



Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (ensimmäinen jaosto)

18 päivänä tammikuuta 2024*

Ennakkoratkaisupyyntö – Direktiivi 2000/78/EY – Yhdenvertainen kohtelu työssä ja ammatissa – Vammaisuuteen perustuvan syrjinnän kieltä – Työtapaturma – Pysyvä täysi työkyvyttömyys – Työsopimuksen päättäminen – 5 artikla – Kohtuulliset mukautukset

Asiassa C-631/22,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyyntöstä, jonka Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares (Baleaarien itsehallintoalueen ylioikeus, Espanja) on esittänyt 26.9.2022 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 7.10.2022, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

J.M.A.R.

vastaa

Ca Na Negreta SA,

jossa asian käsittelyyn osallistuu

Ministerio Fiscal,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (ensimmäinen jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja A. Arabadjiev sekä tuomarit T. von Danwitz (esittelevä tuomari), P. G. Xuereb, A. Kumin ja I. Ziemele,

julkisasiamies: A. Rantos,

kirjaaja: A. Calot Escobar,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

- Ca Na Negreta SA, edustajanaan I. M. Roa Ruiz, abogado,
- Espanjan hallitus, asiamiehenään M. Morales Puerta,

* Oikeudenkäyntikieli: espanja.

- Kreikan hallitus, asiamiehinään V. Baroutas ja M. Tassopoulou,
 - Euroopan komissio, asiamiehinään F. Clotuche-Duvieusart, I. Galindo Martín ja E. Schmidt,
- päätettyään julkisasiamiestä kuultuaan ratkaista asian ilman ratkaisuehdotusta,
- 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) 2 artiklan 2 kohdan, 4 artiklan 1 kohdan ja 5 artiklan, luettuina Euroopan unionin perusoikeuskirjan (jäljempänä perusoikeuskirja) 21 ja 26 artiklan ja vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan Yhdistyneiden kansakuntien yleissopimuksen, joka tehtiin New Yorkissa 13.12.2006 ja joka hyväksyttiin Euroopan yhteisön puolesta 26.11.2009 tehdyllä neuvoston päätöksellä 2010/48/EY (EUVL 2010, L 23, s. 35; jäljempänä YK:n yleissopimus), 2 ja 27 artiklan valossa, tulkintaa.
- 2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa vastakkain ovat J.M.A.R. ja Ca Na Negreta SA ja joka koskee sitä, että Ca Na Negreta päätti J.M.A.R:n työsopimuksen sen johdosta, että viimeksi mainittu oli pysyvästi täysin työkyvytön toimimaan tavanomaisessa ammatissaan.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Kansainvälinen oikeus

- 3 YK:n yleissopimuksen johdanto-osan e kohdassa todetaan seuraavaa:
”[Tämän yleissopimuksen sopimuspuolet] ovat tietoisia siitä, että vammaisuus on kehittyvä käsite ja että vammaisuus on seurausta sellaisesta vuorovaikutuksesta vammaisten henkilöiden ja asenteista ja ympäristöstä johtuvien esteiden välillä, joka estää näiden henkilöiden täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisen yhteiskuntaan yhdenvertaisesti muiden kanssa”.
- 4 Yleissopimuksen 1 artiklassa, jonka otsikko 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 Yleissopimuksen 2 artiklassa, jonka otsikko on ”Määritelmät”, määrätään seuraavaa:
”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 Yleissopimuksen 27 artiklan, jonka otsikko on "Työ ja työllistyminen", 1 kappaleessa 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 työnteke-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;

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

--

k) edistää vammaisten henkilöiden ammatillisen kuntoutuksen, työn säilyttämisen ja työhönpaluun ohjelmia."

Unionin oikeus

- 7 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.”
- 8 Kyseisen 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. Sovellettaessa 1 kohtaa:
- a) välittömänä syrjintänä pidetään sitä, että henkilöä kohdellaan jonkin 1 artiklassa tarkoitetun seikan perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella vertailukelpoisessa tilanteessa;
- 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 Direktiivin 3 artiklan, jonka otsikko on ”Soveltamisala”, 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;
- –
- c) työolot ja -ehdot, myös irtisanominen ja palkka;
- –”

- 10 Kyseisen 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 5 artiklassa, jonka otsikko on ”Vammaisia koskevat kohtuulliset mukautukset”, säädetään seuraavaa:

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

Espanjan oikeus

Työntekijöihin sovellettavat säännöt

- 12 Työntekijöihin sovellettavien sääntöjen (Estatuto de los Trabajadores), sellaisena kuin niiden konsolidoitu versio on hyväksyttyinä työntekijöihin sovellettavista säännöistä annetun lain konsolidoidun toisinnon hyväksymisestä 23.10.2015 annetulla kuninkaan asetuksella 2/2015 (Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; BOE nro 255, 24.10.2015, s. 100224) (jäljempänä työntekijöihin sovellettavat säännöt) 49 §:n 1 momentissa säädetään seuraavaa:

”Työsopimus päättyy seuraavissa tilanteissa:

– –

e) työntekijän kuolema, vaikeavammaisuus tai työntekijän pysyvä täysi tai yleinen työkyvyttömyys, sanotun kuitenkin rajoittamatta sitä, mitä 48 §:n 2 momentissa säädetään.

