



# Oikeustapauskokoelma

JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS

ATHANASIOS RANTOS

11 päivänä marraskuuta 2021<sup>1</sup>

**Asia C-485/20**

**XXXX**

**vastaan**

**HR Rail SA**

(Ennakkoratkaisupyyntö – Conseil d'État (Belgia))

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Direktiivi 2000/78/EY – Yhdenvertainen kohtelu työssä ja ammatissa – Kaikenlaisen vammaisuuteen perustuvan syrjinnän kieltä – Henkilö, joka suorittaa koeaikaa palvelukseenottonsa yhteydessä – Työntekijä, joka on lopullisesti kykenemätön hoitamaan työtehtävää, johon hänet on sijoitettu – 5 artikla – Kohtuulliset mukautukset – Työnantajan velvollisuus siirtää tämä työntekijä toiseen työtehtävään, johon hän on pätevä, kykenevä ja käytettävissä – Kohtuuton rasite

## I Johdanto

1. Työntekijä XXXX (jäljempänä kantaja), jonka HR Rail SA -niminen yhtiö oli ottanut palvelukseensa, tuli koeaikansa kuluessa vamman ilmenemisen takia lopullisesti kykenemättömäksi hoitamaan tehtävää, johon hänet oli sijoitettu. Hänet irtisanottiin tämän jälkeen työkyvyttömyyden vuoksi. Kantaja riitautti tämän päätöksen ja väitti tulleensa syrjityksi vammaisuuden perusteella.

2. Oliko tällaisessa tilanteessa hänen työnantajallaan direktiivin 2000/78/EY<sup>2</sup> nojalla ja kaikenlaisen vammaisuuteen perustuvan syrjinnän välttämiseksi velvollisuus irtisanomisen sijasta sijoittaa kantaja toiseen työtehtävään, johon hän oli pätevä, kykenevä ja käytettävissä? Conseil d'État'n (ylin hallintotuomioistuin, Belgia) esittämä kysymys koskee lähinnä tätä.

3. Tämä kysymys antaa unionin tuomioistuimelle aiheen tutkia erityisesti kyseisen direktiivin soveltamista henkilöihin, jotka suorittavat koeaikaa palvelukseenottonsa yhteydessä, sekä tämän direktiivin, luettuna vammaisten henkilöiden oikeuksista New Yorkissa 13.12.2006 tehdyn<sup>3</sup> ja 3.5.2008 voimaan tulleen Yhdistyneiden kansakuntien yleissopimuksen (jäljempänä YK:n yleissopimus) sekä Euroopan unionin perusoikeuskirjan (jäljempänä perusoikeuskirja) valossa, 5 artiklassa tarkoitettujen kohtuullisten mukautusten käsitteen ulottuvuutta.

<sup>1</sup> Alkuperäinen kieli: ranska.

<sup>2</sup> Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annettu neuvoston direktiivi (EYVL 2000, L 303, s. 16).

<sup>3</sup> Yhdistyneiden kansakuntien sopimuskokoelma, nide 2515, s. 3.

## II Asiaa koskevat oikeussäännöt

### A *Kansainvälinen oikeus*

4. YK:n yleissopimuksen 1 artiklassa, jonka otsikkona on ”Tarkoitus”, 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.”

5. Tämän yleissopimuksen 2 artiklan, jonka otsikkona on ”Määritelmät”, kolmannen ja neljännen kohdan sanamuoto on seuraava:

”Tässä yleissopimuksessa:

[– –]

’syrjintä vammaisuuden perusteella’ tarkoittaa vammaisuuteen perustuvaa erottelua, syrjäyttämistä tai rajoittamista, jonka tarkoituksena tai vaikutuksena on heikentää tai mitätöidä kaikkien ihmisoikeuksien ja perusvapauksien tunnustamista, nauttimista tai käyttämistä yhdenvertaisesti muiden kanssa politiikan, talouden, sosiaaliturvan, kulttuurin tai yksilön oikeuksien alalla tai muulla alalla. Se sisältää kaikki syrjinnän muodot, kohtuullisen mukauttamisen epääminen mukaan lukien;

’kohtuullinen mukauttaminen’ tarkoittaa tarvittaessa yksittäistapauksessa toteutettavia tarpeellisia ja asianmukaisia muutoksia ja järjestelyjä, joilla ei aiheuteta suhteetonta tai kohtuutonta rasitetta ja joilla varmistetaan vammaisten henkilöiden mahdollisuus nauttia tai käyttää kaikkia ihmisoikeuksia ja perusvapauksia yhdenvertaisesti muiden kanssa.”

6. Kyseisen yleissopimuksen 5 artiklan, jonka otsikkona on ”Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus”, 3 kappaleessa määrätään seuraavaa:

”Yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja syrjinnän poistamiseksi sopimuspuolet toteuttavat kaikki asianmukaiset toimet varmistukseksi kohtuullisten mukautusten tekemisen.”

7. Saman yleissopimuksen 27 artiklan, jonka otsikkona on ”Työ ja työllistyminen”, 1 kappaleen sanamuoto on seuraava:

”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:

- a) kieltää syrjintä vammaisuuden perusteella kaikissa palvelussuhteen kaikkia muotoja koskevissa asioissa, muun muassa palvelukseen ottamisen ja palvelussuhteen ehtoja, palvelussuhteen jatkumista, uralla etenemistä sekä turvallisia ja terveellisiä työoloja koskevissa asioissa;

[– –]

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

- i) varmistaa, että vammaisia henkilöitä varten tehdään työpaikoilla kohtuulliset mukautukset;

[– –]”

8. YK:n yleissopimus hyväksyttiin Euroopan yhteisön puolesta päätöksellä 2010/48/EY.<sup>4</sup>

## ***B Unionin oikeus***

9. Direktiivin 2000/78 johdanto-osan 16, 17, 20 ja 21 perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

”(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.”

<sup>4</sup> Vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan Yhdistyneiden Kansakuntien yleissopimuksen tekemisestä Euroopan yhteisön puolesta 26.11.2009 tehty neuvoston päätös (EUVL 2010, L 23, s. 35).

10. Kyseisen direktiivin 1 artiklassa, jonka otsikkona 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.”

11. Kyseisen direktiivin 2 artiklan, jonka otsikkona on ”Syrjinnän käsite”, 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

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

12. Saman direktiivin 3 artiklan, jonka otsikkona on ”Sovellettamisala”, 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

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

- a) työn tai itsenäisen ammatin harjoittamista koskevat edellytykset, myös valinta- ja työhönottoperusteet, alasta ja ammattiasemasta riippumatta, sekä uralla eteneminen;
- b) kaikenlaisen ja kaikenlaisen ammatillisen ohjauksen, ammatillisen koulutuksen, ammatillisen erikoistumiskoulutuksen ja uudelleen koulutuksen saanti, mukaan lukien työkokemus;
- c) työolot ja -ehdot, myös irtisanominen ja palkka;

[– –]”

13. Direktiivin 2000/78 5 artiklan, jonka otsikkona on ”Vammaisia koskevat kohtuulliset mukautukset”, sanamuoto on seuraava:

”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.”

14. Tämän direktiivin 7 artiklan, jonka otsikkona on ”Positiivinen toiminta ja erityistoimenpiteet”, sanamuoto on seuraava:

”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.”

