Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (suuri jaosto)

26 päivänä tammikuuta 2021*

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Yhdenvertainen kohtelu työssä ja ammatissa – Direktiivi 2000/78/EY – 2 artiklan 1 kohta ja 2 kohdan a ja b alakohta – Syrjinnän käsite – Välitön syrjintä – Välillinen syrjintä – Vammaisuuteen perustuva syrjintä – Erilainen kohtelu vammaisten työntekijöiden ryhmän sisällä – Palkanlisän myöntäminen vammaisille työntekijöille, jotka ovat esittäneet todistuksen vammaisuudesta työnantajan valitseman ajankohdan jälkeen – Palkanlisän jättäminen myöntämättä vammaisille työntekijöille, jotka ovat esittäneet todistuksensa ennen tätä ajankohtaa

Asiassa C-16/19,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Sąd Okręgowy w Krakowie (Krakovan alueellinen tuomioistuin, Puola) on esittänyt 27.11.2018 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 2.1.2019, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

VL

vastaan

Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (suuri jaosto),

toimien kokoonpanossa: presidentti K. Lenaerts, varapresidentti R. Silva de Lapuerta, jaostojen puheenjohtajat A. Prechal, M. Vilaras, E. Regan ja M. Ilešič sekä tuomarit E. Juhász, T. von Danwitz (esittelevä tuomari), S. Rodin, F. Biltgen, K. Jürimäe, C. Lycourgos ja N. Jääskinen,

julkisasiamies: G. Pitruzzella,

kirjaaja: yksikönpäällikkö M. Aleksejev,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 10.3.2020 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– VL, edustajinaan M. Podskalna ja A. M. Niżankowska-Horodecka, adwokaci,

– Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, edustajanaan A. Salamon, radca prawny,

– Puolan hallitus, asiamiehinään B. Majczyna, A. Siwek-Ślusarek ja D. Lutostańska,

* Oikeudenkäyntikieli: puola.

– Portugalin hallitus, asiamiehinään A. Pimenta, M. J. Marques ja P. Barros da Costa,

– Euroopan komissio, asiamiehinään A. Szmytkowska ja C. Valero,

kuultuaan julkisasiamiehen 18.6.2020 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY (EYVL 2000, L 303, s. 16) 2 artiklan tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat VL ja Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie (J. Babińskin sairaala, itsenäinen julkisen terveydenhoidon yksikkö, Krakova, Puola) ja jossa on kyse palkanlisän maksamisesta.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

3 Direktiivin 2000/78 johdanto-osan 11 ja 12 perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

”(11) Uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään taikka sukupuoliseen suuntautumiseen perustuva syrjintä voi haitata [EUT]-sopimuksen tavoitteiden saavuttamista, etenkin korkean työllisyysasteen ja sosiaalisen suojelun korkean tason saavuttamista, elintason ja elämänlaadun kohottamista, taloudellista ja sosiaalista yhteenkuuluvuutta ja solidaarisuutta sekä henkilöiden vapaata liikkuvuutta.

(12) Koko [Euroopan unionissa] olisi kiellettävä tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluva kaikenlainen uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään taikka sukupuoliseen suuntautumiseen perustuva välitön tai välillinen syrjintä. – –”

4 Tämän direktiivin 1 artiklassa, jonka otsikko on ”Tarkoitus”, säädetään seuraavaa:

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

5 Mainitun direktiivin 2 artiklassa, jonka otsikko on ”Syrjinnän käsite”, säädetään seuraavaa:

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

2. 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.

– –

5. Tämä direktiivi ei vaikuta sellaisiin kansallisessa lainsäädännössä säädettyihin toimenpiteisiin, jotka demokraattisessa yhteiskunnassa ovat tarpeen yleisen turvallisuuden ja järjestyksen takaamiseksi ja rikollisuuden estämiseksi, terveyden sekä muiden henkilöiden oikeuksien ja vapauksien turvaamiseksi.”

6 Kyseisen direktiivin 3 artiklassa, jonka otsikko on ”Soveltamisala”, säädetään seuraavaa:

”1. [Unionille] annetun toimivallan puitteissa tätä direktiiviä sovelletaan kaikkiin henkilöihin sekä julkisella että yksityisellä sektorilla, julkisyhteisöt mukaan lukien, kun kyseessä on:

– –

c) työolot ja -ehdot, myös irtisanominen ja palkka;

– –

4. Jäsenvaltiot voivat säätää, että tätä direktiiviä ei sovelleta puolustusvoimiin vammaisuuteen tai ikään perustuvan syrjinnän osalta.”

Puolan oikeus

7 Työkoodeksista annetun lain (kodeks pracy, jäljempänä työkoodeksi), sellaisena kuin sitä sovelletaan pääasian tosiseikkoihin, 11^3 §:ssä säädetään seuraavaa:

”Kaikenlainen työhön liittyvä välitön ja välillinen syrjintä etenkin sukupuolen, iän, vammaisuuden, rodun, uskonnon, kansallisuuden, poliittisen vakaumuksen, ammattiliiton jäsenyyden, etnisen alkuperän, uskonnollisen vakaumuksen, sukupuolisen suuntautumisen tai työskentelyn määräaikaisuuden tai pysyvyyden tai koko- tai osa-aikaisuuden vuoksi on kiellettyä.”

