



Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (neljäs jaosto)

18 päivänä joulukuuta 2014*

Ennakkoratkaisupyyntö — Sosiaalipolitiikka — Irtisanominen — Peruste — Työntekijän lihavuus — Yleistä lihavuuteen perustuvan syrjinnän kieltoa koskevaa periaatetta ei ole — Direktiivi 2000/78/EY — Yhdenvertainen kohtelu työssä ja ammatissa — Kaiken vammaisuuteen perustuvan syrjinnän kielto — ”Vamman” olemassaolo

Asiassa C-354/13,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyyntöstä, jonka retten i Kolding (Tanska) on esittänyt 25.6.2013 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 27.6.2013, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Fag og Arbejde (FOA), Karsten Kaltoftin puolesta,

vastaan

Kommunernes Landsforening (KL), Billundin kunnan puolesta,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (neljäs jaosto),

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

julkisasiamies: N. Jääskinen,

kirjaaja: hallintovirkamies C. Strömholm,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 12.6.2014 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— Fag og Arbejde (FOA), Karsten Kaltoftin puolesta, edustajanaan advokat J. Sand,

— Kommunernes Landsforening (KL), Billundin kunnan puolesta, edustajanaan advokat Y. Frederiksen,

— Tanskan hallitus, asiamiehinnään C. Thorning ja M. Wolff,

— Euroopan komissio, asiamiehinnään M. Clausen ja D. Martin,

kuultuaan julkisasiamiehen 17.7.2014 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

* Oikeudenkäyntikieli: tanska.

on antanut seuraavan

tuomion

- 1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee unionin yleisten oikeusperiaatteiden ja yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY (EYVL L 303, s. 16) tulkintaa.
- 2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa ovat vastakkain Karsten Kaltoftia edustava ammattijärjestö Fag og Arbejde (FOA) ja Billundin kuntaa (Tanska) edustava Kommunernes Landsforening (KL) (Tanskan kuntaliitto) ja joka koskee Kaltoftin irtisanomisen, jonka väitetään perustuneen hänen lihavuuteensa, lainmukaisuutta.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

- 3 Direktiivin 2000/78 johdanto-osan 1, 11, 12, 15, 28 ja 31 perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

”(1) [SEU] 6 artiklan 2 kohdan mukaisesti Euroopan unioni perustuu jäsenvaltioille yhteisiin vapauden, kansanvallan, ihmisoikeuksien ja perusvapauksien kunnioittamisen sekä oikeusvaltion periaatteisiin, ja unioni pitää arvossa yhteisön oikeuden yleisinä periaatteina perusoikeuksia, sellaisina kuin ne taataan ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi tehdyssä[, Roomassa 4.11.1950 allekirjoitetussa,] Euroopan yleissopimuksessa ja sellaisina kuin ne ilmenevät jäsenvaltioiden yhteisessä valtiosääntöperinteessä.

--

- (11) Uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään taikka sukupuoliseen suuntautumiseen perustuva syrjintä voi haitata Euroopan yhteisön perustamissopimuksen tavoitteiden saavuttamista, etenkin korkean työllisyysasteen ja sosiaalisen suojelun korkean tason saavuttamista, elintason ja elämänlaadun kohottamista, taloudellista ja sosiaalista yhteenkuuluvuutta ja solidaarisuutta sekä henkilöiden vapaata liikkuvuutta.
- (12) Koko yhteisössä olisi kiellettävä tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluva kaikenlainen uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään taikka sukupuoliseen suuntautumiseen perustuva välitön tai välillinen syrjintä. --

--

- (15) Niiden tosiseikkojen arviointi, joiden perusteella voidaan päätellä välittömän tai välillisen syrjinnän olemassaolo, on kansallisen tuomioistuimen tai muun toimivaltaisen elimen tehtävä kansallisessa lainsäädännössä tai käytännössä noudatettavien sääntöjen mukaisesti. Näissä säännöissä voidaan määrätä erityisesti välillisen syrjinnän toteamisesta mitä tahansa keinoja käyttäen tilastotiedot mukaan lukien.