### ***C Belgian oikeus***

15. Tiettyjen syrjinnän muotojen torjunnasta 10.5.2007 annetun lain (loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination<sup>5</sup>), sellaisena kuin sitä sovelletaan pääasiaan (jäljempänä 10.5.2007 annettu laki), 3 §:ssä säädetään seuraavaa:

”Tämän lain tarkoituksena on luoda jäljempänä 5 §:ssä tarkoitetuilla aloilla yleiset puitteet ikään, seksuaaliseen suuntautumiseen, siviilisäättyyn, syntyperään, varallisuuteen, uskonnolliseen tai filosofiseen vakaumukseen, poliittiseen vakaumukseen, ammattiyhdistystoimintaan liittyvään vakaumukseen, kieleen, tämänhetkiseen tai tulevaan terveydentilaan, vammaisuuteen, fyysiseen tai geneettiseen ominaisuuteen taikka sosiaaliseen taustaan perustuvan syrjinnän torjumiselle.”

16. Kyseisen lain 4 §:ssä säädetään seuraavaa:

”Tätä lakia sovellettaessa tarkoitetaan

[– –]

4° suojatuilla perusteilla: ikää, seksuaalista suuntautumista, siviilisäättyä, syntyperää, varallisuutta, uskonnollista tai filosofista vakaumusta, poliittista vakaumusta, ammattiyhdistystoimintaan liittyvää vakaumusta, kieltä, tämänhetkistä tai tulevaa terveydentilaa, vammaisuutta, fyysistä tai geneettistä ominaisuutta taikka sosiaalista taustaa;

[..]

12° kohtuullisilla mukautuksilla: asianmukaisia toimenpiteitä, jotka toteutetaan kulloistenkin tarpeiden mukaan, jotta vammaiset voivat päästä ja osallistua aloille, joihin tätä lakia sovelletaan, ja edetä urallaan näillä aloilla, jollei tällaisista toimenpiteistä aiheudu kohtuutonta rasitetta sille, jonka on ne toteutettava. Tätä rasitetta ei pidetä kohtuuttomana, jos se riittävässä määrin korvautuu julkisen vammaispolitiikan toimenpiteillä.”

17. Kyseisen lain 14 §:n sanamuoto on seuraava:

”Kaikenlainen syrjintä on kiellettyä tämän lain soveltamisalaan kuuluvilla aloilla. Tässä osastossa syrjinnällä tarkoitetaan

[– –]

– vammaisten hyväksi tarkoitettujen kohtuullisten mukautusten epäämistä.”

<sup>5</sup> Moniteur belge 30.5.2007, s. 29016.

### III Pääasia, ennakkoratkaisukysymys ja menettely unionin tuomioistuimessa

18. HR Rail<sup>6</sup> otti kantajan palvelukseensa raiteiden kunnossapidosta vastaavaksi erikoisasentajaksi. Hän aloitti koeaikansa Infrabel-yhtiössä 21.11.2016.

19. Joulukuussa 2017 hänellä diagnosoitiin sydämen toimintaan liittyvä ongelma, jonka vuoksi hänelle piti asentaa sydämentahdistin, joka on muun muassa rautateillä esiintyville sähkömagneettisille kentille herkkä laite. Service public fédéral Sécurité sociale (liittovaltion sosiaaliturvalaitos, Belgia) tunnusti 12.6.2018 kantajan vammaiseksi henkilöksi.

20. Centre régional de la médecine de l'administration (HR Railin lääketieteellinen alueellinen keskus, Belgia) tutki hänet 28.6.2018, minkä perusteella HR Rail totesi hänet lopullisesti kykenemättömäksi hoitamaan niitä tehtäviä, joihin hänet oli rekrytoitu. Kantajalle täsmennettiin, että hänen osaltaan tehtävää irtisanomispäätöstä odottaessaan hän voisi tehdä terveydentilaansa soveltuvaa työtä, joka täyttäisi seuraavat vaatimukset: ”keskitason toiminta, ei altistumista magneettikentille, ei työskentelyä korkealla eikä altistumista värähtelyille”. Tämän päätöksen perusteella kantaja sijoitettiin Infrabel-yhtiöön varastonhoitajan tehtävään. Hän valitti 1.7.2018 kyseisestä päätöksestä Commission d'appel de la médecine de l'administrationiin (HR Railin lääketieteellinen muutoksenhakulautakunta, Belgia).

21. HR Rail ilmoitti 19.7.2018 päivätyllä kirjeellä kantajalle, että hän saisi ”henkilökohtaista tukea löytääkseen [HR Railissa] uuden työn” ja että hänet kutsuttaisiin lähiaikoina tätä koskevaan tapaamiseen. Kantajalle ilmoitettiin 29.8.2018 päivätyllä kirjeellä, että tapaamispäiväksi oli vahvistettu 18.9.2018.

22. Commission d'appel de la médecine de l'administration pysytti 3.9.2018 kantajan työkyvyttömyydestä lääketieteellisistä syistä tehdyn päätöksen.

23. HR Railin esimiesasemassa ollut neuvonantaja – asianomaisen yksikön päällikkö – ilmoitti 26.9.2018 päivätyllä kirjeellä kantajalle, että hänet irtisanottaisiin 30.9.2018, mihin liitettäisiin viiden vuoden pituinen palvelukseenottokielto, joka koski palkkaluokkaa, johon hänet oli rekrytoitu.

24. HR Railin pääjohtaja ilmoitti 26.10.2018 kantajalle, että yhtiön henkilöstösääntöjen sekä yhtiön toimien täyttämistä koskevien yleisten sääntöjen mukaan ”kokonaan ja lopullisesti työkyvyttömäksi todetun henkilöstön jäsenen koeaika päätetään, jos tämä ei enää kykene hoitamaan palkkaluokkansa mukaisia tehtäviä” ja että näin ollen ”hänelle lähetetyllä kirjeellä, joka koski henkilökohtaista tukea lääketieteellisistä syistä työkyvyttömälle henkilöstölle, ei [ollut] enää kohdetta”.

25. Kantaja nosti ennakkoratkaisua pyytäneessä tuomioistuimessa eli Conseil d'État'ssa (ylin hallintotuomioistuin, Belgia) 26.11.2018 kanteen, jossa vaadittiin kumoamaan esimiesasemassa olleen neuvonantajan – asianomaisen yksikön päällikön – tekemä päätös irtisanoa kantaja 30.9.2018.

<sup>6</sup> Kuten ennakkoratkaisupyynnössä todetaan, HR Railin tehtävänä on valita ja rekrytoida sellaisia henkilöstöön nimitettäviä työntekijöitä ja muita työntekijöitä, jotka ovat tarpeen Infrabel SA -nimisen yhtiön ja Société nationale des chemins de fer belges -nimisen yhtiön (Belgian kansallinen rautatieyhtiö, SNCB) tehtävien hoitamiseksi.

26. Tämä tuomioistuin korostaa, että 10.5.2007 annetussa laissa, jolla direktiivi 2000/78 pannaan täytäntöön Belgian oikeudessa, kielletään välitön ja välillinen syrjintä, joka perustuu esimerkiksi tämänhetkiseen ja tulevaan terveydentilaan sekä vammaisuuteen.

27. Kyseisen tuomioistuimen mukaan tässä tapauksessa ei ole riitautettavissa eikä riidanalaista, että kantajan työkyvyttömyyttä koskevan päätöksen perusteena on pidettävä 10.5.2007 annetussa laissa tarkoitettua ”vammaa”. Kantaja ei näet täyttänyt sydämentahdistimen asentamista edellyttäneen sairautensa vuoksi enää työhönsä raiteiden kunnossapidosta vastaavana erikoisasentajana liittyvää todellista ja ratkaisevaa vaatimusta, sillä työ edellyttää altistumista rautateillä esiintyville sähkömagneettisille kentille. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin päättelee tästä, että häntä koskeva irtisanomispäätös voisi merkitä kyseisessä laissa kiellettyä syrjintää vain siinä tapauksessa, että HR Railin osoitetaan kieltäytyneen ottamasta käyttöön vaadittuja kohtuullisia mukautuksia.