– –”

LGSS

- 13 Yleisen sosiaaliturvalain (Ley General de la Seguridad Social), sellaisena kuin sen konsolidoitu versio on hyväksyttyinä 30.10.2015 annetulla kuninkaan asetuksella 8/2015 (Real Decreto Legislativo 8/2015; BOE nro 261, 31.10.2015, s. 103291 ja oikaisu BOE nro 36, 11.2.2016, s. 10898) (jäljempänä LGSS), 193 §:ssä säädetään seuraavaa:

”Pysyvä työkyvyttömyys on tilanne, jossa työntekijällä on määrätyn hoidon jälkeen vakavia anatomisia tai toimintakykyä koskevia rajoitteita, jotka voidaan määrittää objektiivisesti, joiden ennustetaan olevan pysyviä ja jotka alentavat hänen työkykyään tai estävät hänen työkykynsä kokonaan.

Työkyvyttömän henkilön työkyvyn palautumisen mahdollisuus ei estä pysyvästi työkyvyttömäksi luokittelua, jos palautumisen katsotaan olevan lääketieteellisesti epätodennäköistä tai tapahtuvan pitkän ajan kuluessa.

– –”

- 14 LGSS:n 194 §:ssä säädetään seuraavaa:

”1. Pysyvä työkyvyttömyys luokitellaan työkyvyttömyyden syystä riippumatta asetuksella hyväksyttävän sairausluettelon mukaisesti arvioidun, henkilön työkyvyn alentumisprosentin perusteella seuraaviin työkyvyttömyysasteisiin:

- a) pysyvä osittainen työkyvyttömyys
- b) pysyvä täysi työkyvyttömyys
- c) pysyvä yleinen työkyvyttömyys
- d) vaikeavammaisuus.

2. Pysyvä työkyvyttömyys luokitellaan sen eri asteisiin asetuksella vahvistetun työkyvyn alentumisprosentin perusteella.

Työkyvyttömyysasteen arvioimiseksi on otettava huomioon työkyvyn alentumisen vaikutus kyseisen henkilön ammatin hoitamiseen tai ammattiryhmään, johon mainittu ammatti kuului, ennen pysyvän työkyvyttömyyden aiheuttanutta tapahtumaa.”

- 15 LGSS:n 196 §:n 2 momentin kolmannessa kohdassa säädetään seuraavaa:

”Muusta kuin ammattitaudista johtuvan pysyvän täyden työkyvyttömyyden perusteella maksettavan kuukausittaisen korvauksen määrä ei voi olla vähemmän kuin 55 prosenttia yli 18-vuotiaiden vuotuisen kulloinkin voimassa olevan vähimmäismaksuperusteen alarajasta.”

Vammaisten henkilöiden oikeuksista annettu yleinen laki

- 16 Vammaisten henkilöiden oikeuksista ja sosiaalisesta integroitumisesta annetun yleisen lain (Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social), sellaisena kuin sen konsolidoitu versio on hyväksyttyinä vammaisten henkilöiden oikeuksista ja sosiaalisesta integroitumisesta annetun lain konsolidoidun version hyväksymisestä 29.11.2013 annetulla kuninkaan asetuksella 1/2013 (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) (jäljempänä vammaisten henkilöiden oikeuksista annettu yleinen laki), 2 §:n, jonka otsikko on ”Määritelmät”, m kohdassa säädetään seuraavaa:

”Kohtuulliset mukautukset: fyysiseen ja sosiaaliseen ympäristöön sekä asenneympäristöön tehtävät vammaisen henkilön erityistarpeita vastaavat tarpeelliset ja asianmukaiset muutokset ja järjestelyt, joilla ei aiheuteta suhteetonta tai kohtuutonta rasitetta, jos niitä edellytetään yksittäistapauksessa tehokkaina käytännön toimina, ja joilla lisätään esteettömyyttä ja osallisuutta sekä varmistetaan vammaisten henkilöiden mahdollisuus nauttia tai käyttää kaikkia oikeuksia yhdenvertaisesti muiden kanssa.”

- 17 Kyseisen lain 4 §:ssä, jonka otsikko on ”Oikeuksien haltijat”, säädetään seuraavaa:

”1. Vammaisiin henkilöihin kuuluvat ne, joilla on sellainen todennäköisesti pysyvä ruumiillinen, henkinen, älyllinen tai sensorinen vamma, joka yhdessä erilaisten esteiden kanssa voi estää heidän täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisensa yhteiskuntaan yhdenvertaisesti muiden kanssa.