--

- (28) Tässä direktiivissä säädetään vähimmäisvaatimuksista, ja siten jäsenvaltiot voivat antaa tai pitää voimassa edullisempia säännöksiä. Tämän direktiivin täytäntöönpanoa ei tulisi käyttää perusteena jäsenvaltiossa vallitsevan tilanteen heikentämiseksi.

--

- (31) Todistustaakkaa koskevia sääntöjä on mukautettava niissä tapauksissa, jolloin on ilmeistä, että kyseessä on syrjintätapaus, ja kun yhdenvertaisen kohtelun periaatteen tehokas soveltaminen edellyttää, että todistustaakan on siirryttävä vastaajalle, kun tällaisesta syrjinnästä on annettu näyttö. Vastaajan tehtävänä ei kuitenkaan ole näyttää, että kantaja tunnustaa tiettyä uskontoa, hänellä on tiettyjä vakaumuksia, tietty vamma, hän on tietyn ikäinen tai edustaa tiettyä sukupuolista suuntautumista.”

- 4 Kyseisen direktiivin 1 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Tämän direktiivin tarkoituksena on luoda yleiset puitteet uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjumiselle työssä ja ammatissa yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteuttamiseksi jäsenvaltioissa.”

- 5 Mainitun direktiivin 2 artiklan 1 ja 2 kohdassa säädetään seuraavaa:

”1. Tässä direktiivissä ’yhdenvertaisen kohtelun periaatteella’ tarkoitetaan, ettei minkäänlaista 1 artiklassa tarkoitettuun seikkaan perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää saa esiintyä.

2. Sovellettaessa 1 kohtaa:

- a) välittömänä syrjintänä pidetään sitä, että henkilöä kohdellaan jonkin 1 artiklassa tarkoitetun seikan perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella vertailukelpoisessa tilanteessa;

--”

- 6 Saman direktiivin 3 artiklan 1 kohdan c alakohdassa säädetään seuraavaa:

”Yhteisölle annetun toimivallan puitteissa tätä direktiiviä sovelletaan kaikkiin henkilöihin sekä julkisella että yksityisellä sektorilla, julkisyhteisöt mukaan lukien, kun kyseessä on:

--

- c) työolot ja -ehdot, myös irtisanominen ja palkka.”

- 7 Direktiivin 2000/78 5 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Sen varmistamiseksi, että yhdenvertaista kohtelua koskevaa periaatetta noudatetaan vammaisten osalta, on tehtävä kohtuullisia mukautuksia. Tämä merkitsee, että työnantajan on toteutettava asianmukaiset ja kulloistenkin tarpeiden mukaiset toimenpiteet, jotta vammaiset voivat päästä johonkin toimeen, harjoittaa sitä ja edetä urallaan tai saada koulutusta, jollei näistä toimenpiteistä aiheudu työnantajalle kohtuutonta rasitetta. Tätä rasitetta ei pidetä kohtuuttomana, jos se riittävässä määrin korvautuu jäsenvaltiossa toteutetuilla vammaispolitiikan toimenpiteillä.”

- 8 Kyseisen direktiivin 8 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltiot voivat ottaa käyttöön tai pitää voimassa säännöksiä, jotka ovat yhdenvertaisen kohtelun periaatteen turvaamiseksi edullisempia kuin tämän direktiivin säännökset.”

- 9 Mainitun direktiivin 10 artiklan 1 ja 2 kohdassa säädetään seuraavaa:

”1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet kansallisen oikeudenkäyttöjärjestelmänsä mukaisesti sen varmistamiseksi, että kun henkilö, joka katsoo kärsineensä vääryyttä sen vuoksi, että häneen ei ole sovellettu yhdenvertaisen kohtelun periaatetta, esittää tuomioistuimessa tai muussa toimivaltaisessa viranomaisessa tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa tapahtuneen välitöntä tai välillistä syrjintää, vastaajan on näytettävä toteen, että yhdenvertaisen kohtelun periaatetta ei ole rikottu.

2. Mitä 1 kohdassa säädetään, ei estä jäsenvaltioita ottamasta käyttöön todistelua koskevia sääntöjä, jotka ovat kantajalle edullisempia.”

Tanskan oikeus

- 10 Direktiivi 2000/78 on saatettu osaksi Tanskan oikeusjärjestystä syrjinnän kieltämisestä työmarkkinoilla annetun lain muuttamisesta ym. 22.12.2004 annetulla lailla nro 1417 (lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.).

