



Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (kolmas jaosto)

18 päivänä tammikuuta 2018*

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Direktiivi 2000/78/EY – Yhdenvertainen kohtelu työssä ja ammatissa – 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohta – Vammaisuuteen perustuvan syrjinnän kielto – Kansallinen lainsäädäntö, jossa sallitaan tietyin edellytyksin työntekijän irtisanominen ajoittaisten, vaikkakin perusteltujen, työstä poissaolojen vuoksi – Työntekijän poissaolot, jotka johtuvat hänen vammansa aiheuttamista sairauksista – Vammaisuuteen perustuva erilainen kohtelu – Välillinen syrjintä – Perustelut – Työstä poissaolojen torjuminen – Asianmukaisuus – Oikeasuhteisuus

Asiassa C-270/16,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyyntöstä, jonka Juzgado de lo Social n° 1 de Cuenca (Cuencan sosiaalituomioistuimien nro 1, Espanja) on esittänyt 5.5.2016 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 13.5.2016, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Carlos Enrique Ruiz Conejero

vastaan

Ferroser Servicios Auxiliares SA ja

Ministerio Fiscal,

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN (kolmas jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja L. Bay Larsen sekä tuomarit J. Malenovský, M. Safjan (esittelevä tuomari), D. Šváby ja M. Vilaras,

julkisasiamies: E. Sharpston,

kirjaaja: johtava hallintovirkamies M. Ferreira,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 22.3.2017 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

- Carlos Enrique Ruiz Conejero, edustajinaan J. Martínez Guijarro ja M. de la Rocha Rubí, abogados,
- Ferroser Servicios Auxiliares SA, edustajanaan J. A. Gallardo Cubero, abogado,
- Espanjan hallitus, asiamiehinään A. Rubio González ja V. Ester Casas,
- Euroopan komissio, asiamiehinään D. Martin ja L. Lozano Palacios,

* Oikeudenkäyntikieli: espanja.

kuultuaan julkisasiamiehen 19.10.2017 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,
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) tulkintaa.
- 2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat Carlos Enrique Ruiz Conejero sekä Ferroservicios Auxiliares SA ja Ministerio Fiscal (yleinen syyttäjä, Espanja) ja joka koskee ensin mainitun sellaisen irtisanomisen laillisuutta, joka tapahtui perusteltujen työstä poissaolojen vuoksi.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

- 3 Direktiivin 2000/78 johdanto-osan 11, 12, 16, 17, 20 ja 21 perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:
”(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. – –
– –
(16) Toimenpiteet vammaisten tarpeiden huomioon ottamiseksi työpaikoilla ovat keskeisiä vammaisuuteen perustuvan syrjinnän torjumisessa.
(17) Tämä direktiivi ei velvoita sellaisen henkilön työhönottoon, ylentämiseen, työssä pitämiseen tai koulutukseen, joka ei ole pätevä, kykenevä ja käytettävissä suorittamaan työn edellyttämiä oleellisia tehtäviä tai osallistumaan annettavaan koulutukseen, mutta tämä ei kuitenkaan rajoita velvoitetta toteuttaa kohtuullisia mukautuksia vammaisia varten.
– –
(20) Olisi säädettävä tarkoituksenmukaisista eli tehokkaista ja käytännöllisistä toimenpiteistä, joiden tavoitteena on mukauttaa työolosuhteet vammaisten tarpeisiin, esimerkiksi tekemällä muutoksia toimitiloihin sekä laitteisiin, työn jaksotukseen, tehtäväjakoon ja koulutusmahdollisuuksien tai ohjauksen tarjoamiseen.
(21) Ratkaistaessa, aiheutuuko kyseisistä toimenpiteistä kohtuutonta rasitetta, olisi otettava erityisesti huomioon niistä aiheutuvat rahoitus- ja muut kustannukset, organisaation tai yrityksen koko ja rahoitusvarat sekä julkisten varojen tai muun tuen saatavuus.”

- 4 Kyseisen direktiivin 1 artiklassa, jonka otsikko on ”Tarkoitus”, 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 Direktiivin 2 artiklan, jonka otsikko on ”Syrjinnän käsite”, 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. 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) [kyseinen säännös, peruste tai käytäntö on objektiivisesti perusteltu oikeutetulla tavoitteella ja tämän tavoitteen toteuttamiskeinot ovat asianmukaiset ja tarpeen], 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.”
- 6 Saman direktiivin 3 artiklan, jonka otsikko on ”Sovellettamisala”, 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”.

