YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (suuri jaosto)

11 päivänä heinäkuuta 2006 *

Asiassa C-13/05,

jossa on kyse EY 234 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid (Espanja) on esittänyt 7.1.2005 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 19.1.2005, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Sonia Chacón Navas

vastaan

Eurest Colectividades SA,

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN (suuri jaosto),

toimien kokoonpanossa: presidentti V. Skouris, jaostojen puheenjohtajat P. Jann, C. W. A. Timmermans, A. Rosas, K. Schiemann ja J. Makarczyk sekä tuomarit J.-P. Puissochet, N. Colneric (esittelevä tuomari), K. Lenaerts, P. Kūris, E. Juhász, E. Levits ja A. Ó Caoimh,

* Oikeudenkäyntikieli: espanja.

julkisasiamies: L. A. Geelhoed,
kirjaaja: R. Grass,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– Eurest Colectividades SA, edustajanaan abogada R. Sanz García-Muro,

– Espanjan hallitus, asiamiehenään E. Braquehais Conesa,

– Tšekin hallitus, asiamiehenään T. Boček,

– Saksan hallitus, asiamiehinään M. Lumma ja C. Schulze-Bahr,

– Alankomaiden hallitus, asiamiehenään H. G. Sevenster,

– Itävallan hallitus, asiamiehenään C. Pesendorfer,

– Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus, asiamiehenään C. White, avustajanaan barrister T. Ward,

– Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehinään I. Martinez del Peral Cagigal ja D. Martin,

kuultuaan julkisasiamiehen 16.3.2006 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27 päivänä marraskuuta 2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY (EYVL L 303, s. 16) tulkintaa siltä osin kuin on kyse vammaisuuteen perustuvasta syrjinnästä, ja toissijaisesti sairauteen perustuvaa syrjintää koskevaa mahdollista kieltoa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa kantaja on Chacón Navas ja vastaaja Eurest Colectividades SA -niminen yhtiö (jäljempänä Eurest) ja jossa on kyse työstä poissaolon aikana toteutetusta irtisanomisesta sairauden vuoksi.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Yhteisön lainsäädäntö

3 EY 136 artiklan ensimmäisessä kohdassa määrätään seuraavaa:

"Yhteisön ja jäsenvaltioiden tavoitteena on, ottaen huomioon sosiaaliset perusoikeudet sellaisina kuin ne ovat Torinossa 18 päivänä lokakuuta 1961 allekirjoitetussa Euroopan sosiaalisessa peruskirjassa ja vuoden 1989 työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevassa yhteisön peruskirjassa, työllisyyden edistäminen, elin- ja työolojen kohentaminen siten, että olojen yhtenäistäminen olisi mahdollista niitä kohennettaessa, riittävä sosiaalinen suojeleminen, työmarkkinaosapuolten välinen vuoropuhelu, inhimillisten voimavarojen kehittäminen tarkoituksena saavuttaa korkea ja kestävä työllisyystaso, ja syrjäytymisen torjuminen."

4 EY 137 artiklan 1 ja 2 kohdassa yhteisölle annetaan valtuudet tukea ja täydentää jäsenvaltioiden toimintaa EY 136 artiklassa tarkoitettujen tavoitteiden toteuttamiseksi etenkin työmarkkinoilta syrjäytyneiden henkilöiden integroimisen ja sosiaalisen syrjäytymisen torjumisen aloilla.

5 Direktiivin 2000/78 antamisen perustana on EY 13 artikla, sellaisena kuin se oli ennen Nizzan sopimusta ja jossa määrätään seuraavaa:

"Neuvosto voi tässä sopimuksessa yhteisölle uskotun toimivallan rajoissa yksimielisesti komission ehdotuksesta ja Euroopan parlamenttia kuultuaan toteuttaa tarvittavat toimenpiteet sukupuoleen, rotuun, etniseen alkuperään, uskontoon tai

vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjumiseksi, sanotun kuitenkaan rajoittamatta tämän sopimuksen muiden määräysten soveltamista."

