



Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (toinen jaosto)

9 päivänä maaliskuuta 2017¹

Ennakkoratkaisupyyntö — Sosiaalipolitiikka — Yhdenvertainen kohtelu työssä ja ammatissa —
Vammaisten henkilöiden oikeuksia koskeva Yhdistyneiden kansakuntien yleissopimus — 5
ja 27 artikla — Direktiivi 2000/78/EY — 7 artikla — Vahvistettu suoja, jota sovelletaan irtisanottaessa
vammasia työntekijöitä — Tällaista suojaa ei sovelleta vammaisiin virkamiehiin —
Yhdenvertaista kohtelua koskeva yleinen periaate

Asiassa C-406/15,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyyntöstä, jonka Varhoven administrativen sad (ylin hallintotuomioistuin, Bulgaria) on esittänyt 16.7.2015 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 24.7.2015, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Petya Milkova

vastaaan

Izpalnitelen direktor Agentsiata za privatizatsia i sledprivatizatsionen kontrol,

Varhovna administrativna prokuraturan

osallistuessa asian käsittelyyn,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (toinen jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja M. Ilešič sekä tuomarit A. Prechal (esittelevä tuomari),
A. Rosas, C. Toader ja E. Jarašiūnas,

julkisasiamies: H. Saugmandsgaard Øe,

kirjaaja: A. Calot Escobar,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— Bulgarian hallitus, asiamiehinnään D. Drambozova ja E. Petranova,

— Euroopan komissio, asiamiehinnään D. Martin ja D. Roussanov,

kuultuaan julkisasiamiehen 27.10.2016 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

¹ — Oikeudenkäyntikieli: bulgaria.

on antanut seuraavan

tuomion

- 1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY (EYVL 2000, L 303, s. 16) ja erityisesti sen 4 ja 7 artiklan sekä vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan Yhdistyneiden kansakuntien yleissopimuksen, joka hyväksyttiin Euroopan yhteisön puolesta 26.11.2009 annetulla neuvoston päätöksellä 2010/48/EY (EUVL 2010, L 23, s. 35; jäljempänä YK:n yleissopimus), 5 artiklan 2 kappaleen tulkintaa.
- 2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa vastakkain ovat Petya Milkova ja Izpalnitelen direktor na Agentsiata za privatizatsia i sledprivatizatsionen kontrol (yksityistämistä ja yksityistämisen jälkeistä valvontaa hoitavan viraston johtaja, jäljempänä virasto) ja jossa on kyse Milkovan irtisanomisesta.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Kansainvälinen oikeus

- 3 YK:n yleissopimuksen 1 artiklassa määrätään seuraavaa:

”Tämän yleissopimuksen tarkoituksena on edistää, suojella ja taata kaikille vammaisille henkilöille täysimääräisesti ja yhdenvertaisesti kaikki ihmisoikeudet ja perusvapaudet sekä edistää vammaisten henkilöiden synnynnäisen arvon kunnioittamista.

Vammaisiin henkilöihin kuuluvat ne, joilla on sellainen pitkäaikainen ruumiillinen, henkinen, älyllinen tai aisteihin liittyvä vamma, joka vuorovaikutuksessa erilaisten esteiden kanssa voi estää heidän täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisensa yhteiskuntaan yhdenvertaisesti muiden kanssa.”

- 4 Yleissopimuksen 5 artiklassa, jonka otsikko on ”Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus”, määrätään seuraavaa:

”1. Sopimuspuolet tunnustavat, että kaikki henkilöt ovat yhdenvertaisia lain edessä ja lain mukaan ja ovat oikeutettuja ilman minkäänlaista syrjintää yhdenvertaiseen lakiin perustuvaan suojaan ja yhdenvertaisiin lakiin perustuviin etuihin.

2. Sopimuspuolet kieltävät kaiken syrjinnän vammaisuuden perusteella ja takaavat vammaisille henkilöille yhdenvertaisen ja tehokkaan oikeussuojan syrjintää vastaan syrjintäperusteesta riippumatta.

3. Yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja syrjinnän poistamiseksi sopimuspuolet toteuttavat kaikki asianmukaiset toimet varmistaakseen kohtuullisten mukautusten tekemisen.

4. Erityistoimia, jotka ovat tarpeen vammaisten henkilöiden tosiasiallisen yhdenvertaisuuden jouduttamiseksi tai saavuttamiseksi, ei katsota tämän yleissopimuksen tarkoittamaksi syrjinnäksi.”

- 5 YK:n yleissopimuksen 27 artiklassa, jonka otsikkona on ”Työ ja työllistyminen”, määrätään seuraavaa:

”Sopimuspuolet tunnustavat vammaisten henkilöiden oikeuden tehdä työtä yhdenvertaisesti muiden kanssa; tähän sisältyvät oikeus mahdollisuuteen ansaita elantonsa vapaasti valitsemallaan tai työmarkkinoilla hyväksytyllä työllä sekä työympäristö, joka on avoin, osallistava ja vammaisten

henkilöiden saavutettavissa. Sopimuspuolet turvaavat työnteko-oikeuden toteutumisen ja edistävät sitä, myös niiden osalta, jotka vammautuvat palvelussuhteen aikana, toteuttamalla myös lainsäädännön avulla asianmukaisia toimia, joiden tarkoituksena on muun muassa:

--

h) edistää vammaisten henkilöiden työllisyyttä yksityisellä sektorilla asianmukaisilla menettelytavoilla ja toimilla, joihin voi sisältyä tasa-arvoistavia toimintaohjelmia, kannustimia ja muita toimia;

--”

Unionin oikeus

6 Direktiivin 2000/78 27 perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

”Neuvosto määritteli vammaisten työllisyydestä yhteisössä 24 päivänä heinäkuuta 1986 antamassaan suosituksessa 86/379/ETY [(EYVL 1986, L 225, s. 43)] linjauksen, jossa mainitaan esimerkkejä positiivisista erityistoimista, joilla pyritään edistämään vammaisten työllisyyttä ja koulutusta. Vammaisten yhtäläisistä työllisyysmahdollisuuksista 17 päivänä kesäkuuta 1999 antamassaan päätöslauselmassa [(EYVL 1999, C 186, s. 3)] neuvosto vahvisti, että on tärkeää kiinnittää erityistä huomiota vammaisten työhönottoon, työn säilyttämiseen, koulutukseen ja elinikäiseen oppimiseen.”

7 Direktiivin 2000/78 tarkoituksena on sen 1 artiklan mukaan ”luoda yleiset puitteet uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjumiselle työssä ja ammatissa yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteuttamiseksi jäsenvaltioissa”.