Espanjan lainsäädäntö

- 7 Perustuslain 14 §:ssä säädetään seuraavaa:

”Kaikki espanjalaiset ovat yhdenvertaisia lain edessä, eikä ketään saa syrjiä syntyperän, rodun, sukupuolen, uskonnon, mielipiteen tai muun synn perusteella taikka henkilökohtaisen tai yhteiskunnallisen tilanteen tai aseman vuoksi.”

- 8 Työntekijöiden asemasta annetun lain konsolidoidun toisinnon hyväksymisestä 24.3.1995 annetun kuninkaan asetuksen 1/1995 (Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; BOE nro 75, 29.3.1995, s. 9654), sellaisena kuin sitä sovellettiin pääasian tosiseikkojen tapahtumahetkellä (jäljempänä työntekijöiden asemasta annettu laki), 4 §:n, joka koskee työntekijöiden oikeuksia, 2 momentin c kohdassa säädetään seuraavaa:

”Työntekijöillä on työsuhteessaan oikeus

--

- c) olla joutumatta suoran tai välillisen syrjinnän kohteeksi työhön otettaessa tai tultuaan otetuksi työhön sukupuolensa, siviilisäätynsä, tässä laissa säädetyissä rajoissa tarkoitetun iän, rodun tai etnisen alkuperän, yhteiskunnallisen aseman, uskonnon tai vakaumusten, poliittisten mielipiteiden, sukupuolisen suuntautumisen, ammattiyhdistykseen kuulumisen tai kielen perusteella Espanjan alueella.

Työntekijä ei saa joutua syrjinnän kohteeksi myöskään vammaisuuden perusteella edellyttäen, että hänellä on työ- tai virkatehtäviensä hoitamisen edellyttämä suorituskyky.”

- 9 Työntekijöiden asemasta annetun lain 52 §:n, joka koskee työ sopimuksen irtisanomista objektiivisista syistä, d kohdassa säädetään seuraavaa:

”Sopimus voidaan irtisanoa,

--

- d) kun työntekijä on ollut tosin perustellusti mutta ajoittaisesti poissa työstä vähintään 20 prosenttia työpäivistä kahden peräkkäisen kuukauden aikana, mikäli poissaoloja on ollut edellisten kahdentoista kuukauden aikana yhteensä vähintään 5 prosenttia työpäivistä tai vähintään 25 prosenttia työpäivistä kahdentoista kuukauden ajanjakson aikana neljänä yksittäisenä kuukautena.

Edellistä kohtaa sovellettaessa huomioon ei oteta poissaoloja, jotka johtuvat laillisesta lakosta kyseisen lakon ajalta, työntekijöiden lailliseen edustamiseen liittyvästä toiminnasta, työtapaturmasta, äitiys-, raskaus- ja imetysvapaasta, raskauden, synnytyksen tai imetyksen aiheuttamasta sairaudesta, isyysvapaasta, vuosilomista tai muista lomista, työhön liittymättömästä sairaudesta tai muusta tapaturmasta kuin työtapaturmasta, jos viralliset terveydenhuoltoviranomaiset ovat hyväksyneet poissaolon eikä se ylitä 20 peräkkäistä päivää, tai sukupuoleen perustuvan väkivallan aiheuttamasta fyysisestä tai psyykkisestä tilasta, jonka sosiaalihoitopalvelut tai terveydenhuoltopalvelut ovat tapauskohtaisesti vahvistaneet.

Huomioon ei oteta myöskään syövän tai muun vakavan sairauden hoidosta johtuvia poissaoloja.”

- 10 Vammaisten henkilöiden oikeuksista ja sosiaalisesta integroitumisesta annetun yleisen lain konsolidoidun tekstin hyväksymisestä 29.11.2013 annetun kuninkaan asetuksen (Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social; BOE nro 289, 3.12.2013, s. 95635) 2 § sisältää seuraavat määritelmät:

”Tässä laissa tarkoitetaan

- a) vammaisuudella tilannetta, jossa henkilöllä on pitkäaikainen toimintarajoite, joka vuorovaikutuksessa erilaisten muiden esteiden kanssa voi estää häntä osallistumasta täysimääräisesti ja tehokkaasti yhteiskuntaan yhdenvertaisesti muiden kanssa

--

- d) välillisellä syrjinnällä sitä, jos näennäisesti neutraali laki tai asetus, sopimusehto, yksittäinen sopimus, yksipuolinen päätös, peruste tai käytäntö taikka ympäristö, tuote tai palvelu voi aiheuttaa jollekin henkilölle muihin nähden erityistä haittaa vammaisuuden vuoksi tai vammaisuudesta johtuvasta syystä, paitsi jos se on objektiivisesti tarkasteltuna oikeutetun tavoitteen mukainen ja jos kyseisen tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.”