- 11 Kyseisen lain, sellaisena kuin se on 16.12.2008 julkaistuna (lovbekendtgørelse nro 1349), 1 §:n 1 momentissa säädetään seuraavaa:

”Syrjinnällä tarkoitetaan tässä laissa välitöntä tai välillistä syrjintää, joka perustuu rotuun, ihonväriin, uskontoon tai vakaumukseen, poliittiseen mielipiteeseen, sukupuoliseen suuntautumiseen, ikään, vammaan tai kansalliseen, yhteiskunnalliseen tai etniseen alkuperään.”

- 12 Mainitun lain 2 §:n 1 momentissa säädetään seuraavaa:

”Työnantaja ei saa syrjiä työntekijää tai työnhakijaa palkkauksen, irtisanomisen, siirron tai ylentämisen yhteydessä eikä silloin, kun kyse on palkka- ja työehdoista.”

- 13 Saman lain 2 a §:ssä säädetään seuraavaa:

”Työnantajan on toteutettava asianmukaiset ja kulloistenkin tarpeiden mukaiset toimenpiteet, jotta vammaiset voivat päästä johonkin toimeen, harjoittaa sitä tai edetä urallaan tai saada koulutusta. Tällaista velvollisuutta ei ole, jos sen aiheuttama rasite työnantajalle on kohtuuton. Tätä rasisetia ei pidetä kohtuuttomana, jos se riittävässä määrin korvautuu julkisen sektorin toimenpiteillä.”

- 14 Syrjinnän kieltämisestä annetun lain 7 §:n 1 momentissa säädetään seuraavaa:

”Henkilö, joka on kärsinyt vahingon 2–4 §:ssä tarkoitettujen oikeuksien loukkaamisen seurauksena, voi saada korvausta.”

- 15 Kyseisen lain 7 a §:ssä säädetään seuraavaa:

”Jos henkilö, joka katsoo tulleen loukatuksi 2–4 §:n rikkomisen seurauksena, näyttää toteen seikkoja, joiden perusteella on syytä olettaa, että on tapahtunut välitöntä tai välillistä syrjintää, vastapuolen on pystyttävä näyttämään toteen, ettei yhdenvertaisuusperiaatetta ole loukattu.”

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

- 16 Billundin kunta, joka on yksi Tanskan julkishallinnon yksiköistä, otti Kaltoftin 1.11.1996 määräaikaisella työsopimuksella perhepäivähoitajan tehtävään hoitamaan lapsia kotonaan.