8 Direktiivin 2 artiklassa, jonka otsikko on ”Syrjinnän käsite”, säädetään seuraavaa:

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

2. Sovelletaessa 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;

b) välillisenä syrjintänä pidetään sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa henkilöt näiden tietyn uskonnon tai vakaumuksen, tietyn vamman, tietyn iän tai tietyn sukupuolisen suuntautumisen perusteella erityisen epäedulliseen asemaan muihin henkilöihin nähden, paitsi jos

i) kyseisellä säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on puolueettomasti perusteltavissa oleva oikeutettu tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia, tai jos

ii) työnantaja tai henkilö tai järjestö, johon tätä direktiiviä sovelletaan, on kansallisen lainsäädännön nojalla velvollinen toteuttamaan vammaisia koskevia 5 artiklaan sisältyvien periaatteiden mukaisia aiheellisia toimenpiteitä tällaisesta säännöksestä, perusteesta tai käytännöstä aiheutuvien haittojen poistamiseksi.

--”

- 9 Kyseisen direktiivin 3 artiklan 1 kohdassa 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;

--”

- 10 Saman direktiivin 4 artiklan, jonka otsikko on ”Työhön liittyvät vaatimukset”, 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Sen estämättä, mitä 2 artiklan 1 ja 2 kohdassa säädetään, jäsenvaltiot voivat säätää, että erilainen kohtelu, joka perustuu johonkin 1 artiklassa tarkoitettuun seikkaan liittyvään ominaisuuteen, ei ole syrjintää, jos tiettyjen työtehtävien luonteen tai niiden yhteyksien vuoksi, joissa tehtävät suoritetaan, kyseinen ominaisuus on todellinen ja ratkaiseva työhön liittyvä vaatimus, edellyttäen, että tavoite on oikeutettu ja että vaatimus on oikeasuhteinen.”

- 11 Direktiivin 2000/78 7 artiklassa, jonka otsikkona on ”Positiivinen toiminta ja erityistoimenpiteet”, säädetään seuraavaa:

”1. Täydellisen yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi työelämässä, yhdenvertaisen kohtelun periaate ei estä jäsenvaltioita pitämästä voimassa tai toteuttamasta erityistoimenpiteitä, joiden tarkoituksena on ehkäistä tai hyvittää haittoja, jotka liittyvät johonkin 1 artiklassa tarkoitettuun perusteeseen.

2. Vammaisten osalta yhdenvertaisen kohtelun periaate ei estä jäsenvaltioita pitämästä voimassa tai antamasta terveyden ja turvallisuuden suojelua työpaikalla koskevia säännöksiä eikä toteuttamasta toimenpiteitä, joiden tarkoituksena on luoda tai pitää voimassa säännöksiä tai järjestelyjä, joilla pyritään turvaamaan tai edistämään vammaisten pääsyä työelämään.”

Bulgarian oikeus

- 12 Työlaki (Kodeks na truda) (DV nro 26, 1.4.1986 ja nro 27, 4.4.1986, joka tuli voimaan 1.1.1987, on sen 1 §:n mukaan perussäädös, jossa ”säännellään työntekijän ja työnantajan välisiä työoikeudellisia suhteita ja muita, niihin suoraan liittyviä suhteita”.

- 13 Työlain 328 § koskee työsopimuksen päättymistä työnantajan toimeenpaneman irtisanomisen seurauksena, ja pykälän 1 momentin 2 kohdassa todetaan seuraavaa:

”Työnantaja voi päättää työsopimuksen kirjallisella irtisanomisilmoituksella, joka on osoitettu työntekijälle, noudattamalla 326 §:n 2 momentissa säädettyjä määräaikoja seuraavissa tapauksissa:

--

2. jos osa yritystä suljetaan tai työpaikkoja lakkautetaan;

--”

14 Työlain 333 §:n otsikkona on ”Irtisanomissuoja”, ja sen 1 momentin 3 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Edellä 328 §:n 1 momentin 2, 3, 5 ja 11 kohdassa ja 330 §:n 2 momentin 6 kohdassa säädetyissä tapauksissa työnantaja voi irtisanoa työntekijän ainoastaan saatuaan sille etukäteen työsuojeluviranomaisen suostumuksen tapauskohtaisesti:

--

3. [jos kyseessä on] työntekijä, jolla on jokin terveysministerin antamassa asetuksessa määritelty sairaus;

--”

15 Hallintolaissa (Zakon za administratsiata) (DV nro 130, 5.11.1998), joka tuli voimaan 6.12.1998, säädetään hallinnon rakenteesta. Kyseisen lain 12 §:ssä säädetään seuraavaa:

”1) Hallinnon toimintoja hoitavat virkamiehet ja työntekijät.

2) Virkamiesten palvelukseenotosta ja virkamiehiin sovellettavista henkilöstösäännöistä säädetään laissa.

3) Työsopimuksen perusteella hallinnossa työskentelevät otetaan työhön työlain mukaisesti.”

16 Virkamieslain (Zakon za darzhavnia sluzhitel) (DV nro 67, 27.7.1999), joka tuli voimaan 27.8.1999, 1 §:ssä säädetään ”valtion ja virkamiehen välisen palvelussuhteen sisällöstä ja päättymisestä valtion palveluksessa työskentelyn yhteydessä ja perusteella, jollei erityislaissa toisin säädetä”.

17 Virkamieslain 106 § koskee nimittävän viranomaisen toimeenpanemaa palvelussuhteen päättämistä irtisanomisella, ja sen 1 momentin 2 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Nimittävä viranomainen voi päättää palvelussuhteen irtisanomalla kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen seuraavissa tapauksissa:

--

2. jos virkoja lakkautetaan;

--”

18 Virkamieslakiin ei sisälly sääntelyä, jonka sisältö vastaisi työlain 333 §:n 1 momentin 3 kohtaa.

19 Sairauksista, joista kärsivät työntekijät nauttivat työlain 333 §:n 1 momentin mukaista erityissuojaa, annetun terveysministeriön ja bulgarialaisten ammattiliittojen keskusjärjestön asetuksen nro 5 (Naredba n° 5 za bolestite, pri koito rabotnitsite, boleduvashiti ot tyah, imat osobena zakrila saglasno chl. 333, al. 1 ot Kodeksa na trud) (DV nro 33, 28.4.1987) 1 §:ssä säädetään seuraavaa:

”Jos yritys lakkautetaan osittain, työpaikkoja lakkautetaan tai työ keskeytetään yli 30 päivän ajaksi, yritys voi vasta toimivaltaisen alueellisen työsuojeluviranomaisen antaman etukäteissuostumuksen jälkeen irtisanoa työntekijöitä, joilla on jokin seuraavista sairauksista:

--

5. psyykinen sairaus;

--”

- 20 Syrjinnän vastainen laki (Zakon za zashtita ot diskriminatsia) (DV nro 86, 30.9.2003), joka tuli voimaan 1.1.2004, on säädös, jolla säännellään suojelua kaikilta syrjinnän muodoilta, edistetään niiden poistamista ja pannaan täytäntöön yhdenvertaista kohtelua koskevat direktiivit.

