



Viestintäyksikkö

Euroopan unionin tuomioistuin
LEHDISTÖTIEDOTE nro 36/14
Luxemburgissa 18.3.2014

Tuomio asiassa C-167/12, C. D. vastaan S. T.,
ja tuomio asiassa C-363/12, Z. vastaan A Government Department ja the
Board of Management of a Community School

**Unionin oikeudessa ei edellytetä, että aiottu äiti, joka on saanut lapsen
sijaissynnytystä koskevan sopimuksen perusteella, saa äitiyslomaa tai tätä
vastaavaa lomaa**

*Koska raskaana olevia työntekijöitä koskevassa direktiivissä säädetään ainoastaan tietyistä
suojelua koskevista vähimmäisvaatimuksista, jäsenvaltiot voivat vapaasti soveltaa aiottuihin
äiteihin suotuisampia sääntöjä*

D., joka työskentelee eräässä sairaalassa Yhdistyneessä kuningaskunnassa, ja Z., joka työskentelee opettajana Irlannissa, ovat molemmat turvautuneet sijaissynnyttäjään lapsen saadakseen.

D. teki sijaissynnytystä koskevan sopimuksen Yhdistyneen kuningaskunnan lainsäädännön mukaisesti. Lapsi sai alkunsa siten, että erään toisen naisen munasolu hedelmöitettiin D:n kumppanin spermalla. Joitakin kuukausia lapsen syntymän jälkeen eräs tuomioistuin Yhdistyneessä kuningaskunnassa sijaissynnyttäjän suostumuksin myönsi D:lle ja hänen kumppanilleen pysyvän ja täyden vanhempainvastuun lapsesta sijaissynnytystä koskevan Yhdistyneen kuningaskunnan säännösten mukaisesti.

Z:lla on harvinainen sairaus, joka aiheuttaa sen, että vaikka hänellä on terveet munasarjat ja hän on muuten lisääntymiskykyinen, hänellä ei ole kohtua eikä hänen raskautensa voisi kehittyä. Hän ja hänen aviomiehensä saivat lapsen Kaliforniassa olevan sijaissynnyttäjän kanssa tehdyn sopimuksen perusteella. Lapsi on geneettisesti avioparin lapsi, eikä sijaissynnyttäjän henkilöllisyyttä ole merkitty lapsen yhdysvaltalaiseen syntymätodistukseen. Kalifornian lainsäädännön mukaan Z:aa ja hänen aviomiestään pidetään lapsen vanhempina.

Molemmat naiset hakivat äitiyslomaa tai adoptiolomaa vastaavaa palkallista lomaa. Hakemukset hylättiin sillä perusteella, että D. ja Z. eivät milloinkaan olleet olleet raskaana ja että vanhemmat eivät olleet adoptoineet lasta.

Kansalliset tuomioistuimet, joissa kyseiset kaksi aiottua äitiä nostivat kanteet, haluavat selvittää, onko tämä hakemusten hylkääminen vastoin raskaana olevia työntekijöitä koskevaa direktiiviä¹ tai onko se sukupuoleen tai vammaisuuteen perustuvaa syrjintää (ensin mainittu syrjinnän laji on kielletty direktiivillä 2006/54/EY² ja viimeksi mainittu direktiivillä 2000/78/EY³).

Unionin tuomioistuin vastaa tänään antamissaan tuomioissa, että **unionin oikeudessa ei säädetä aiottuja äitejä koskevasta oikeudesta äitiyslomaa tai adoptiolomaa vastaavaan palkalliseen lomaan.**

¹ Toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä 19.10.1992 annettu neuvoston direktiivi 92/85/ETY (kymmenes direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi) (EYVL L 348, s. 1).

² 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 (uudelleenlaadittu toisinto) (EUVL L 204, s. 23).

³ Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annettu neuvoston direktiivi 2000/78/EY (EYVL L 303, s. 16).

Unionin tuomioistuin muistuttaa **raskaana olevia työntekijöitä koskevasta direktiivistä 92/85/ETY**, että kyseisellä direktiivillä pyritään kannustamaan raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden, joiden on katsottava muodostavan erityisen riskiryhmän, turvallisuuden ja terveyden parantamista työssä. Kyseisessä direktiivissä äitiyslomaa koskevassa säännöksessä viitataan nimenomaisesti synnytykseen, ja sen tavoitteena on äidin suojeleminen tilanteessa, jossa tämä on erityisen alttiina vaaroille raskautensa vuoksi. Unionin tuomioistuin lisää, että vaikka äitiyslomalla pyritään myös suojelemaan naisen ja hänen lapsensa välillä vallitsevaa erityistä suhdetta, tämä tavoite koskee vain "raskauden ja synnytyksen" jälkeistä ajanjaksoa. Tästä seuraa, että **äitiysloman myöntäminen direktiivin perusteella edellyttää, että asianomainen työntekijä on ollut raskaana ja on synnyttänyt lapsen. Näin ollen aiottu äiti, joka on turvautunut sijaissynnyttäjään lapsen saadakseen, ei kuulu direktiivin soveltamisalaan, ja näin on myös silloin, kun hän saattaa imettää lasta tämän syntymän jälkeen tai imettää lasta. Näin ollen jäsenvaltiot eivät ole velvollisia direktiivin perusteella myöntämään tällaiselle työntekijälle oikeutta äitiyslomaan.**