- 17 Billundin kunta teki Kaltoftin kanssa tämän jälkeen toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen perhepäivähoitajana toimimisesta siten, että sopimus tuli voimaan 1.1.1998. Kaltoft hoiti tätä tehtävää noin 15 vuoden ajan.
- 18 Pääasian asianosaiset ovat yksimielisiä siitä, että Kaltoft oli koko Billundin kunnan palveluksessa työskentelynsä ajan Maailman terveysjärjestön (WHO) tarkoittamalla tavalla lihava ja että lihavuus kuuluu WHO:n soveltaman ”Kansainvälisen tautiluokituksen” (ICD-10 tautiluokitus) luokkaan E66.
- 19 Kaltoft yritti laihtua, ja Billundin kunta antoi hänelle tammikuusta 2008 tammikuuhun 2009 terveystoimintansa mukaista taloudellista tukea, jotta hän voisi käydä kuntosalilla ja harrastaa liikuntaa. Kaltoft laihtui mutta lihoi uudelleen, kuten oli käynyt myös hänen aikaisemmillä yrityksillään.
- 20 Kaltoft palasi maaliskuussa 2010 perhepäivähoitajan työhönsä perhesyiden vuoksi pitämänsä vuoden mittaisen vapaan jälkeen. Tämän jälkeen perhepäivähoitajien esimies vieraili useampaan otteeseen ennalta sopimatta hänen luonaan ja halusi tietää hänen painonpudotuksestaan. Perhepäivähoitajien esimies saattoi näiden vierailujen yhteydessä todeta, että Kaltoftin paino oli pysynyt lähes muuttumattomana.
- 21 Kaltoftilla oli vuoden 2010 kalenteriviikosta 38 alkaen ainoastaan kolme hoidettavaa lasta neljän, joita varten hän oli saanut luvan, sijasta, koska lasten määrä Billundin kunnassa oli laskenut.
- 22 Ennakkoratkaisupyynnön mukaan Billundin kunnan lastenhoitajien valvojia oli pyydetty ehdottamaan yhtä perhepäivähoitajaa, joka irtisanottaisiin, ja perhepäivähoitajien esimies päätti ehdotusten pohjalta, että irtisanottava henkilö olisi Kaltoft.
- 23 Kaltoftille ilmoitettiin 1.11.2010 puhelimitse, että Billundin kunta aikoi irtisanoa hänet, mistä seurasi julkishallinnon työntekijöiden irtisanomiskäytäntöön kuuluvan kuulemismenettelyn aloittaminen.
- 24 Kaltoft vaati samana päivänä perhepäivähoitajien esimiehen kanssa käydyssä keskustelussa, jossa oli läsnä henkilöstön edustaja, saada tietää syyn siihen, että hän oli ainoa irtisanottava perhepäivähoitaja. Pääasian asianosaiset ovat yhtä mieltä siitä, että Kaltoftin lihavuudesta keskusteltiin kyseisessä kokouksessa. Asianosaiset ovat kuitenkin eri mieltä siitä, miten Kaltoftin lihavuudesta ryhdyttiin keskustelemaan kyseisessä kokouksessa, ja missä määrin Kaltoftin lihavuus otettiin huomioon hänen irtisanomiseensa johtaneessa päätöksentekomenettelyssä.
- 25 Billundin kunta antoi Kaltoftille 4.11.2010 päivätyllä kirjeellä muodollisen ilmoituksen aikomuksestaan irtisanoa hänet ja kehotti häntä esittämään mahdolliset huomautuksensa tästä. Mainituksessa kirjeessä hänelle kerrottiin, että suunniteltu irtisanominen toteutetaan ”lasten määrän pienenemiseen, jonka seurauksena työmäärä oli vähentynyt ja jolla oli vakavia taloudellisia vaikutuksia lastenhoitopalveluille ja niiden organisaatiolle, perustuvan erityisen arvioinnin jälkeen”.
- 26 Kaltoftille ei täsmennetty konkreettisesti perusteluja sille, miksi irtisanottavan perhepäivähoitajan valinnassa oli päädytty juuri häneen. Hän oli ainoa työmäärän väitetyn vähenemisen vuoksi irtisanottu perhepäivähoitaja.
- 27 Billundin kunta asetti Kaltoftille määrääjän huomautusten esittämiseksi, ja Kaltoft ilmaisi 10.11.2010 päivätyllä kirjeellä tuntemuksensa siitä, että irtisanominen johtui hänen lihavuudestaan.
- 28 Billundin kunta irtisanoi Kaltoftin 22.11.2010 päivätyllä kirjeellä, jossa se esitti, että irtisanomista oli edeltänyt ”lasten määrän pienenemiseen perustuva erityinen arviointi”. Billundin kunta ei ottanut lainkaan kantaa Kaltoftin 10.11.2010 päivätyssä kirjeessä ilmaisemaan tuntemukseen siitä, mikä oli hänen irtisanomisensa todellinen syy.