2. Edellisessä momentissa tarkoitettujen henkilöiden lisäksi vammaisiksi henkilöiksi katsotaan henkilöt, joiden työkyvyttömyyden asteen on todettu olevan 33 prosenttia tai korkeampi. Sosiaaliturvajärjestelmään kuuluvien henkilöiden ja henkilöiden, jotka ovat oikeutettuja pysyvän täyden työkyvyttömyyden, pysyvän yleisen työkyvyttömyyden tai vaikeavammaisuuden perusteella kuukausittaiseen korvaukseen, pysyvän työkyvyttömyyden aste katsotaan olevan 33 prosenttia tai korkeampi. – –

– –”

- 18 Kyseisen lain 40 §:ssä, jonka otsikko on ”Vammaisuuden aiheuttamien haittojen estämiseksi tai kompensoimiseksi toteutettavat toimenpiteet täyden yhdenvertaisuuden takaamiseksi työssä”, säädetään seuraavaa:

”1. Jotta täysi yhdenvertaisuus taataan työssä, yhdenvertaisen kohtelun periaate ei estä sellaisten erityistoimenpiteiden pysyttämistä tai toteuttamista, jotka on tarkoitettu estämään tai kompensoimaan vammaisuuden perusteella tai sen vuoksi aiheutuvia haittoja.

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

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

- 19 Kyseisen lain 63 §:ssä, jonka otsikko on ”Yhtäläisiä mahdollisuuksia koskevan oikeuden loukkaaminen”, säädetään seuraavaa:

”Vammaisten henkilöiden yhtäläisiä mahdollisuuksia, jotka määritellään 4 §:n 1 momentissa, koskevaa oikeutta katsotaan loukatuksi, jos heihin kohdistuu vammaisuuden perusteella tai vammaisuuden vuoksi välitöntä tai välillistä syrjintää tai jos esteettömyyttä tai kohtuullisia mukautuksia koskevia vaatimuksia ei täytetä eikä tässä laissa tarkoitettuja positiivisia erityistoimia noudateta.”

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

- 20 J.M.A.R. oli työskennellyt lokakuusta 2012 alkaen kokoaikaisena jäteautonkuljettajana Ca Na Negretan palveluksessa. Hänelle tapahtui joulukuussa 2016 työtapaturma, jonka seurauksena hänen oikean jalkansa kantaluu murtui.

