JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS
JULIANE KOKOTT
16 päivänä huhtikuuta 2015 [1]

Asia C-222/14

Konstantinos Maïstrellis
vastaan
Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaiomaton

(Ennakkoratkaisupyyntö – Symvoulio tis Epikrateias (Helleenien tasavalta))

Sosiaalipolitiikka — Direktiivi 96/34/EY — Vanhempainlomaa koskeva puitesopimus — Tuomareiden oikeus vanhempainlomaan — Vanhempainloman myöntäminen työssä käyvälle isälle, jos lapsen äiti ei käy työssä — Direktiivi 2006/54/EY — Miesten ja naisten yhdenvertainen kohtelu ammattiin liittyvissä asioissa

I Johdanto

1. Ennakkoratkaisupyyntö liittyy vanhempainlomaa koskevan puitesopimuksen täytäntöön panevan direktiivin 96/34/EY [2] tulkintaan.

2. Pääasian oikeudenkäynnissä, jonka kohteena olevat tosiseikat tapahtuivat vuosina 2010 ja 2011, on kyse tuomareiden oikeuksista vanhempainlomaan. Kreikan lainsäädännön mukaan tuomarille ei myönnetty vanhempainlomaa, jos hänen aviovaimonsa oli terveydellisesti kykenevä hoitamaan lasta eikä käynyt työssä.

3. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee, onko kyseinen vanhempainloman rajoitus yhteensopiva vanhempainlomadirektiivin kanssa ja onko tätä pidettävä direktiivissä 2006/54/EY [3] tarkoitettuna kiellettynä sukupuoleen perustuvana syrjintänä.

1 — Alkuperäinen kieli: saksa.

2 — UNICE:n, CEEP:n ja EAY:n tekemästä vanhempainlomaa koskevasta puitesopimuksesta 3.6.1996 annettu neuvoston direktiivi (EYVL L 145, s. 4), sellaisena kuin se on muutettuna 15.12.1997 annetulla neuvoston direktiivillä 97/75/EY (EYVL L 10, s. 24; jäljempänä myös vanhempainlomadirektiivi). BUSINESSEUROPEN, UEAPME:n, CEEP:n ja EAY:n tekemän vanhempainvapaata koskevan tarkistetun puitesopimuksen täytäntöönpanosta ja direktiivin 96/34/EY kumoamisesta 8.3.2010 annetun neuvoston direktiivin 2010/18/EU 4 artiklan mukaan vanhempainlomadirektiivi kumottiin 8.3.2012 alkaen. Direktiivi 2010/18 oli pantava sen 3 artiklan mukaan täytäntöön 8.3.2012 mennessä. Koska pääasian kohteena olevat tosiseikat tapahtuivat vuosina 2010 ja 2011, siihen on sovellettava vanhempainlomadirektiiviä eikä direktiiviä 2010/18. Viimeksi mainitulla ei kuitenkaan tehty merkittäviä muutoksia ennakkoratkaisukysymyksessä tarkastellun aihepiirin osalta.

3 — Miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa 5.7.2006 annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EUVL L 204, s. 23; jäljempänä yhdenvertaisen kohtelun direktiivi).

II Asiaa koskevat oikeussäännöt

A *Unionin oikeus*

4. Asiaa koskevat unionin oikeussäännöt sisältyvät yhtäältä vanhempainlomadirektiiviin ja toisaalta yhdenvertaisen kohtelun direktiiviin.

1. Vanhempainlomadirektiivi

5. Vanhempainlomadirektiivillä pannaan täytäntöön direktiivin liitteenä oleva, Euroopan työmarkkinaosapuolten – Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) – 14.12.1995 tekemä puitesopimus vanhempainlomasta.

6. Vanhempainlomaa koskevalla puitesopimuksella on tarkoitus mahdollistaa se, että naiset ja miehet voisivat yhteensovittaa työ- ja perhe-elämää koskevat velvoitteensa.[4]

7. Puitesopimuksen 1 lausekkeessa (”Tarkoitus ja soveltamisala”) määrätään seuraavaa:

”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.”

8. Puitesopimuksen 2 lausekkeessa (”Vanhempainloma”) määrätään seuraavaa:

”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

   a) päättää, myönnetäänkö vanhempainloma kokoaikaisena, osa-aikaisena – –,

   b) pitää vanhempainlomaoikeuden vähimmäisedellytyksenä enintään vuoden työssäoloa ja/tai palvelusaikaa,

c) – –

4 — Ks. puitesopimuksen ”Yleishuomioiden” 4 kohta.