- 29 FOA on Kaltoffin edustajana nostanut kanteen retten i Koldingissa (Koldingin tuomioistuin) ja väittänyt, että Kaltoftia oli hänen irtisanomisensa yhteydessä syrjitty lihavuuden perusteella ja että hänen kuului saada korvaus tällaisesta syrjinnästä.
- 30 Tässä tilanteessa retten i Kolding on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:
- ”1) Onko esimerkiksi SEU 6 artiklan perusoikeuksia koskevassa säännössä ilmenevän unionin oikeuden vastaista se, että työnantaja yleisesti tai julkishallinnollinen työnantaja erityisesti harjoittaa lihavuuteen perustuvaa erilaista kohtelua?
- 2) Voidaanko unionin lainsäädäntöön mahdollisesti sisältyvää lihavuuteen perustuvan erilaisen kohtelun kieltoa soveltaa suoraan Tanskan kansalaiseen ja hänen työnantajaansa, joka on viranomainen?
- 3) Jos lihavuuteen perustuva erilainen kohtelu on unionin tuomioistuimen mukaan yleisesti tai erityisesti julkishallinnollisen työnantajan harjoittamana kiellettyä unionissa, voidaanko lihavuuteen perustuvan syrjinnän kiellon vastaista toimintaa arvioitaessa noudattaa jaetun todistustaakan periaatetta siten, että kiellon tehokas täytäntöönpano osoitetuissa syrjintätapauksissa edellyttää todistustaakan siirtämistä vastaajalle eli työnantajalle – –?
- 4) Voidaanko lihavuutta pitää [direktiiviin 2000/78] sisältyvän suojan piiriin kuuluvana vammaana ja jos voidaan, millä perustein ratkaistaan, seuraako henkilön lihavuudesta konkreettisesti se, että häntä suojaa kyseisen direktiivin mukainen vammaan perustuvan syrjinnän kielto?”

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

Ensimmäinen kysymys

- 31 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee ensimmäisellä kysymyksellään olennaisilta osin sitä, onko unionin oikeutta tulkittava siten, että siihen sisältyy lihavuuteen sellaisenaan perustuvan syrjinnän kieltoa työssä ja ammatissa koskeva yleinen periaate.
- 32 Oikeuskäytännön mukaan perusoikeuksiin, jotka ovat erottamaton osa unionin oikeuden yleisiä periaatteita, kuuluu muun muassa syrjintäkiellon yleinen periaate, ja tämä sitoo näin ollen jäsenvaltioita silloin kun pääasiassa kyseessä oleva kansallinen tilanne kuuluu unionin oikeuden soveltamisalaan (ks. vastaavasti tuomio Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, 56 kohta).
- 33 Tässä yhteydessä on todettava, ettei missään EU- tai EUT-sopimuksen määräyksessä kielletä syrjintää, joka perustuu lihavuuteen sellaisenaan. Erityisesti on todettava, ettei SEUT 10 tai SEUT 19 artiklassa viitata lihavuuteen.
- 34 Oikeuskäytännöstä ilmenee tarkemmin SEUT 19 artiklasta, että kyseisessä artiklassa määrätään ainoastaan unionin toimivallasta ja että koska se ei koske lihavuuteen sellaisenaan perustuvaa syrjintää, se ei voi olla oikeusperustana sellaisille Euroopan unionin neuvoston toimenpiteille, joilla torjutaan tällaista syrjintää (ks. analogisesti tuomio Chacón Navas, EU:C:2006:456, 55 kohta).
- 35 Myöskään unionin johdettuun oikeuteen ei sisälly lihavuuteen perustuvaa syrjintää työssä ja ammatissa koskevan kiellon periaatetta. Erityisesti on mainittava, ettei direktiivissä 2000/78 mainita lihavuutta syrjintäperusteena.

- 36 Oikeuskäytännön mukaan direktiivin 2000/78 soveltamisalaa ei ole syytä laajentaa analogisesti koskemaan myös syrjintää, joka perustuu muihin perusteisiin kuin niihin, jotka on tyhjentävästi lueteltu kyseisen direktiivin 1 artiklassa (ks. tuomio Chacón Navas, EU:C:2006:456, 56 kohta ja tuomio Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, 46 kohta).
- 37 Niinpä lihavuutta sellaisenaan ei voida pitää perusteena, joka on lisättävä niihin perusteisiin, joihin nähden direktiivissä 2000/78 kielletään kaikenlainen syrjintä (ks. analogisesti tuomio Chacón Navas, EU:C:2006:456, 57 kohta).
- 38 Nyt käsiteltävässä asiassa unionin tuomioistuimelle toimitettuun aineistoon ei sisälly mitään sellaista, jonka perusteella voitaisiin katsoa, että pääasian tilanne – siltä osin kuin se liittyy väitetysti lihavuuteen sellaisenaan perustuneeseen irtisanomiseen – kuuluisi unionin oikeuden soveltamisalaan.
- 39 Tässä tilanteessa on todettava, ettei myöskään Euroopan unionin perusoikeuskirjan säännöksiä voida soveltaa tällaiseen tilanteeseen (ks. vastaavasti tuomio Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, 21 ja 22 kohta).
- 40 Ensimmäiseen kysymykseen on edellä esitetyn perusteella vastattava, että unionin oikeutta on tulkittava siten, ettei siihen sisälly lihavuuteen sellaisenaan perustuvan syrjinnän kieltä työssä ja ammatissa koskevaa yleistä periaatetta.