8 Työkoodeksin 18^{3a} §:ssä säädetään seuraavaa:

”§ 1. Työntekijöitä on kohdeltava yhdenvertaisesti työsuhteen solmimiseen tai päättämiseen, työehtoihin, uralla etenemiseen sekä ammattitaitoa kehittävään koulutukseen pääsyyn liittyen riippumatta etenkin sukupuolesta, iästä, vammaisuudesta, rodusta, uskonnosta, kansallisuudesta, poliittisesta vakaumuksesta, ammattiliiton jäsenyydestä, etnisestä alkuperästä, uskonnollisesta vakaumuksesta, sukupuolisesta suuntautumisesta ja työskentelyn määräaikaisuudesta tai pysyvyydestä tai koko- tai osa-aikaisuudesta.

§ 2. Yhdenvertainen kohtelu työssä tarkoittaa, ettei minkäänlaista 1 momentissa määriteltyihin seikkoihin perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää esiinny.

§ 3. Välittömästä syrjinnästä on kyse silloin, kun työntekijää on kohdeltu, kohdellaan tai voitaisiin kohdella yhden tai useamman 1 momentissa määritellyn seikan perusteella epäsuotuisammin kuin muita työntekijöitä vertailukelpoisessa tilanteessa.

§ 4. Välillisestä syrjinnästä on kyse silloin, kun näennäisesti objektiivisesta säännöksestä, perusteesta tai käytännöstä seuraa tai voi seurata haitallinen epätasapaino tai erityisen epäedullinen asema, joka liittyy työsuhteen solmimiseen tai päättämiseen, työehtoihin, uralla etenemiseen tai ammattitaitoa kehittävään koulutukseen pääsyyn ja joka koskee kaikkia työntekijöitä tai merkittävää osaa työntekijöistä ryhmässä, joka määräytyy yhden tai useamman 1 momentissa mainitun perusteen perusteella, paitsi jos kyseisellä säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on objektiivisesti perusteltavissa oleva oikeutettu tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytettävät keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.

– –”

9 Kyseisen lain 18^{3b} §:ssä säädetään seuraavaa:

”§ 1. Jollei 2–4 momentista muuta johdu, työelämän yhdenvertaisen kohtelun periaatteen loukkaamisella tarkoitetaan tilannetta, jossa työnantaja asettaa työntekijän eriarvoiseen asemaan yhdestä tai useammasta 18^{3a} §:n 1 momentissa määritellystä syystä, mistä seuraa erityisesti seuraavaa:

1) kieltäytyminen työsuhteen solmimisesta tai työsuhteen päättäminen

2) palkan tai muiden työehtojen määritteleminen epäedullisesti tai sivuuttaminen urakehityksessä tai muiden työhön liittyvien etujen myöntämisessä

3) – –

– paitsi jos työnantaja todistaa toimineensa objektiivisista syistä.

– –”

10 Ammatillisesta ja sosiaalisesta kuntoutuksesta ja vammaisten työnteosta 27.8.1997 annetun lain (ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych; Dz. U. nro 123, järjestysnumero 776), sellaisena kuin sitä sovelletaan pääasian tosiseikkoihin (jäljempänä 27.8.1997 annettu laki), 2a §:n 1 momentissa säädetään seuraavaa:

”Vammainen henkilö kuuluu vammaiseen työvoimaan siitä päivästä lähtien, jolloin hän esittää työnantajalleen todistuksen, jossa hänen vammaisuutensa todetaan. [– –]”

11 Saman lain 21 §:ssä säädetään seuraavaa:

”1. – – työnantajalla, joka työllistää kokopäiväisesti vähintään 25 työntekijää, on velvollisuus maksaa [kansalliseen vammaisten kuntoutusrahastoon (PFRON)] kuukausittain maksu, jonka määrä on 40,65 prosenttia keskipalkasta kerrottuna työntekijöiden lukumäärällä, joka on yhtä suuri kuin yhtäältä niiden työntekijöiden lukumäärän, jotka takaavat vammaisten henkilöiden 6 prosentin työllistämisindeksin noudattamisen, ja toisaalta tosiasiassa työllistettyjen vammaisten lukumäärän välinen erotus.

2. Työnantajat, joiden työntekijöistä vähintään 6 prosenttia on vammaisia, vapautetaan edellä 1 momentissa tarkoitetuista maksuista.

– –”

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymys

12 VL on työskennellyt psykologina pääasiassa kyseessä olevassa sairaalassa viimeksi 3.10.2011–30.9.2016. Hän sai 8.12.2011 todistuksen, jossa hänet todettiin lievästi ja pysyvästi vammaiseksi, ja hän toimitti todistuksen työnantajalleen 21.12.2011.

13 Henkilökunnan kanssa vuoden 2013 toisella puoliskolla pidetyn kokouksen seurauksena pääasiassa kyseessä olevan sairaalan johtaja päätti myöntää kuukausittaisena palkanlisänä 250 Puolan zlotya (PLN) (n. 60 euroa) niille työntekijöille, jotka tämän kokouksen jälkeen esittäisivät hänelle todistuksen vammaisuudesta.