11 Tämän kuninkaan asetuksen 40 §:ssä, joka koskee vammaisuuden aiheuttamien haittojen estämiseksi tai kompensoimiseksi toteutettavia toimenpiteitä täyden yhdenvertaisuuden takaamiseksi työelämässä, säädetään seuraavaa:

”1. Täyden yhdenvertaisuuden takaamiseksi työssä yhdenvertaisen kohtelun periaate ei estä sellaisten erityistoimenpiteiden pysyttämistä tai toteuttamista, jotka on tarkoitettu estämään tai kompensoimaan vammaisuuden aiheuttamia haittoja.

2. Työnantajan on toteutettava asianmukaiset ja kulloistenkin tarpeiden mukaiset toimenpiteet työpaikan mukauttamiseksi ja työpaikan esteettömyyden parantamiseksi, jotta vammat voivat päästä johonkin toimeen, harjoittaa sitä, edetä urallaan ja saada koulutusta, jollei näistä toimenpiteistä aiheudu työnantajalle kohtuutonta rasitetta.

Ratkaistaessa rasisitteen kohtuuttomuutta on tarkasteltava sitä, vähentävätkö vammaisiin sovellettavat toimenpiteet, avustukset ja tuet riittävästi tätä rasisitettä, ja otettava huomioon näistä toimista aiheutuvat rahoitus- ja muut kustannukset, organisaation tai yrityksen koko ja sen kokonaisliikevaihto.”

Pääasian oikeudenkäynti ja ennakkoratkaisukysymys

12 Ruiz Conejero otettiin 2.7.1993 työskentelemään puhtaanapitotehtävissä sairaalaan Cuencassa (Espanja), joka kuuluu Kastilia-La Manchán (Espanja) alueeseen. Viimeksi hän on työskennellyt näissä tehtävissä Ferroser Servicios Auxiliares -nimisen siivousalan yrityksen palveluksessa.

13 Ruiz Conejero on työskennellyt ilman vaikeuksia sekä viimeksi mainitun yrityksen että aikaisempien työnantajien palveluksessa. Hänellä ei koskaan ole ollut työhön liittyviä ongelmia eikä hänelle ole määrätty seuraamuksia.

14 Ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että delegación de Cuenca de la Consejería de Salud y Asuntos Sociales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (Kastilia-La Manchán itsehallintoalueen hallituksen terveys- ja sosiaalialueista vastaavan viranomaisen Cuencan edustusto) totesi 15.9.2014 tekemässään päätöksessä, että Ruiz Conejerolla oli vamma. Hänen työkyvyttömyysasteekseen vahvistettiin 37 prosenttia, josta 32 prosenttia johtui fyysisestä vammasta, jolle oli ominaista endokriinisen ja metabolisen järjestelmän sairaus (lihavuus) ja selkärangan toimintarajoitukset, ja loput 5 prosenttia hänen työkyvyttömyydestään johtui sosiaalisista liitännäistekijöistä.

15 Ruiz Conejero oli vuosina 2014 ja 2015 työkyvyttömänä seuraavina ajanjaksoina:

- 1.3.–17.3.2014 akuutin kivun vuoksi, joka vaati sairaalahoitoa 26.2.–1.3.2014
- 26.3.–31.3.2014 huimauksen/pahoinvoinnin vuoksi
- 26.6.–11.7.2014 noidannuolen (lumbago) vuoksi
- 9.3.–12.3.2015 noidannuolen vuoksi
- 24.3.–7.4.2015 noidannuolen vuoksi
- 20.4.–23.4.2015 huimauksen/pahoinvoinnin vuoksi.

16 Servicios Médicos de la Sanidad Pública (julkisen terveydenhuollon yksikkö, Espanja) diagnoosin mukaan nämä terveysongelmat johtuvat Ruiz Conejeron sairastamista rappeuttavasta nivelsairaudesta ja moniniveltulehduksesta, joita lihavuus pahentaa. Tämä yksikkö on päätellyt tästä, että kyseiset ongelmat johtuvat Ruiz Conejeron todetun vamman taustalla olevista sairauksista.