28. Kantaja vetoaa tässä yhteydessä siihen, että hänet olisi voitu sijoittaa johonkin toiseen tehtävään, erityisesti varastonhoitajan tehtävään, johon hänet oli väliaikaisesti sijoitettu hänen odottaessaan irtisanomistaan, ja että tällainen siirto toisiin tehtäviin merkitsi kohtuullista mukautusta, jonka hänen työnantajansa oli velvollinen järjestämään 10.5.2007 annetun lain nojalla. HR Rail puolestaan väittää, ettei ollut mahdollista järjestää sellaisia kohtuullisia mukautuksia, joiden avulla kantaja voisi edelleen hoitaa tehtävänsä kunnossapidosta vastaavana erikoisasentajana.

29. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo, että kysymystä siitä, onko 10.5.2007 annetussa laissa tarkoitetuilla ”kohtuullisilla mukautuksilla” ymmärrettävä tarkoitettavan mahdollisuutta antaa toinen työtehtävä henkilölle, joka vammautumisen johdosta ei kykene enää hoitamaan tehtävää, johon hänet oli sijoitettu, ei ole arvioitu yhtenäisellä tavalla kansallisessa oikeuskäytännössä.

30. Direktiivin 2000/78 johdanto-osan 17, 20 ja 21 perustelukappaleen perusteella ei ole myöskään mahdollista määrittää varmasti, merkitseekö velvollisuus järjestää kohtuullisia mukautuksia vammaisille henkilöille sitä, että kyseinen henkilö on sijoitettava johonkin toiseen työtehtävään yrityksessä.

31. Näissä olosuhteissa Conseil d’État on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

”Onko direktiivin [2000/78] 5 artiklaa tulkittava siten, että työnantajalla on sellaista henkilöä kohtaan, joka ei vammansa takia enää kykene suorittamaan työn, johon hänet oli sijoitettu, edellyttämiä oleellisia tehtäviä, velvollisuus sijoittaa hänet sellaiseen toiseen työhön, johon hän on vaaditulla tavalla pätevä, kykenevä ja käytettävissä, jos tällaisesta toimenpiteestä ei aiheudu työnantajalle kohtuutonta rasitetta?”

32. Kirjallisia huomautuksia ovat esittäneet kantaja, HR Rail, Belgian, Kreikan ja Portugalin hallitukset sekä Euroopan komissio.

#### IV Asian tarkastelu

33. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelelee kysymyksellään lähinnä, onko direktiivin 2000/78 5 artiklaa tulkittava siten, että jos työntekijä, mukaan lukien työntekijä, joka suorittaa koeaikaa palvelukseenottonsa yhteydessä, tulee vamman ilmenemisen takia lopullisesti kyvyttömäksi hoitamaan työtehtävää, johon hänet oli sijoitettu, hänen työnantajansa on tässä artiklassa tarkoitettujen ”kohtuullisten mukautusten” perusteella velvollinen siirtämään hänet toiseen työtehtävään, johon hän on vaaditulla tavalla pätevä, kyvykäs ja käytettävissä, jos tällaisesta toimenpiteestä ei aiheudu tälle työnantajalle kohtuutonta rasitetta.

34. Aluksi on muistutettava siitä, että sekä direktiivin 2000/78 nimestä ja johdanto-osasta että sen sisällöstä ja tarkoituksesta ilmenee, että kyseisellä direktiivillä pyritään luomaan yleiset puitteet henkilöiden yhdenvertaisen kohtelun takaamiseksi ”työssä ja ammatissa” antamalla heille tehokasta suojaa sellaista syrjintää vastaan, joka perustuu johonkin kyseisen direktiivin 1 artiklassa mainituista perusteista, joihin kuuluu vammaisuus.<sup>7</sup> Tämän direktiivin tarkoituksena on siten torjua kaikki vammaisuuteen perustuvan syrjinnän muodot työssä ja ammatissa.<sup>8</sup>

35. Aluksi on selvitettävä, kuuluuko kantajan kaltainen henkilö direktiivin 2000/78 soveltamisalaan (A), ja toiseksi määritettävä tämän direktiivin 5 artiklassa tarkoitettun käsitteen ”kohtuulliset mukautukset” ulottuvuus siltä osin kuin kyseessä on vammaisen henkilön siirtäminen toiseen työtehtävään yrityksessä (B).

#### A Direktiivin 2000/78 soveltamisala

36. Korostettakoon aluksi, että ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että HR Rail, joka on julkisoikeudellinen osakeyhtiö, on ottanut kantajan palvelukseensa, joten hän on julkisen sektorin työntekijä. Hänet on irtisanottu siitä syystä, että hänestä on tullut lopullisesti kyvytön hoitamaan työtehtävää, johon hänet rekrytoitiin.

37. On todettava, että näiden seikkojen perusteella kantaja kuuluu direktiivin 2000/78 soveltamisalaan. Tämän direktiivin 3 artiklan 1 kohdan c alakohdasta näet ilmenee, että sitä sovelletaan Euroopan unionille annetun toimivallan puitteissa ”kaikkiin henkilöihin sekä julkisella että yksityisellä sektorilla, julkisyhteisöt mukaan lukien”, kun kyseessä ovat esimerkiksi ”työolot ja -ehdot, myös irtisanominen ja palkka”.<sup>9</sup>

38. Sitten ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa, että kantajalle on aiheutunut 10.5.2007 annetussa laissa tarkoitettu ”vamman”. Tässä yhteydessä se, että kantaja on tunnustettu kansallisessa oikeudessa tarkoitetuksi vammaiseksi henkilöksi, ei vaikuta siihen, onko hänellä direktiivissä 2000/78<sup>10</sup> tarkoitettu ”vamman”, sillä se on unionin oikeuden itsenäinen käsite, jota on tulkittava yhtenäisesti unionin alueella.

39. Tästä direktiivistä on muistutettava, että unioni on hyväksynyt YK:n yleissopimuksen päätöksellä 2010/48. Näin ollen kyseisen yleissopimuksen määräykset ovat tämän päätöksen voimaantulosta lukien erottamaton osa unionin oikeusjärjestystä. Lisäksi kyseisen päätöksen

<sup>7</sup> Tuomio 15.7.2021, Tartu Vangla (C-795/19, EU:C:2021:606, 26 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

<sup>8</sup> Tuomio 26.1.2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie (C-16/19, EU:C:2021:64, 34 kohta).

<sup>9</sup> Ks. vastaavasti tuomio 2.4.2020, Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, 21 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

<sup>10</sup> Ks. vastaavasti tuomio 18.1.2018, Ruiz Conejero (C-270/16, EU:C:2018:17, 32 kohta).



liitteessä II olevasta lisäyksestä ilmenee, että itsenäisen elämisen ja sosiaalisen osallisuuden, työn ja työllistymisen alalla direktiivi 2000/78 kuuluu unionin säädöksiin, jotka liittyvät kyseisen yleissopimuksen soveltamisalaan kuuluviin asioihin. Tästä seuraa, että YK:n yleissopimukseen voidaan vedota tämän direktiivin tulkittamiseksi, ja direktiiviä on tulkittava mahdollisuuksien mukaan tämän yleissopimuksen mukaisesti.<sup>11</sup>

40. Tästä syystä unionin hyväksyttyä YK:n yleissopimuksen unionin tuomioistuin on katsonut, että 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.<sup>12</sup>