14 Tämän toimenpiteen tarkoituksena oli vähentää pääasiassa kyseessä olevan sairaalan maksuosuuksia kansalliseen vammaisten kuntoutusrahastoon (jäljempänä PFRON).

15 Palkanlisä myönnettiin tämän päätöksen perusteella henkilökohtaisesti 13 työntekijälle, jotka olivat esittäneet todistuksen vammaisuudestaan tämän kokouksen jälkeen. Palkanlisää eivät sen sijaan saaneet ne 16 työntekijää, VL mukaan luettuna, jotka olivat toimittaneet todistuksensa työnantajalle ennen edellä mainittua kokousta.

16 VL nosti työnantajaansa vastaan kanteen tuomioistuimessa nimeltä Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Krakovan alioikeus – Nowa Huta, IV työoikeuden ja sosiaalivakuutusten jaosto, Puola), ja katsoi, että häneen oli kohdistettu palkkaan liittyvää syrjintää.

17 Kyseisen tuomioistuimen hylättyä VL:n kanteen hän haki muutosta ennakkoratkaisua pyytäneessä tuomioistuimessa Sada Okręgowy w Krakowiessa (Krakovan alueellinen tuomioistuin, Puola).

18 VL totesi valituksessaan, että hänen työnantajansa oli myöntänyt palkanlisän sellaisten työntekijöiden ryhmälle, joilla oli yhdistävä ominaisuus eli vammaisuus, mutta sillä edellytyksellä, että he olivat toimittaneet todistuksen vammaisuudestaan työnantajan valitseman ajankohdan jälkeen, mikä vaikutti niin, että työntekijät, jotka olivat toimittaneet todistuksensa ennen tätä ajankohtaa, eivät saaneet tätä palkanlisää. VL katsoo, että tällainen käytäntö, jonka tarkoituksena oli saada vammaiset työntekijät, jotka eivät vielä olleet toimittaneet todistusta vammaisuudestaan, näin tekemään, jotta vähennettäisiin pääasiassa kyseessä olevan sairaalan maksuosuuksia PFRON:lle, on vastoin direktiiviä 2000/78, jossa kielletään kaikenlainen vammaisuuteen perustuva välitön tai välillinen syrjintä.

19 Tältä osin ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pohtii, voiko kyse olla direktiivin 2000/78 2 artiklassa tarkoitetusta välillisestä syrjinnästä, kun työnantaja kohtelee eri tavoin työntekijöitä, jotka kuuluvat heitä yhdistävän suojatun ominaisuuden – nyt tarkasteltavassa tapauksessa vammaisuuden – perusteella samaan ryhmään, mutta kyseessä olevia vammaisia työntekijöitä ei kohdella epäsuotuisammin kuin työntekijöitä, jotka eivät ole vammaisia.

20 Sąd Okręgowy w Krakowie on näin ollen päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

”Onko [direktiivin 2000/78] 2 artiklaa tulkittava siten, että suojatun ominaisuuden (vammaisuuden) perusteella määritellyn ryhmän yksittäisten jäsenten tilanteiden erilainen kohtelu merkitsee yhdenvertaisen kohtelun periaatteen jonkinlaista loukkaamista, jos työnantaja harjoittaa ryhmän sisällä erilaista kohtelua näennäisesti puolueettoman perusteen perusteella, mutta tällä perusteella ei voi olla puolueettomasti perusteltavissa olevaa oikeutettua tavoitetta eivätkä tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ole asianmukaisia ja tarpeellisia?”

Ennakkoratkaisukysymyksen tarkastelu

21 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin haluaa kysymyksellään selvittää ennen kaikkea, onko direktiivin 2000/78 2 artiklaa tulkittava siten, että tässä säännöksessä tarkoitetun syrjinnän käsitteen alaan voi kuulua työnantajan käytäntö, jossa työnantajan valitsemasta ajankohdasta lukien palkanlisää, joka maksetaan vammaisille työntekijöille vammaisuudesta annetun todistuksen esittämisen perusteella, eivät saa ne, jotka ovat jo esittäneet tällaisen todistuksen tälle työnantajalle ennen mainittua ajankohtaa.

22 Direktiivin 2000/78 3 artiklan 1 kohdan c alakohdan mukaan unionille annetun toimivallan puitteissa tätä direktiiviä sovelletaan kaikkiin henkilöihin sekä julkisella että yksityisellä sektorilla, julkisyhteisöt mukaan lukien, kun kyseessä ovat muun muassa työolot ja -ehdot, myös irtisanominen ja palkka.

23 Mainitussa säännöksessä tarkoitettua palkan käsitettä on tulkittava laajasti, ja siihen kuuluvat kaikki nykyisin tai tulevaisuudessa suoritettavat raha- tai luontoisedut, kunhan työntekijä saa ne työnantajaltaan, vaikka vain välillisesti, työnsä perusteella, siitä riippumatta, suoritetaanko ne työsopimuksen vai lain säännösten perusteella vai vapaaehtoisesti (ks. vastaavasti tuomio 2.6.2016, C, C-122/15, EU:C:2016:391, 21 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

24 Näin ollen pääasiassa kyseessä olevan kaltaisen palkanlisän on katsottava kuuluvan direktiivin 2000/78 3 artiklan 1 kohdan c alakohdassa tarkoitettuun palkan käsitteeseen.