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

e) määritellä ne tilanteet, joissa työnantaja – – saa siirtää vanhempainloman myöntämistä yrityksen toiminnan kannalta perusteltujen syiden vuoksi – –,

f) – –”

2. Yhdenvertaisen kohtelun direktiivi

9. Yhdenvertaisen kohtelun direktiivin johdanto-osan 11 perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

”Jäsenvaltioiden olisi – – pyrittävä torjumaan edelleen olemassa olev[aa] – – työmarkkinoiden laajamittaista eriytymistä sukupuolen mukaan soveltamalla esimerkiksi joustavia työaikajärjestelyjä, jotka antavat sekä miehille että naisille paremmat mahdollisuudet yhdistää perhe- ja työelämä. Näihin voisivat sisältyä järjestelyt, joilla mahdollistetaan asianmukainen vanhempainloma kummallekin vanhemmalle – –.”

10. Direktiivin 1 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Tämän direktiivin tarkoituksena on taata miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpano työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa.

Tätä varten siinä on säännöksiä, joilla pyritään panemaan yhdenvertaisen kohtelun periaate täytäntöön seuraavilla aloilla:

– –

b) työehdot, mukaan lukien palkka; – –”

11. Direktiivin 2 artiklassa säädetään seuraavaa:

”1. Tässä direktiivissä sovelletaan seuraavia määritelmiä:

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

12. Direktiivin 3 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltiot voivat pitää voimassa tai toteuttaa perustamissopimuksen 141 artiklan 4 kohdassa tarkoitettuja toimenpiteitä miesten ja naisten välisen täyden tosiasiallisen tasa-arvon varmistamiseksi työelämässä.”

13. Direktiivin 14 artiklassa säädetään seuraavaa:

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

– –

c) työehdot ja työolot, mukaan lukien irtisanominen, sekä palkka – –”

14. Direktiivin 28 artiklassa säädetään seuraavaa:

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

2. Tällä direktiivillä ei rajoiteta direktiivin 96/34/EY tai direktiivin 92/85/ETY säännösten soveltamista.”

B *Kansallinen oikeus*

15. Kreikan lainsäädännön mukaan, sellaisena kuin se oli voimassa pääasian tosiseikkojen tapahtumahetkellä, raskaana olevalla tuomarilla on oikeus vapaaseen ennen synnytystä ja sen jälkeen valtion hallinnollisia siviilivirkamiehiä koskevien säännösten mukaisesti. Hänelle myönnetään lisäksi hakemuksesta yhdeksän kuukautta palkallista hoitovapaata.

16. Kansallisen oikeuskäytännön mukaan vastaava oikeus vanhempainlomaan pitäisi lähtökohtaisesti olla myös isäksi tulleilla tuomareilla, vaikka lainsäädännön sanamuoto onkin laadittu naisia silmällä pitäen.

17. Virkamieslain (Ypallilikos Kodikas),[5] jota tuomareita koskevien erityissäännösten puuttuessa[6] voitiin soveltaa vastaavasti merkityksellisenä ajankohtana,[7] 53 §:n 3 momentin 3 kohtaan sisältyi kuitenkin seuraava rajoitus:

”Jos virkamiehen aviovaimo ei ole töissä tai ei harjoita mitään ammattia, virkamiehellä ei ole oikeutta 2 momentissa mainittuihin helpotuksiin [joihin myös palkallisen vanhempainvapaan myöntäminen lapsen hoitamiseksi lukeutuu], paitsi jos aviovaimo katsotaan vakavan sairauden tai vamman vuoksi kykenemättömäksi vastaamaan lapsen hoidon tarpeeseen – –.”

III Pääasia ja ennakkoratkaisukysymys

18. Pääasian kantaja on kreikkalainen tuomari. Hän haki joulukuussa 2010 palkallista vapaata 24.10.2010 syntyneen lapsensa hoitamiseen.

19. Toimivaltainen viranomainen viittasi virkamieslain 53 §:n 3 momentin 3 kohtaan ja hylkäsi hakemuksen vuonna 2011, koska kantajan aviovaimo on työttömänä eikä kantajalla ole siksi oikeutta vanhempainlomaan.