41. Tulkittessaan direktiiviä 2000/78 unionin tuomioistuin on siis omaksunut, kuten YK:n yleissopimuksessa, vammaisuuden sosiaalisen käsitteen, jossa lähtökohtana on asiayhteys, joka perustuu henkilön työkyvyttömyyden ja yhteiskunnan tai yhteiskunnan organisaation reaktion väliseen vuorovaikutukseen, jonka perusteella voidaan vastata vammaisen henkilön tarpeisiin, pikemminkin kuin vammaisuuden lääketieteellisen käsitteen, jossa annetaan erityinen merkitys itse henkilölle ja hänen työkyvyttömyydelleen, jonka vuoksi tämän voisi olla vaikeaa mukautua tai sopeutua häntä ympäröivään yhteiskuntaan.<sup>13</sup>

42. Tässä tapauksessa ennakkoratkaisupyynnön esittämistä koskevasta päätöksestä ilmenee, että kantaja on otettu palvelukseen raiteiden kunnossapidosta vastaavaksi erikoisasentajaksi. Hänellä ilmeni palvelukseenoton jälkeen terveysongelma, jonka vuoksi hänelle piti asentaa sydämentahdistin, joka on muun muassa rautateillä esiintyville sähkömagneettisille kentille herkkä laite. Hänestä on näin tullut lopullisesti kykenemätön suorittamaan kyseisen työn edellyttämiä oleellisia tehtäviä.

43. Katson, että näiden seikkojen perusteella kantajan työkyky on pysyvästi rajoittunut, koska hänellä on ruumiillinen vamma, joka vuorovaikutuksessa erilaisten esteiden kanssa voi estää hänen täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisensa työelämään yhdenvertaisesti muiden työntekijöiden kanssa, ja että häntä on pidettävä direktiivissä 2000/78 tarkoitettuna ”vammaisena henkilönä”, sanotun rajoittamatta ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen tekemää selvitystä.

44. Ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee lopuksi, että irtisanomisensa ajankohtana kantaja suoritti palvelukseenottoonsa liittynyttä koeaikaa. On siis selvitettävä, kuuluuko hän tällaisena koeajalla olevana henkilönä direktiivin 2000/78 soveltamisalaan.

45. Korostettakoon tässä yhteydessä, että tämä direktiivi ei sanamuotonsa mukaan koske yksinomaan henkilöitä, jotka on otettu lopullisesti palvelukseen. Kyseistä direktiiviä sovelletaan näet sen 3 artiklan 1 kohdan a ja b alakohdan mukaan työn tai itsenäisen ammatin harjoittamista koskeviin edellytyksiin sekä kaikenlaisen ja kaikenlaisen ammatillisen ohjauksen, ammatillisen koulutuksen, ammatillisen erikoistumiskoulutuksen ja uudelleen koulutuksen saantiin. Tässä tapauksessa kantajan tilanne koeajalla olevana työntekijänä koskee hänen pääsyään työhön eli työn harjoittamista koskevia edellytyksiä.

<sup>11</sup> Tuomio 11.9.2019, Nobel Plastiques Ibérica (C-397/18, EU:C:2019:703, 39 ja 40 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

<sup>12</sup> Tuomio 11.9.2019, Nobel Plastiques Ibérica (C-397/18, EU:C:2019:703, 41 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

<sup>13</sup> Ks. tässä yhteydessä julkisasiamies Wahlin ratkaisuehdotus Z. (C-363/12, EU:C:2013:604, 83–85 kohta).

46. Lisättäköön, että teleologisesta näkökulmasta tarkasteltuna henkilö, joka suorittaa koeaikaa palvelukseenottonsa yhteydessä, on lähtökohtaisesti haavoittuvammassa tilanteessa kuin henkilö, jolla on pysyvä työpaikka. Tällaisen koeajalla olevan henkilön on hankalampaa löytää muuta toimea, jos hän vammautuu tavalla, jonka takia hän ei kykene hoitamaan toimea, johon hänet on rekrytoitu, etenkin jos hän on ammatillisen uransa alussa. Näissä olosuhteissa on mielestäni perusteltua huolehtia siitä, että tällaista koeajalla olevaa henkilöä suojataan syrjinnältä.

47. Näin ollen katson, että henkilö, joka suorittaa koeaikaa palvelukseenottonsa yhteydessä, kuuluu direktiivin 2000/78 soveltamisalaan, tässä tapauksessa vammaan liittyvien järjestelyjen osalta.

48. Unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö tukee tätä tulkintaa. Kuten tämä on näet jo korostanut, direktiivin 2000/78 mukainen työntekijän käsite on sama kuin SEUT 45 artiklan.<sup>14</sup> Unionin tuomioistuimen vakiintuneesta oikeuskäytännöstä ilmenee, että tässä artiklassa tarkoitettulla työntekijän käsitteellä on itsenäinen merkityksensä eikä sitä pidä tulkita suppeasti.<sup>15</sup> Unionin oikeuden mukainen työntekijän käsite ulottuu siten henkilöihin, jotka suorittavat ammattiin valmistavia harjoittelujaksoja tai oppisopimuskoulutusjaksoja, joiden voidaan katsoa olevan kyseisen ammatin harjoittamiseen liittyvää käytännön harjoittelua, jos nämä jaksot suoritetaan tosiasiallista ja todellista palkkatyötä koskevien ehtojen mukaan työnantajan hyväksi ja tämän johdolla.<sup>16</sup>

49. Tässä tapauksessa on riidatonta, että kantaja suoritti koeaikanaan tosiasiallista ja todellista palkkatyötä työnantajan hyväksi ja tämän johdolla ja että häntä oli siten pidettävä direktiivissä 2000/78 tarkoitettuna ”työntekijänä”.

50. On lisäksi korostettava, että YK:n yleissopimuksen soveltamisala ymmärretään laajasti. Tämän yleissopimuksen 27 artiklan 1 kappaleen a kohdassa määrätään, että 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 kieltää syrjintä vammaisuuden perusteella *kaikissa palvelussuhteen kaikkia muotoja koskevissa asioissa*, muun muassa palvelukseen ottamisen ja palvelussuhteen ehtoja, palvelussuhteen jatkumista, uralla etenemistä sekä turvallisia ja terveellisiä työoloja koskevissa asioissa. Kuten tämän ratkaisuehdotuksen 39 kohdassa todettiin, direktiiviä 2000/78 on mahdollisuuksien mukaan tulkittava YK:n yleissopimuksen mukaisesti.

51. Näin ollen sen lisäksi, että kantaja on sanottu irti tämän direktiivin 3 artiklan 1 kohdan c alakohdassa tarkoitettulla tavalla, hän kuuluu mielestäni palvelukseenottonsa yhteydessä koeaikaa suorittavana henkilönä myös kyseisen direktiivin 3 artiklan 1 kohdan a alakohdan soveltamisalaan.

52. Olen näin ollen sitä mieltä, että kantajan kaltainen henkilö kuuluu direktiivin 2000/78 soveltamisalaan.

<sup>14</sup> Ks. tuomio 19.7.2017, Abercrombie & Fitch Italia (C-143/16, EU:C:2017:566, 18 ja 19 kohta).

<sup>15</sup> Ks. tuomio 19.7.2017, Abercrombie & Fitch Italia (C-143/16, EU:C:2017:566, 19 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

<sup>16</sup> Tuomio 9.7.2015, Balkaya (C-229/14, EU:C:2015:455, 50 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

***B Direktiivin 2000/78 5 artiklassa tarkoitetun käsitteen ”kohtuulliset mukautukset” ulottuvuus***

53. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee, sisältääkö direktiivin 2000/78 5 artiklan käsite ”kohtuulliset mukautukset” velvoitteen siirtää henkilö, joka on tullut lopullisesti kykenemättömäksi hoitamaan työtehtäväänsä vamman ilmenemisen takia, toiseen tehtävään yrityksessä.