25 Ennakkoratkaisukysymykseen vastaamiseksi on ensiksi ratkaistava, voiko vammaisten ryhmän sisällä ilmenevä erilainen kohtelu kuulua direktiivin 2000/78 2 artiklassa tarkoitetun syrjinnän käsitteen alaan.

26 Unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan unionin oikeuden määräyksen tai säännöksen tulkitsemiseksi on otettava huomioon sen sanamuodon lisäksi sen asiayhteys sekä sillä lainsäädännöllä tavoitellut päämäärät, jonka osa se on (ks. vastaavasti tuomio 17.4.2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, 44 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

27 Siltä osin kuin ensiksi on kyse direktiivin 2000/78 2 artiklan sanamuodosta, tämän artiklan 1 kohdassa määritellään yhdenvertaisen kohtelun periaatteella tarkoitettavan kyseisessä direktiivissä, ettei minkäänlaista 1 artiklassa tarkoitettuun seikkaan, joihin kuuluu vammaisuus, perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää saa esiintyä.

28 Saman 2 artiklan 2 kohdan a alakohdan mukaan välittömänä syrjintänä pidetään sitä, että henkilöä kohdellaan muun muassa vammaisuuden perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella vertailukelpoisessa tilanteessa, ja sen 2 kohdan b alakohdan mukaan – kyseisen alakohdan i ja ii alakohdassa tarkoitettuja tilanteita lukuun ottamatta – välillisenä syrjintänä pidetään sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa henkilöt muun muassa näiden tietyn vamman perusteella erityisen epäedulliseen asemaan muihin henkilöihin nähden.

29 Viimeksi mainituilta osin on todettava, että koska direktiivin 2000/78 2 artiklan 1 ja 2 kohdassa viitataan yhtäältä johonkin kyseisen direktiivin 1 artiklassa tarkoitettuun seikkaan ”perustuvaan” syrjintään ja toisaalta epäsuotuisampaan kohteluun jonkin näistä seikoista ”perusteella” ja koska siinä käytetään sanoja ”jotakuta muuta” henkilöä ja ”muihin henkilöihin”, niiden sanamuodosta ei voida päätellä, että siltä osin kuin kyse on mainitussa 1 artiklassa tarkoitetusta suojatusta ominaisuudesta, joka vammaisuus on, mainitussa direktiivissä säädetty syrjintäkielto rajoittuisi vain vammaisten henkilöiden ja henkilöiden, jotka eivät ole vammaisia, väliseen erilaiseen kohteluun. Sitä vastoin mainitusta ilmaisusta ”perustuva” johtuu, että tässä samassa direktiivissä tarkoitettu vammaisuuteen perustuva syrjintä voidaan todeta vain, kun kyseessä olevasta epäsuotuisammasta kohtelusta tai erityisen epäedullisesta asemasta kärsitään vammaisuuden vuoksi.

30 Siltä osin kuin toiseksi on kyse asiayhteydestä, johon direktiivin 2000/78 2 artikla kuuluu, tämän direktiivin muista artikloista ei myöskään ilmene tämän tuomion edellisessä kohdassa tarkoitetun kaltaista rajoitusta. Vaikka mainitun direktiivin 1 artiklassa ja 3 artiklan 4 kohdassa sekä johdanto-osan 11 ja 12 perustelukappaleessa viitataan yleisesti muun muassa vammaisuuteen ”perustuvan” syrjinnän kieltoon, niihin ei sisälly mitään täsmennystä sen henkilön tai henkilöryhmän osalta, joka voi olla vertailukohtana tällaisen syrjinnän mahdollista olemassaoloa arvioitaessa.

31 Kolmanneksi direktiivillä 2000/78 tavoiteltu päämäärä puhuu direktiivin 2 artiklan 1 ja 2 kohdan sellaisen tulkinnan puolesta, jonka mukaan siinä ei rajoiteta niiden henkilöiden piiriä, joihin nähden voidaan suorittaa vertailu mainitussa direktiivissä tarkoitetun vammaisuuteen perustuvan syrjinnän tunnistamiseksi, henkilöihin, jotka eivät ole vammaisia.

32 Direktiivin 2000/78 1 artiklan mukaan ja kuten sekä direktiivin nimestä ja johdanto-osasta että sen sisällöstä ja tarkoituksesta ilmenee, kyseisellä direktiivillä pyritään luomaan yleiset puitteet muun muassa vammaisuuteen perustuvan syrjinnän torjumiseksi työssä ja ammatissa yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteuttamiseksi jäsenvaltioissa antamalla kaikille tehokasta suojaa muun muassa tähän seikkaan perustuvaa syrjintää vastaan (ks. vastaavasti tuomio 23.4.2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, 36 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

33 Mainitussa direktiivissä konkretisoidaan siten sen kattamalla alalla yleinen syrjintäkiellon periaate, joka sittemmin on vahvistettu Euroopan unionin perusoikeuskirjan 21 artiklassa (ks. vastaavasti tuomio 23.4.2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, 38 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

34 Kuten unionin tuomioistuin on jo todennut, direktiivin 2000/78 tarkoituksena on torjua kaikki vammaisuuteen perustuvan syrjinnän muodot ammatissa ja työssä. Mainitussa direktiivissä vahvistettua yhdenvertaisen kohtelun periaatetta tällä alalla ei nimittäin sovelleta määrättyyn henkilöluokkaan vaan direktiivin 1 artiklassa tarkoitettujen, tyhjentävästi lueteltujen seikkojen perusteella (ks. vastaavasti tuomio 17.7.2008, Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, 38 ja 46 kohta ja tuomio 21.5.2015, SCMD, C-262/14, ei julkaistu, EU:C:2015:336, 29 kohta).