6 Direktiivin 2000/78 1 artiklassa 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."

7 Kyseisen direktiivin perustelukappaleissa todetaan seuraavaa:

"(11) Uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään taikka sukupuoliseen suuntautumiseen perustuva syrjintä voi haitata Euroopan yhteisön perustamissopimuksen tavoitteiden saavuttamista, etenkin korkean työllisyysasteen ja sosiaalisen suojelun korkean tason saavuttamista, elintason ja elämänlaadun kohottamista, taloudellista ja sosiaalista yhteenkuuluvuutta ja solidaarisuutta sekä henkilöiden vapaata liikkuvuutta.

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

– –

(16) Toimenpiteet vammaisten tarpeiden huomioon ottamiseksi työpaikoilla ovat keskeisiä vammaisuuteen perustuvan syrjinnän torjumisessa.

(17) Tämä direktiivi ei velvoita sellaisen henkilön työhönottoon, ylentämiseen, työssä pitämiseen tai koulutukseen, joka ei ole pätevä, kykenevä ja käytettävissä suorittamaan työn edellyttämiä oleellisia tehtäviä tai osallistumaan annettavaan koulutukseen, mutta tämä ei kuitenkaan rajoita velvoitetta toteuttaa kohtuullisia mukautuksia vammaisia varten.

– –

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

8 Direktiivin 2000/78 2 artiklan 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 Kyseisen direktiivin 3 artiklassa säädetään seuraavaa:

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

– –

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

_ _"

10 Mainitun direktiivin 5 artiklassa 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."

11 Työntekijöiden sosiaalisten perusoikeuksien peruskirjan, joka vahvistettiin Strasbourgissa 9.12.1989 pidetyssä Eurooppa-neuvoston kokouksessa ja johon EY 136 artiklan ensimmäisessä kohdassa viitataan, 26 kohdassa todetaan seuraavaa:

"Jokaisella vammaisella on vamman alkuperästä ja luonteesta riippumatta oltava oikeus konkreettisiin lisätoimenpiteisiin, joilla tuetaan hänen työelämään ja yhteiskuntaan sopeutumistaan.

Näiden toimenpiteiden on asianomaisten henkilöiden kykyjen mukaan koskettava erityisesti ammatillista koulutusta, ergonomiaa, helppopääsyisyyttä, liikkuvuutta, liikennevälineitä ja asumista."

Kansallinen lainsäädäntö

12 Espanjan perustuslain 14 §:ssä määrätään seuraavaa:

"Kaikki espanjalaiset ovat lain edessä samanarvoisia, eikä syntyperään, rotuun, sukupuoleen, uskontoon, maailmankatsomukseen eikä mihinkään muuhun henkilökohtaiseen tai yhteiskunnalliseen tilanteeseen tai asemaan perustuva syrjintä ole sallittua."

13 Työntekijöitä koskevan lakikokonaisuuden muutetun tekstin hyväksymisestä 24.3.1995 annetussa kuninkaan asetuksessa (decreto legislativo) nro 1/1995 (Estatuto de los Trabajadores; BOE nro 75, 29.3.1995, s. 9654; jäljempänä työsopimuslaki) erotetaan toisistaan lainvastainen irtisanominen ja mitätön irtisanominen.

14 Työsopimuslain 55 §:n 5 ja 6 momentissa säädetään seuraavaa:

"5. Irtisanominen, joka perustuu johonkin perustuslaissa tai laissa kiellettyyn syrjintäperusteeseen tai joka johtaa työntekijöille taattujen perusoikeuksien tai -vapauksien loukkaamiseen, on mitätön.

– –

6. Mitättömän irtisanomisen johdosta työntekijä on välittömästi otettava uudelleen työhön ja hänelle on suoritettava maksamatta jääneet palkat."