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

- 21 Ennakkoratkaisupäätöksestä ilmenee, että Milkova toimi virastossa nuoremman asiantuntijan tehtävissä osastoon ”yksityistämisen jälkeinen valvonta” kuuluvassa yksikössä nimeltä ”yksityistämiseen liittyvien sopimusten valvonta” 10.10.2012 lähtien. Viraston rakenteesta johtuen tehtäviä hoitavat sekä virkamiehet, kuten Milkova, että muut työntekijät.
- 22 Vuonna 2014 viraston työpaikkojen määrää vähennettiin 105:stä 65:een.
- 23 Milkovalle lähetettiin irtisanomisilmoitus, jonka mukaan hänen virkasuhteensa päätetään kuukauden irtisanomisajan päätyttyä, koska hänen virkansa lakkautetaan.
- 24 Viraston johtajan tekemällä päätöksellä Milkovan ja hänen työnantajansa välinen virkasuhde päätettiin 1.3.2014 alkaen virkamieslain 106 §:n 1 momentin 2 kohdan nojalla.
- 25 Milkova nosti tästä päätöksestä kanteen Administrativen sad Sofia-gradissa (Sofian hallintotuomioistuin, Bulgaria), jossa hän väitti, että hänen irtisanomisensa ilman työlain 333 §:n 1 momentin 3 kohdassa säädettyä työsuojeluviranomaisen etukäteissuostumusta oli lainvastainen. Mainittu tuomioistuin hylkäsi kanteen, koska se katsoi, ettei sovellettavaa lainsäädäntöä ollut rikottu. Sen mukaan kyseistä 333 §:n 1 momentin 3 kohtaa ei sovelleta virkamiesten palvelussuhteen päättymiseen. Tästä seuraa kyseisen tuomioistuimen mukaan, että vaikka asianomaisella henkilöllä on psyykinen sairaus, josta aiheutuu 50 prosentin työkyvyttömyys, pääasiassa kyseessä oleva palvelussuhteen päättäminen on lainmukainen.
- 26 Milkova teki tästä ratkaisusta kassaatiovalituksen Varhoven administrativen sadiin (ylin hallintotuomioistuin, Bulgaria) ja pysyttäytyi ensimmäisessä oikeusasteessa esittämässään väitteissä ja katsoi edelleen, että työnantajan palvelussuhteen päättämisestä tekemä päätös oli lainvastainen.
- 27 Viraston johtaja katsoi, ettei edellä mainittu suostumus ollut tarpeellinen ja että riidanalainen päätös oli lainmukainen.
- 28 Vaikka ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo, että väitetty erilainen kohtelu ei perustu vammaisuudesta johtuvaan henkilökohtaiseen ominaisuuteen vaan eroon siinä oikeudellisessa suhteessa, jonka nojalla kyseessä olevat henkilöt harjoittavat ammattitoimintaa, mainittu tuomioistuin ei pidä poissuljettuna sitä, että pääasiassa kyseessä olevan kaltainen säännöstö voi olla ristiriidassa niiden vaatimusten kanssa, joilla pyritään varmistamaan unionin oikeudessa ja YK:n yleissopimuksessa edellytetty kaikkien vammaisten henkilöiden yhdenvertaisuus työssä ja ammatissa.
- 29 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan kaikille henkilöille, joilla on tietty vammaisuus, vuonna 1987 käyttöön otettu lisäsuojelu käytännössä poistettiin virkamiehiltä virkamieslain antamisella vuonna 1999 ilman, että lainlaatija esitti lakiehdotuksessa nimenomaisia perusteita. Tämä suojelu kuitenkin säilytettiin kaikille muille työntekijöille, mukaan luettuna julkisen sektorin palveluksessa olevat työntekijät.

- 30 Samaisella tuomioistuimella on epäilyksiä siitä, missä määrin Bulgarian tasavallan antamia säännöksiä, joissa säädetään erityistoimista vammaisten suojelemiseksi vain, jos he työskentelevät työntekijöinä, vaikka he olisivatkin julkisen sektorin palveluksessa, voidaan pitää direktiivin 2000/78 7 artiklassa tarkoitettuna ”positiivisena toimintana”.
- 31 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin viittaa nimenomaisesti 18.3.2014 annettuun tuomioon Z (C-363/12, EU:C:2014:159), jonka mukaan direktiiviä 2000/78 on tulkittava YK:n yleissopimuksen mukaisesti, ja tuossa yleissopimuksessa edellytetään kyseisen tuomioistuimen mukaan vammaisille henkilöille yhdenvertaista ja tehokasta oikeussuojaa syrjintää vastaan syrjintäperusteesta riippumatta, eikä pelkästään tiettyjen unionin johdetussa oikeudessa vahvistettujen suojeltavien henkilökohtaisten ominaisuuksien perusteella.
- 32 Tässä tilanteessa Varhoven administrativen sad on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:
- ”1) Onko [YK:n] yleissopimuksen 5 artiklan 2 kappaleen nojalla sallittu sellainen kansallinen lainsäädäntö, jolla jäsenvaltiot säättävät erityisestä irtisanomista koskevasta etukäteissuojasta ainoastaan sellaisten vammaisten henkilöiden osalta, jotka ovat työntekijöitä, muttei virkamiesten osalta, joilla on samanlainen vammaisuus?
- 2) Onko [direktiivin 2000/78] 4 artiklan ja muiden säännösten nojalla sallittu sellainen kansallinen lainsäädäntö, jossa annetaan erityinen irtisanomista koskeva etukäteissuoja ainoastaan sellaisille vammaisille henkilöille, jotka ovat työntekijöitä, muttei myös virkamiehille, joilla on samanlainen vammaisuus?
- 3) Voidaanko direktiivin 2000/78 7 artiklan nojalla säätää erityisestä irtisanomista koskevasta etukäteissuojasta ainoastaan sellaisten vammaisten henkilöiden osalta, jotka ovat työntekijöitä, muttei myös virkamiesten osalta, joilla on samanlainen vammaisuus?
- 4) Jos ensimmäiseen ja kolmanteen kysymykseen vastataan kieltävästi: Edellyttääkö kansainvälisen oikeuden ja unionin oikeuden säännösten ja määräysten noudattaminen käsiteltävän asian edellä kuvattujen tosiseikkojen ja olosuhteiden perusteella sitä, että erityistä irtisanomista koskevaa etukäteissuojaa, josta kansallinen lainsäätäjät on säätänyt sellaisten vammaisten henkilöiden osalta, jotka ovat työntekijöitä, on sovellettava myös virkamiehiin, joilla on samanlainen vammaisuus?”