- 17 Ruiz Conejero ilmoitti työnantajalleen oikea-aikaisesti ja asianmukaisella tavalla kaikista tämän tuomion 15 kohdassa mainituista sairauspoissaoloistaan ja toimitti kyseisten poissaolojen syyn ja keston osoittavat lääkärintodistukset.
- 18 Ferroser Servicios Auxiliares ilmoitti 7.7.2015 Ruiz Conejerolle lähettämässään kirjeessä työntekijöiden asemasta annetun lain 52 §:n d kohdan mukaisesta irtisanomisesta, jonka syynä oli se, että hänen poissaolonsa työstä, vaikkakin ne olivat perusteltuja, ylittivät kyseisessä lainkohdassa säädettyt rajat eli 20 prosenttia työpäivistä vuoden 2015 maalisi- ja huhtikuussa, ja lisäksi edellisten kahdentoista kuukauden aikana poissaoloja oli ollut yli 5 prosenttia työpäivistä.
- 19 Ruiz Conejero nosti tästä irtisanomispäätöksestä kanteen Juzgado de lo Social n° 1 de Cuencassa (Cuencan sosiaalituomioistuin nro 1, Espanja).
- 20 Ruiz Conejero ei kiistä kyseisten poissaolojen todenperäisyyttä ja paikkansapitävyyttä eikä niiden prosentuaalista osuutta, mutta hän vetoaa siihen, että mainittujen poissaolojen ja hänen vammaisen henkilön tilanteensa välillä on välitön yhteys. Hän vaatii irtisanomisensa peruuttamista siitä syystä, että se merkitsee vammaisuuteen perustuvaa syrjintää.
- 21 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa, että Ruiz Conejero on omasta tahdostaan luopunut vakuutusyhtiön, jonka kanssa hänen työnantajansa oli tehnyt sopimuksen, säännöllisin väliajoin järjestämistä lääkärintarkastuksista, joten viimeksi mainittu ei tiennyt, että Ruiz Conejero oli vammaisen päivänä, jona hänet irtisanottiin.
- 22 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan vammaisilla työntekijöillä on muita työntekijöitä suurempi riski, että heihin sovelletaan työntekijöiden asemasta annetun lain 52 §:n d kohtaa riippumatta siitä, tietääkö työnantaja tästä vammaisuudesta vai ei. Siten on olemassa erilainen kohtelu, joka sisältää direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdassa tarkoitettua vammaisuuteen perustuvaa välillistä syrjintää, ilman että tämä erilainen kohtelu olisi objektiivisesti perusteltu oikeutetulla tavoitteella, kuten tämän säännöksen i alakohdassa edellytetään.
- 23 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa pyytävänsä direktiivin 2000/78 tulkintaa sen siitä esitetyn tulkinnan vuoksi, jonka unionin tuomioistuin on tehnyt 11.4.2013 antamassaan tuomiossa HK Danmark (C-335/11 ja C-337/11, EU:C:2013:222). Se korostaa, että tähän tuomioon johtaneessa asiassa Tanskan lainsäädäntö kuului vammaisten työntekijöiden integrointipolitiikkaan ja sen tavoitteena oli kannustaa työnantajia ottamaan palvelukseensa työntekijöitä, joilla oli erityinen riski siitä, että he joutuvat toistuvasti ottamaan sairauslomaa. Näin ei ole pääasiassa kyseessä olevassa tilanteessa, jossa ei ole kyseessä vammaisten työntekijöiden integrointia koskeva lainsäädännöllinen tavoite. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo siten, että työntekijöiden asemasta annetun lain 52 §:n d kohta on ristiriidassa direktiivin 2000/78 kanssa ja että tätä säännöstä pitäisi näin ollen muuttaa vammaisuuden huomioon ottamiseksi.
- 24 Juzgado de lo Social n° 1 de Cuenca on tässä tilanteessa päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

”Onko direktiivi 2000/78 esteenä sellaisen kansallisen säännöksen soveltamiselle, jonka mukaan työnantajalla on oikeus irtisanoa työntekijä objektiivisista syistä sellaisten ajoittaisten poissaolojen vuoksi, jotka ovat tosin perusteltuja ja joiden määrä on ollut vähintään 20 prosenttia kahden peräkkäisen kuukauden työpäivistä, mikäli poissaoloja on kertynyt kahdentoista edeltävän kuukauden aikana yhteensä vähintään 5 prosenttia työpäivistä tai vähintään 25 prosenttia työpäivistä kahdentoista kuukauden ajanjakson aikana neljänä yksittäisenä kuukautena, kun työntekijää on pidettävä vammaisena direktiivissä tarkoitettussa merkityksessä ja kun poissaolot ovat johtuneet vammasta?”