35 Vaikka on niin, että direktiivissä 2000/78 tarkoitetun vammaisuuteen perustuvan syrjinnän tilanteet ovat pääsääntöisesti sellaisia, joissa vammaisia kohdellaan epäsuotuisammin kuin henkilöitä, jotka eivät ole vammaisia, tai he joutuvat erityisen epäedulliseen asemaan viimeksi mainittuihin nähden, tällä direktiivillä annettu suoja heikentyisi, jos olisi katsottava, että tilanne, jossa tällaista syrjintää tapahtuu sellaisten henkilöiden ryhmän sisällä, jotka ovat kaikki vammaisia, jäisi luonnollisesti siinä asetetun syrjintäkiellon ulkopuolelle pelkästään siitä syystä, että erilainen kohtelu tapahtuu vammaisten henkilöiden välillä.

36 Näissä olosuhteissa – ja kuten ovat todenneet sekä Euroopan komissio istunnossa esittämissään huomautuksissa että Puolan ja Portugalin hallitukset kirjallisissa huomautuksissaan –, direktiivissä 2000/78 vahvistetun yhdenvertaisen kohtelun periaatteen tarkoituksena on suojata työntekijää, jolla on tässä direktiivissä tarkoitettu vamma, kaikelta vammaisuuteen perustuvalta syrjinnältä paitsi suhteessa niihin työntekijöihin, joilla ei ole vammaa, myös suhteessa muihin työntekijöihin, joilla on vamma.

37 Juuri tämän toteamuksen pohjalta on toiseksi arvioitava, voiko direktiivin 2000/78 2 artiklassa tarkoitetun syrjinnän käsitteen alaan kuulua työnantajan käytäntö, jossa sen valitsemasta ajankohdasta lukien palkanlisää, joka maksetaan vammaisille työntekijöille vammaisuudesta annetun todistuksen esittämisen perusteella, eivät saa ne, jotka ovat jo esittäneet tällaisen todistuksen tälle työnantajalle ennen mainittua ajankohtaa.

38 Vaikka viime kädessä kansallisen tuomioistuimen, jonka yksinomaiseen toimivaltaan tosiseikkojen arviointi ja kansallisen lainsäädännön tulkinta kuuluvat, on ratkaistava, merkitseekö pääasiassa kyseessä oleva käytäntö direktiivissä 2000/78 kiellettyä syrjintää, unionin tuomioistuin, jonka tehtävänä

on antaa kansalliselle tuomioistuimelle hyödyllisiä vastauksia, on toimivaltainen antamaan pääasian asiakirja-aineiston sekä sille esitettyjen kirjallisten ja suullisten huomautusten perusteella ohjeita, joiden avulla kyseinen tuomioistuin voi ratkaista sen käsiteltäväksi saatetun konkreettisen asian (ks. vastaavasti tuomio 14.3.2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, 36 kohta ja tuomio 6.3.2018, SEGRO ja Horváth, C-52/16 ja C-113/16, EU:C:2018:157, 79 kohta).

39 Lisäksi on niin, että vaikka ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on kysymyksessään viitannut erilaiseen kohteluun, joka perustuu näennäisesti puolueettomaan perusteeseen eli ajankohtaan, jolloin todistus vammaisuudesta toimitetaan, tämä seikka yksin ei vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan estä unionin tuomioistuinta esittämästä kyseiselle tuomioistuimelle kaikkia unionin oikeuden tulkintaan liittyviä seikkoja, jotka saattavat olla hyödyllisiä kyseisen tuomioistuimen arvioidessa käsiteltävänään olevaa asiaa, riippumatta siitä, onko ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin kysymyksiä esittäessään viitannut niihin. Unionin tuomioistuimen on tältä osin poimittava kaikista kansallisen tuomioistuimen esittämistä seikoista ja erityisesti ennakkoratkaisupyynnön perusteluista ne unionin oikeutta koskevat seikat, joita on syytä tulkita, kun otetaan huomioon riidan kohde (tuomio 14.3.2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, 33 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

40 Direktiivin 2000/78 2 artiklan 1 kohdassa, luettuna yhdessä sen 1 artiklan kanssa, kielletään muun muassa kaikki vammaisuuteen perustuva välitön tai välillinen syrjintä.

41 Siltä osin kuin ensiksi on kyse siitä, voiko pääasiassa kyseessä olevan kaltainen käytäntö merkitä vammaisuuteen perustuvaa välitöntä syrjintää, direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan a alakohdasta, sellaisena kuin se on tuotu esiin edellä 28 kohdassa, ilmenee, että tällaisena syrjintänä pidetään sitä, että henkilöä kohdellaan vammaisuuden perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella vertailukelpoisessa tilanteessa.