15 Työsopimuslain 56 §:n 1 ja 2 momentista ilmenee, että jos irtisanominen on lainvastainen, työntekijä menettää työpaikkansa ja hänelle maksetaan vahingonkorvaus, jollei työnantaja päätä ottaa työntekijää uudelleen työhön.

16 Siltä osin kuin on kyse syrjintää työsuhteissa koskevasta kiellosta, työsopimuslain, sellaisena kuin se on muutettuna verotuksellisista, hallinnollisista ja sosiaalisista toimenpiteistä 30.12.2003 annetulla lailla 62/2003 (BOE nro 313, 31.12.2003, s. 46874), jolla direktiivi 2000/78 saatettiin osaksi Espanjan lainsäädäntöä, 17 §:ssä säädetään seuraavaa:

"1. Mitättöminä ja vaikutuksettomina pidetään säännöksiä, työehtosopimusten lausekkeita, yksilöllisiä sopimuksia ja työnantajan yksipuolisia päätöksiä, jotka sisältävät suoraa tai välillistä ikään tai vammaisuuteen perustuvaa syrjintää taikka positiivista tai haitallista syrjintää työn sekä palkan, työajan ja muiden työehtojen osalta sukupuolen, rodullisen tai etnisen taustan, siviilisäädyn, sosiaalisten, uskonnollisten taikka vakaumuksellisten olojen, poliittisten näkemysten, sukupuolisen suuntautuneisuuden, ammattiyhdistyksiin ja niiden sopimuksiin liittymisen taikka liittymättömyyden, sukulaisuussuhteen yrityksen muiden työntekijöiden kanssa ja kielen perusteella Espanjan valtion sisällä.

_ _"

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

17 Chacón Navas oli työpaikkaruokailuun erikoistuneen Eurest-nimisen yhtiön palveluksessa. Hänet siirrettiin 14.10.2003 pois työstä sairauden vuoksi, ja häntä hoitaneen terveydenhuoltohenkilöstön mukaan hän ei voinut lyhyellä tähtäimellä alkaa työskennellä uudelleen. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ei ole esittänyt mitään tietoja Chacón Navasin sairaudesta.

18 Eurest ilmoitti 28.5.2004 Chacón Navasille syitä esittämättä, että hänet oli irtisanottu, mutta myönsi kuitenkin samalla irtisanomisen lainvastaisuuden ja tarjosi hänelle vahingonkorvausta.

19 Chacón Navas nosti 29.6.2004 Eurestia vastaan kanteen ja väitti, että hänen irtisanomisensa oli mitätön, koska häntä ei ollut kohdeltu yhdenvertaisesti ja häntä oli syrjitty, mikä perustui siihen, että hän oli ollut kahdeksan kuukauden ajan poissa työstä. Hän vaati, että Eurest velvoitetaan palauttamaan hänen työsuhteensa ennalleen.

20 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin korostaa, että koska asiakirja-aineistossa ei ole muita väitteitä tai todisteita, todistustaakan kääntymisestä seuraa, että Chacón Navas on katsottava irtisanotun pelkästään sillä perusteella, että hän oli poissa työstä sairauden takia.

21 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin huomauttaa, että Espanjan oikeuskäytännössä on ennakkotapauksia, joiden mukaan tämän tyyppistä irtisanomista pidetään lainvastaisena eikä mitättömänä, koska sairautta ei ole nimenomaisesti mainittu Espanjan lainsäädännössä yhtenä kiellettynä syrjintäperusteena yksityishenkilöiden välisissä suhteissa.

22 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin korostaa kuitenkin, että sairauden ja vammaisuuden välillä on syy-yhteys. Käsitteen vammaisuus määrittämiseksi on sen mukaan otettava lähtökohdaksi Maailman terveysjärjestön vahvistama International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) -niminen luokittelu. Siitä ilmenee, että käsite vammaisuus on yleinen käsite, joka kattaa vajavaisuudet sekä toimintaa ja yhteiskunnalliseen elämään osallistumista rajoittavat tekijät. Sairaus voi kyseisen tuomioistuimen mielestä johtaa vajavaisuuksiin, jotka asettavat yksilön epäedulliseen asemaan.