Ennakkoratkaisukysymyksen tarkastelu

- 25 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee kysymyksellään lähinnä, onko direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohtaa tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jossa säädetään, että työnantaja voi irtisanoa työntekijän siitä syystä, että tämä on ajoittaisesti, vaikkakin perustellusti, ollut poissa töistä, mukaan lukien tilanne, jossa nämä poissaolot ovat seuraus työntekijän vammaisuuden aiheuttamista sairauksista.
- 26 Tällä kysymyksellään ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pohtii direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohdan tulkintaa 11.4.2013 annetun tuomion HK Danmark (C-335/11 ja C-337/11, EU:C:2013:222) valossa ja siten työntekijöiden asemasta annetun lain 52 §:n d kohdan yhteensoveltuvuutta unionin oikeuden kanssa.
- 27 Aluksi on todettava, 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. Direktiivin 3 artiklan 1 kohdan c alakohdan mukaisesti direktiiviä sovelletaan Euroopan unionille annetun toimivallan puitteissa kaikkiin henkilöihin sekä julkisella että yksityisellä sektorilla, muun muassa silloin, kun kyseessä on irtisanominen.
- 28 Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan direktiivissä 2000/78 tarkoitetun vammaisuuden käsitteen on ymmärrettävä tarkoittavan muun muassa pitkäaikaisista fyysisistä, henkisistä tai psyykkisistä vaurioista johtuvaa työkyvyn rajoitetta, joka vuorovaikutuksessa erilaisten esteiden kanssa voi estää asianomaisen henkilön täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisen työelämään yhdenvertaisesti muiden työntekijöiden kanssa (ks. vastaavasti tuomio 9.3.2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, 36 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 29 Jos kyseessä olevan työntekijän lihavuus sen sijaan aiheuttaa tietyissä olosuhteissa tämän tuomion edeltävässä kohdassa tarkoitetun kaltaisen työkyvyn rajoitteen, tällainen lihavuus kuuluu direktiivissä 2000/78 tarkoitetun vammaisuuden käsitteen alaan (ks. vastaavasti tuomio 18.12.2014, FOA, C-354/13, EU:C:2014:2463, 59 kohta).
- 30 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 (tuomio 18.12.2014, FOA, C-354/13, EU:C:2014:2463, 60 kohta).
- 31 Nyt käsiteltävässä asiassa ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa, että Ruiz Conejeron on todettu olevan kansallisessa oikeudessa tarkoitettu vammaainen henkilö ennen hänen irtisanomistaan. Tältä osin se toteaa, että Ruiz Conejero kärsii endokriinisen ja metabolisen järjestelmän sairaudesta eli lihavuudesta ja selkärangan toimintarajoituksesta.
- 32 On kuitenkin täsmennettävä, että se, että Ruiz Conejeron todetaan olevan kansallisessa oikeudessa tarkoitettu vammaainen henkilö, ei merkitse, että hän on direktiivissä 2000/78 tarkoitettulla tavalla vammaainen.
- 33 Sen määrittämiseksi, kuuluuko pääasiassa kyseessä oleva Ruiz Conejeron tilanne direktiivin 2000/78 soveltamisalaan, ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on tältä osin tarkistettava, onko hänen työkykynsä rajoittuneisuus luokiteltava tässä direktiivissä tarkoitetuksi vammaisuudeksi, sellaisena kuin se on määritelty tämän tuomion 28 kohdassa.
- 34 Tämän jälkeen on muistutettava, että direktiivin 2000/78 2 artiklan 1 kohdan mukaan ”yhdenvertaisen kohtelun periaatteella” tarkoitetaan, ”ettei minkäänlaista 1 artiklassa tarkoitettuun seikkaan perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää saa esiintyä”.