Toinen ja kolmas kysymys

- 41 Ensimmäiseen kysymykseen annettu vastaus huomioon ottaen toista ja kolmatta kysymystä ei ole tarpeen tutkia.

Neljäs kysymys

- 42 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee neljännellä kysymyksellään olennaisilta osin sitä, onko direktiiviä 2000/78 tulkittava siten, että työntekijän lihavuus voi merkitä kyseisessä direktiivissä tarkoitettua ”vammaa”, ja jos vastaus on myöntävä, millä perusteilla tällaisesta lihavuudesta seuraa se, että kyseessä olevan henkilön on saatava mainitulla direktiivillä annettua suojaa vammaisuuteen perustuvaa syrjintää vastaan.

Tutkittavaksi ottaminen

- 43 Tanskan hallitus väittää, ettei neljättä kysymystä voida ottaa tutkittavaksi, sillä se on luonteeltaan hypoteettinen. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esittämästä tosiseikastosta ei sen mukaan nimittäin ilmene, että Kaltoft ei olisi voinut hoitaa tehtäviään sinä aikana, jonka hän työskenteli Billundin kunnan palveluksessa, ja varsinkaan, että häntä olisi pidetty direktiivissä 2000/78 tarkoitettulla tavalla ”vammaisena”. Näin ollen tähän kysymykseen annettavasta vastauksesta ei ole Tanskan hallituksen mukaan hyötyä pääasian ratkaisemisen kannalta.
- 44 Lisäksi Tanskan hallitus esittää, ettei neljänteen kysymykseen annettavasta vastauksesta ole perusteltua epäilystä, sillä se voidaan päätellä selkeästi unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä. Sen mukaan ennakkoratkaisua pyytävä tuomioistuin voisi tuomion HK Danmark (C-335/11 ja C-337/11, EU:C:2013:222) 47 kohdan valossa itse lausua pääasiassa direktiivissä 2000/78 tarkoitetun käsitteen ”vamman” määritelmästä.
- 45 Tässä yhteydessä on muistutettava, että SEUT 267 artiklan mukaisessa menettelyssä 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 esittämällä kysymyksillä merkitystä asian kannalta. Jos esitetyt kysymykset koskevat unionin oikeuden tulkintaa, unionin tuomioistuimen on siten lähtökohtaisesti ratkaistava ne. Olettama siitä, että kansallisten tuomioistuinten esittämällä ennakkoratkaisukysymyksillä on merkitystä asian ratkaisemisen kannalta, voidaan kumota vain poikkeuksellisesti, jos on ilmeistä, että pyydettyä unionin oikeuden tulkittamisella 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. tuomio Åkerberg Fransson, EU:C:2013:105, 39 ja 40 kohta ja tuomio B., C-394/13, EU:C:2014:2199, 19 kohta).

- 46 Nyt käsiteltävässä asiassa ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ilmaisee epävarmuutensa direktiivissä 2000/78 tarkoitetun käsitteen ”vamma” tulkinnasta ja tiedustelee neljännellä kysymyksellään, sovelletaanko kyseistä käsitettä lihavaan työntekijään, joka on irtisanottu.
- 47 Tässä tilanteessa ei ole ilmeistä, ettei ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen pyytämä unionin oikeuden tulkinta olisi tarpeen sille sen käsiteltäväksi saatetun oikeusriidan ratkaisemiseksi.
- 48 Lisäksi mikään ei estä kansallista tuomioistuinta esittämästä unionin tuomioistuimelle ennakkoratkaisukysymystä, johon annettavasta vastauksesta ei voi olla perusteltua epäilystä (ks. tuomio Painer, C-145/10, EU:C:2011:798, 64 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 49 Näin ollen on katsottava, että neljäs kysymys voidaan ottaa tutkittavaksi.