54. Tämän direktiivin 5 artiklassa säädetään, että ”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.”

55. Korostettakoon aluksi, että YK:n yleissopimuksen 2 artiklan kolmannen kohdan mukaan syrjintä vammaisuuden perusteella sisältää kaikki syrjinnän muodot, kohtuullisen mukauttamisen epääminen mukaan lukien. Jos siis katsotaan, että HR Railin olisi pitänyt siirtää kantaja toiseen työtehtävään, hän on ollut vammaisuuteen perustuvan syrjinnän kohteena tässä yleissopimuksessa ja direktiivissä 2000/78 tarkoitetulla tavalla, jos hänet on sanottu irti siksi, että hän on kykenemätön hoitamaan tehtäviä, joihin hänet oli rekrytoitu.<sup>17</sup>

56. Kuten julkisasiamies Kokott<sup>18</sup> ja julkisasiamies Wahl<sup>19</sup> ovat todenneet, kohtuullisia mukautuksia koskevan vaatimuksen tavoitteena on saavuttaa oikea tasapaino vammaisten tarpeiden ja työnantajan tarpeiden välillä.

57. Kohtuullisia mukautuksia koskevasta direktiivin 2000/78 johdanto-osan 20 perustelukappaleesta ilmenee, että ”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”.

58. Kuten HR Rail korostaa kirjallisissa huomautuksissaan, tässä perustelukappaleessa mainitaan tosin ”työolosuhteet”. Se päättelee tästä, että kohtuulliset mukautukset sisältävät vain annetun toimen, eikä sitä voida käyttää perusteena vammaisen työntekijän siirtämiseksi toiseen työtehtävään.

59. Mielestäni direktiivin 2000/78 5 artiklaa, luettuna yhdessä direktiivin johdanto-osan 17 ja 20 perustelukappaleen kanssa, on kuitenkin tulkittava siten, että työnantajan on *ensisijaisesti ja mahdollisuuksien mukaan* mukautettava työpaikkaa, jossa työntekijä työskenteli ennen vammansa ilmenemistä. Vammaisuuden sosiaaliseen käsitteeseen perustuvan näkemyksen

<sup>17</sup> Tietyt kirjoittajat korostavat, että toisin kuin YK:n yleissopimuksessa, direktiivissä 2000/78 ei säädetä, että kohtuullisen mukautuksen epääminen olisi yksi syrjinnän muoto. Ks. esim. Waddington, L., ”Equal to the Task? Re-Examining EU Equality Law in the Light of the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities”, *European Yearbook of Disability Law*, nide 4, toim. Quinn, G., Waddington, L., ja Flynn, E., Intersentia, Cambridge, 2013, s. 169–200, erityisesti s. 190. Koska tätä direktiiviä on kuitenkin tulkittava mahdollisuuksien mukaan YK:n yleissopimuksen mukaisesti, kyseistä direktiiviä on mielestäni tulkittava siten, että siinä kielletään syrjintä, joka sisältää kohtuullisen mukautuksen epäämisen. Unionin tuomioistuin viittasi täten 11.9.2019 antamassaan tuomiossa Nobel Plastiques Ibérica (C-397/18, EU:C:2019:703, 72 kohta) nimenomaisesti kohtuullisen mukautuksen epäämistä koskevaan YK:n yleissopimuksen määräykseen.

<sup>18</sup> Julkisasiamies Kokottin ratkaisuehdotus HK Danmark (C-335/11 ja C-337/11, EU:C:2012:775, 59 kohta).

<sup>19</sup> Julkisasiamies Wahlin ratkaisuehdotus Z. (C-363/12, EU:C:2013:604, 105 kohta).

tavoitteena on näet mukauttaa vammaisen henkilön työympäristöä, jotta hänelle mahdollistettaisiin täysimääräinen ja tehokas osallistuminen työelämään yhdenvertaisesti muiden työntekijöiden kanssa. Tämä mukauttaminen edellyttää, että työnantaja ottaa käyttöön käytännön toimenpiteitä, jotta vammaisen henkilö *säilyttää työnsä*, jos se on mahdollista.

60. Unionin tuomioistuin totesi 11.4.2013 antamassaan tuomiossa HK Danmark (C-335/11 ja C-337/11, jäljempänä tuomio HK Danmark, EU:C:2013:222), että direktiivin 2000/78 johdanto-osan 20 perustelukappaleessa on asianmukaisten toimenpiteiden luettelo, jossa on mainittu, vaikkakaan ei tyhjentävästi, esimerkiksi toimenpiteitä, jotka voivat olla aineellisia, organisatorisia ja/tai koulutuksellisia.<sup>20</sup>

61. Kuten ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa, pääasian yhteydessä ei voida kantajan vamman laadun takia toteuttaa mitään fyysisiä, organisatorisia ja/tai koulutuksellisia toimenpiteitä, jotta hän voisi säilyttää tehtävänsä raiteiden kunnossapidosta vastaavana erikoisasentajana. Se, että hänelle asennettiin sydämentahdistin, joka on rautateillä esiintyville sähkömagneettisille kentille herkkä laite, tekee näet kantajan pysyttämisen työtehtävässään mahdottomaksi. Toimitiloihin sekä laitteisiin, työn jaksotukseen, tehtäväjakoon ja koulutusmahdollisuuksien tai ohjauksen tarjoamiseen tehtävät mukautukset eivät siis voi olla direktiivin 2000/78 5 artiklassa tarkoitettuja asianmukaisia toimenpiteitä kantajan konkreettisessa tilanteessa.

62. Hänen vammansa ei ole kuitenkaan sellainen, että se estäisi kokonaan hänen osallistumisensa työelämään. Kysymys koskee siis sitä, onko työnantaja tällaisessa tilanteessa velvollinen mahdollisuuksien mukaan siirtämään tällaisen vammaisen työntekijän johonkin toiseen työtehtävään yrityksessä. Unionin tuomioistuin ei ole tietääkseni vielä antanut ratkaisua tästä kysymyksestä, jolla on huomattava käytännön merkitys.<sup>21</sup>

63. Tähän kysymykseen on mielestäni vastattava myöntävästi. Direktiivin 2000/78 5 artiklassa näet vahvistetaan ainoastaan, että on tehtävä kohtuullisia mukautuksia, jotta vammaiset voivat päästä johonkin toimeen, harjoittaa sitä ja edetä urallaan tai saada koulutusta. Tällä artiklalla ei näin ollen rajoiteta toteutettavia toimenpiteitä siten, että ne koskisivat vain vammaisen henkilön senhetkistä toimea. Päinvastoin, pääsy *toimeen* ja *koulutuksen* saaminen jättävät avoimeksi mahdollisuuden sijoittaa asianomainen johonkin toiseen työtehtävään. Kuten kyseisen direktiivin johdanto-osan 16 perustelukappaleessa todetaan, toimenpiteet *vammaisten tarpeiden huomioon ottamiseksi työpaikoilla* ovat lisäksi keskeisiä vammaisuuteen perustuvan syrjinnän torjumisessa.

64. Unionin tuomioistuin on korostanut samansuuntaisesti tuomiossa HK Danmark, että YK:n yleissopimuksen 2 artiklan neljännen kohdan mukaan kohtuullisia mukautuksia ovat ”yksittäistapauksessa toteutettavat tarpeelliset ja asianmukaiset muutokset ja järjestelyt, joilla ei aiheuteta suhteetonta tai kohtuutonta rasitetta ja joilla varmistetaan vammaisten henkilöiden mahdollisuus nauttia tai käyttää kaikkia ihmisoikeuksia ja perusvapauksia yhdenvertaisesti muiden kanssa”. Unionin tuomioistuin on päätellyt tästä, että kohtuullinen mukautus on *määritelty laajasti* kyseisessä määräyksessä.<sup>22</sup> Direktiivin 2000/78 yhteydessä tämä käsite on näin

<sup>20</sup> Tuomio HK Danmark, 49 kohta.