- 35 Nyt käsiteltävässä asiassa työntekijöiden asemasta annetun lain 52 §:n d kohdan mukaan työ sopimus voidaan irtisanoa, kun työntekijä on ollut ajoittaisesti poissa työstä, vaikkakin perustellusti, vähintään 20 prosenttia työpäivistä kahden peräkkäisen kuukauden aikana, mikäli poissaoloja on ollut edellisten kahdentoista kuukauden aikana yhteensä vähintään 5 prosenttia työpäivistä tai vähintään 25 prosenttia työpäivistä kahdentoista kuukauden ajanjakson aikana neljänä yksittäisenä kuukautena.
- 36 On muistutettava, että vammaisuuteen perustuva epäedullinen kohtelu on ristiriidassa direktiivissä 2000/78 tarkoitettun suojan kanssa vain siltä osin kuin se on direktiivin 2 artiklan 1 kohdassa tarkoitettua syrjintää. Näin on siksi, että direktiivin soveltamisalaan kuuluvaa vammaista työntekijää on suojeltava kaikelta syrjinnältä suhteessa työntekijään, joka ei ole vammaisen. On siis selvitettävä, voiko pääasiassa kyseessä oleva kansallinen säännös johtaa vammaisten henkilöiden syrjintään (ks. vastaavasti tuomio 11.4.2013, HK Danmark, C-335/11 ja C-337/11, EU:C:2013:222, 71 kohta).
- 37 Tältä osin työntekijöiden asemasta annetun lain 52 §:n d kohtaa sovelletaan samalla tavalla työstä poissa olleisiin vammaisiin henkilöihin ja henkilöihin, jotka eivät ole vammaisia. Näin ollen ei voida katsoa, että tässä säännöksessä otettaisiin käyttöön direktiivin 2000/78 1 artiklassa ja 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitettu välittömästi vammaisuuteen perustuva erilainen kohtelu, koska erilainen kohtelu perustuu kriteeriin, joka ei liity erottamattomasti vammaisuuteen (ks. vastaavasti tuomio 11.4.2013, HK Danmark, C-335/11 ja C-337/11, EU:C:2013:222, 72 ja 74 kohta ja tuomio 9.3.2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, 42 kohta).
- 38 Kysymykseen siitä, voiko työntekijöiden asemasta annetun lain 52 §:n d kohta johtaa vammaisuuteen välillisesti perustuvaan erilaiseen kohteluun, todettakoon, että vammaisuudesta johtuvien sairauspoissaolopäivien huomioon ottaminen sairauspoissaolopäiviä laskettaessa merkitsee sitä, että vammaan liittyvä sairaus rinnastetaan yleiseen sairauteen käsitteeseen. Kuten 11.7.2006 annetun tuomion Chacón Navas (C-13/05, EU:C:2006:456) 44 kohdassa on kuitenkin todettu, vammaisuuden käsitettä ei voida muutta mutkitta suoraan rinnastaa sairauteen käsitteeseen (ks. vastaavasti tuomio 11.4.2013, HK Danmark, C-335/11 ja C-337/11, EU:C:2013:222, 75 kohta).
- 39 Todettakoon tähän, että vammaisella työntekijällä on periaatteessa suurempi riski, että häneen sovelletaan työntekijöiden asemasta annetun lain 52 §:n d kohtaa, kuin työntekijällä, jolla ei ole vammaa. Näin on siksi, että vammaisella työntekijällä on suhteessa työntekijään, jolla ei ole vammaa, suurempi riski olla poissa työstä hänen vammaansa liittyvän sairauden vuoksi. On siis todennäköisempää, että hänelle kertyy sairauspoissaolopäiviä ja että hän ylittää näin työntekijöiden asemasta annetun lain 52 §:n d kohdassa säädetyn rajan. Tässä säännöksessä säädetty sääntö on näin ollen omiaan asettamaan vammaiset työntekijät epäedullisempaan asemaan ja johtamaan näin direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdassa tarkoitettuun välillisesti vammaisuuteen perustuvaan erilaiseen kohteluun (ks. vastaavasti tuomio 11.4.2013, HK Danmark, C-335/11 ja C-337/11, EU:C:2013:222, 76 kohta).
- 40 Direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohdan mukaisesti on tarkistettava, onko työntekijöiden asemasta annetun lain 52 §:n d kohdasta johtuva vammaisten työntekijöiden ja työntekijöiden, joilla ei ole vammaa, erilainen kohtelu objektiivisesti perusteltu oikeutetulla tavoitteella, ovatko tämän tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot asianmukaisia ja onko niin, ettei näillä keinoilla ylitetä sitä, mikä on tarpeen Espanjan lainsäätäjän asettaman tavoitteen saavuttamiseksi.
- 41 Espanjan hallitus toteaa kirjallisissa huomautuksissaan työntekijöiden asemasta annetun lain 52 §:n d kohdan tavoitteesta, että työn tuottavuuden ja tehokkuuden parantamiseksi Espanjan lainsäätäjällä on katsonut jo pitkän aikaa poissaolojen työstä, jotka ilmenevät ajoittaisina lyhytaikaisina sairauslomina, olevan yksi työsuhteen päättymisen syistä yrityksille aiheutuvien työkustannusten perusteettoman nousun välttämiseksi.