- 21 J.M.A.R. oli kyseisen työtapaturman johdosta tilapäisesti työkyvytön. Espanjan kansallinen sosiaaliturvalaitos (Instituto Nacional de la Seguridad Social) (jäljempänä INSS) teki 18.2.2018 päätöksen, jonka nojalla mainittu tilapäinen työkyvyttömyys päättyi ja J.M.A.R:lle maksettiin 3 120 euron suuruinen korvaus pysyvistä vammasta. INSS kieltäytyi kuitenkin tällä päätöksellä toteamasta J.M.A.R:ää pysyvästi työkyvyttömäksi LGSS:n 193 §:ssä tarkoitetussa merkityksessä.
- 22 J.M.A.R. pyysi 6.8.2018 Ca Na Negretalta siirtoa hänen työtapaturmansa jälkiseurauksiin mukautettuun työtehtävään. Ca Na Negreta hyväksyi tämän pyynnön, ja J.M.A.R. siirtyi kokoaikaisen raskaiden ajoneuvojen kuljettajan tehtävästä siirrettävien keräyspisteiden alan kuljettavan tehtävään eli tehtävään, jossa tarvittiin vähemmän fyysistä ponnistelua, jonka ajoaika oli lyhyempi ja joka sopi työntekijän fyysisille rajoitteille.
- 23 J.M.A.R. nosti INSS:n tekemästä päätöksestä olla toteamatta häntä pysyvästi työkyvyttömäksi kanteen toimivaltaisessa tuomioistuimessa, joka totesi 2.3.2020 antamallaan tuomiolla J.M.A.R:n olevan LGSS:n 194 §:ssä tarkoitetulla tavalla pysyvästi täysin työkyvytön toimimaan tavanomaisessa ammatissaan. Kyseisessä tuomiossa todettiin muun muassa, että ”vaikka yritys on siirtänyt työntekijän toiseen tehtävään ja työntekijä pystyy nykyään työskentelemään, koska hän joutuu ajamaan ainoastaan noin 40 minuuttia päivässä, on kuitenkin niin, että hänen nilkkansa ja oikean jalkansa kunto estäisivät häntä ajamasta jatkuvaluonteisesti, jos hän ajaisi kokoaikaisesti, kuten hänen tavanomaisessa kuorma-autonkuljettajan ammatissaan edellytetään”. Kyseisessä tuomiossa myös katsottiin J.M.A.R:llä olevan oikeus saada kuukausittaista korvausta, jonka määrä vastaa 55:tä prosenttia hänen päiväpalkastaan.
- 24 Ca Na Negreta ilmoitti J.M.A.R:lle 13.3.2020 työsuhteen päättämisestä työntekijöihin sovellettavien sääntöjen 49 §:n 1 momentin e kohdan nojalla, koska työntekijä oli pysyvästi täysin työkyvytön toimimaan tavanomaisessa ammatissaan.
- 25 J.M.A.R. nosti kyseistä työsuhteen päättämistä koskevan kanteen Juzgado de lo Social n° 1 de Ibiza (työ- ja sosiaaliasioiden tuomioistuin nro 1, Ibiza, Espanja), joka hylkäsi kanteen 24.5.2021 annetulla tuomiolla sillä perusteella, että se, että työntekijä todetaan pysyvästi täysin työkyvyttömäksi toimimaan tavanomaisessa ammatissaan, on riittävää hänen työsuhteen päättämiseksi, eikä työnantajalla ole lain mukaan minkäänlaista velvollisuutta sijoittaa työntekijää toiseen työtehtävään samassa yrityksessä.
- 26 J.M.A.R. valitti kyseisestä tuomiosta Tribunal Superior de Justicia de las Islas Balearesiin (Baleaarien itsehallintoalueen ylioikeus, Espanja), joka on ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin.
- 27 Kyseinen tuomioistuin toteaa käsiteltävässä asiassa olevan riidatonta, että kyseessä oleva työntekijä on direktiivissä 2000/78 tarkoitettu vammainen henkilö. Se korostaa, että tätä toteamusta tukee joka tapauksessa vammaisten henkilöiden oikeuksista annetun yleisen lain 4 §:n 2 momentti, jonka mukaan pysyvästä täydestä työkyvyttömyydestä kärsivät henkilöt ovat vammaisia.
- 28 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa, että työntekijöihin sovellettavien sääntöjen, joita ei ole muutettu 10.3.1980 jälkeen ja joita ei näin ollen ole mukautettu ottamaan huomioon direktiiviä 2000/78 eikä YK:n yleissopimusta, 49 §:n 1 momentin e kohdan mukaan se, että henkilö todetaan pysyvästi täysin työkyvyttömäksi toimimaan tavanomaisessa ammatissaan, oikeuttaa automaattisesti päättämään työsuhteen ilman, että minkäänlaisia muodollisuuksia olisi noudatettava tai maksettaisiin muuta korvausta kuin kuukausittaista korvausta, jonka määrä

vastaa nyt käsiteltävässä asiassa 55:tä prosenttia työntekijän päiväpalkasta. Lisäksi on niin, ettei työsuhteen päättäminen riippunut siitä, noudatettiinko ”kohtuullisia mukautuksia” koskevaa velvoitetta etukäteen, vaikka käsiteltävässä asiassa Ca Na Negreta oli itse osoittanut, että tällaiset mukautukset olivat olleet mahdollisia, koska se oli siirtänyt J.M.A.R:n toiseen tehtävään yrityksen sisällä.