42 Huomautettakoon yhtäältä, että edellytyksen, joka koskee tilanteiden vertailukelpoisuutta määritettäessä, onko yhdenvertaisen kohtelun periaatetta loukattu, täyttymistä on arvioitava kaikkien näille tilanteille ominaisten seikkojen perusteella (tuomio 22.1.2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, 42 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

43 Tarkemmin ottaen on todettava, että ei vaadita, että tilanteiden olisi oltava identtisiä, vaan ainoastaan, että ne ovat vertailukelpoisia, ja tällaista vertailukelpoisuutta ei ole tutkittava kokonaisuutena ja abstraktisti vaan tapauskohtaisesti ja konkreettisesti kyseessä olevan etuuden kannalta (ks. vastaavasti tuomio 22.1.2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, 43 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

44 Toisaalta ei voida katsoa, että säännöksessä tai käytännössä otettaisiin käyttöön tämän direktiivin 1 artiklassa ja 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitettu välittömästi vammaisuuteen perustuva erilainen kohtelu silloin, kun erilainen kohtelu perustuu perusteeseen, joka ei liity erottamattomasti vammaisuuteen (ks. vastaavasti tuomio 9.3.2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, 42 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen ja tuomio 18.1.2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, 37 kohta).

45 Mainitun direktiivin 1 artiklassa tarkoitettujen muiden seikkojen kuin vammaisuuden osalta unionin tuomioistuin on katsonut, että erilainen kohtelu, joka perustuu työntekijöiden aviosäätyyn eikä nimenomaisesti heidän sukupuoliseen suuntautumiseensa, merkitsee kuitenkin tähän suuntautumiseen perustuvaa välitöntä syrjintää silloin, kun homoseksuaalisille työntekijöille on sen takia, että tarkasteltuna ajankohtana avioliitto on varattu asianomaisissa jäsenvaltioissa eri sukupuolta oleville henkilöille, mahdotonta täyttää edellytystä, joka on tarpeen vaaditun edun saamiseksi. Tällaisessa tilanteessa aviosäätyä ei voitu pitää näennäisesti puolueettomana perusteena (ks. vastaavasti tuomio 1.4.2008, Maruko, C-267/06, EU:C:2008:179, 73 kohta; tuomio 10.5.2011, Römer, C-147/08, EU:C:2011:286, 49 ja 52 kohta ja tuomio 12.12.2013, Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, 41, 44 ja 47 kohta).

46 Unionin tuomioistuin on myös katsonut, että työntekijöiden erilainen kohtelu, joka perustuu vanhuuseläkkeen saamiseen eikä nimenomaisesti ikään erityisen irtisanomiskorvauksen myöntämisedellytyksissä, oli välitöntä syrjintää, koska sen vuoksi, että tämän eläkkeen saaminen edellytti vähimmäisikää, kyseinen erilainen kohtelu pohjautui perusteeseen, joka liittyi erottamattomasti ikään (tuomio 12.10.2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, 23 ja 24 kohta).

47 Samaan tapaan unionin tuomioistuin on katsonut, että kansallinen sääntely, jossa annettiin työnantajalle mahdollisuus irtisanoa työntekijät, jotka olivat saaneet vanhuuseläkeoikeuden, merkitsi sukupuoleen perustuvaa välitöntä syrjintää, kun tällaista eläkettä koskevan oikeuden saamiseksi vahvistettu ikä oli naisilla alhaisempi kuin miehillä (ks. vastaavasti tuomio 18.11.2010, Kleist, C-356/09, EU:C:2010:703, 46 kohta).

48 Tästä seuraa, että kun työnantaja kohtelee työntekijää epäedullisemmin kuin jotakuta muuta sen työntekijöistä kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella vertailukelpoisessa tilanteessa, ja kun kaikki asian kannalta merkitykselliset seikat on otettu huomioon osoittautuu, että tämä epäedullinen kohtelu perustuu ensiksi mainitun työntekijän vammaisuuteen, koska kyseinen kohtelu perustuu tähän vammaisuuteen erottamattomasti liittyvään perusteeseen, tällainen kohtelu on direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa ilmaistun välittömän syrjinnän kiellon vastaista.

49 Käsiteltävässä asiassa on ensiksikin riidatonta, että pääasiassa kyseessä oleva käytäntö johtaa erilaiseen kohteluun, koska vammaisia työntekijöitä, jotka ovat esittäneet pääasiassa kyseessä olevalle sairaalalle todistuksensa vammaisuudesta ennen edellä 13 kohdassa mainitun kokouksen ajankohtaa – ja joihin VL kuuluu – on kohdeltu epäsuotuisammin kuin niitä vammaisia työntekijöitä, jotka eivät olleet vielä esittäneet todistustaan kyseisenä ajankohtana, koska vain viimeksi mainituilla oli mahdollisuus saada työnantajansa tarjoama palkanlisä toimittamalla tälle tämän ajankohdan jälkeen todistuksen vammaisuudesta. Unionin tuomioistuimelle toimitetusta asiakirja-aineistosta ilmenee, että työnantaja ei näytä antaneen todistuksensa sille jo esittäneille vammaisille työntekijöille mahdollisuutta esittää todistuksiaan uudelleen tai jättää uutta todistusta tämän palkanlisän saadakseen.