23 Kun otetaan huomioon se, että sairaus voi usein johtaa peruuttamattomaan vammaan, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo, että työntekijöitä on suojeltava ajoissa vammaisuuteen perustuvaa syrjintää koskevan kiellon perusteella. Vastakkainen ratkaisu johtaisi siihen, ettei lainsäätäjän haluamalla suojalla olisi enää merkitystä, koska valvomattomien syrjivien menettelyjen käyttöönottaminen olisi näin mahdollista.

24 Jos katsotaan, että vammaisuus ja sairaus ovat kaksi eri käsitettä ja että yhteisön lainsäädäntöä ei sovelleta suoraan jäljempänä mainittuun käsitteeseen, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ehdottaa todettavan, että sairaus on sellainen tunnusmerkki, johon ei ole erityisesti viitattu mutta joka on lisättävä niihin tunnusmerkkeihin, joiden perusteella direktiivissä 2000/78 kielletään kaikenlainen syrjintä. Tämä toteamus seuraa EY 13, EY 136 ja EY 137 artiklasta sekä Euroopan perustuslakia koskevasta sopimuksesta annetun ehdotuksen II-21 artiklan määräyksistä.

25 Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid päätti tässä tilanteessa lykätä asian käsittelyä ja esittää yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

"1) Kun direktiivin 2000/78 1 artiklassa vahvistetaan yleiset puitteet vammaisuuteen perustuvan syrjinnän torjumiselle, kuuluuko sen suojaavaan soveltamisalaan työntekijä, joka on irtisanottu työstään yksinomaan sairauden vuoksi?

2) Toissijaisesti, jos katsotaan, että sairaus ei kuulu direktiivillä 2000/78 säädettyyn vammaisuuteen perustuvalta syrjinnältä suojeltuun alaan ja ensimmäisen kysymykseen vastattaisiin näin ollen kieltävästi:

voidaanko sairautta pitää sellaisena niiden lisäksi tulevana lisätunnusmerkkinä, joiden suhteen direktiivillä 2000/78 kielletään syrjintä?"

Ennakkoratkaisupyynnön tutkittavaksi ottaminen

26 Komissio kyseenalaistaa esitettyjen kysymysten tutkittavaksi ottamisen edellytykset sillä perusteella, etteivät ennakkoratkaisupyynnössä kuvatut tosiseikat ole tarkkoja.

27 Tältä osin on korostettava, että vaikka Chacón Navasin sairauden luonteesta ja sen mahdollisesta kehittymisestä ei ole todettu mitään, yhteisöjen tuomioistuimella on riittävät tiedot, jotta se voi vastata hyödyllisesti esitettyihin kysymyksiin.

28 Ennakkoratkaisupyynnöstä näet ilmenee, että Chacón Navas, joka määrättiin sairauslomalle ja joka ei voinut alkaa työskennellä uudelleen lyhyellä tähtäimellä, on ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan irtisanottu pelkästään sillä perusteella, että hän oli poissa työstä sairauden vuoksi. Kyseisestä pyynnöstä ilmenee myös ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen katsovan, että sairauden ja vammaisuuden välillä on syy-yhteys ja että Chacón Navasin tilanteessa olevaa työntekijää on suojeltava vammaisuuteen perustuvaa syrjintää koskevan kiellon perusteella.

29 Ensisijaisesti esitetty kysymys koskee varsinkin direktiivissä 2000/78 tarkoitetun vammaisuuden käsitteen tulkintaa. Yhteisöjen tuomioistuimen tämän käsitteen osalta omaksumalla tulkinnalla pyritään siihen, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin voi tutkia, oliko Chacón Navas irtisanomisen hetkellä sairautensa vuoksi kyseisessä direktiivissä tarkoitetulla tavalla vammainen, joka saa direktiivin 3 artiklan 1 kohdan c alakohdassa säädettyä suojaa.