<sup>21</sup> HR Rail viittaa 11.9.2019 annettuun tuomioon Nobel Plastiques Ibérica (C-397/18, EU:C:2019:703), jossa sen mielestä vahvistetaan tulkinta, jonka mukaan kohtuullisten mukautusten on koskettava vain asianomaisen senhetkistä työtehtävää. Unionin tuomioistuin korosti kyseisessä tuomiossa kuitenkin ainoastaan, että oli kansallisen tuomioistuimen tehtävänä varmistaa, ovatko toteutetut mukautukset olleet riittäviä, jotta niitä voidaan pitää kohtuullisina mukautuksina. Unionin tuomioistuin ei siis ole antanut ratkaisua direktiivin 2000/78 5 artiklassa tarkoitettujen kohtuullisten mukautusten käsitteen ulottuvuudesta (ks. tuomion 68 ja 69 kohta). Lisäksi tämän tuomion 65 kohdassa toistetaan kyseisen direktiivin johdanto-osan 20 ja 21 perustelukappaleen sanamuoto.

<sup>22</sup> Tuomio HK Danmark, 53 kohta.

ollen ymmärrettävä niin, että sillä tarkoitetaan niiden eri esteiden poistamista, jotka vaikeuttavat vammaisten henkilöiden täysimääräistä ja tehokasta osallistumista työelämään yhdenvertaisesti muiden työntekijöiden kanssa.<sup>23</sup>

65. Unionin tuomioistuin totesi näin ollen kyseisessä tuomiossa, että työajan lyhentämistä, vaikka se ei kuuluisikaan työn jaksotuksen käsitteen alaan, voidaan pitää direktiivin 5 artiklassa tarkoitettuna mukauttavana toimenpiteenä tilanteessa, jossa työajan lyhentäminen antaa työntekijälle mahdollisuuden jatkaa toimessaan artiklan tavoitteiden mukaisesti.<sup>24</sup> Unionin tuomioistuin on siis vahvistanut kohtuulliseksi mukautukseksi toimenpiteen, jota ei ole mainittu nimenomaisesti kyseisen direktiivin johdanto-osan 20 perustelukappaleessa.<sup>25</sup>

66. Edellä mainitussa YK:n yleissopimuksen 27 artiklan 1 kappaleen a kohdassa vahvistetaan lisäksi, että sopimuspuolet turvaavat työnteko-oikeuden toteutumisen ja edistävät sitä toteuttamalla myös lainsäädännön avulla asianmukaisia toimia, joiden tarkoituksena on kieltää syrjintä vammaisuuden perusteella kaikissa palvelussuhteen kaikkia muotoja koskevissa asioissa, muun muassa *palvelussuhteen jatkumista* koskevissa asioissa.

67. Perusoikeuskirjan 21 artiklassa kielletään kaikenlainen syrjintä, joka perustuu vammaisuuteen,<sup>26</sup> minkä lisäksi sen 26 artiklassa vahvistetaan, että unioni tunnustaa vammaisten oikeuden päästä osallisiksi toimenpiteistä, joilla edistetään heidän itsenäistä elämäänsä, yhteiskunnallista ja *ammattillista sopeutumistaan* sekä osallistumistaan yhteiskuntaelämään, ja kunnioittaa tätä oikeutta.<sup>27</sup>

68. Edellä esitetystä seuraa, että vammaiset henkilöt on syytä pitää mahdollisuuksien mukaan mieluummin työelämässä kuin sanoa heidät irti työkyvyttömyyden vuoksi, koska tämän pitäisi olla aivan viimesijainen toimenpide.<sup>28</sup> Yleisemmin on mielestäni tärkeää korostaa, että yhteiskunta ei voi kehittyä, jos se jättää vammaiset henkilöt sivuun erityisesti työn ja ammatin osalta. Siinä mielessä kohtuulliset mukautukset ovat ennalta ehkäisevä toimenpide, jolla pidetään vammaiset henkilöt työssä.<sup>29</sup>

69. Katson näissä olosuhteissa, että direktiivin 2000/78 sanamuodosta seuraa, kun sitä luetaan YK:n yleissopimuksen ja perusoikeuskirjan sekä unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön valossa, että jos työntekijä tulee vamman ilmenemisen johdosta lopullisesti kyvyttömäksi työskentelemään tehtävässään, hänen siirtonsa johonkin toiseen työtehtävään voi olla asianmukainen toimenpide tämän direktiivin 5 artiklassa tarkoitettujen kohtuullisten mukautusten yhteydessä.<sup>30</sup>

<sup>23</sup> Tuomio HK Danmark, 54 kohta.

<sup>24</sup> Tuomio HK Danmark, 56 kohta.

<sup>25</sup> Ks. myös julkisasiamies Kokottin ratkaisuehdotus HK Danmark (C-335/11 ja C-337/11, EU:C:2012:775, 54–58 kohta).

<sup>26</sup> Direktiivillä 2000/78 konkretisoidaan sen kattamalla alalla perusoikeuskirjan 21 artiklassa vahvistettu yleinen syrjintäkiellon periaate. Ks. tuomio 15.7.2021, WABE (C-804/18 ja C-341/19, EU:C:2021:594, 62 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

<sup>27</sup> Ks. tuomio 22.5.2014, Glatzel (C-356/12, EU:C:2014:350, 78 kohta), jossa todetaan, että perusoikeuskirjan 26 artiklan mukaan unionin on tunnustettava vammaisten henkilöiden oikeus päästä osallisiksi sopeutumista koskevista toimenpiteistä.

<sup>28</sup> Ks. vastaavasti tuomio 11.9.2019, Nobel Plastiques Ibérica (C-397/18, EU:C:2019:703, 73 kohta). Tämä tulkinta ilmenee myös direktiivin 2000/78 johdanto-osan 17 perustelukappaleesta.

<sup>29</sup> Ks. Gutiérrez Colomidas, D., "Can Reasonable Accommodation Safeguard the Employment of People with Disabilities?", *European Yearbook on Human Rights*, Intersentia, Cambridge, 2019, s. 63–89, erityisesti s. 83.

<sup>30</sup> Komissio korostaa kirjallisissa huomautuksissaan, että tietyissä tilanteissa vammaisen työntekijän siirtäminen johonkin toiseen työtehtävään saattaisi merkitä työnantajalle pienempää taloudellista rasitetta tai se saattaisi olla järjestelyiltään vähemmän vaikea toteuttaa kuin jokin toinen kohtuullinen mukautus, kuten työn jaksotuksen keventäminen tai kyseisessä toimessa edellytettävien tehtävien hoitamiseksi tarvittavien laitteiden mukauttaminen. Nyt käsiteltävässä asiassa ei ole mielestäni tarpeen tutkia tätä kysymystä, koska mikään kohtuullinen mukautus ei tässä tapauksessa antaisi kantajalle mahdollisuutta säilyttää työtehtävää, johon hänet oli sijoitettu.

70. Vammaisten henkilöiden oikeuksien komitea, joka perustettiin YK:n yleissopimuksen nojalla,<sup>31</sup> omaksuu niin ikään tämän yleissopimuksen 5 artiklassa tarkoitettua kohtuullisten mukautusten käsitteestä laajan tulkinnan, joka sisältää vammaisen henkilön siirtämisen johonkin toiseen työtehtävään.