Unionin tuomioistuin lisää kuitenkin, että koska kyseisen direktiivin tavoitteena on tiettyjen vähimmäisvaatimusten vahvistaminen raskaana olevien työntekijöiden suojelemiseksi, jäsenvaltiot voivat vapaasti soveltaa aiottuihin äiteihin suotuisampia sääntöjä.

Unionin tuomioistuin toteaa miesten ja naisten yhdenvertaista kohtelua työssä koskevasta **direktiivistä 2006/54/EY**, että **kysymys ei ole sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä, kun aiotulle äidille kieltäydytään myöntämästä äitiyslomaa**, kun otetaan huomioon, että aiotulla isällä ei myöskään ole oikeutta tällaiseen lomaan ja että tämä loman epääminen ei saata naispuolisia työntekijöitä erityisen epäedulliseen asemaan miespuolisiin työntekijöihin verrattuna.

Lisäksi **adoptiolomaa vastaavan palkallisen loman epääminen aiotulta äidiltä ei kuulu yhdenvertaista kohtelua koskevan direktiivin soveltamisalaan**. Kyseisessä direktiivissä jäsenvaltioille annetaan vapaus valita, myöntääkö adoptiovapaan vai ei. Siinä säädetään vain, että kun tällainen vapaa myönnetään, asianomaisia työntekijöitä on suojeltava irtisanomiselta ja heillä on oikeus palata työhönsä tai vastaavaan toimeen.

Lopuksi siltä osin kuin kyse on **direktiivistä 2000/78/EY**, jossa kielletään vammaisuuteen perustuva syrjintä työssä ja ammatissa, unionin tuomioistuin pitää kiistattomana, että naiselle voi tuottaa suurta kärsimystä se, ettei hän voi saada lasta. Kyseisessä direktiivissä tarkoitettu **vammaisuuden käsite** edellyttää kuitenkin, että **henkilöllä oleva rajoite voi** vuorovaikutuksessa erilaisten esteiden kanssa **estää hänen täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisensa työelämään** yhdenvertaisesti muiden työntekijöiden kanssa.

Se, ettei aiottu äiti voi saada lasta tavanomaisin keinoin, ei sinällään lähtökohtaisesti estä häntä pääsemästä johonkin toimeen, harjoittamasta sitä ja etenemästä urallaan.

Näin ollen unionin tuomioistuin toteaa, että se, ettei voi saada lasta, ei merkitse direktiivissä 2000/78 tarkoitettua vammaisuutta ja ettei tämän vuoksi kyseistä direktiiviä sovelleta käsiteltävässä asiassa kyseessä olevan kaltaiseen tilanteeseen.

HUOMAUTUS: Ennakkoratkaisupyyntö antaa jäsenvaltioiden tuomioistuimille mahdollisuuden tiedustella niiden käsiteltävänä olevan yksittäisen asian puitteissa unionin tuomioistuimelta unionin oikeuden tulkintaa tai unionin toimen pätevyyttä. Unionin tuomioistuin ei ratkaise kansallisen tuomioistuimen käsiteltävänä olevaa asiaa. Kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on ratkaista asia unionin tuomioistuimen ratkaisun mukaisesti. Unionin tuomioistuimen ratkaisu sitoo vastaavalla tavoin muita kansallisia tuomioistuimia, jotka käsittelevät samanlaista ongelmaa.

Tämä on tiedotusvälineiden käyttöön tarkoitettu epävirallinen asiakirja, joka ei sido Euroopan unionin tuomioistuinta.

Tuomioiden koko teksti ([C-167/12](#) ja [C-363/12](#)) julkaistaan CURIA-sivustolla julistamispäivänä

Lisätietoja: Gitte Stadler ☎ +352 4303 3127

Kuvia tuomioiden julistamisesta on saatavilla "[Europe by Satellite](#)" ☎ (+32) 2 2964106

www.curia.europa.eu