- 29 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin viittaa tältä osin 10.2.2022 annettuun tuomioon HR Rail (C-485/20, EU:C:2022:85), josta ilmenee, että työnantaja on velvollinen toteuttamaan asianmukaiset toimenpiteet, jotta vammaiset voivat päästä johonkin toimeen, harjoittaa sitä ja edetä urallaan, jollei näistä toimenpiteistä aiheudu työnantajalle kohtuutonta rasitetta.
- 30 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin viittaa myös Tribunal Supremón (ylin tuomioistuin, Espanja) oikeuskäytäntöön, josta ilmenee, että vaikka pysyvä täysi työkyvyttömyys ei velvoita työnantajaa irtisanomaan työntekijää eikä ole esteenä muun muassa sille, että työntekijä siirretään toiseen tehtävään yrityksen sisällä, kun otetaan huomioon, että työkyvyttömyys vaikuttaa ainoastaan hänen valmiuksiinsa hoitaa tavanomaisia tehtäviään eikä näin ollen estä häntä suorittamasta muita tehtäviä, kyseinen työnantaja ei ole kuitenkaan velvollinen tällaiseen uudelleensijoittamiseen, ellei tästä nimenomaisesti määrätä työehtosopimuksessa tai työsopimuksessa.
- 31 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pohtii näin ollen, onko pääasiassa kyseessä oleva kansallinen säännöstö yhteensopiva direktiivin 2000/78 5 artiklan kanssa, luettuna 10.2.2022 annetun tuomion HR Rail (C-485/20, EU:C:2022:85) valossa.
- 32 Tässä tilanteessa Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:
- ”1) Onko [direktiivin 2000/78] 5 artiklaa, luettuna yhdessä sen johdanto-osan 16, 17, 20 ja 21 perustelukappaleen, [perusoikeuskirjan] 21 ja 26 artiklan sekä YK:n yleissopimuksen 2 ja 27 artiklan kanssa, tulkittava siten, että se estää soveltamasta kansallista oikeussääntöä, jonka mukaan työntekijän vamma (kun hänet on todettu pysyvästi täysin työkyvyttömäksi toimimaan tavanomaisessa ammatissaan ja kun tilanteen ei ennakoida kohentuvan) on automaattinen työsopimuksen päättymisen peruste ilman, että työnantajan olisi ensin täytettävä edellä mainitussa 5 artiklassa asetettu velvoite tehdä ’kohtuullisia mukautuksia’ työpaikan säilyttämiseksi (tai osoitettava, että tällaisesta velvoitteesta aiheutuu kohtuuton rasite)?
- 2) Onko [direktiivin 2000/78] 2 artiklan 2 kohtaa ja 4 artiklan 1 kohtaa, luettuina yhdessä kyseisen direktiivin johdanto-osan 16, 17, 20 ja 21 perustelukappaleen, [perusoikeuskirjan] 21 ja 26 artiklan sekä [YK:n yleissopimuksen] 2 ja 27 artiklan kanssa, tulkittava siten, että työntekijän työsopimuksen automaattinen päättäminen vamman (kun hänet on todettu pysyvästi täysin työkyvyttömäksi toimimaan tavanomaisessa ammatissaan) vuoksi ilman, että työnantajan olisi ensin täytettävä edellä mainitun direktiivin 5 artiklassa asetettu velvoite tehdä ’kohtuullisia mukautuksia’ työpaikan säilyttämiseksi (tai osoitettava, että tällaisesta velvoitteesta aiheutuu kohtuuton rasite), on välitöntä syrjintää, vaikka kansallisessa lainsäädännössä säädetään tällaisesta päättämisestä?”

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

- 33 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuimien tiedustele kahdella kysymyksellään, joita on tarkasteltava yhdessä, pääasiallisesti, onko direktiivin 2000/78 5 artiklaa, luettuna perusoikeuskirjan 21 ja 26 artiklan ja YK:n yleissopimuksen 2 ja 27 artiklan valossa, tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle säännöstölle, jonka mukaan työnantaja voi päättää työsopimuksen sillä perusteella, että työntekijä on pysyvästi työkyvyttömyyden suorittamaan hänelle kyseisen työsopimuksen nojalla kuuluvia tehtäviä työntekijän työsuhteen aikana ilmenneen vamman johdosta ilman, että työnantaja olisi ensin velvollinen tekemään tai pysyttämään kohtuullisia mukautuksia, jotta työntekijä voisi säilyttää työpaikkansa, tai tarvittaessa osoittamaan, että tällaisista mukautuksista aiheutuisi kohtuuton rasite.
- 34 Direktiivin 2000/78 sovellettavuudesta on yhtäältä muistutettava, että siinä tarkoitettua vammaisuuden käsitteen on ymmärrettävä tarkoitettavan 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 (tuomio 10.2.2022, HR Rail, C-485/20, EU:C:2022:85, 34 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 35 Toiseksi on täsmennettävä, että kyseistä direktiiviä sovelletaan sen 3 artiklan 1 kohdan c alakohdan nojalla kaikkiin henkilöihin sekä julkisella että yksityisellä sektorilla, julkisyhteisöt mukaan lukien, kun kyseessä on muun muassa irtisanomisen ehdot.
- 36 Tältä osin on syytä muistuttaa, että oikeuskäytännön mukaan irtisanomisen käsitteellä tarkoitetaan muun muassa direktiivin 2000/78 3 artiklan 1 kohdan a alakohdassa mainitun toiminnan yksipuolista päättämistä (ks. vastaavasti tuomio 12.1.2023, TP (Julkisen televisioaseman audiovisuaalisen aineiston leikkaaja), C-356/21, EU:C:2023:9, 62 kohta). Mainittua käsitettä on tulkittava siis siten, että se koskee kaikkia työsopimuksen päättämisiä, joita työntekijä ei ole halunnut ja joihin ei siis ole hänen suostumustaan (ks. analogisesti tuomio 11.11.2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, 48 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 37 Nyt käsiteltävässä asiassa on yhtäältä riidatonta, että pääasian kantajan työkyvyttömyys johtuu pitkäaikaisista fyysisistä vaurioista, jotka ovat seurausta työtapaturmasta. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen ja Espanjan hallituksen mukaan on niin, että vaikka mainittu työkyvyttömyys ei estä kyseessä olevaa työntekijää suorittamasta muita tehtäviä työnantajansa tai muun yrityksen palveluksessa, kyseiselle työntekijälle on kuitenkin tunnustettu kansallisessa lainsäädännössä, jolla direktiivin 2000/78 5 artikla saatettiin osaksi kansallista lainsäädäntöä, eli vammaisten henkilöiden oikeuksista annetun yleisen lain 4, 40 ja 63 §:ssä tarkoitettu vammaisen henkilön asema. Pääasian kantajan työkyvyn rajoite, joka johtuu pitkäaikaisista fyysisistä vaurioista, vaikuttaa olevan omiaan estämään työntekijän täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisen työelämään, joten hänen tilanteensa kuuluu direktiivissä 2000/78 ja tämän tuomion 34 kohdassa mainitussa oikeuskäytännössä tarkoitettua vammaisuuden käsitteen alaan.
- 38 Toisaalta on myös kiistatonta, että pääasiassa kyseessä oleva kansallinen säännöstö antaa työnantajalle oikeuden päättää työsopimus sillä perusteella, että työntekijä on pysyvästi täysin työkyvyttömyyden toimimaan tavanomaisessa ammatissaan yrityksessä. Se seikka, että kyseessä oleva työntekijä pyysi pysyvän täyden työkyvyttömyytensä tunnustamista ja että hän tiesi, että työnantajalla oli kansallisen säännösten nojalla oikeus päättää työsopimus tällaisen tunnustamisen seurauksena, ei tältä osin merkitse sitä, että kyseinen työntekijä olisi antanut suostumuksensa kyseisen sopimuksen päättämiseen. Tästä seuraa, että mainitun säännösten nojalla suoritettu