20. Kantaja on riitauttanut hylkäävän päätöksen Symvoulio tis Epikrateiasissa. Symvoulio tis Epikrateias katsoo, että kantajalle voidaan myöntää hänen hakemansa vanhempainloma vain, jos virkamieslain 53 §:n 3 momentin 3 kohta ei ole yhteensopiva direktiivien 96/34 ja 2006/54 kanssa.

5 — Siviilihallinnon virkamiesten ja julkisoikeudellisissa oikeushenkilöissä työskentelevien virkamiesten palvelussuhteita koskevista säännöistä annettu laki 3528/2007.

6 — Ks. ennakkoratkaisupyyntöpäätöksen 7 kohta.

7 — Vuonna 2012 annettiin erityisesti tuomareita varten 53 §:n 3 momentin 3 kohtaa sisällöllisesti vastaava sääntely, joka on edelleen voimassa. Virkamieslain 53 §:n 3 momentin 3 kohta sen sijaan kumottiin virkamiesten osalta – sen jälkeen kun Helleenien tasavaltaa vastaan oli aloitettu jäsenyysvelvoitteiden noudattamatta jättämistä koskeva menettely – 21.11.2013 annetulla lailla (4210/2013) (näin Helleenien tasavallan kirjallisten huomautusten 6–9 kohdassa).

21. Tämän takia se on lykännyt asian käsittelyä ja esittänyt unionin tuomioistuimelle seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

”Onko direktiivin 96/34 ja direktiivin 2006/54 säännöksiä, sellaisina kuin niitä on sovellettava käsiteltävään asiaan, tulkittava siten, että ne ovat esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jossa säädetään, kuten virkamieslain 53 §:n 3 momentin 3 kohdan riidanalaisessa säännöksessä, että mikäli virkamiehen aviovaimo ei ole töissä tai ei harjoita mitään ammattia, aviomies ei ole oikeutettu vanhempainvapaaseen, paitsi jos aviovaimo katsotaan vakavan sairauden tai vamman vuoksi kykenemättömäksi vastaamaan lapsen hoidon tarpeesta?”

22. Unionin tuomioistuimen menettelyssä kirjallisia huomautuksia ovat esittäneet Helleenien tasavallan hallitus, Euroopan komissio ja pääasian kantaja.

IV Arviointi

23. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee kysymyksellään lähinnä, onko vanhempainlomadirektiiviä ja yhdenvertaisen kohtelun direktiiviä tulkittava siten, että ne ovat esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jonka mukaan tuomarilla ei ole oikeutta vanhempainlomaan, jos hänen aviovaimonsa ei käy työssä,[8] paitsi jos vaimo ei voi terveydellisistä syistä hoitaa lasta.

A *Ennakkoratkaisukysymyksen tulkinta ja tutkittavaksi ottaminen*

24. Ennakkoratkaisukysymyksessä ei puhuta *tuomareista*, vaan siinä viitataan *virkamiehiin*. Koska pääasian kantaja on kuitenkin tuomari eikä virkamies, ennakkoratkaisukysymyksen on tulkittava koskevan tuomareita, jotta ennakkoratkaisua pyytäneelle tuomioistuimelle voidaan antaa hyödyllinen vastaus.

25. Ennakkoratkaisupyyntö voidaan ottaa tutkittavaksi. Erityisesti on todettava, että ennakkoratkaisupyyntöä ei voida jättää tutkimatta sen pääasian kantajan väitteen perusteella,[9] jonka mukaan virkamieslain 53 §:ää ei ylipäätään voida soveltaa hänen tapaukseensa.

26. SEUT 267 artiklan mukaan tutkittavaksi ottaminen kuitenkin edellyttää, että esitetty ennakkoratkaisukysymys on merkityksellinen asian ratkaisemisen kannalta. Sen arvioimisessa, onko ennakkoratkaisukysymyksellä merkitystä asian ratkaisun kannalta, ennakkoratkaisua pyytäneellä tuomioistuimella on kuitenkin päätäntävalta, jota unionin tuomioistuin ei lähtökohtaisesti tutki ilmeisiä virheitä lukuun ottamatta.[10]

27. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen toteamuksissa ei ole havaittavissa tällaisia virheitä, etenkin, kun se perustelee seikkaperäisesti, miksi se olettaa, että kyseistä virkamieslain säännöstä voidaan soveltaa myös tuomareihin. Ennakkoratkaisukysymys ei ole tästä syystä hypoteettinen, vaan sillä on yhteys pääasian riidan kohteeseen.