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

Ensimmäinen ja kolmas kysymys

- 33 Ensimmäisellä ja kolmannella kysymyksellään, joita on syytä tarkastella yhdessä, kansallinen tuomioistuin pyrkii selvittämään, onko direktiivin 2000/78 säännöksiä, ja erityisesti sen 7 artiklaa, kun niitä luetaan YK:n yleissopimuksen valossa, tulkittava siten, että niillä sallitaan pääasiassa kyseessä olevan kaltainen jäsenvaltion sääntely, jossa myönnetään erityinen irtisanomista koskeva etukäteissuoja työntekijöille, joilla on tietty vammaisuus, muttei myönnetä tällaista suojaa virkamiehille, joilla on sama vammaisuus?
- 34 Todettakoon aluksi, että – kuten direktiivin 2000/78 1 artiklasta käy ilmi – direktiivillä on tarkoitus luoda yleiset puitteet syrjinnän torjumiselle työssä ja ammatissa, kun kyseessä on jokin tässä artiklassa tarkoitettu syrjintäperuste, kuten vammaisuus. Kuten mainitun direktiivin 2 artiklan 1 kohdasta erityisesti ilmenee, siinä vahvistettua yhdenvertaisen kohtelun periaatetta sovelletaan, kun kyse on

jostain näistä perusteista, jotka on lueteltu tyhjentävästi direktiivin 1 artiklassa (tuomio 7.7.2011, *Agafitei ym.*, C-310/10, EU:C:2011:467, 34 kohta ja tuomio 21.5.2015, *SCMD*, C-262/14, ei julkaistu, EU:C:2015:336, 29 kohta).

- 35 Tästä seuraa, että ensin on tutkittava, kuuluuko pääasiassa kyseessä olevan kaltainen tilanne direktiivin 2000/78 soveltamisalaan.
- 36 Ensimmäiseksi on todettava, 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 (tuomio 1.12.2016, *Daouidi*, C-395/15, EU:C:2016:917, 42 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 37 Unionin tuomioistuimen käytettävissä olevista oikeudenkäyntiasiakirjoista ilmenee, että Milkovalla oleva psyykkinen sairaus muodostaa todella direktiivissä 2000/78 tarkoitetun vammaisuuden.
- 38 Toiseksi on huomattava, että direktiivin 3 artiklan 1 kohdan c alakohdan mukaisesti direktiiviä sovelletaan unionille annetun toimivallan puitteissa kaikkiin henkilöihin sekä julkisella että yksityisellä sektorilla, muun muassa silloin, kun kyseessä on irtisanominen.
- 39 Kuten julkisasiamies huomauttaa ratkaisuehdotuksensa 46 kohdassa, järjestelmä, jota Milkovan palvelukseen ottanut julkishallinnon yksikkö sovelsi häneen hänen virkasuhteensa päättyessä, voi näin ollen kuulua kyseisen direktiivin aineelliseen soveltamisalaan.
- 40 Ennakkoratkaisupäätöksen mukaa pääasiassa kyseessä oleva erilainen kohtelu ei kuitenkaan perustunut johonkin direktiivin 2000/78 1 artiklassa luetelluista perusteista, vaan kohtelun erilaisuus perustui työsuhteen luonteeseen, sellaisena kuin sitä tarkoitettiin kansallisessa lainsäädännössä.
- 41 Kansallisesta oikeudellisesta kehyksestä – sellaisena kuin ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on sen kuvannut – ilmenee, että työsopimuslain 333 §:n 1 momentin 3 kohdassa, luettuna yhdessä saman lain 328 §:n 1 momentin 2 kohdan kanssa, säädetään, että toimivaltaisen viranomaisen, eli työsuojeluviranomaisen, on annettava etukäteishyväksyntä ennen kuin työtehtävien lakkauttamisen perusteella voidaan päättää sellaisen henkilön työsopimus, jolla on sairauksista, joista kärsivät työntekijät nauttivat työlain 333 §:n 1 momentin mukaista erityissuojaa, annetun asetuksen nro 5 1 §:n 1 momentissa tarkoitettu sairaus, ja kyseisen momentin käsiteltävän asian kannalta merkityksellinen 5 kohta koskee ”psyykkisiä sairauksia”. Ennakkoratkaisupäätöksestä kuitenkin ilmenee, että tätä etukäteishyväksyntää ei sovelleta virkasuhteen lopettamiseen, josta on päätetty virkojen lakkauttamisen perusteella virkamieslain 106 §:n 1 momentin 2 kohdan mukaisesti.
- 42 Niinpä pääasiassa kyseessä olevalla kansallisella lainsäädännöllä ei luoda direktiivin 2000/78 1 artiklassa ja 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitettua välittömästi vammaisuuteen perustuvaa erilaista kohtelua, koska erilainen kohtelu perustuu kriteeriin, joka ei liity erottamattomasti vammaisuuteen (ks. analogisesti tuomio 11.4.2013, *HK Danmark*, C-335/11 ja C-337/11, EU:C:2013:222, 72–74 kohta).
- 43 Mistään unionin tuomioistuimen käytettävissä olevasta seikasta ei myöskään ilmene, että pääasiassa kyseessä oleva lainsäädäntö – siitä huolimatta, että se on sanamuodoltaan neutraali, eli viittaa muihin arviointiperusteisiin, kuten käsiteltävässä asiassa palvelussuhteen laatuun, jotka eivät liity suojeltavaan ominaispiirteeseen, eli tässä vammaisuuteen – johtaisi erityisesti saattamaan epäedulliseen asemaan henkilöt, joilla on tällainen ominaispiirre, ja merkitsisi täten välillistä syrjintää, sellaisena kuin tuota käsitettä tarkoitetaan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä (ks. vastaavasti tuomio 18.3.2014, *Z*, C-363/12, EU:C:2014:159, 53 kohta).