Asiakysymys

- 50 Todettakoon aluksi, että kuten direktiivin 2000/78 1 artiklasta käy ilmi, direktiivillä on tarkoitus luoda yleiset puitteet johonkin kyseisessä artiklassa tarkoitetuista seikoista, joista yksi on vammaisuus, perustuvan syrjinnän torjumiselle työssä ja ammatissa.
- 51 Mainitun direktiivin 2 artiklan 2 kohdan a alakohdan mukaan välittömänä syrjintänä pidetään sitä, että henkilöä kohdellaan esimerkiksi vammaisuuden perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella vastaavassa tilanteessa.
- 52 Direktiiviä 2000/78 sovelletaan sen 3 artiklan 1 kohdan c alakohdan mukaan unionille annetun toimivallan puitteissa kaikkiin henkilöihin sekä julkisella että yksityisellä sektorilla, julkisyhteisöt mukaan lukien, kun kyseessä ovat muun muassa irtisanomisen ehdot.
- 53 Unionin tuomioistuin on sen jälkeen, kun unioni ratifioi vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan Yhdistyneiden Kansakuntien yleissopimuksen, joka hyväksyttiin Euroopan yhteisön puolesta 26.11.2009 tehdyllä neuvoston päätöksellä 2010/48/EY (EUVL 2010, L 23, s. 35), katsonut, että direktiivissä 2000/78 tarkoitetun vammaisuuden käsitteen on ymmärrettävä tarkoittavan muun muassa pitkäaikaisista fyysisistä, henkisistä tai psyykkisistä vaurioista johtuvaa rajoitetta, joka vuorovaikutuksessa erilaisten esteiden kanssa voi estää asianomaisen henkilön täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisen työelämään yhdenvertaisesti muiden työntekijöiden kanssa (ks. tuomio HK Danmark, EU:C:2013:222, 37–39 kohta; tuomio Z., C-363/12, EU:C:2014:159, 76 kohta ja tuomio Glatzel, C-356/12, EU:C:2014:350, 45 kohta).
- 54 Tätä vammaisuuden käsitettä ei ole ymmärrettävä ainoastaan mahdollisuudeksi tehdä työtä vaan myös työntekoa rajoittavaksi haitaksi. Toisenlainen tulkinta olisi vastoin kyseisen direktiivin tavoitetta, jolla tähdätään erityisesti siihen, että vammaisen henkilö voi päästä työhön ja tehdä työtä (ks. tuomio Z., EU:C:2014:159, 77 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