8 — Saksan kielen käsitteistön mukaisesti ennakkoratkaisukysymykseen sisältyvä ensimmäinen vaihtoehto, jossa aviovaimo ei ole töissä, sisältää toisen vaihtoehdon, jossa aviovaimo ei harjoita mitään ammattia (”keinerlei Berufstätigkeit ausübt”).

9 — Kantaja ei ole esittänyt sellaista nimenomaista oikeudenkäyntiväitettä, ettei ennakkoratkaisupyyntö täytä tutkittavaksi ottamisen edellytyksiä.

10 — Ks. tästä esim. tuomio Križan ym. (C-416/10, EU:C:2013:8, 54 kohta) ja tuomio Quelle (C-404/06, EU:C:2008:231, 19 kohta ja sitä seuraavat kohdat) sekä ratkaisuehdotukseni Airport Shuttle Express (C-162/12 ja C-163/12, EU:C:2013:617, 18 kohta ja sitä seuraavat kohdat).

B *Vanhempainlomadirektiivi*

28. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee ensinnäkin, onko vanhempainlomadirektiivin nojalla sallittua evätä vanhempainloma tuomarilta, jonka aviovaimo ei käy työssä ja pystyy terveytensä puolesta hoitamaan lasta.

1. Vanhempainlomadirektiivin soveltaminen kreikkalaisiin tuomareihin

29. Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan vanhempainlomadirektiivin soveltamisala ei rajoitu yksityisoikeudellisiin työsuhteisiin. Direktiiviä sovelletaan myös julkishallintoon. Unionin tuomioistuin on tukeutumalla vanhempainlomadirektiivin perustana olevaan yhdenvertaisen kohtelun periaatteeseen nimenomaisesti todennut näin virkamiesten osalta puitesopimuksen 1 lausekkeen 2 kohtaan sisältyvän työntekijän käsitteen yhteydessä. [11]

30. Saman on pädettävä myös tuomareihin. Vanhempainlomadirektiivissä ei ole mitään sellaista, josta voitaisiin päätellä, että tuomarit sen enempää kuin virkamiehetkään olisi yleisesti jätetty direktiivin soveltamisalan ulkopuolelle. Jos kreikkalaiset virkamiehet kuuluvat vanhempainlomadirektiivin soveltamisalaan, kuten tuomiossa Chatzi nimenomaisesti todettiin, [12] sen soveltamisalan on käsitettävä myös kreikkalaiset tuomarit, joiden vanhempainlomaa koskeviin oikeuksiin sovelletaan vastaavasti virkamieslainsäädännön säännöksiä.

31. Tuomarin ammattikuvan, jolle ovat ominaisia eliniäksi nimittäminen ja ammatin harjoittamiseen liittyvä riippumattomuus, erityinen oikeudellinen luonne ei myöskään ole esteenä tuomareiden sisällyttämiselle vanhempainlomadirektiivin soveltamisalaan. Ei nimittäin ole nähtävissä, missä määrin tästä erityisestä ammattikuvasta voisi seurata vanhempainlomaan liittyvän problematiikan kannalta sellaisia erityispiirteitä, jotka oikeuttaisivat kohtelemaan tuomareita eri tavalla kuin virkamiehiä ja muita työntekijöitä.

32. Vaikka kansalliselle lainsäätäjälle haluttaisiinkin tuomareiden tapauksessa antaa laaja harkintavalta sen arvioimisessa, [13]onko heitä pidettävä vanhempainlomadirektiivin soveltamisalaan kuuluvina työntekijöinä ja jos on, missä määrin, direktiivin täytäntöönpano unionin oikeuden mukaisesti kuitenkin edellyttäisi – kuten unionin tuomioistuin on todennut osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen yhteydessä tuomiossa O'Brien [14] – sen varmistamista, että tuomareita "ei suljeta mielivaltaisesti – – direktiivin – – ja puitesopimuksen tarjoaman suojan ulkopuolelle. Suojan pois sulkeminen voidaan hyväksyä vain, jos – – [tuomarin ammattikuvalle leimallinen] suhde on luonteeltaan olennaisesti erilainen kuin työnantajien ja kansallisen oikeuden mukaan työntekijöihin kuuluvien henkilöiden välinen suhde". [15] Tällaisia tuomarin ammattikuvan luonteeseen perustuvia erityispiirteitä ei ole havaittavissa kreikkalaisten tuomareiden ja heidän vanhempainlomaa koskevien oikeuksiensa yhteydessä, etenkin, kun näihin oikeuksiin oli asian ratkaisun kannalta merkityksellisenä ajanjaksona sovellettava vastaavasti Kreikan virkamieslakia ja tilanteiden vertailukelpoisuus on siten ilmeinen myös kansallisen oikeuden näkökulmasta.