- 42 Espanjan hallituksen mukaan tämän ”liiallisen ajoittaisen sairastelun” (”excesiva morbilidad intermitente”) seurauksena on, että yritysten on vastattava poissaolosta työstä aiheutuvista välittömistä kuluista maksamalla sosiaaliturvamaksuja tilapäisestä työkyvyttömyydestä 15 ensimmäisen työkyvyttömyyspäivän ajalta voimatta vaatia korvausta tästä sosiaaliturvalaitokselta, mihin lisätään vielä sijaisten palkkaamisesta aiheutuvat kulut, ja myös siitä aiheutuvista välillisistä kuluista, että on erityisen vaikeaa paikata lyhytaikaisia poissaoloja.
- 43 On muistettava, että jäsenvaltioille on annettu laaja harkintavalta päätettäessä pyrkimisestä johonkin tiettyyn sosiaali- ja työllisyyspoliittiseen tavoitteeseen ja myös määriteltäessä toimenpiteet, joilla kyseinen tavoite voidaan toteuttaa (tuomio 11.4.2013, HK Danmark, C-335/11 ja C-337/11, EU:C:2013:222, 81 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 44 Nyt käsiteltävässä asiassa on todettava, että työstä poissaolojen torjumista voidaan pitää direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohdassa tarkoitettuna oikeutettuna tavoitteena, koska kyseessä on työllisyyspoliittinen toimenpide (ks. vastaavasti tuomio 11.4.2013, HK Danmark, C-335/11 ja C-337/11, EU:C:2013:222, 82 kohta).
- 45 On kuitenkin tarkistettava, ovatko kansallisessa lainsäädännössä tämän tavoitteen toteuttamiseksi käytetyt keinot asianmukaisia ja se, ettei niillä ylitetä sitä, mikä on tarpeen sen saavuttamiseksi.
- 46 Tältä osin ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on tutkiessaan käytettyjen keinojen asianmukaisuutta yhtäältä tarkistettava, ovatko työntekijöiden asemasta annetun lain 52 §:n d kohdassa säädetyt luvut todella soveltuvia työstä poissaolojen torjunnan tavoitteen saavuttamiseen ilman, että ne kattavat poissaolot, jotka ovat pelkästään yksittäisiä ja satunnaisia.
- 47 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on myös tätä tarkistusta varten otettava huomioon kaikki muut asiassa merkitykselliset seikat, kuten ne välittömät ja välilliset kulut, joita yrityksille syntyy työstä poissaolojen vuoksi.
- 48 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on myös tarkistettava, onko työntekijöiden asemasta annetun lain 52 §:n d kohdalla työnantajiin nähden vaikutus, joka kannustaa palvelukseen ottamiseen ja palveluksessa pitämiseen, kun siinä säädetään oikeudesta irtisanoa työntekijät, jotka ovat ajoittaisesti poissa työstä sairauden vuoksi tietyn määrän päiviä (ks. vastaavasti tuomio 11.4.2013, HK Danmark, C-335/11 ja C-337/11, EU:C:2013:222, 88 kohta).
- 49 Toisaalta sen tutkimiseksi, ylitetäänkö työntekijöiden asemasta annetun lain 52 §:n d kohdassa säädetyillä keinoilla se, mikä on tarpeen asetetun tavoitteen saavuttamiseksi, kyseistä säännöstä on tarkasteltava asiayhteydessään, ja vahinko, joka siitä voi aiheutua kyseessä oleville henkilöille, on otettava huomioon (ks. vastaavasti tuomio 11.4.2013, HK Danmark, C-335/11 ja C-337/11, EU:C:2013:222, 89 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 50 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on selvitettävä tässä yhteydessä, onko Espanjan lainsäätävä jättänyt ottamatta huomioon seikkoja, jotka ovat merkityksellisiä erityisesti vammaisten työntekijöiden kannalta (ks. vastaavasti tuomio 11.4.2013, HK Danmark, C-335/11 ja C-337/11, EU:C:2013:222, 90 kohta).
- 51 Arvioitaessa työntekijöiden asemasta annetun lain 52 §:n d kohdassa säädettyjen keinojen oikeasuhteisuutta ei ole syytä unohtaa riskejä, joita aiheutuu vammaisille henkilöille, joilla on yleensä suurempia vaikeuksia päästä takaisin työmarkkinoille kuin työntekijöillä, joilla ei ole vammaa, ja joilla on erityistarpeita, jotka liittyvät heidän terveydentilansa edellyttämään suojeluun (ks. vastaavasti tuomio 11.4.2013, HK Danmark, C-335/11 ja C-337/11, EU:C:2013:222, 91 kohta).