50 Tämä jälkeen on todettava, että kyseisen palkanlisän, joka otettiin käyttöön pääasiassa kyseessä olevan sairaalan PFRON:lle suoritettavien maksuosuuksien vähentämiseksi kehottamalla, kuten unionin tuomioistuimen käytettävissä olevasta asiakirja-aineistosta ilmenee, niitä tämän sairaalan palveluksessa jo olevia vammaisia työntekijöitä, jotka eivät vielä olleet toimittaneet todistustaan vammaisuudesta, näin tekemään, tarkoitukseen nähden nämä kaksi vammaisten työntekijöiden ryhmää ovat vertailukelpoisessa tilanteessa. Kuten julkisasiamies on pääasiallisesti todennut ratkaisuehdotuksensa 84 kohdassa, nämä työntekijät olivat jo tulleet pääasiassa kyseessä olevan sairaalan palvelukseen ajankohtana, jolloin viimeksi mainittu päätti ottaa palkanlisän käyttöön, ja he kaikki ovat myötävaikuttaneet tämän työnantajan tavoitteleman säästön saavuttamiseen, riippumatta siitä, milloin he ovat toimittaneet sille todistuksensa vammaisuudesta.

51 Lopulta ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on kaikkien käsiteltävän asian kannalta merkityksellisten seikkojen, erityisesti kansallisen lainsäädännön, jonka tulkinta kuuluu sen yksinomaiseen toimivaltaan, perusteella ratkaistava, onko työnantajan pääasiassa kyseessä olevan palkanlisän saamiselle asettama ajallinen edellytys eli vammaisuutta koskevan todistuksen esittäminen työnantajan valitseman ajankohdan jälkeen peruste, joka erottamattomasti liittyy niiden työntekijöiden vammaisuuteen, joilta tämä palkanlisä on evätty, missä tapauksessa on todettava, että kyseessä on tähän vammaisuuteen perustuva välitön syrjintä.

52 Tämän arvioinnin kannalta erityisen merkityksellisiin tietoihin kuuluu yhtäältä se VL:n esiin tuoma seikka, että kansallisen lainsäädännön mukaan todistus vammaisuudesta antaa erityisiä oikeuksia, joihin työntekijä voi vedota työnantajaan nähden ja jotka johtuvat suoraan hänen asemastaan vammaisena työntekijänä.

53 Toisaalta siltä osin kuin työnantaja ei näytä antaneen vammaisille työntekijöille, jotka ovat jo esittäneet sille todistuksensa, mahdollisuutta esittää todistustaan uudelleen tai jättää uutta todistusta, pääasiassa kyseessä oleva käytäntö, josta ei säädetty 27.8.1997 annetussa laissa ja jonka osalta ei ennalta näytä vahvistetun mitään läpinäkyvää perustetta siltä osin, myönnetäänkö pääasiassa kyseessä oleva palkanlisä vai ei, olisi voinut olla sellainen, että se olisi ollut omiaan tekemään tämän ajallisen edellytyksen täyttämisen pysyvästi mahdottomaksi selvästi yksilöidylle työntekijäryhmälle, joka muodostuu kaikista vammaisista työntekijöistä, joiden vammaisuudesta työnantaja oli väistämättä tietoinen tämän käytännön aloittaessaan. Viimeksi mainitut olivat näet ennalta virallisesti ilmoittaneet tästä tilasta esittämällä todistuksen vammaisuudesta.

54 Sinä tapauksessa, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoisi, että kyseessä on välitön syrjintä, tämä syrjintä voisi olla oikeutettua vain jollakin direktiivin 2000/78 2 artiklan 5 kohdassa tarkoitetuista seikoista (ks. vastaavasti tuomio 12.12.2013, Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, 45 kohta).

55 Siltä osin kuin toiseksi on kyse siitä, merkitseekö pääasiassa kyseessä olevan kaltainen käytäntö direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdassa tarkoitettua välillistä syrjintää, unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä seuraa, että tällaista syrjintää voi seurata toimenpiteestä, joka siitä huolimatta, että se on muotoiltu neutraaliksi eli siinä viitataan arviointiperusteisiin, jotka eivät liity suojattuun ominaispiirteeseen, johtaa kuitenkin erityisesti saattamaan epäedulliseen asemaan henkilöt, joilla on tällainen ominaispiirre (ks. vastaavasti tuomio 16.7.2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14, EU:C:2015:480, 94 kohta ja tuomio 9.3.2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, 43 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

56 Käsiteltävässä asiassa on niin, että vaikka ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin viime kädessä toteaisi, että pääasiassa kyseessä oleva erilainen kohtelu seuraa näennäisesti puolueettomasta käytännöstä, sen on vielä tarkistettava, onko tämä erilainen kohtelu vaikuttanut niin, että erityisesti henkilöt, joilla on tiettyjä vammoja, saatetaan epäedullisempaan asemaan kuin henkilöt, joilla on muita vammoja. Direktiivi 2000/78 nimittäin koskee vammaisuutta yleisesti ja siis erotuksetta ja rajoituksetta kaikkia siinä tarkoitettuja vammoja (ks. vastaavasti tuomio 1.12.2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, 42 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

57 Kyseisen tuomioistuimen on erityisesti tutkittava, onko pääasiassa kyseessä olevan sairaalan perustama käytäntö sen vuoksi, että siinä on asetettu palkanlisän saamisen edellytykseksi, että todistus vammaisuudesta on toimitettu sen itsensä valitseman ajankohdan jälkeen, saattanut tietyt vammaiset työntekijät epäedullisempaan asemaan heidän vammansa erityisen laadun vuoksi, esimerkiksi sen ilmeisyyden vuoksi tai sen vuoksi, että tämä vamma edellytti kohtuullisia mukautuksia kuten työpaikan tai työaikojen mukauttamista.