30 Siltä osin kuin on kyse toissijaisesti esitetystä kysymyksestä, on todettava, että tässä kysymyksessä viitataan sairauteen "tunnusmerkkinä" ja se koskee siis mitä tahansa sairautta.

31 Eurest katsoo, ettei ennakkoratkaisupyyntöä voida ottaa tutkittavaksi, koska Espanjan tuomioistuimet ja etenkin Tribunal Supremo ovat jo aikaisemmin päättäneet yhteisön lainsäädännön perusteella, että sairauden vuoksi työstä poissaolevan työntekijän irtisanominen ei sellaisenaan ole syrjintää. Se, että kansallinen tuomioistuin on jo tulkinnut yhteisön lainsäädäntöä, ei kuitenkaan voi merkitä sitä, ettei ennakkoratkaisupyyntöä voida ottaa tutkittavaksi.

32 Siltä osin kuin on kyse siitä Eurestin väitteestä, jonka mukaan on katsottava, että Eurest on irtisanonut Chacón Navasin riippumatta siitä, että Chacón Navas oli poissa työstä sairauden vuoksi, koska kyseisenä ajankohtana hänen palveluksensa eivät olleet enää välttämättömiä, on huomautettava, että EY 234 artiklassa tarkoitetussa menettelyssä, joka perustuu kansallisten tuomioistuimien ja yhteisöjen tuomioistuimen tehtävien selkeään jakoon, oikeusriidan tosiseikaston arvioiminen kuuluu yksinomaan kansallisen tuomioistuimen toimivaltaan. Yksinomaan kansallisen tuomioistuimen, jossa asia on vireillä ja joka vastaa annettavasta ratkaisusta, tehtävänä on kunkin asian erityispiirteiden perusteella harkita, onko ennakkoratkaisu tarpeen asian ratkaisemiseksi ja onko sen yhteisöjen tuomioistuimelle

esittämillä kysymyksillä merkitystä asian kannalta. Jos esitetyt kysymykset koskevat yhteisön oikeuden tulkintaa, yhteisöjen tuomioistuimen on siten yleensä ratkaistava ne (ks. mm. asia C-326/00, IKA, tuomio 25.2.2003, Kok. 2003, s. I-1703, 27 kohta ja asia C-145/03, Keller, tuomio 12.4.2005, Kok. 2005, s. I-2529, 33 kohta).

33 Yhteisöjen tuomioistuin on kuitenkin myös todennut, että sen asiana on poikkeuksellisissa tilanteissa tutkia ne olosuhteet, joissa kansallinen tuomioistuin on saattanut asian sen käsiteltäväksi, jotta se voisi arvioida, onko se toimivaltainen (ks. vastaavasti asia 244/80, Foglia, tuomio 16.12.1981, Kok. 1981, s. 3045, Kok. Ep. VI, s. 251, 21 kohta). Yhteisöjen tuomioistuin voi kieltäytyä vastaamasta kansallisen tuomioistuimen esittämään ennakkoratkaisukysymykseen vain, jos on ilmeistä, että kansallisen tuomioistuimen pyytämällä yhteisön oikeuden tulkitsemisella ei ole mitään yhteyttä kansallisessa tuomioistuimessa käsiteltävän asian tosiseikkoihin tai kohteeseen, jos ongelma on luonteeltaan hypoteettinen tai jos yhteisöjen tuomioistuimella ei ole tiedossaan niitä tosiseikkoja ja oikeudellisia seikkoja, jotka ovat tarpeen, jotta se voisi antaa hyödyllisen vastauksen sille esitettyihin kysymyksiin (ks. mm. asia C-379/98, PreussenElektra, tuomio 13.3.2001, Kok. 2001, s. I-2099, 39 kohta ja asia C-35/99, Arduino, tuomio 19.2.2002, Kok. 2002, s. I-1529, 25 kohta).