11 — Ks. tuomio Chatzi (C-149/10, EU:C:2010:534, 27–30 kohta) ja kannanottoni samassa asiassa (EU:C:2010:407, 20 ja 21 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

12 — Ks. edellä alaviite 11.

13 — Tuomio O'Brien (C-393/10, EU:C:2012:110, 41 kohta ja sitä seuraavat kohdat), jossa oli kyse Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) tekemästä osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta 15.12.1997 annetun neuvoston direktiivin 97/81/EY (EYVL 1998, L 14, s. 9), sellaisena kuin se on muutettuna 7.4.1998 annetulla neuvoston direktiivillä 98/23/EY (EYVL L 131, s. 10), tulkinnasta.

14 — Ratkaisuehdotuksessani O'Brien olen huomauttanut, että vanhempainlomadirektiiviin sisältyvä työntekijän käsite on yhdenvertaisen kohtelun periaatteen erityinen painoarvo huomioon ottaen määriteltävä itsenäisesti unionin oikeudessa, kun taas osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen yhteydessä kansallisella lainsäätäjällä on liikkumavaraa (ratkaisuehdotus O'Brien, C-393/10, EU:C:2011:746, 25 kohta ja sitä seuraavat kohdat).

15 — Tuomio O'Brien (C-393/10, EU:C:2012:110, 51 kohta).

2. Vanhempainlomadirektiiviin sisältyvän puitesopimuksen mukainen oikeus vanhempainlomaan

33. Puitesopimuksen 1 lausekkeen 1 kohdan sanamuodosta, jonka mukaan sopimuksen tarkoituksena on helpottaa ”työssä käyvien vanhempien” työhön ja perheeseen liittyvien velvollisuuksien yhteensovittamista, Helleenien tasavallan hallitus päättelee, että vanhempainlomadirektiivin muodostaman esikuvan mukaisesti molempien vanhempien on käytävä työssä, jotta oikeus vanhempainlomaan on ylipäätään olemassa. Siinä tapauksessa, että ainoastaan toinen vanhemmista käy työssä, Helleenien tasavallan hallitus pitää kyseenalaisena, että kysymys työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisesta nousisi esiin ja että tapaus ylipäätään liittyisi vanhempainlomadirektiivin tarkoitukseen.

34. Direktiivin sanamuotoa ei kuitenkaan tarvitse tulkita välttämättä näin.

35. Direktiiviin sisältyvän puitesopimuksen 1 lausekkeen 1 kohdassa tosin viitataan ”vanhempiin” monikossa eikä työssä käyvään *vanhempaan*. Puitesopimuksen 2 lausekkeen 1 kohdassa kuitenkin käytetään ilmaisua ”työntekijöillä, niin naisilla kuin miehilläkin”, jossa ei tarkastella erikseen kumpaakin vanhempaa ja jossa ei mainita, ovatko kyseiset henkilöt avioliitossa keskenään.

36. Helleenien tasavallan hallituksen lähestymistapa herättää myös teleologiaan ja systematiikkaan liittyviä epäilyjä, etenkin, kun tulkinnassa, sellaisena kuin se ilmenee Kreikan virkamieslain 53 §:stä, mennään jopa niin pitkälle, että *aviopuolison* oikeus vanhempainlomaan tehdään riippuvaiseksi toisen aviopuolison ammatillisesta asemasta eikä ratkaisevaa tässä yhteydessä ole kyseisen henkilön *vanhemmuus*.

37. Tämä on ensinnäkin ristiriidassa puitesopimuksen 2 lausekkeen 1 kohdan kanssa, jonka mukaan jokaisella vanhemmalla on ”yksilöllinen oikeus vanhempainlomaan”.[16] Puitesopimuksen 2 lausekkeen 2 kohdan mukaan tämä oikeus ei myöskään ole lähtökohtaisesti siirrettävissä, mikä korostaa sen lähtökohtaisesti erittäin henkilökohtaista[17] luonnetta, jonka vastaista olisi, jos oikeuden olemassaolo olisi riippuvainen aviopuolison tai toisen vanhemman ammatillisesta tilanteesta.