työsuhteen päättäminen kuuluu direktiivin 2000/78 3 artiklan 1 kohdan c alakohdassa tarkoitettujen irtisanomisen ehtojen piiriin, koska kyseessä on työsopimuksen päättäminen, jota työntekijä ei ole halunnut.

- 39 Niinpä pääasiassa kyseessä olevan kaltainen tilanne kuuluu direktiivin 2000/78 soveltamisalaan.
- 40 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esittämiin kysymyksiin vastaamiseksi on aluksi muistutettava, että direktiivillä 2000/78 konkretisoidaan sen kattamalla alalla perusoikeuskirjan 21 artiklassa vahvistettu yleinen syrjintäkiellon periaate, joka kieltää kaikenlaisen syrjinnän, joka perustuu muun muassa vammaisuuteen. Lisäksi perusoikeuskirjan 26 artiklassa määrätään, että Euroopan unioni tunnustaa vammaisten oikeuden päästä osallisiksi toimenpiteistä, joilla edistetään heidän itsenäistä elämäänsä, yhteiskunnallista ja ammatillista sopeutumistaan sekä osallistumistaan yhteiskuntaelämään, ja kunnioittaa tätä oikeutta (ks. vastaavasti tuomio 10.2.2022, HR Rail, C-485/20, EU:C:2022:85, 27 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 41 Lisäksi on edelleen muistutettava, että YK:n yleissopimuksen määräyksiin voidaan vedota direktiivin 2000/78 säännösten tulkittamiseksi, joten viimeksi mainittua on mahdollisuuksien mukaan tulkittava tämän yleissopimuksen mukaisesti (ks. vastaavasti tuomio 21.10.2021, Komisia za zashtita ot diskriminatsia, C-824/19, EU:C:2021:862, 59 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 42 Kyseisen yleissopimuksen 2 artiklan kolmannen kohdan mukaan ”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. Kyseinen käsite sisältää kaikki syrjinnän muodot, kohtuullisen mukauttamisen epääminen mukaan lukien.
- 43 Direktiivin 2000/78 5 artiklan sanamuodosta, luettuna tämän direktiivin johdanto-osan 20 ja 21 perustelukappaleen valossa, ilmenee näiden mukautusten osalta, että työnantajan on toteutettava asianmukaiset toimenpiteet eli tehokkaita ja käytännöllisiä toimenpiteitä ottamalla huomioon kunkin henkilökohtaisen tilanteen, jotta jokainen vammaisen henkilö voi päästä johonkin toimeen, harjoittaa sitä ja edetä urallaan tai saada koulutusta, kuitenkin siten, ettei näistä toimenpiteistä aiheudu työnantajalle kohtuutonta rasitetta (tuomio 10.2.2022, HR Rail, C-485/20, EU:C:2022:85, 37 kohta).
- 44 Unionin tuomioistuin on tältä osin jo katsonut, että jos työntekijä tulee vamman ilmenemisen johdosta lopullisesti kyvyttömäksi työskentelemään tehtävässään, hänen siirtonsa johonkin toiseen työtehtävään voi olla asianmukainen toimenpide direktiivin 2000/78 5 artiklassa tarkoitettujen kohtuullisten mukautusten yhteydessä, koska kyseinen työntekijä voi siirron johdosta säilyttää työpaikkansa ja siirrolla varmistetaan hänen täysimääräinen ja tehokas osallistuminensa työelämään yhdenvertaisuutta muiden työntekijöiden kanssa koskevan periaatteen perusteella (ks. vastaavasti tuomio 10.2.2022, HR Rail, C-485/20, EU:C:2022:85, 41 ja 43 kohta).
- 45 Tässä yhteydessä on todettava, että direktiivin 2000/78 5 artikla ei voi velvoittaa työnantajaa toteuttamaan toimenpiteitä, joista aiheutuisi sille kohtuutonta rasitetta. Tältä osin kyseisen direktiivin johdanto-osan 21 perustelukappaleesta ilmenee, että ratkaistaessa, aiheutuuko kyseisistä toimenpiteistä kohtuutonta rasitetta, olisi otettava erityisesti huomioon niistä aiheutuvat rahoituskustannukset, organisaation tai yrityksen koko ja rahoitusvarat sekä julkisten