- 44 Työsuhteeseen itsessään perustuvista syrjinnöistä on lopuksi todettava, että unionin tuomioistuin on jo katsonut, että tällainen syrjintä ei kuulu direktiivillä 2000/78 luotujen yleisten puitteiden soveltamisalaan (ks. vastaavasti tuomio 7.7.2011, Agafiței ym., C-310/10, EU:C:2011:467, 31–35 kohta).
- 45 Bulgarian hallitus väittää käsiteltävässä asiassa kuitenkin, että pääasiassa kyseessä olevan kaltainen kansallinen säännöstö – jonka nojalla vammaisia työntekijöitä kohdellaan eri lailla kuin ei-vammaisia työntekijöitä sikäli kuin kyse on erityisestä irtisanomista koskevasta etukäteissuojasta, jota sovelletaan vain ensin mainittuihin – sisältää direktiivin 2000/78 7 artiklan 2 kohdassa tarkoitettua ”positiivista toimintaa”.
- 46 Tästä on muistutettava, että edellä mainitussa säännöksessä sallitaan vammaisuuteen perustuva erilainen kohtelu sillä edellytyksellä, että erottelu on osa terveyden ja turvallisuuden suojelua työpaikalla koskevia säännöksiä tai toimenpiteitä, joiden tarkoituksena on luoda tai pitää voimassa säännöksiä tai järjestelyjä, joilla pyritään turvaamaan tai edistämään vammaisten pääsyä työelämään. Täten tällaisella vammaisten henkilöiden eduksi toteutetulla erilaisella kohtelulla myötävaikutetaan direktiivin 2000/78 1 artiklassa esitetyn päämäärän saavuttamiseen eli vammaisuuteen perustuvan syrjinnän torjumiseen työssä ja ammatissa yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteuttamiseksi kyseisessä jäsenvaltiossa (ks. vastaavasti tuomio 17.7.2008, Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, 42 kohta).
- 47 Direktiivin 2000/78 7 artiklan 2 kohdan tarkoituksena on sallia erityistoimenpiteet, joilla pyritään todella poistamaan tai vähentämään tosiasiallisia epäyhdenvertaisuuksia, jotka kohdistuvat vammaisiin henkilöihin ja joita voi ilmetä heidän sosiaalisessa elämässään ja erityisesti heidän työelämässään, sekä saavuttamaan tosiasiallista – eikä pelkästään muodollista – yhdenvertaisuutta vähentämällä näitä epäyhdenvertaisuuksia.
- 48 Tätä tulkintaa tukee YK:n yleissopimus, johon vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan voidaan vedota tulkittaessa direktiiviä 2000/78, jota puolestaan on mahdollisuuksien mukaan tulkittava mainitun yleissopimuksen mukaisesti (tuomio 1.12.2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, 41 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 49 On huomattava yhtäältä, että YK:n yleissopimuksen 27 artiklan 1 kappaleen h kohdan mukaan sopimuspuolet turvaavat työnteko-oikeuden toteutumisen ja edistävät sitä, myös niiden osalta, jotka vammautuvat palvelussuhteen aikana, toteuttamalla myös lainsäädännön avulla asianmukaisia toimia, joiden tarkoituksena on muun muassa edistää vammaisten henkilöiden työllisyyttä yksityisellä sektorilla asianmukaisilla menettelytavoilla ja toimilla, joihin voi sisältyä tasa-arvoistavia toimintaohjelmia, kannustimia ja muita toimia. Toisaalta yleissopimuksen 5 artiklan 1 kappaleen mukaan samaiset sopimuspuolet tunnustavat, että kaikki henkilöt ovat yhdenvertaisia lain edessä ja lain mukaan ja ovat oikeutettuja ilman minkäänlaista syrjintää yhdenvertaiseen lakiin perustuvaan suojaan ja yhdenvertaisiin lakiin perustuviin etuihin, ja saman artiklan 4 kappaleessa sallitaan kuitenkin nimenomaisesti erityistoimet, jotka ovat tarpeen vammaisten henkilöiden tosiasiallisen yhdenvertaisuuden jouduttamiseksi tai saavuttamiseksi.
- 50 Edellä esitetystä seuraa, että pääasiassa kyseessä oleva säännöstö kuuluu direktiivin 2000/78 7 artiklan 2 kohdan soveltamisalaan, ja tässä ominaisuudessa sillä pyritään unionin oikeuden kattamaan päämäärään siten, kuin tätä tarkoitetaan unionin tuomioistuimen vakiintuneessa oikeuskäytännössä, joka koskee sen määrittämistä, onko kansallinen toimenpide Euroopan unionin perusoikeuskirjan (jäljempänä perusoikeuskirja) 51 artiklan 1 kohdassa tarkoitettua unionin oikeuden soveltamista (ks. vastaavasti tuomio 6.3.2014, Siragusa, C-206/13, EU:C:2014:126, 22 ja 25 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen ja tuomio 10.7.2014, Julián Hernández ym., C-198/13, EU:C:2014:2055, 37 kohta).