38. Toiseksi puitesopimuksen tarkoituksena on saavuttaa tilanne, jossa vanhemmat kantavat yhtäläisen osuuden perhevelvollisuuksista, ja erityisesti kannustaa miehiä vanhempainloman pitämiseen.[18] Molemmilla vanhemmilla, mutta eritoten miehillä, on siten oltava mahdollisuus osallistua lastensa kasvatukseen ilman, että siitä aiheutuu heille ammatillista haittaa tai että he katsovat jopa olevansa pakotettuja luopumaan työstään.

39. Tällainen vanhempainlomadirektiivin tulkinta voidaan perustaa tuomioon Chatzi. Siinä unionin tuomioistuin toteaa, ettei oikeus vanhempainlomaan ole lapsen oikeus vaan vanhempien oikeus.[19] Vanhempainlomadirektiiviä on näin ollen tarkasteltava ensisijaisesti vanhemman eikä lapsen näkökulmasta. Ratkaiseva kysymys ei siten ole se, onko lapsen hoito turvattu myös ilman vanhempainlomaa. Direktiivillä pyritään pikemminkin antamaan jokaiselle vanhemmalle mahdollisuus päättää itse, haluaako hän – ammatillisesta asemastaan riippumatta – kantaa osuuden perhevelvollisuuksista hoitamalla lasta.[20] Tarkoituksena on siten murtaa perinteinen roolijako lasten

16 — Tuomio Chatzi (C-149/10, EU:C:2010:534, 33 kohta).

17 — Uudemmassa direktiivissä 2010/18 vanhempainvapaata koskevan tarkistetun puitesopimuksen 2 lausekkeen 2 kohdassa täsmennetään, että ainakin yksi kuukausi vanhempainvapaasta on myönnettävä siten, että se ei ole siirrettävissä.

18 — Ks. vanhempainlomaa koskevan puitesopimuksen ”Yleishuomioiden” 8 kohta.

19 — Tuomio Chatzi (C-149/10, EU:C:2010:534, 34 kohta).

20 — Ks. vanhempainlomaa koskevan puitesopimuksen ”Yleishuomioiden” 5 kohta.

kasvatuksessa nimenomaisesti isien osalta. Sikäli kuin isältä evätään oikeus vanhempainlomaan, jos hänen aviovaimonsa ei käy työssä, saatetaan kuitenkin myötävaikuttaa juuri miesten ja naisten välisen perinteisen roolijaon ylläpitämiseen,[21] mikä on myös ristiriidassa naisten työelämään osallistumisen edistämistä[22] ja sujuvamman ”työelämään paluun” mahdollistamista[23] koskevan tavoitteen kanssa.

40. Säännöksen syntyhistoria havainnollistaa lisäksi sitä, että unionin lainsäätäjän esikuvana oli yksilöllinen, jokaiselle vanhemmalle kuuluva oikeus.

41. Jo 1980-luvun alussa komission aikomuksena oli esittää ensimmäinen ehdotus vanhempainlomaa ja perhesyiden vuoksi annettavaa lomaa koskevaksi neuvoston direktiiviksi,[24] mutta ehdotusta ei hyväksytty. Myöskään muutettu ehdotus vuodelta 1984[25] ei saanut riittävää tukea. Oikeushistoriallisesti ja teleologisesti nämä lopulta hyväksymättä jääneet ehdotukset ovat kuitenkin kiinnostavia. Komission 24.11.1983 esittämän ehdotuksen 4 artiklassa todettiin nimenomaisesti, että vanhempainloma myönnetään, jotta vanhempi voi jäädä kotiin ottaakseen ”yksin tai pääosin” vastuun lapsen hoidosta. Vuonna 1984 esitetyn muutetun ehdotuksen 4 artiklan 2 kohdassa todettiin lisäksi, ettei vanhempainlomaa voida myöntää ”samanaikaisesti molemmille vanhemmille”. Nykyiseen puitesopimukseen ei sisälly tällaisia rajoituksia. Siinä ei kuitenkaan myöskään nimenomaisesti kielletä jäsenvaltioita sääntelemästä kahden työssä käyvän vanhemman oikeuksia vanhempainlomaan siten, etteivät he voi olla vanhempainlomalla samanaikaisesti. Tässä yhteydessä voidaan jättää avoimeksi, olisiko vanhempainlomadirektiivi esteenä tällaiselle kansalliselle säännökselle, koska Kreikan virkamieslain 53 §:n 3 momentin 3 kohdassa ei ole kyse kahden työssä käyvän vanhemman oikeuksien ajallisesta jakamisesta vaan siitä, että ainoalta työssä käyvältä vanhemmalta evätään yleisesti vanhempainloma sen perusteella, ettei hänen aviopuolisonsa käy työssä. Tällainen säännös on vastoin unionin lainsäätäjän noudattamia ja puitesopimuksessa ilmaistuja tavoitteita myöntää vanhemmille yksilöllinen oikeus vanhempainlomaan.