- 55 Se, että direktiiviä pitäisi soveltaa vamman kulloisenkin syyn mukaan, olisi lisäksi ristiriidassa direktiivin tavoitteen eli yhdenvertaisen kohtelun toteuttamisen kanssa (ks. tuomio HK Danmark, EU:C:2013:222, 40 kohta).
- 56 Direktiivissä 2000/78 tarkoitettu vammaisuuden käsite ei nimittäin riipu siitä, missä määrin henkilö on voinut vaikuttaa vammansa aiheutumiseen.
- 57 Lisäksi on todettava, että direktiivin 2000/78 1 artiklassa tarkoitettu vammaisuuden käsite on määritelty ennen sen 5 artiklaan otettuja kohtuullisten mukautusten määrittelyä ja arviointia. Kyseisen direktiivin johdanto-osan 16 perustelukappaleen mukaan tällaisten toimenpiteiden tarkoituksena on ottaa huomioon vammaisten tarpeet, ja ne ovat siis vamman käsitteen seuraus eivätkä tekijä (ks. vastaavasti tuomio HK Danmark, EU:C:2013:222, 45 ja 46 kohta). Niinpä pelkästään se seikka, ettei tällaisia mukautuksia ole tehty Kaltoftia varten, ei riitä perusteeksi katsoa, ettei hän voi olla mainitussa direktiivissä tarkoitettulla tavalla vammaisen.
- 58 On todettava, ettei lihavuus ole sellaisenaan direktiivissä 2000/78 tarkoitettu ”vamman” siitä syystä, ettei sen luontaisena väistämättömänä seurauksena ole edellä 53 kohdassa tarkoitettua kaltaista rajoitusta.
- 59 Jos kyseessä olevan työntekijän lihavuus sen sijaan aiheuttaa tietyissä olosuhteissa fyysisistä, henkisistä tai psyykkisistä vaurioista johtuvan rajoituksen, joka vuorovaikutuksessa erilaisten muiden esteiden kanssa voi estää asianomaisen henkilön täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisen työelämään yhdenvertaisesti muiden työntekijöiden kanssa ja on pitkäaikainen, tällainen lihavuus kuuluu direktiivissä 2000/78 tarkoitettua vammaisuuden käsitteen alaan (ks. vastaavasti tuomio HK Danmark, EU:C:2013:222, 41 kohta).
- 60 Näin olisi muun muassa silloin, jos työntekijän lihavuus estäisi hänen täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisensa työelämään yhdenvertaisesti muiden työntekijöiden kanssa rajoittuneen liikuntakyvyn tai työtehtävien suorittamisen estävien tai työntekoa haittaavien sairauksien vuoksi.
- 61 Kuten ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin esittää, nyt käsiteltävässä asiassa on riidatonta, että Kaltoft oli lihava koko sen ajan, jonka hän työskenteli Billundin kunnan palveluksessa, eli pitkäaikaisesti.
- 62 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on tarkastettava, aiheuttiko Kaltoftin lihavuus pääasiassa edellä 53 kohdassa tarkoitettua edellytyksiä täyttävän rajoituksen siitä huolimatta, että hän hoiti työtehtäviään lähes 15 vuotta, kuten edellä 17 kohdassa on mainittu.
- 63 Siltä varalta, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin päätyisi siihen lopputulokseen, että Kaltoftin lihavuus täytti edellä 53 kohdassa tarkoitettua edellytyksiä, on muistutettava sovellettavasta todistustaakasta, että direktiivin 2000/78 10 artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet kansallisen oikeudenkäyttöjärjestelmänsä mukaisesti sen varmistamiseksi, että kun henkilö, joka katsoo kärsineensä vääryyttä sen vuoksi, että häneen ei ole sovellettu yhdenvertaisen kohtelun periaatetta, esittää tuomioistuimessa tai muussa toimivaltaisessa viranomaisessa tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa tapahtuneen välitöntä tai välillistä syrjintää, vastaajan on näytettävä toteen, että yhdenvertaisen kohtelun periaatetta ei ole rikottu. Mainitun artiklan 2 kohdassa todetaan, ettei 1 kohdassa säädetty estä jäsenvaltioita ottamasta käyttöön todistelua koskevia sääntöjä, jotka ovat kantajalle edullisempia.
- 64 Neljänteen kysymykseen on edellä esitetyn perusteella vastattava, että direktiiviä 2000/78 on tulkittava siten, että työntekijän lihavuus merkitsee kyseisessä direktiivissä tarkoitettua ”vamman”, jos se aiheuttaa muun muassa pitkäaikaisista fyysisistä, henkisistä tai psyykkisistä vaurioista johtuvan rajoituksen, joka vuorovaikutuksessa erilaisten esteiden kanssa voi estää asianomaisen henkilön täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisen työelämään yhdenvertaisesti muiden työntekijöiden kanssa. Kansallisen tuomioistuimen tehtävä on arvioida, täyttyvätkö nämä edellytykset pääasiassa.

Oikeudenkäyntikulut

- 65 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:

- 1) **Unionin oikeutta on tulkittava siten, ettei siihen sisälly lihavuuteen sellaisenaan perustuvan syrjinnän kieltoa työssä ja ammatissa koskevaa yleistä periaatetta.**
- 2) **Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annettua neuvoston direktiiviä 2000/78/EY on tulkittava siten, että työntekijän lihavuus merkitsee kyseisessä direktiivissä tarkoitettua ”vammaa”, jos se aiheuttaa muun muassa pitkäaikaisista fyysisistä, henkisistä tai psyykkisistä vaurioista johtuvan rajoitteen, joka vuorovaikutuksessa erilaisten esteiden kanssa voi estää asianomaisen henkilön täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisen työelämään yhdenvertaisesti muiden työntekijöiden kanssa. Kansallisen tuomioistuimen tehtävä on arvioida, täyttyvätkö nämä edellytykset pääasiassa.**

Allekirjoitukset