71. Kyseinen komitea katsoi näet toteamuksissa, jotka se hyväksyi YK:n yleissopimuksen valinnaisen pöytäkirjan 5 artiklan perusteella ja jotka koskivat 29.4.2019 päivättyä tiedonantoa nro 34/2015,<sup>32</sup> että säännöillä, joilla oli evätty asianomaiselta vammaiselta henkilöltä sijoittaminen korvaaviin tehtäviin, ei kyetty takaamaan oikeuksia, joita tällä henkilöllä on YK:n yleissopimuksen perusteella, erityisesti mahdollisuutta saada erityinen vammansa arvioitavaksi siinä tarkoituksessa, että vahvistetaan hänen kykyään hoitaa korvaavia tehtäviä tai muita täydentäviä tehtäviä.<sup>33</sup>

72. Unioni ei tosin ole hyväksynyt YK:n yleissopimuksen valinnaista pöytäkirjaa, eikä vammaisten henkilöiden oikeuksien komitea ole tuomioistuin. On kuitenkin mielestäni kiinnostavaa todeta, että tämä komitea omaksuu saman tulkinnan kuin olen suositellut, jotta suojataan vammaisia henkilöitä työssä.<sup>34</sup>

73. Siinä tapauksessa, että millään kohtuullisella mukautuksella ei voida saada vammaista henkilöä säilyttämään työtehtävää, johon hänet on sijoitettu, direktiivin 2000/78 sanamuodosta ilmenee, että tämän työntekijän siirtäminen johonkin toiseen tehtävään edellyttää kahden kumulatiivisen edellytyksen täyttymistä.

74. Tässä yhteydessä yhtäältä tämän direktiivin johdanto-osan 17 perustelukappaleen mukaan 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. Päätelen tästä perustelukappaleesta, laajasti tulkittuna, että velvollisuus siirtää vammaisen työntekijä johonkin toiseen työtehtävään yrityksessä edellyttää, että hän on pätevä, kykenevä ja käytettävissä suorittamaan tämän uuden työn edellyttämiä oleellisia tehtäviä. Tämä on kyseisestä perustelukappaleesta riippumatta terveen järjen mukainen sääntö.

75. Nyt käsiteltävässä asiassa ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että kantaja oli siirretty varastotyöntekijän tehtävään ennen kuin hänet sanottiin irti 30.9.2018. Kuten ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin esittää, kantaja on vedonnut oikeudenkäynnissä lisäksi siihen, että hänellä oli pitkä ammatillinen kokemus varastotyöntekijänä. Näin ollen on kyseisen tuomioistuimen

<sup>31</sup> YK:n yleissopimukseen liittyvän valinnaisen pöytäkirjan 1 artiklan 1 kappaleen mukaan tämän pöytäkirjan sopimuspuolet tunnustavat vammaisten henkilöiden oikeuksien komitean toimivallan vastaanottaa ja käsitellä kyseisen sopimuspuolen lainkäyttövaltaan kuuluvien luonnollisten henkilöiden tai näiden ryhmien tekemiä tai näiden puolesta tehtyjä valituksia, joissa nämä väittävät kyseisen sopimuspuolen rikkoneen YK:n yleissopimuksen määräyksiä.

<sup>32</sup> Ks. CRDP/C/21/D/34/2015, joka on tutustuttavissa seuraavalla verkkosivulla:  
[https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2FC%2F21%2FD%2F34%2F2015&Lang=en](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2FC%2F21%2FD%2F34%2F2015&Lang=en)

<sup>33</sup> Tämä asia koski Espanjan kansalaista, joka joutui liikenneonnettomuuteen, josta hänelle aiheutui pysyvä liikuntakykyyn vaikuttava vamma. Koska hän oli pysyvästi kykenemätön hoitamaan poliisin ammattiaan, hän joutui jäämään eläkkeelle ja hänet sanottiin irti paikallisista poliisivoimista. Tämä henkilö vaati Barcelonan (Espanja) kaupunginvaltuustolta sijoittamista vammaansa mukautettuun työpaikkaan, mutta tämä vaatimus hylättiin. Hän teki Espanjassa ja Euroopan ihmisoikeustuomioistuimessa käydyin oikeudenkäynnin jälkeen valituksen vammaisten henkilöiden oikeuksien komitealle.

<sup>34</sup> Ks. myös vammaisten henkilöiden oikeuksien komitean toteamukset, jotka koskevat 29.9.2020 päivättyä tiedonantoa nro 37/2016. CRPD/C/23/D/37/2016, joka on tutustuttavissa seuraavalla verkkosivulla:  
[https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fc%2f23%2fd%2f37%2f2016&Lang=fr](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fc%2f23%2fd%2f37%2f2016&Lang=fr)

tehtävänä selvittää, oliko kantaja pätevä, kykenevä ja käytettävissä työskentelemään tehtävässä, johon hänet oli siirretty. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin näyttää ennakkoratkaisukysymyksen sanamuodon perusteella katsovan, että tilanne on tällainen pääasian kohteena olevassa tapauksessa.

76. Toisaalta, kuten direktiivin 2000/78 5 artiklassa säädetään, kohtuullisilla mukautuksilla ei pidä aiheuttaa työnantajalle kohtuutonta rasitetta. Kyseisen direktiivin johdanto-osan 21 perustelukappaleessa täsmennetään, että 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.

77. Direktiivin 2000/78 5 artiklassa asetettu velvoite toteuttaa tarpeiden mukaiset toimenpiteet koskee kaikkia työnantajia.<sup>35</sup> Mahdollisuus sijoittaa vammaisen henkilö johonkin toiseen työtehtävään koskee mielestäni kuitenkin tilannetta, jossa on olemassa *vähintään yksi vapaa tehtävä*, jossa kyseinen työntekijä voi työskennellä, jotta työnantajalle ei aseteta kohtuutonta rasitetta.<sup>36</sup> Kuten komissio on korostanut kirjallisissa huomautuksissaan, vammaisen työntekijän siirtäminen toisiin tehtäviin ei saa johtaa siihen, että joku toinen työntekijä menettää työnsä tai hänet pakotetaan vaihtamaan työtehtäväänsä. Tällainen siirtäminen näyttää siten olevan helpompaa suuressa yrityksessä, jossa vapaiden tehtävien lukumäärä on lähtökohtaisesti suurempi. Työntekijän siirtäminen johonkin toiseen tehtävään on myös helpompi toteuttaa, jos yrityksessä on laaja kirjo erilaisia työtehtäviä.

78. Tässäkin tapauksessa on ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen tehtävänä ratkaista, aiheuttiko kantajan siirtäminen johonkin toiseen työtehtävään direktiivin 2000/78 5 artiklassa, luettuna sen johdanto-osan 21 perustelukappaleen valossa, tarkoitetun kohtuuttoman rasitteen hänen työnantajalleen. Kyseinen tuomioistuin näyttää ennakkoratkaisukysymyksensä sanamuodon perusteella katsovan, että pääasiassa ei ole kyseessä tällainen kohtuuton rasite. Korostan tässä yhteydessä, että HR Rail on aluksi itse siirtänyt kantajan varastonhoitajan tehtävään yrityksessä eikä ole väittänyt, että tästä uudesta sijoituksesta olisi aiheutunut sille kohtuuton rasite.

79. HR Rail vetoaa kirjallisissa huomautuksissaan siihen, että irtisanominen, joka perustuu siihen toteamukseen, että työntekijä ei enää täytä direktiivin 2000/78 4 artiklan 1 kohdassa<sup>37</sup> tarkoitettua todellista ja ratkaisevaa työhön liittyvää vaatimusta, ei ole syrjivä, kunhan työnantaja on ensin suunnitellut kohtuullisia mukautuksia senhetkisen työtehtävän osalta. Asianomaisen tehtävän osalta ei ole kuitenkaan voitu toteuttaa tällaisia mukautuksia.