42. Kreikan lainsäädäntöä ei voida etenkään perustaa myöskään puitesopimuksen 2 lausekkeen 3 kohtaan, jonka mukaan jäsenvaltioiden tehtävä on määritellä ”vanhempainloman myöntämisperusteet ja sen hakemista koskevat yksityiskohtaiset säännöt”. Kyseisessä säännöksessä ei näet anneta jäsenvaltioille lupaa evätä vanhempainloma kokonaan toiselta vanhemmalta, vaan siinä otetaan esimerkinomaisesti huomioon lähinnä *työnantajan* yrityksen toiminnan järjestämiseen liittyvät oikeutetut edut, jotka on saatettava sopusointuun vanhempainloman myöntämisen kanssa. Kyse ei ole siitä, että vanhempainlomaa koskevan oikeuden käyttäminen edellyttäisi sitä, että aviopuoliso käy työssä.

43. Kreikan tulkinta direktiivistä ei saa tukea myöskään oikeuksien väärinkäytön torjunnan näkökulmasta tarkasteltuna. Lähtökohtaisesti tosin myönnetään, että oikeuksien väärinkäyttö voi johtaa unionin oikeuteen perustuvien oikeudellisten asemien menettämiseen.[26] On myös mahdollista, että vanhempi ei käytä vanhempainlomaansa lapsen hoitoon ja käyttää sitä näin ollen väärin. Ennakkoratkaisupyynnössä ei kuitenkaan ole viitteitä siitä, että lapsen isä haluaisi käyttää vanhempainlomaa muihin kuin puitesopimuksessa hyväksyttyihin tarkoituksiin.

21 — Ks. miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9.2.1976 annetusta neuvoston direktiivistä 76/207/ETY tuomio Roca Álvarez (C-104/09, EU:C:2010:561, 34 kohta).

22 — Ks. puitesopimuksen ”Yleishuomioiden” 4 ja 7 kohta sekä johdanto-osan ensimmäinen kohta.

23 — Ks. puitesopimuksen ”Yleishuomioiden” 5 kohta.

24 — KOM(83) 686 lopullinen.

25 — KOM(84) 631 lopullinen.

26 — Ks. esim. tuomio Cadbury Schweppes ja Cadbury Schweppes Overseas (C-196/04, EU:C:2006:544, 34–38 kohta).

44. Edellä esitetyn perusteella on näin ollen katsottava, että vanhempainlomadirektiivillä täytäntöön pannun vanhempainlomaa koskevan puitesopimuksen 2 lauseke on esteenä lainsäädännölle, jossa säädetään, että mikäli tuomarin aviovaimo ei käy työssä tai ei harjoita mitään ammattia, aviomies ei ole oikeutettu vanhempainvapaaseen, paitsi jos aviovaimo katsotaan vakavan sairauden tai vamman vuoksi kykenemättömäksi vastaamaan lapsen hoidon tarpeeseen.

C *Yhdenvertaisen kohtelun direktiivi*

45. Lisäksi on epäselvää, onko myös yhdenvertaisen kohtelun direktiivi esteenä kansalliselle lainsäädännölle.

46. Direktiivin tavoitteena on toteuttaa jäsenvaltioissa miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaate ammatillisessa asiayhteydessä. Tämän vuoksi siinä kielletään sukupuoleen perustuva välillinen ja välitön syrjintä. Direktiivin 14 artiklan 1 kohdan c alakohdassa kielletään erityisesti kaikenlainen syrjintä työoloissa.