- 52 Tästä on kuitenkin todettava, että työntekijöiden asemasta annetun lain 52 §:n d kohdan mukaan sellaisina ajoittaisina poissaoloina työstä, joiden perusteella työsopimus voidaan irtisanoa, ei pidetä muun muassa työhön liittymättömästä sairaudesta tai muusta tapaturmasta kuin työtapaturmasta johtuvaa sairauslomaa, jos viralliset terveydenhuoltoviranomaiset ovat hyväksyneet poissaolon eikä se ylitä 20 peräkkäistä päivää. Huomioon ei oteta myöskään syövän tai muun vakavan sairauden hoidosta johtuvia poissaoloja.
- 53 Espanjan hallituksen mukaan kansallinen lainsäätäjät on näin pyrkinyt pitämään yllä tasapainoa yrityksen intressien ja työntekijöiden turvallisuuden suojelun välillä välttämällä sen, että tämä toimenpide saisi aikaan epäoikeudenmukaisia tilanteita taikka haitallisia vaikutuksia. Tästä syystä tietyt tämän tuomion edeltävässä kohdassa kuvailluista sairauksista johtuvien poissaolojen kaltaiset poissaolot eivät voi olla perusteena irtisanomispäätökselle ajoittaisten työstä poissaolojen vuoksi. Vuoden 2012 aikana Espanjan lainsäätäjät on lisännyt Espanjan hallituksen mukaan niiden poissaolojen luetteloon, jotka eivät voi olla irtisanomisperuste, poissaolot, jotka johtuvat syövän tai muun vakavan sairauden hoidosta. Vammaiset työntekijät kuuluvat kuitenkin yleensä joihinkin näistä esimerkkitapauksista, joten tällaisissa tapauksissa vammaisuudesta johtuvia poissaoloja ei oteta huomioon ajoittaisista työssä poissaoloista johtuvan irtisanomisen perusteeksi.
- 54 On todettava, että vaikka työntekijöiden asemasta annetun lain 52 §:n d kohdassa säädetään, että tiettyjä poissaoloja ei voida pitää sellaisina ajoittaisina poissaoloina työstä, joiden perusteella työsopimus voidaan irtisanoa, työntekijän sairauteen perustuvat poissaolot työstä eivät kata kaikkia direktiivissä 2000/78 tarkoitettuja vammaisuuden tilanteita.
- 55 Kuten Espanjan hallitus on todennut, tämän tuomion 49 kohdassa tarkoitettussa arvioinnissa huomioon otettaviin seikkoihin kuuluu myös se, että Espanjan oikeusjärjestyksessä on säännöksiä, joiden tarkoituksena on suojella erityisesti vammaisia henkilöitä; näihin kuuluu muun muassa tämän tuomion 11 kohdassa mainittu kuninkaan asetuksen 1/2013 40 §. Tällaisilla säännöksillä voidaan estää tai kompensoida vammaisuuden aiheuttamat haitat, mukaan lukien vammaisuuden aiheuttamien sairauksien mahdollinen esiintyminen.
- 56 Näiden seikkojen valossa ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on arvioitava vammaisten henkilöiden osalta, ylitetäänkö työntekijöiden asemasta annetun lain 52 §:n d kohdassa säädetyillä keinoilla se, mikä on tarpeen sillä tavoitellun päämäärän saavuttamiseksi.
- 57 Edellä todettujen seikkojen perusteella esitettyyn kysymykseen on vastattava, että direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohtaa on tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jossa säädetään, että työnantaja voi irtisanoa työntekijän ajoittaisten, vaikkakin perusteltujen, työstä poissaolojen vuoksi tilanteessa, jossa nämä poissaolot johtuvat työntekijän vammaisuuden aiheuttamista sairauksista, paitsi jos tällä lainsäädännöllä työstä poissaolojen torjumisen oikeutettuun tavoitteeseen pyrkien ei ylitetä sitä, mikä on tarpeen tämän tavoitteen saavuttamiseksi, mikä ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on varmistettava.

Oikeudenkäyntikulut

- 58 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 (kolmas jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohtaa on tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jossa säädetään, että työnantaja voi irtisanoa työntekijän ajoittaisten, vaikkakin perusteltujen, työstä poissaolojen vuoksi tilanteessa, jossa nämä poissaolot johtuvat työntekijän vammaisuuden aiheuttamista sairauksista, paitsi jos tällä lainsäädännöllä työstä poissaolojen torjumisen oikeutettuun tavoitteeseen pyrkien ei ylitetä sitä, mikä on tarpeen tämän tavoitteen saavuttamiseksi, mikä ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on varmistettava.

Allekirjoitukset