varojen tai muun tuen saatavuus. Lisäksi on täsmennettävä, että joka tapauksessa mahdollisuus sijoittaa vammaisen henkilö johonkin toiseen työtehtävään on olemassa vain, jos on olemassa vähintään yksi vapaa tehtävä, jossa kyseinen työntekijä voi työskennellä (tuomio 10.2.2022, HR Rail, C-485/20, EU:C:2022:85, 45 ja 48 kohta).

- 46 Näin ollen kohtuullisten mukautusten käsite merkitsee, että työntekijä, joka on vammansa takia todettu kykenemättömäksi suorittamaan työn, jossa hän työskentelee, edellyttämiä oleellisia tehtäviä, sijoitetaan sellaiseen toiseen työhön, johon hän on vaaditulla tavalla pätevä, kykenevä ja käytettävissä, edellyttäen kuitenkin, ettei tällaisesta toimenpiteestä aiheudu työntekijän työnantajalle kohtuutonta rasitetta (ks. vastaavasti tuomio 10.2.2022, HR Rail, C-485/20, EU:C:2022:85, 49 kohta).
- 47 Nyt käsiteltävässä asiassa pääasiassa kyseessä olevasta kansallisesta säännöstöstä ilmenee, että se antaa oikeuden irtisanoa työntekijä heti, kun hänet on virallisesti todettu vamman ilmenemisen vuoksi kykenemättömäksi hoitamaan työtehtäviään ilman, että siinä velvoitettaisiin työntekijän työnantaja ensin toteuttamaan direktiivin 2000/78 5 artiklan mukaisia asianmukaisia toimenpiteitä tai pysyttämään jo toteuttamansa asianmukaiset toimenpiteet. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esittämistä tiedoista ilmenee nimittäin, että pääasian kantaja oli siirretty yrityksen sisällä toisiin työtehtäviin 6.8.2018–13.3.2020, joista viimeksi mainittu on irtisanomispäivä; työnantaja antoi irtisanomisen tiedoksi 11 päivää sen jälkeen, kun työntekijä todettiin virallisesti kykenemättömäksi hoitamaan aiempaa tavanomaista tehtäväänsä. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan uusi työ, johon työntekijä oli siirretty ja jota hän oli tehnyt yli vuoden ajan, vaikutti yhteensopivalta hänen työtapaturmastaan seuranneiden fyysisten rajoitteiden kanssa.
- 48 Kuten Kreikan hallitus ja Euroopan komissio totesivat kirjallisissa huomautuksissaan, tällainen säännöstö vaikuttaa – jollei ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen suorittamista selvityksistä muuta ilmene – vapauttavan työnantajan velvollisuudesta toteuttaa tai tarvittaessa pysyttää asianmukaisia mukautuksia, kuten toiseen työhön siirtäminen, vaikka kyseessä oleva työntekijä olisi vaaditulla tavalla pätevä, kykenevä ja käytettävissä suorittamaan kyseisen toisen työn oleellisia tehtäviä direktiivin 2000/78 johdanto-osan 17 perustelukappaleen ja tämän tuomion 46 kohdassa mainitun oikeuskäytännön mukaisesti. Mainittu säännöstö ei myöskään vaikuta asettavan työnantajalle velvollisuutta osoittaa, että tällainen toiseen työhön siirtäminen olisi omiaan aiheuttamaan sille tämän tuomion 45 kohdassa mainitun oikeuskäytännön mukaisen kohtuuttoman rasitteen, ennen kuin se irtisanoa työntekijän.
- 49 Tältä osin se seikka, että pääasiassa kyseessä olevan kansallisen säännösten mukaan pysyvä täysi työkyvyttömyys todetaan työntekijän pyynnöstä ja että työntekijällä on kyseisen työkyvyttömyyden johdosta oikeus sosiaaliturvaetuuteen eli kuukausittaiseen korvaukseen samalla kun hänellä säilyy mahdollisuus hoitaa muita tehtäviä, on vailla merkitystä.
- 50 Kansallinen säännöstö, jonka nojalla vammaiselle työntekijälle aiheutuu riski työpaikkansa menettämisestä, jotta hän voi saada sosiaaliturvaetuuden, heikentää näet direktiivin 2000/78 5 artiklan, kun sitä luetaan YK:n yleissopimuksen 27 artiklan 1 kappaleen valossa, jonka mukaan on syytä turvata työnteko-oikeuden toteutuminen ja edistää sitä, myös niiden osalta, jotka ovat vammautuneet palvelussuhteen aikana, sekä palvelussuhteen jatkuminen, tehokasta vaikutusta. Kyseinen kansallinen säännöstö on ristiriidassa perusoikeuskirjan 26 artiklan mukaisen vammaisten henkilöiden ammatillista sopeutumista koskevan tavoitteen kanssa, koska