- 51 Vakiintuneessa oikeuskäytännössä on katsottu, että kun jäsenvaltiot toimivat unionin oikeuden soveltamisalalla, niiden on noudatettava unionin oikeusjärjestyksessä taattuja perusoikeuksia ja unionin yleisiä oikeusperiaatteita (ks. vastaavasti tuomio 10.7.2014, Julián Hernández ym., C-198/13, EU:C:2014:2055, 33 kohta).
- 52 Sen seikan johdosta, että jäsenvaltioilla ei ole – kuten direktiivin 2000/78 7 artiklan 2 kohdasta ilmenee – velvoitetta pitää voimassa tai toteuttaa mainitussa säännöksessä säädettyjen toimenpiteiden kaltaisia toimenpiteitä, vaan niillä on harkintavaltaa tältä osin, ei voida katsoa, että pääasiassa kyseessä olevan kaltaiset säännöt, joita jäsenvaltiot antavat, jäisivät unionin oikeuden soveltamisalan ulkopuolelle (ks. analogisesti tuomio 21.12.2011, N. S. ym., C-411/10 ja C-493/10, EU:C:2011:865, 64–69 kohta ja tuomio 22.10.2013, Sabou, C-276/12, EU:C:2013:678, 26 kohta).
- 53 Tämän suhteen on myös muistutettava, että mikäli jäsenvaltioille annetaan unionin säännöstössä mahdollisuus valita useiden erilaisten täytäntöönpanomuotojen välillä, jäsenvaltioiden on harkintavaltaansa käyttäessään noudatettava unionin oikeuden yleisiä periaatteita, joihin yhdenvertaisen kohtelun periaate kuuluu (ks. vastaavasti tuomio 20.6.2002, Mulligan ym., C-313/99, EU:C:2002:386, 46 kohta; tuomio 16.7.2009, Horvath, C-428/07, EU:C:2009:458, 56 kohta ja määräys 16.1.2014, Dél-Zempléni Nektár Leader Nonprofit, C-24/13, EU:C:2014:40, 17 kohta).
- 54 Tästä seuraa, että pääasiassa sovellettava kansallinen säännöstö on unionin oikeuden soveltamista, mikä merkitsee sitä, että käsiteltävässä asiassa on sovellettava unionin yleisiä oikeusperiaatteita, kuten yhdenvertaisen kohtelun periaatetta, ja perusoikeuskirjaa (ks. vastaavasti tuomio 10.7.2014, Julián Hernández ym., C-198/13, EU:C:2014:2055, 33 kohta).
- 55 Yhdenvertaisen kohtelun periaate on unionin oikeuden yleinen periaate, joka on nykyään vahvistettu perusoikeuskirjan 20 ja 21 artiklassa ja joka edellyttää, että toisiinsa rinnastettavia tilanteita ei kohdella eri tavalla eikä erilaisia tilanteita kohdella samalla tavalla, ellei tällaista kohtelua voida objektiivisesti perustella (tuomio 22.5.2014, Glatzel, C-356/12, EU:C:2014:350, 43 kohta ja tuomio 21.12.2016, Vervloet ym., C-76/15, EU:C:2016:975, 74 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Erilainen kohtelu on perusteltua, kun se perustuu objektiiviseen ja kohtuulliseen perusteeseen eli kun se vastaa asianomaisessa lainsäädännössä hyväksyttävästi tavoiteltua päämäärää ja kun tämä erilainen kohtelu on oikeassa suhteessa asianomaisella kohtelulla tavoiteltuun päämäärään (tuomio 22.5.2014, Glatzel, C-356/12, EU:C:2014:350, 43 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 56 Edellytyksen, joka koskee tilanteiden vertailukelpoisuutta määritettäessä, onko yhdenvertaisen kohtelun periaatetta loukattu, täyttymistä on arvioitava kaikkien näille tilanteille ominaisten seikkojen perusteella (ks. mm. tuomio 16.12.2008, Arcelor Atlantique et Lorraine ym., C-127/07, EU:C:2008:728, 25 kohta ja tuomio 1.10.2015, O, C-432/14, EU:C:2015:643, 31 kohta).
- 57 On myös täsmennettävä, että yhtäältä vaatimuksena ei ole tilanteiden identtisyys vaan ainoastaan niiden vertailukelpoisuus ja toisaalta tällaista vertailukelpoisuutta ei ole tutkittava kokonaisuutena ja abstraktisti vaan tapauskohtaisesti ja konkreettisesti sen kansallisen lainsäädännön, jolla kyseessä oleva erottelu on luotu, tavoitteen ja päämäärän kannalta (ks. vastaavasti tuomio 10.5.2011, Römer, C-147/08, EU:C:2011:286, 42 kohta; tuomio 12.12.2013, Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, 33 kohta; tuomio 15.5.2014, Szatmári Malom, C-135/13, EU:C:2014:327, 67 kohta ja tuomio 1.10.2015, O, C-432/14, EU:C:2015:643, 32 kohta).
- 58 Tilanteiden vertailun on siten perustuttava kohdennettuun analyysiin niiden kansallisten sääntöjen muodostamasta kokonaisuudesta, joilla säännellään yhtäältä sellaisten palkattujen työntekijöiden tilannetta, joilla on tietynlainen vammaisuus, ja toisaalta sellaisten virkamiesten tilannetta, joilla on samanlainen vammaisuus, sellaisena kuin tämä kokonaisuus ilmenee käsiteltävässä asiassa sovellettavista merkityksellisistä kansallisista säännöksistä, kun otetaan huomioon pääasiassa kyseessä olevan irtisanomissuojan tarkoitus.

- 59 Tästä on korostettava ensinnäkin, että kansallinen tuomioistuin tuo esiin Bulgarian oikeudessa säädetyn suojan erityisluonteen ja korostaa, että tämän suojan merkitys on siinä, että erityiselin arvioi, miten irtisanominen vaikuttaa kyseisen henkilön terveydentilaan, ja päättää hyväksyykö se irtisanomisen vai ei.
- 60 Niinpä pääasiassa kyseessä olevan kaltaisen säännösten tavoitteena ei ole suojata työntekijää hänen työsuhteensa perustana olevan oikeudellisen siteen perusteella vaan hänen terveydentilansa johdosta.
- 61 Näin ollen tällaisessa lainsäädännössä toteutettu erottelu tietyllä tavalla vammaisten työsuhteessa olevien työntekijöiden ja samoin vammaisten virkamiesten välillä ei vaikuta asianmukaiselta kyseisellä lainsäädännöllä tavoiteltuun päämäärään nähden, varsinkin, koska sama hallinto voi ottaa palvelukseensa näihin molempiin ryhmiin kuuluvia vammaisia henkilöitä.
- 62 Kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on varmistua pääasiassa kyseessä olevan erilaisen kohtelun osalta siitä, tarjotaanko sovellettavien kansallisten oikeussääntöjen muodostamalla kokonaisuudella vammaisille virkamiehille samantasoinen suoja kuin suoja, josta säädetään julkishallinnon palveluksessa oleviin vammaisiin työntekijöihin sovellettavassa järjestelmässä, jossa työsuojeluviranomaisen on annettava etukäteissuostumus.
- 63 Mikäli kansallinen tuomioistuin katsoo, että näiden henkilöryhmien, joiden tilanteet ovat toisiinsa rinnastettavia, välinen erilainen kohtelu on toteennäytetty, kyseisen tuomioistuimen, joka on yksin toimivaltainen arvioimaan sen käsiteltäväksi saatetun asian tosiseikat ja tulkitsemaan sovellettavaa kansallista lainsäädäntöä, asiana on viime kädessä ratkaista, onko – ja jos on, niin missä määrin – pääasiassa kyseessä olevan kaltainen jäsenvaltion säännöstö objektiivisesti oikeutettu yhdenvertaisen kohtelun periaatteen valossa.
- 64 Kaiken edellä esitetyn perusteella ensimmäiseen ja kolmanteen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 2000/78 7 artiklan 2 kohtaa, luettuna YK:n yleissopimuksen valossa ja yhdessä perusoikeuskirjan 20 ja 21 artiklassa vahvistetun yhdenvertaista kohtelua koskevan yleisperiaatteen kanssa, on tulkittava siten, että sillä sallitaan pääasiassa kyseessä olevan kaltainen jäsenvaltion säännöstö, jossa myönnetään erityinen irtisanomista koskeva etukäteissuoja työntekijöille, joilla on tietty vammaisuus, muttei myönnetä tällaista suojaa virkamiehille, joilla on sama vammaisuus, ellei yhdenvertaisen kohtelun periaatetta näytetä loukatun, mistä varmistuminen on kansallisen tuomioistuimen tehtävä. Tässä varmistumisessa tilanteiden vertailun on perustuttava kohdennettuun analyysiin niiden kansallisten sääntöjen muodostamasta kokonaisuudesta, joilla säännellään yhtäältä sellaisten palkattujen työntekijöiden tilannetta, joilla on tietynlainen vammaisuus, ja toisaalta sellaisten virkamiesten tilannetta, joilla on samanlainen vammaisuus, kun otetaan huomioon erityisesti pääasiassa kyseessä olevan irtisanomissuojan tarkoitus.