58 Jollei ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen suorittamasta tarkistuksesta muuta johdu, voitaisiin katsoa, että pääasiallisesti juuri työntekijöillä, joilla on tällainen vamma, oli käytännössä velvollisuus ennen pääasiassa kyseessä olevan sairaalan valitsemaa ajankohtaa ilmoittaa virallisesti terveydentilastaan sille esittämällä todistus vammaisuudesta, kun taas muilla työntekijöillä, joiden vammat ovat eri laatuisia – esimerkiksi sen vuoksi, että vammat ovat lievempiä tai etteivät ne edellytä välittömästi edellisessä kohdassa tarkoitettuja kohtuullisia mukautuksia – säilyi edelleen mahdollisuus valita, toimittaako todistus vai ei.

59 Direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohdan mukaisesti erilainen kohtelu, joka saattaa tosiasiallisesti erityisen epäedulliseen asemaan henkilöt, joilla on ilmeinen vamma tai vamma, joka edellyttää kohtuullisia mukautuksia, ei kuitenkaan voi olla välillistä syrjintää, jos sillä on puolueettomasti perusteltavissa oleva oikeutettu tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia. Käsiteltävässä asiassa pääasiassa kyseessä olevan käytännön tarkoituksen eli säästöjen aikaan saamisen perusteella vaikuttaa siltä, että tällaisen oikeuttamisen edellytykset eivät täyty, mikä ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on tarvittaessa tarkistettava.

60 Esitettyyn kysymykseen on edellä esitetyn perusteella vastattava, että direktiivin 2000/78 2 artiklaa on tulkittava seuraavasti:

– työnantajan käytäntö, jossa palkanlisä maksetaan vammaisille työntekijöille, jotka ovat esittäneet todistuksen vammaisuudestaan kyseisen työnantajan valitseman ajankohdan jälkeen, mutta ei vammaisille työntekijöille, jotka ovat esittäneet tämän todistuksen ennen kyseistä ajankohtaa, voi merkitä välitöntä syrjintää, jos ilmenee, että tämä käytäntö perustuu vammaisuuteen erottamattomasti liittyvään perusteeseen siten, että se on omiaan tekemään tämän ajallisen edellytyksen täyttämisen pysyvästi mahdottomaksi selvästi yksilöidylle työntekijäryhmälle, joka muodostuu vammaisista työntekijöistä, joiden vammaisuudesta työnantaja oli väistämättä tietoinen käytännön aloittaessaan;

– vaikka kyseinen käytäntö on näennäisesti puolueeton, se voi merkitä vammaisuuteen perustuvaa välillistä syrjintää, jos ilmenee, että se saattaa vammaiset työntekijät erityisen epäedulliseen asemaan heidän vammansa laadun vuoksi, erityisesti vamman ilmeisyyden tai sen vuoksi, että vamma edellyttää työolojen kohtuullisia mukautuksia, ilman että sillä olisi puolueettomasti perusteltavissa olevaa oikeutettua tavoitetta, jonka saavuttamiseksi käytetyt keinot olisivat asianmukaisia ja tarpeellisia?

Oikeudenkäyntikulut

61 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 (suuri jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY 2 artiklaa on tulkittava siten, että

– **työnantajan käytäntö, jossa palkanlisä maksetaan vammaisille työntekijöille, jotka ovat esittäneet todistuksen vammaisuudestaan kyseisen työnantajan valitseman ajankohdan jälkeen, mutta ei vammaisille työntekijöille, jotka ovat esittäneet tämän todistuksen ennen kyseistä ajankohtaa, voi merkitä välitöntä syrjintää, jos ilmenee, että tämä käytäntö perustuu vammaisuuteen erottamattomasti liittyvään perusteeseen siten, että se on omiaan tekemään tämän ajallisen edellytyksen täyttämisen pysyvästi mahdottomaksi selvästi yksilöidylle työntekijäryhmälle, joka muodostuu vammaisista työntekijöistä, joiden vammaisuudesta työnantaja oli väistämättä tietoinen käytännön aloittaessaan;**

– **vaikka kyseinen käytäntö on näennäisesti puolueeton, se voi merkitä vammaisuuteen perustuvaa välillistä syrjintää, jos ilmenee, että se saattaa vammaiset työntekijät erityisen epäedulliseen asemaan heidän vammansa laadun vuoksi, erityisesti vamman ilmeisyyden tai sen vuoksi, että vamma edellyttää työolojen kohtuullisia mukautuksia, ilman että sillä olisi puolueettomasti perusteltavissa olevaa oikeutettua tavoitetta, jonka saavuttamiseksi käytetyt keinot olisivat asianmukaisia ja tarpeellisia.**

Allekirjoitukset