siinä rinnastetaan pysyvä täysi työkyvyttömyys, joka koskee ainoastaan tavanomaisia tehtäviä, työntekijän kuolemaan ja pysyvään yleiseen työkyvyttömyyteen, mikä Espanjan hallituksen kirjallisten huomautusten mukaan merkitsee kyvyttömyyttä tehdä mitään työtä.

- 51 Lopuksi Espanjan hallituksen kirjallisissa huomautuksissaan esittämästä argumentista, jonka mukaan kyseessä oleva jäsenvaltio on yksin toimivaltainen järjestämään sosiaaliturvajärjestelmänsä ja määrittämään sosiaaliturvaetuuksien myöntämisedellytykset, on muistutettava, että jäsenvaltioiden on tätä toimivaltaansa käyttäessään noudatettava unionin oikeutta (ks. vastaavasti tuomio 30.6.2022, INSS (Täyteen työkyvyttömyyteen perustuvien eläkkeiden kasautuminen) C-625/20, EU:C:2022:508, 30 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 52 Kansallinen sosiaaliturvasäännöstö ei näin ollen saa olla ristiriidassa muun muassa direktiivin 2000/78 5 artiklan, luettuna perusoikeuskirjan 21 ja 26 kohdan valossa, kanssa tekemällä työntekijän vammaisuudesta irtisanomisperusteen ilman, että työnantaja olisi ensin velvollinen tekemään tai pysyttämään kohtuullisia mukautuksia, jotta työntekijä voisi säilyttää työpaikkansa, tai tarvittaessa osoittamaan, että tällaisista mukautuksista aiheutuisi tämän tuomion 45 kohdassa mainitussa oikeuskäytännössä tarkoitettu kohtuuton rasite.
- 53 Esitettyihin kysymyksiin on siis vastattava, että direktiivin 2000/78 5 artiklaa, luettuna perusoikeuskirjan 21 ja 26 artiklan ja YK:n yleissopimuksen 2 ja 27 artiklan valossa, on tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle säännöstölle, jonka mukaan työnantaja voi päättää työsopimuksen sillä perusteella, että työntekijä on pysyvästi työkyvytön suorittamaan hänelle kyseisen työsopimuksen nojalla kuuluvia tehtäviä työsuhteen aikana ilmenneen vamman perusteella, ilman, että työnantaja olisi ensin velvollinen tekemään tai pysyttämään kohtuullisia mukautuksia, jotta työntekijä voisi säilyttää työpaikkansa, tai tarvittaessa osoittamaan, että tällaisista mukautuksista aiheutuisi kohtuuton rasite.

Oikeudenkäyntikulut

- 54 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 (ensimmäinen jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY 5 artiklaa, luettuna Euroopan unionin perusoikeuskirjan 21 ja 26 artiklan ja vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan Yhdistyneiden kansakuntien yleissopimuksen, joka tehtiin New Yorkissa 13.12.2006 ja joka hyväksyttiin Euroopan yhteisön puolesta 26.11.2009 tehdyllä neuvoston päätöksellä 2010/48/EY, 2 ja 27 artiklan valossa, on tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle säännöstölle, jonka mukaan työnantaja voi päättää työsopimuksen sillä perusteella, että työntekijä on pysyvästi työkyvytön suorittamaan hänelle kyseisen työsopimuksen nojalla kuuluvia tehtäviä työsuhteen aikana ilmenneen vamman perusteella, ilman, että työnantaja olisi ensin velvollinen tekemään tai pysyttämään kohtuullisia mukautuksia, jotta työntekijä voisi säilyttää työpaikkansa, tai tarvittaessa osoittamaan, että tällaisista mukautuksista aiheutuisi kohtuuton rasite.

Allekirjoitukset