Neljäs ennakkoratkaisukysymys

- 65 Neljännellä kysymyksellään kansallinen tuomioistuin pyrkii selvittämään, edellyttääkö – siinä tapauksessa, että ensimmäiseen ja kolmanteen kysymykseen vastataan kieltävästi – velvollisuus noudattaa unionin oikeutta sitä, että pääasiassa kyseessä olevan kaltaisessa tilanteessa kansallisten sääntöjen, joilla suojellaan tietyllä tapaa vammaisia työntekijöitä, soveltamisalaa on laajennettava, jotta myös virkamiehet, joilla on saman vammaisuus, voivat hyötyä näistä suojelusäännöistä.
- 66 Tästä on muistutettava, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan on niin, että kun on todettu esiintyvän unionin oikeuden vastaista syrjintää, niin kauan kuin yhdenvertaisen kohtelun palauttavia toimenpiteitä ei ole toteutettu, yhdenvertaisen kohtelun periaatteen noudattaminen voidaan varmistaa ainoastaan antamalla epäedullisessa asemassa olevaan ryhmään kuuluville henkilöille samat edut kuin etuoikeutettuun ryhmään kuuluville henkilöille (ks. tuomio 26.1.1999, Terhoeve, C-18/95, EU:C:1999:22, 57 kohta; tuomio 22.6.2011, Landtová, C-399/09, EU:C:2011:415, 51 kohta ja tuomio

28.1.2015, ÖBB Personenverkehr, C-417/13, EU:C:2015:38, 46 kohta). Epäedullisessa asemassa olevat henkilöt on siten asetettava samaan asemaan kuin kyseistä etua saavat henkilöt (tuomio 11.4.2013, Soukupová, C-401/11, EU:C:2013:223, 35 kohta).

- 67 Tällaisessa tapauksessa kansallisen tuomioistuimen on jätettävä soveltamatta syrjivä kansallinen säännös tarvitsematta pyytää tai odottaa, että lainsäätäjä sitä ennen kumoaisi kyseisen säännöksen, ja sen on sovellettava epäedullisessa asemassa olevan ryhmän jäseniin samaa järjestelmää kuin toisen ryhmän jäseniin (tuomio 12.12.2002, Rodríguez Caballero, C-442/00, EU:C:2002:752, 43 kohta; tuomio 7.9.2006, Cordero Alonso, C-81/05, EU:C:2006:529, 46 kohta ja tuomio 21.6.2007, Jonkman ym., C-231/06–C-233/06, EU:C:2007:373, 39 kohta). Tämä velvollisuus kuuluu sille riippumatta valtionsisäisen oikeuden mukaisten sellaisten säännösten olemassaolosta, joissa sille annetaan toimivalta menetellä näin (tuomio 7.9.2006, Cordero Alonso, C-81/05, EU:C:2006:529, 46 kohta)
- 68 Unionin tuomioistuin on täsmentänyt, että tätä ratkaisua sovelletaan vain, kun pätevä viitejärjestelmä on olemassa (ks. tuomio 19.6.2014, Specht ym., C-501/12–C-506/12, C-540/12 ja C-541/12, EU:C:2014:2005, 96 kohta ja tuomio 28.1.2015, ÖBB Personenverkehr, C-417/13, EU:C:2015:38, 47 kohta). Asia on näin pääasiassa.
- 69 Jos kansallinen tuomioistuin toteaa, ettei yhdenvertaisen kohtelun periaatetta ole kunnioitettu, tästä seuraa, että direktiivin 2000/78 7 artiklan 2 kohta, luettuna yhdessä YK:n yleissopimuksen kanssa, on esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle jäsenvaltion säännöstölle. Voimassaolevalla järjestelmällä edullisempaan asemaan saatettuihin vammaisiin työntekijöihin sovellettava järjestelmä on siis ainoa pätevä viitejärjestelmä. Niinpä yhdenvertaisen kohtelun palauttaminen pääasiassa kyseessä olevan kaltaisessa tilanteessa merkitsee sitä, että vammaisille virkamiehille, jotka saatetaan voimassaolevalla järjestelmällä epäedullisempaan asemaan, on myönnettävä samat edut, joita kyseisellä järjestelmällä edullisempaan asemaan saatetut työntekijät saavat ja jotka koskevat muun muassa erityistä irtisanomista koskevaa etukäteissuojaa, jonka mukaan työnantajan on pyydettävä työsuojeluviranomaisen etukäteisuostumusta ennen työsuhteen päättämistä (ks. analogisesti tuomio 28.1.2015, ÖBB Personenverkehr, C-417/13, EU:C:2015:38, 48 kohta).
- 70 Edellä esitetyn perusteella neljänteen kysymykseen on vastattava niin, että siinä tilanteessa, että direktiivin 2000/78 7 artiklan 2 kohta, luettuna YK:n yleissopimuksen valossa ja yhdessä yhdenvertaista kohtelua koskevan yleisperiaatteen kanssa, on esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle jäsenvaltion säännöstölle, velvollisuus noudattaa unionin oikeutta edellyttää sitä, että kansallisten sääntöjen, joilla suojellaan tietyllä tapaa vammaisia työntekijöitä, soveltamisalaa laajennetaan, jotta myös virkamiehet, joilla on sama vammaisuus, voivat hyötyä näistä suojelusäännöistä.

