimmäiskeston. Se ylittyy vielä merkittävämmin hoitovapaan vuoksi.

69. Niin ikään Suomessa käytössä olevaa hoitovapaata koskeneessa asiassa Kiiski annetussa tuomiossa todettiin, että esitettyjen asiakirjojen pohjalta ei ollut mahdollista katsoa, ettei esillä oleva hoitovapaa kuulu niiden lomien joukkoon, jotka kuuluvat puitesopimuksessa säädettyä vanhempainvapaata koskevan järjestelmän piiriin.[43]

70. Vastaavasti lähdin asiassa Chatzi esittämässäni ratkaisuehdotuksessa siitä, että myös vähimmäiskestoa pidempi vanhempainloma kuuluu lähtökohtaisesti direktiivin 96/34 soveltamisalaan.[44]

42 — Mainittu edellä alaviitteessä 17. Sitä seurannutta BUSINESSEUROPEN, UEAPME:n, CEEP:n ja EAY:n tekemän vanhempainvapaata koskevan tarkistetun puitesopimuksen täytäntöönpanosta ja direktiivin 96/34/EY kumoamisesta 8.3.2010 annettua neuvoston direktiiviä 2010/18/EU (EUVL L 68, s. 13) ei voida soveltaa ajallisesti käsiteltävissä asioissa, sillä sen 4 artiklassa säädetään seuraavaa: ”Kumotaan direktiivi 96/34/EY 8 päivästä maaliskuuta 2012 alkaen.” Käsiteltävissä asioissa tarkasteltavat vanhempainvapaat sijoittuivat tätä edeltäneeseen ajankohtaan.

43 — Edellä alaviitteessä 2 mainittu asia Kiiski, tuomion 20 kohta.

44 — Ks. tästä 7.7.2010 esittämäni kannanotto asiassa C-149/10, Chatzi, tuomio 16.9.2010 (Kok., s. I-8489, kannanoton 56 kohta).

71. Unionin tuomioistuin on kuitenkin äskettäin todennut vuosilomaa koskevasta direktiivistä, ettei direktiivissä säädettyä vähimmäiskestoa pidempi loma kuulu direktiivin sääntelyjärjestelmään. [45] Jos tätä toteamusta sovelletaan vanhempainlomaa koskevaan direktiiviin, seurauksena on, että direktiiviä 96/34 sovelletaan ainoastaan vanhempainvapaan kolmeen ensimmäiseen kuukauteen ja että sen jälkeiseen suojaan sovelletaan ainoastaan jäsenvaltion lainsäädäntöä. Mielestäni kysymys siitä, kuuluuko direktiiveissä säädetyn vähimmäistason ylittävä jäsenvaltioiden edullisempi sääntely kuitenkin direktiivin sääntelyjärjestelmän alaisuuteen vai onko jäsenvaltioilla tämän vähimmäistason ylittävällä osalla täysi sääntelyvapaus, edellyttää vielä tyhjentävää ja johdonmukaista selvitystä.

72. Koska on kuitenkin niin, ettei myöskään direktiivin 96/34 soveltamisesta seuraa palkan maksun jatkumista koskevaa velvollisuutta, kuten jäljempänä osoitan, tämä selvitys ei ole käsiteltävissä asioissa tarpeellinen.

73. Käsiteltävässä asiayhteydessä saattaa ensinnäkin olla merkitystä puitesopimuksen 2 lausekkeen 6 kohdalla, jossa määrätään, että työntekijälle vanhempainloman alkuun mennessä kertyneet tai kertymässä olevat edut on säilytettävä sellaisinaan vanhempainloman loppuun asti.

74. Vanhempainlomaa koskevan puitesopimuksen tavoitteista johtuu, että ”kertyneet tai kertymässä olevat edut” kattaa kaikki rahalliset tai luontoissuorituksia koskevat työsuhteeseen välittömästi tai välillisesti perustuvat oikeudet ja edut, joihin työntekijällä on työnantajaansa nähden oikeus vanhempainloman alkamishetkellä. [46] Työsuhteeseen perustuvia kertyneitä tai kertymässä olevia etuja ovat työntekijällä vanhempainloman alkamishetkellä käytössä olevat edut. [47]

75. Puitesopimuksen 2 lausekkeen 6 kohdalla ei kuitenkaan säännellä työsuhteeseen perustuvia oikeuksia ja velvollisuuksia vanhempainloman aikana vaan ne määrittävät mainitun 2 lausekkeen 7 kohdan nojalla jäsenvaltiot ja/tai työmarkkinaosapuolet. [48]

76. Oikeus palkan maksun jatkumiseen äitiysvapaan aikana ei ole näissä määräyksissä tarkoitettu työntekijälle ”kertynyt etu”. Työehtosopimuksessa nimittäin määrätään alun alkaen, ettei tätä oikeutta nimenomaan sovelleta vanhempainvapaan aikana. Vanhempainlomaa koskevan puitesopimuksen 2 lausekkeen 6 kohtaa ei näin ollen ole rikottu.

77. Direktiivin 96/34 uudelleen laaditussa toisinnossa puitesopimuksen [49] 5 lausekkeen 4 kohdassa määrätään, että sen varmistamiseksi, että työntekijät voivat käyttää oikeuttaan vanhempainvapaaseen, jäsenvaltiot ja/tai työmarkkinaosapuolet toteuttavat tarvittavat toimenpiteet työntekijöiden suojelemiseksi epäedullisemmalta kohtelulta tai irtisanomiselta vanhempainvapaan hakemisen tai pitämisen vuoksi.