34 Tässä tapauksessa yksikään näistä edellytyksistä ei ole täyttynyt, joten ennakkoratkaisupyyntö voidaan ottaa tutkittavaksi.

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

Ensimmäinen kysymys

35 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pyytää ensimmäisellä kysymyksellä vastausta siihen, varmistetaanko vammaisuuteen perustuvan syrjinnän torjumiselle direktiivillä 2000/78 luoduilla yleisillä puitteilla suoja henkilölle, jonka hänen työnantajansa on irtisanonut yksinomaan sairauden vuoksi.

36 Kuten direktiivin 2000/78 3 artiklan 1 kohdan c alakohdasta ilmenee, direktiiviä sovelletaan yhteisölle annetun toimivallan puitteissa kaikkiin henkilöihin muun muassa irtisanomisen osalta.

37 Näissä rajoissa vammaisuuteen perustuvan syrjinnän torjumiselle direktiivillä 2000/78 luotuja yleisiä puitteita sovelletaan siis irtisanomiseen.

38 Esitettyyn kysymykseen vastaamiseksi on ensimmäiseksi tulkittava direktiivissä 2000/78 tarkoitettua vammaisuuden käsitettä ja toiseksi tutkittava, missä määrin kyseisessä direktiivissä suojellaan vammaisia irtisanomisen osalta.

Vammaisuuden käsite

39 Direktiivissä 2000/78 itsessään ei ole vammaisuuden käsitteen määritelmää. Kyseisessä direktiivissä ei myöskään viitata käsitteen määrittelemiseksi jäsenvaltioiden oikeuteen.

40 Sekä yhteisön oikeuden yhdenmukainen soveltaminen että yhdenvertaisuusperiaate edellyttävät kuitenkin, että yhteisön oikeuden sellaisen säännöksen sanamuotoa, joka ei sisällä nimenomaista viittausta jäsenvaltioiden oikeuteen säännöksen sisällön ja ulottuvuuden määrittämiseksi, on tavallisesti tulkittava koko yhteisössä itsenäisesti ja yhdenmukaisesti ja että tässä tulkinnassa on otettava huomioon säännöksen asiayhteys ja kyseisellä lainsäädännöllä tavoiteltu päämäärä (ks. mm. asia 327/82, Ekro, tuomio 18.1.1984, Kok. 1984, s. 107, 11 kohta ja asia C-323/03, komissio v. Espanja, tuomio 9.3.2006, Kok. 2006, s. I-2161, 32 kohta).

41 Kuten direktiivin 2000/78 1 artiklasta ilmenee, direktiivin tarkoituksena on luoda yleiset puitteet johonkin kyseisessä artiklassa tarkoitetuista perusteista, joista yksi on vammaisuus, perustuvan syrjinnän torjumiselle työssä ja ammatissa.

42 Kun otetaan huomioon tämä tarkoitus, direktiivissä 2000/78 tarkoitettua vammaisuuden käsitettä on tämän tuomion 40 kohdassa esitetyn säännön mukaisesti tulkittava itsenäisesti ja yhdenmukaisesti.

43 Direktiivillä 2000/78 pyritään torjumaan tietyntyyppiset syrjintämuodot työssä ja ammatissa. Tässä yhteydessä vammaisuuden käsitteellä on ymmärrettävä tarkoitettavan etenkin fyysisestä, henkisestä tai psyykkisestä heikentymisestä johtuvaa rajoitusta, joka estää asianomaisen henkilön osallistumisen työelämään.

44 Kun lainsäätäjä on käyttänyt mainitun direktiivin 1 artiklassa käsitettä vammaisuus, se on kuitenkin tietoisesti valinnut ilmaisusta sairaus eroavan ilmaisun. Näitä kahta käsitettä ei näin ollen voida muitta mutkitta rinnastaa toisiinsa.