80. Kuten olen edellä todennut, kyseisen direktiivin 5 artikla sisältää kuitenkin sen, että kohtuulliset mukautukset voivat käsittää vammaisen henkilön siirtämisen johonkin toiseen työtehtävään yrityksessä. Näin ollen pelkästään se, että kantaja on lopullisesti kykenemätön

<sup>35</sup> Tuomio 4.7.2013, komissio v. Italia (C-312/11, ei julkaistu, EU:C:2013:446, 61 kohta).

<sup>36</sup> Direktiivin 2000/78 johdanto-osan 21 perustelukappaleessa käytetään sanaa ”erityisesti”, mikä viittaa siihen, että muutkin kuin mainitut seikat voisivat merkitä kohtuutonta rasitetta työnantajalle.

<sup>37</sup> Tässä säännöksessä säädetään, että ”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”.

hoitamaan työtehtävää, johon hänet on sijoitettu, ei merkitse sitä, että hänen työnantajallaan olisi oikeus sanoa hänet irti, jos hän ei enää täytä tämän tehtävän osalta todellista ja ratkaisevaa työhön liittyvää vaatimusta.<sup>38</sup>

81. HR Rail väittää myös, että on erotettava toisistaan direktiivin 2000/78 5 artiklassa tarkoitettut ”kohtuulliset mukautukset” ja kyseisen direktiivin 7 artiklassa tarkoitettu ”positiivinen toiminta”. Jos kohtuullisten mukautusten käsitettä tulkittaisiin siten, että se sisältää työnantajan veloitteen etsiä jokin toinen työtehtävä yrityksessä, sen mielestä kyseinen erottelu kyseenalaistettaisiin, koska tämän työnantajan olisi annettava toinen toimi työntekijälle, joka ei kykene suorittamaan asianomaisen työn edellyttämiä oleellisia tehtäviä, millä ylitettäisiin ”positiivisen toiminnan” erityiset rajat. Yhtäältä vammaainen työntekijä, joka ei kykene suorittamaan sen työn edellyttämiä oleellisia tehtäviä, johon hänet on sijoitettu, saisi toisen työn, kun sellaiset muut työntekijät, jotka eivät kykenisi enää suorittamaan näitä tehtäviä, puolestaan sanottaisiin irti. Toisaalta vammaainen työntekijä saisi etusijalla vapaan tehtävän, josta hän ei joutuisi kilpailemaan muiden, tehtävästä mahdollisesti kiinnostuneiden hakijoiden kanssa, vaikka hän ei välttämättä olisi pätevin hoitamaan kyseistä tehtävää, erityisesti siinä tapauksessa, että hän on vielä koeajalla.

82. En yhdy tähän tulkintaan. Korostettakoon tässä yhteydessä, että unionin tuomioistuin on täsmentänyt positiivisen toiminnan käsitettä todetessaan, että direktiivin 2000/78 7 artiklan 2 kohdassa 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.<sup>39</sup> Tämän säännöksen 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.<sup>40</sup>

83. Direktiivin 2000/78 7 artiklan 2 kohta koskee näin ollen vammaisiin henkilöihin ryhmänä<sup>41</sup> kohdennettavia toimenpiteitä eikä tietyn vammautuneen työntekijän konkreettista tilannetta, sillä se kuuluu tämän direktiivin 5 artiklan soveltamisalaan.<sup>42</sup> Nyt käsiteltävässä tapauksessa pääasian kohteena on tämä viimeksi mainittu tilanne.

84. Unionin lainsäätäjä on lisäksi päättänyt antaa erityistä suojaa vammaisille henkilöille direktiivin 2000/78 perusteella<sup>43</sup> muun muassa kohtuullisten mukautusten muodossa, eikä niitä voida lähtökohtaisesti antaa henkilöille, jotka eivät ole vammaisia. Nämä mukautukset, jotka

<sup>38</sup> Ks. vastaavasti Hendrickx, F., ”Disability and Reintegration in Work: Interplay between EU Non-discrimination Law and Labour Law”, *Reasonable Accommodation in the Modern Workplace, Potential and Limits of the Integrative Logics of Labour Law*, Bulletin of comparative labour relations nro 93, 2016, s. 61–72, erityisesti s. 62.

<sup>39</sup> Tuomio 9.3.2017, Milkova (C-406/15, EU:C:2017:198, 46 kohta).

<sup>40</sup> Tuomio 9.3.2017, Milkova (C-406/15, EU:C:2017:198, 47 kohta).

<sup>41</sup> YK:n yleissopimuksen 27 artiklan 1 kappaleen h kohdassa määrätään samansuuntaisesti, että sopimuspuolet turvaavat työnteke-oikeuden toteutumisen ja edistävät sitä toteuttamalla 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.

<sup>42</sup> Ks. vastaavasti Dubout, É., ”Article 7. Action positive et mesures spécifiques”, *Directive 2000/78 portant création d’un cadre général en faveur de l’égalité de traitement en matière d’emploi et de travail, Commentaire article par article*, Larcier, Bruxelles, 1. painos, 2020, erityisesti nro 48, s. 207, jonka mukaan ”olisi katsottava, että kohtuulliset mukautukset koskevat yksilöitä, kun taas positiivinen toiminta, kuten etusija työhön pääsyssä, kuuluu laajempaan asiayhteyteen”.

<sup>43</sup> Ks. tässä yhteydessä tuomio 18.12.2014, FOA (C-354/13, EU:C:2014:2463, 36 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen), jonka 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.



muodostavat vammaisuuden sosiaalisen käsitteen oikeudellisen sisällön, ovat keino toteuttaa aineellinen yhdenvertaisuus konkreettisesti ja henkilökohtaisessa syrjäntilanteessa.<sup>44</sup> Ne eivät siis merkitse poikkeusta yhdenvertaisuusperiaatteesta vaan ovat tae sen tehokkuudesta.<sup>45</sup>

85. Edellä esitetyn perusteella katson, että direktiivin 2000/78 5 artiklassa, luettuna YK:n yleissopimuksen ja perusoikeuskirjan valossa, tarkoitetut ”kohtuulliset mukautukset” sisältävät veloitteen siirtää asianomainen työntekijä toiseen työtehtävään yrityksessä, jos tässä direktiivissä säädetty edellytykset täyttyvät.

## V Ratkaisuehdotus

86. Edellä esitetyn perusteella ehdotan, että unionin tuomioistuin vastaa Conseil d’État’n (ylin hallintotuomioistuin, Belgia) esittämään ennakkoratkaisukysymykseen seuraavasti:

Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY 5 artiklaa on tulkittava siten, että kun työntekijä, mukaan lukien palvelukseenottonsa yhteydessä koeaikaa suorittava työntekijä, tulee vamman ilmenemisen johdosta lopullisesti kykenemättömäksi hoitamaan työtehtävää, johon hänet on sijoitettu yrityksessä, hänen työnantajansa on kyseisessä artiklassa tarkoitettujen ”kohtuullisten mukautusten” perusteella velvollinen siirtämään hänet johonkin toiseen työtehtävään, jos hän on siihen vaaditulla tavalla pätevä, kykenevä ja käytettävissä eikä tällaisella toimenpiteellä aiheuteta kyseiselle työnantajalle kohtuutonta rasitetta.

<sup>44</sup> Ks. Joly, L., *L’emploi des personnes handicapées entre discrimination et égalité*, Dalloz, Paris, 2015, erityisesti nro 327, s. 239.

<sup>45</sup> Ks. em. teos Joly, L., nro 316, s. 232.