78. Riidanalaiset vanhempain- ja äitiysvapaat sijoittuvat vuoteen 2010, minkä vuoksi direktiivin uudelleen laadittua toisintoa ei voida ajallisesti soveltaa käsiteltävissä asioissa. [50] Direktiivi 96/34 ei sisällä uutta 5 lausekkeen 4 kohtaa vastaavaa säännöstä. [51] Mielestäni direktiivin uudelleen laaditun toisinnon 5 lausekkeen 4 kohta on luonteeltaan ainoastaan selventävä. Jo vanhan toisinnon mukaisesti yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta seuraa, kuten myös perusoikeuskirjan 20 artiklassa todetaan, ettei ketään pidä syrjiä sen perusteella, että hän käyttää unionin laisäädännön mukaisia oikeuksiaan, kuten käsiteltävässä asiassa oikeutta vanhempainvapaaseen.

45 — Asia C-282/10, Dominguez, tuomio 24.1.2012 (49 kohta): ”Jäsenvaltiot voivat siis säätää, että kansallisessa oikeudessa myönnetty oikeus palkalliseen vuosilomaan vaihtelee työntekijän terveydestä johtuvan poissaolon syyn mukaan, sillä edellytyksellä, että sen on aina oltava direktiivin 7 artiklassa säädetyn neljän viikon vähimmäisajan pituinen tai tätä pidempi.”

46 — Asia C-116/08, Meerts, tuomio 22.10.2009 (Kok., s. I-10063, 43 kohta).

47 — Edellä alaviitteessä 31 mainittu asia Gómez-Limón Sánchez-Camacho, tuomion 36 kohta.

48 — Edellä alaviitteessä 31 mainittu asia Gómez-Limón Sánchez-Camacho, tuomion 40 kohta.

49 — Edellä alaviitteessä 44 mainittu direktiivi 2010/18.

50 — Ks. direktiivin 2010/18 4 artikla.

51 — Direktiivissä 96/34 olevan puitesopimuksen 2 lausekkeen 4 kohta koskee ainoastaan työstä erottamista.

79. Naisia, jotka ovat hoitovapaalla ja joilla ei sen perusteella ole oikeutta palkan maksun jatkumiseen siirtyessään äitiysvapaalle, ei kuitenkaan syrjitä sellaisiin naisiin nähden, jotka tulevat raskaaksi harjoittaessaan aktiivisesti ammattitoimintaansa.

80. On selvästi kyseenalaista, että näiden ryhmien tilanteet olisivat keskenään vertailukelpoiset. Työntekijän, joka on jo palkattomalla hoitovapaalla, tarve rahoituksellisiin joustoihin äitiysloman aikana on pienempi kuin työntekijän, joka harjoittaa aktiivisesti ammattitoimintaa raskaaksi tullessaan. Työntekijä, joka on jo palkattomalla hoitovapaalla, on nimittäin jo sopeutunut olemaan tietyn ajanjakson ilman tuloja; tulojen menetys ei tapahdu hänelle täten odottamatta.

81. Vastaajien edustajat ovat perustelleet palkanmaksun jatkumista koskevaa riidanalaista rajoitusta niin, että sillä on tarkoitus kannustaa naisia palaamaan työhön joksikin aikaa ennen uutta lapsista johtuvaa poissaoloajanjaksoa. Muussa tapauksessa useiden perättäisten vanhempainvapaiden tai äitiysvapaiden tilanteessa saattaisi käydä niin, että naispuoliset työntekijät olisivat poissa töistä keskeytyksettä useiden vuosien ajan.

82. Töihin palaamisen kannustaminen on tavoitteena yhteensopiva direktiivin 96/34 kanssa – direktiiviin sisältyvän puitesopimuksen johdanto-osan viidennessä kappaleessa viitataan työhön palaamisen merkitykseen – ja siten oikeutettu.

83. Toimenpide vaikuttaa myös tarpeelliselta ja suppeasti tarkasteltuna oikeasuhteiselta. Direktiiviin 96/34 sisältyvän puitesopimuksen yleishuomioiden kuudennessa kohdassa korostetaan, että työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista koskevissa toimenpiteissä olisi otettava samalla huomioon sekä yritysten että työntekijöiden tarpeet.

84. Myöskään direktiivistä 96/34 ei näin ollen seuraa käsiteltävän kaltaisessa tilanteessa velvollisuutta jatkaa palkan maksua äitiysvapaan aikana.

V Ratkaisuehdotus

85. Edellä esitetyn perusteella ehdotan, että unionin tuomioistuin vastaa ennakkoratkaisukysymykseen seuraavasti:

Direktiivit 92/85/ETY, 2006/54/EY ja 96/34/EY eivät ole esteenä sellaisille kansallisille työehtosopimuksen määräyksille tai niiden tulkinnalle, joiden mukaan palkattomalta hoitovapaalta äitiysvapaalle jäävälle työntekijälle ei makseta työehtosopimuksen mukaista äitiysvapaan palkkaa, joka on suurempi kuin äitiysvapaan ajalta kansallisen lainsäädännön mukaan maksettava korvaus.