45 Direktiivin 2000/78 16 perustelukappaleessa todetaan, että "toimenpiteet vammaisten tarpeiden huomioon ottamiseksi työpaikoilla ovat keskeisiä vammaisuuteen perustuvan syrjinnän torjumiseksi". Yhteisöjen lainsäätäjän sellaisille toimenpiteille antama merkitys, joiden tavoitteena on mukauttaa työolosuhteet vammaisten tarpeisiin, osoittaa, että se on ottanut huomioon tilanteet, joissa osallistuminen työelämään on pitkän aikaa estynyt. Jotta rajoitus kuuluu vammaisuuden käsitteen piiriin, on siis oltava todennäköistä, että se kestää pitkään.

46 Direktiivissä 2000/78 ei ole mitään seikkaa, jonka perusteella voitaisiin ajatella, että työntekijöitä suojellaan vammaisuuteen perustuvaa syrjintää koskevan kiellon perusteella heti kun mikä tahansa sairaus ilmenee.

47 Edellä olevista seikoista seuraa, että henkilö, jonka hänen työnantajansa on irtisanonut yksinomaan sairauden vuoksi, ei kuulu direktiivillä 2000/78 vammaisuuteen perustuvan syrjinnän torjumiselle luotujen yleisten puitteiden soveltamisalaan.

Vammaisten suojelu irtisanomisen osalta

48 Vammaisuuteen perustuva epäedullinen kohtelu on ristiriidassa direktiivissä 2000/78 tarkoitetun suojan kanssa vain siltä osin kuin se on direktiivin 2 artiklan 1 kohdassa tarkoitettua syrjintää.

49 Direktiivin 2000/78 17 perustelukappaleen mukaan direktiivi ei velvoita sellaisen henkilön työhönottoon, ylentämiseen tai työssä pitämiseen, joka ei ole pätevä, kykenevä ja käytettävissä suorittamaan työn edellyttämiä oleellisia tehtäviä, mutta tämä ei kuitenkaan rajoita velvoitetta toteuttaa kohtuullisia mukautuksia vammaisia varten.

50 Direktiivin 2000/78 5 artiklan mukaan sen varmistamiseksi, että yhdenvertaista kohtelua koskevaa periaatetta noudatetaan vammaisten osalta, on tehtävä kohtuullisia mukautuksia. Kyseisessä säännöksessä tarkennetaan tämän merkitsevän sitä,

että työnantajan on toteutettava asianmukaiset ja kulloistenkin tarpeiden mukaiset toimenpiteet, jotta vammaiset voivat päästä johonkin toimeen, harjoittaa sitä ja edetä urallaan, jollei näistä toimenpiteistä aiheudu työnantajalle kohtuutonta rasitetta.

51 Irtisanomisen osalta vammaisuuteen perustuvan syrjinnän kielto, joka sisältyy direktiivin 2000/78 2 artiklan 1 kohtaan ja 3 artiklan 1 kohdan c alakohtaan, estää vammaisuuteen perustuvan irtisanomisen, joka, kun otetaan huomioon velvoite tehdä kohtuullisia mukautuksia vammaisia varten, ei ole perusteltavissa sillä, että asianomainen henkilö ei ole pätevä, kykenevä ja käytettävissä suorittamaan työnsä edellyttämiä oleellisia tehtäviä.

52 Kaikesta edellä esitetystä seuraa, että ensimmäiseen kysymykseen on vastattava seuraavasti:

– henkilö, jonka hänen työnantajansa on irtisanonut yksinomaan sairauden vuoksi, ei kuulu direktiivillä 2000/78 vammaisuuteen perustuvan syrjinnän torjumiselle luotujen yleisten puitteiden soveltamisalaan

– irtisanomisen osalta vammaisuuteen perustuvan syrjinnän kielto, joka sisältyy direktiivin 2000/78 2 artiklan 1 kohtaan ja 3 artiklan 1 kohdan c alakohtaan, estää vammaisuuteen perustuvan irtisanomisen, joka, kun otetaan huomioon velvoite tehdä kohtuullisia mukautuksia vammaisia varten, ei ole perusteltavissa sillä, että asianomainen henkilö ei ole pätevä, kykenevä ja käytettävissä suorittamaan työnsä edellyttämiä oleellisia tehtäviä.