Toinen ennakkoratkaisukysymys

- 71 Toisella kysymyksellään kansallinen tuomioistuin pyrkii selvittämään, onko direktiivin 2000/78 4 artiklan ja muiden säännösten nojalla sallittu sellainen kansallinen säännöstö, jossa annetaan erityinen irtisanomista koskeva etukäteissuoja ainoastaan työntekijöille, jotka ovat tietyllä tavalla vammaisia, muttei myös virkamiehille, joilla on samanlainen vammaisuus.
- 72 Unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan ennakkoratkaisupyynnön sisältöä koskevat vaatimukset mainitaan nimenomaisesti unionin tuomioistuimen työjärjestyksen 94 artiklassa, josta ennakkoratkaisua pyytävän tuomioistuimen oletetaan SEUT 267 artiklaan perustuvassa yhteistyössä olevan tietoinen ja jota sen on tunnollisesti noudatettava (tuomio 5.7.2016, Ognyanov, C-614/14, EU:C:2016:514, 19 kohta ja tuomio 10.11.2016, Private Equity Insurance Group, C-156/15, EU:C:2016:851, 61 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

- 73 Ennakkoratkaisua pyytävän tuomioistuimen on näin ollen esitettävä täsmällisesti ne syyt, joiden perusteella se on päättänyt pohtimaan unionin oikeuden tiettyjen säännösten tulkintaa ja pitämään tarpeellisena ennakkoratkaisukysymysten esittämistä unionin tuomioistuimelle. Unionin tuomioistuin on jo katsonut, että on välttämätöntä, että kansallinen tuomioistuin antaa edes vähäisen selostuksen niistä syistä, joiden perusteella se on valinnut ne unionin oikeuden säännökset ja määräykset, joiden tulkintaa se pyytää, ja siitä, miten nämä säännökset ja määräykset ja sen käsiteltävänä olevassa asiassa sovellettava kansallinen lainsäädäntö sen mukaan liittyvät toisiinsa (tuomio 10.3.2016, *Safe Interenvíos*, C-235/14, EU:C:2016:154, 115 kohta ja tuomio 10.11.2016, *Private Equity Insurance Group*, C-156/15, EU:C:2016:851, 62 kohta).
- 74 Tässä yhteydessä on myös korostettava sitä, että ennakkoratkaisupyynnöissä olevat tiedot eivät ole tarpeen ainoastaan sen vuoksi, että unionin tuomioistuin voisi niiden perusteella antaa vastauksia, joista on hyötyä, vaan myös siksi, että jäsenvaltioiden hallituksilla ja muilla osapuolilla, joita asia koskee, on mahdollisuus esittää huomautuksensa Euroopan unionin tuomioistuimen perussäännön 23 artiklan mukaisesti (tuomio 10.11.2016, *Private Equity Insurance Group*, C-156/15, EU:C:2016:851, 63 kohta ja tuomio 5.7.2016, *Ognyanov*, C-614/14, EU:C:2016:514, 20 kohta).
- 75 Nyt käsiteltävässä asiassa ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin esittää toisen kysymyksensä selittämättä sitä enemmän ennakkoratkaisupyynnön perusteluissa. Se tyytyy itse asiassa vain viittaamaan yleisesti direktiivin 2000/78 4 artiklaan ja direktiivin muihin säännöksiin muttei esitä, miten nämä säännökset ja pääasiassa kyseessä oleva kansallinen lainsäädäntö liittyvät toisiinsa.
- 76 Tällaisten puutteiden vuoksi ennakkoratkaisupyynnö ei mahdollista sitä, että muiden jäsenvaltioiden hallitukset ja Euroopan unionin tuomioistuimen perussäännön 23 artiklassa tarkoitetut muut osapuolet voisivat esittää hyödyllisiä huomautuksia toisesta kysymyksestä, eikä sitä, että unionin tuomioistuin voisi antaa ennakkoratkaisua pyytäneelle tuomioistuimelle hyödyllisen vastauksen pääasian ratkaisemiseksi (tuomio 10.11.2016, *Private Equity Insurance Group*, C-156/15, EU:C:2016:851, 66 kohta).
- 77 Tässä tilanteessa toinen kysymys on jätettävä tutkimatta.

Oikeudenkäyntikulut

- 78 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 (toinen jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

- 1) **Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY 7 artiklan 2 kohtaa, luettuna Euroopan yhteisön puolesta 26.11.2009 annetulla neuvoston päätöksellä 2010/48/EY hyväksytyin vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan Yhdistyneiden kansakuntien yleissopimuksen valossa ja yhdessä Euroopan unionin perusoikeuskirjan 20 ja 21 artiklassa vahvistetun yhdenvertaista kohtelua koskevan yleisperiaatteen kanssa, on tulkittava siten, että sillä sallitaan pääasiassa kyseessä olevan kaltainen jäsenvaltion säännöstö, jossa myönnetään erityinen irtisanomista koskeva etukäteisuoja työntekijöille, joilla on tietty vammaisuus, muttei myönnetä tällaista suojaa virkamiehille, joilla on sama vammaisuus, ellei yhdenvertaisen kohtelun periaatetta näytetä loukatun, mistä varmistuminen on kansallisen tuomioistuimen tehtävä. Tässä varmistumisessa tilanteiden vertailun on perustuttava kohdennettuun analyysiin niiden kansallisten sääntöjen muodostamasta kokonaisuudesta, joilla säännellään yhtäältä sellaisten**

palkattujen työntekijöiden tilannetta, joilla on tietynlainen vammaisuus, ja toisaalta sellaisten virkamiesten tilannetta, joilla on sama vammaisuus, kun otetaan huomioon erityisesti pääasiassa kyseessä olevan irtisanomissuojan tarkoitus.

- 2) Siinä tilanteessa, että direktiivin 2000/78 7 artiklan 2 kohta, luettuna vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan Yhdistyneiden kansakuntien yleissopimuksen valossa ja yhdessä yhdenvertaista kohtelua koskevan yleisperiaatteen kanssa, on esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle jäsenvaltion säännöstölle, velvollisuus noudattaa unionin oikeutta edellyttää sitä, että kansallisten sääntöjen, joilla suojellaan tietyllä tapaa vammaisia työntekijöitä, soveltamisalaa laajennetaan, jotta myös virkamiehet, joilla on sama vammaisuus, voivat hyötyä näistä suojelusäännöistä.

Allekirjoitukset