47. Kun tarkastellaan direktiivin sovellettavuutta myös tuomareihin, voidaan viitata vanhempainlomadirektiivin soveltamisalasta esitettyihin toteamuksiin,[27] ja on tutkittava, seuraako sukupuoleen perustuvaa syrjintää kyseisestä Kreikan säännöksestä, joka koskee vanhempainlomaa koskevan oikeuden myötä työstä vapauttamista ja siten yhdenvertaisen kohtelun direktiivissä tarkoitettuja työoloja.

48. Virkamieslain 53 §:n 3 momentin 3 kohdassa myönnetään lapsen isälle oikeus vanhempainlomaan vain siinä tapauksessa, että joko hänen aviovaimonsa käy työssä tai ei pysty terveydellisistä syistä hoitamaan lasta, vaikka vastaavasta vanhempainlomaa koskevan oikeuden rajoituksesta ei säädetä lapsen äidin tapauksessa.

49. Koska kyseisessä säännöksessä säädetään vanhempainloman myöntämiseen liittyvästä rajoituksesta nimenomaisesti ainoastaan lapsen isän osalta, kyseessä on direktiivin 2 artiklan 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettu sukupuoleen perustuva välitön syrjintä.[28]

50. Tällaista syrjintää ei voida perustella yhdenvertaisen kohtelun direktiivin 28 artiklan 1 kohdalla, jonka mukaan direktiivin estämättä saadaan soveltaa säännöksiä, jotka koskevat naisten suojelua erityisesti raskauden ja äitiyden perusteella. Kyseinen Kreikan lainsäädäntö ei kuitenkaan kuulu edellä mainitun direktiivin säännöksen soveltamisalaan, koska sillä ei suojella naista erityisesti raskauden ja äitiyden perusteella vaan päinvastoin evätään hänen aviomieheltään oikeus vanhempainlomaan.

51. Kreikan lainsäädännössä ei ole myöskään kyse yhdenvertaisen kohtelun direktiivin 3 artiklassa tarkoitetuista positiivisista toimista yhtäläisten mahdollisuuksien edistämiseksi. Ei nimittäin ole nähtävissä, että vanhempainloman rajoittaminen isän kustannuksella voisi olla omiaan poistamaan tai vähentämään tosiasiallista epäyhdenvertaisuutta naisten eduksi. Pikemminkin on jopa vaarana, että tällaisella lainsäädännöllä ylläpidetään perinteistä roolijakoa perheessä ja vaikeutetaan sellaisen aviovaimon, joka ei käy työssä, pääsyä tai paluuta työelämään. Yhdenvertaisen kohtelun direktiivin johdanto-osan 11 perustelukappaleessa vaaditaan lisäksi nimenomaisesti jäsenvaltioita luomaan järjestelyjä perhe- ja työelämän yhdistämiseksi *kummallekin* vanhemmalle myönnettävän vanhempainloman muodossa, minkä yhteydessä ei tehdä eroa sukupuolen perusteella.

27 — Ks. edellä tämän ratkaisuehdotuksen 30 kohta ja sitä seuraavat kohdat.

28 — Ks. tuomio Griesmar (C-366/99, EU:C:2001:648, 46 ja 56 kohta).

52. Direktiivin 28 artiklan 2 kohdassa mainitaan lisäksi nimenomaisesti vanhempainlomadirektiivi, jonka säännösten soveltamista yhdenvertaisen kohtelun direktiivillä ei rajoiteta. Tästä seuraa, ettei vanhempainlomadirektiivin nojalla isälle annettu oikeus vanhempainlomaan voi raueta yhdenvertaisen kohtelun direktiivin nojalla eikä tällaiselle välittömälle syrjinnälle ole siten havaittavissa perusteita.

53. Yhteenvetona voidaan näin ollen todeta, että myös yhdenvertaisen kohtelun direktiivin 14 artiklan 1 kohta on esteenä nyt kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle säännökselle.

V Ratkaisuehdotus

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

Direktiivillä 96/34 täytäntöön pannun vanhempainlomaa koskevan puitesopimuksen 2 lauseketta ja direktiivin 2006/54 14 artiklaa on tulkittava siten, että ne ovat esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jossa säädetään, että mikäli tuomarin aviovaimo ei käy työssä tai ei harjoita mitään ammattia, aviomies ei ole oikeutettu vanhempainvapaaseen, paitsi jos aviovaimo katsotaan vakavan sairauden tai vamman vuoksi kykenemättömäksi vastaamaan lapsen hoidon tarpeeseen.