Toinen kysymys

53 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pyytää toisella kysymyksellään vastausta siihen, voidaanko sairautta pitää perusteena, joka on lisättävä niihin perusteisiin, joiden nojalla direktiivissä 2000/78 kielletään kaikenlainen syrjintä.

54 Tältä osin on todettava, ettei missään EY:n perustamissopimuksen määräyksessä kielletä syrjintää, joka perustuu sairauteen sellaisenaan.

55 Siltä osin kuin on kyse EY 13 ja EY 137 artiklasta, luettuna yhdessä EY 136 artiklan kanssa, on todettava, että niissä määrätään ainoastaan yhteisön toimivallasta. Lisäksi vammaisuuteen perustuvan syrjinnän ulkopuolella EY 13 artikla ei koske sairauteen sellaisenaan perustuvaa syrjintää, eikä se siis voi edes olla oikeusperustana sellaisille neuvoston toimenpiteille, joilla torjutaan tällaista syrjintää.

56 Perusoikeuksiin, jotka ovat erottamaton osa yhteisön oikeuden yleisiä periaatteita, kuuluu tosin muun muassa syrjintäkiellon yleinen periaate. Kyseinen periaate sitoo näin ollen jäsenvaltioita silloin kun pääasiassa kyseessä oleva kansallinen tilanne kuuluu yhteisön oikeuden soveltamisalaan (ks. vastaavasti asia C-442/00, Rodríguez Caballero, tuomio 12.12.2002, Kok. 2002, s. I-11915, 30 ja 32 kohta ja asia C-112/00, Schmidberger, tuomio 12.6.2003, Kok. 2003, s. I-5659, 75 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Tästä ei kuitenkaan seuraa, että direktiivin 2000/78 soveltamisalaa olisi laajennettava vastaavasti koskemaan myös syrjintää, joka perustuu muihin perusteisiin kuin niihin, jotka on tyhjentävästi lueteltu kyseisen direktiivin 1 artiklassa.

57 Näin ollen toiseen kysymykseen on vastattava, ettei sairautta sellaisenaan voida pitää perusteena, joka on lisättävä niihin perusteisiin, joihin nähden direktiivissä 2000/78 kielletään kaikenlainen syrjintä.

Oikeudenkäyntikulut

58 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely yhteisöjen 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 yhteisöjen tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla yhteisöjen tuomioistuin (suuri jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

1) **Henkilö, jonka hänen työnantajansa on irtisanonut yksinomaan sairauden vuoksi, ei kuulu yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27 päivänä marraskuuta 2000 annetulla neuvoston direktiivillä 2000/78/EY vammaisuuteen perustuvan syrjinnän torjumiselle luotujen yleisten puitteiden soveltamisalaan.**

2) **Irtisanomisen osalta vammaisuuteen perustuvan syrjinnän kielto, joka sisältyy direktiivin 2000/78 2 artiklan 1 kohtaan ja 3 artiklan 1 kohdan c alakohtaan, estää vammaisuuteen perustuvan irtisanomisen, joka, kun otetaan huomioon velvoite tehdä kohtuullisia mukautuksia vammaisia varten, ei ole perusteltavissa sillä, että asianomainen henkilö ei ole pätevä, kykenevä ja käytettävissä suorittamaan työnsä edellyttämiä oleellisia tehtäviä.**

3) **Sairautta sellaisenaan ei voida pitää perusteena, joka on lisättävä niihin perusteisiin, joihin nähden direktiivissä 2000/78 kielletään kaikenlainen syrjintä.**

Allekirjoitukset