Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (toinen jaosto)

11 päivänä huhtikuuta 2013 *

Sosiaalipolitiikka — Vammaisten henkilöiden oikeuksia koskeva Yhdistyneiden Kansakuntien yleissopimus — Direktiivi 2000/78/EY — Yhdenvertainen kohtelu työssä ja ammatissa — 1, 2 ja 5 artikla — Erilainen kohtelu vammaisuuden perusteella — Irtisanominen — Vamman olemassaolo — Työntekijän poissaolo vamman vuoksi — Velvollisuus mukautuksiin — Osa-aikatyö — Irtisanomisajan pituus

Yhdistetyissä asioissa C-335/11 ja C-337/11,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvista ennakkoratkaisupyynnöistä, jotka Sø- og Handelsretten (Tanska) on esittänyt 29.6.2011 tekemillään päätöksillä, jotka ovat saapuneet unionin tuomioistuimeen 1.7.2011, saadakseen ennakkoratkaisun yhdistetyissä asioissa

HK Danmark, Jette Ringin puolesta,

vastaan

Dansk almennyttigt Boligselskab (C-335/11)

ja

HK Danmark, Lone Skouboe Wergen puolesta,

vastaan

Dansk Arbejdsgiverforening, Pro Display A/S:n, konkurssissa, puolesta (C-337/11),

UNIONIN TUOMIOISTUIN (toinen jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja R. Silva de Lapuerta, unionin tuomioistuimen varapresidentti K. Lenaerts, joka hoitaa toisen jaoston tuomarin tehtäviä, sekä tuomarit G. Arestis, A. Arabadjiev (esittelevä tuomari) ja J. L. da Cruz Vilaça,

julkisasiamies: J. Kokott,

kirjaaja: hallintovirkamies C. Strömholm,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 18.10.2012 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— HK Danmark, Ringin puolesta, edustajanaan advokat J. Goldschmidt,

* Oikeudenkäyntikieli: tanska.

— HK Danmark, Skouboe Wergen puolesta, edustajanaan advokat M. Østergård,

— Dansk almennyttigt Boligselskab, edustajinaan advokat C. Emmeluth ja advokat L. Greisen,

— Dansk Arbejdsgiverforening, Pro Display A/S:n puolesta, edustajinaan advokat T. Skyum ja advokat L. Greisen,

— Tanskan hallitus, asiamiehenään aluksi C. Vang, sittemmin V. Pasternak Jørgensen,

— Belgian hallitus, asiamiehenään L. Van den Broeck,

— Irlanti, asiamiehenään D. O'Hagan, jota avustaa C. Power, BL,

— Kreikan hallitus, asiamiehenään D. Tsagkaraki,

— Italian hallitus, asiamiehenään G. Palmieri, jota avustaa avvocato dello Stato C. Gerardis,

— Puolan hallitus, asiamiehinään M. Szpunar, J. Faldyga ja M. Załęka,

— Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus, edustajanaan barrister K. Smith,

— Euroopan komissio, asiamiehinään M. Simonsen ja J. Enegren,

kuultuaan julkisasiamiehen 6.12.2012 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyynnöt koskevat yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY (EYVL L 303, s. 16) 1, 2 ja 5 artiklan tulkintaa.

2 Pyynnöt on esitetty kahdessa pääasiassa, joista toisessa kantajana on HK Danmark (jäljempänä HK), Ringin puolesta, ja vastaajana Dansk almennyttigt Boligselskap (jäljempänä DAB) ja toisessa kantajana HK, Skouboe Wergen puolesta, ja vastaajana Dansk Arbejdsgiverforening, Pro Display A/S:n, konkurssissa (jäljempänä Pro Display), puolesta, ja joissa on kyse Ringin ja Skouboe Wergen irtisanomisten lainmukaisuudesta.

Asioissa sovellettavat oikeussäännöt

Kansainvälinen oikeus

3 Vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan Yhdistyneiden Kansakuntien yleissopimuksen, joka on hyväksytty Euroopan yhteisön puolesta 26.11.2009 tehdyllä neuvoston päätöksellä 2010/48/EY (EUVL 2010, L 23, s. 35; jäljempänä YK:n yleissopimus), johdanto-osan e perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

"[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 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 artiklan neljännen kohdan mukaan ”kohtuullisella mukauttamisella” tarkoitetaan ”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”.

Unionin oikeus

6 Direktiivin 2000/78 johdanto-osan kuudennessa ja kahdeksannessa perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

”(6) Työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevassa yhteisön peruskirjassa tunnustetaan missä tahansa muodossa ilmenevän syrjinnän torjumisen tärkeys, mukaan lukien tarve toteuttaa aiheelliset toimenpiteet vanhusten ja vammaisten taloudellisen ja sosiaalisen osallisuuden edistämiseksi.

– –

(8) Helsingissä 10 ja 11 päivänä joulukuuta 1999 kokoontunut Eurooppa-neuvosto hyväksyi vuoden 2000 työllisyyden suuntaviivat. Niissä korostetaan tarvetta saada aikaan sellaiset olosuhteet, jotka edistävät sosiaalista osallisuutta työmarkkinoilla. Sopimalla yhdenmukaisista menettelytavoista pyritään torjumaan esimerkiksi vammaisiin kohdistuvaa syrjintää. Suuntaviivoissa painotetaan myös, että on kiinnitettävä erityistä huomiota ikääntyvien työntekijöiden tukemiseen, jotta he osallistuisivat työelämään nykyistä kauemmin.”

7 Direktiivin johdanto-osan 16 ja 17 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.”

8 Direktiivin johdanto-osan 20 ja 21 perustelukappale on muotoiltu seuraavasti:

”(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.”

9 Direktiivin 2000/78 1 artiklan mukaan sen ”tarkoituksena on luoda yleiset puitteet uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjumiselle työssä ja ammatissa yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteuttamiseksi jäsenvaltioissa”.

10 Direktiivin 2 artiklan otsikko on ”Syrjinnän käsite”, ja siinä 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.

– –”

11 Direktiivin 5 artiklan otsikko on ”Vammaisia koskevat kohtuulliset mukautukset”, ja siinä 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.”

Tanskan oikeus

12 Työnantajien ja toimihenkilöiden välisiä oikeussuhteita koskevan lain (lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer, jäljempänä FL) 2 §:ssä säädetään seuraavaa:

”1. Työnantajan ja toimihenkilön välinen työsopimus voidaan irtisanoa päättyväksi ainoastaan jäljempänä säädettyjen vaatimusten mukaisella etukäteen annettavalla ilmoituksella. Sama pätee määräaikaisen työsopimuksen irtisanomiseen ennen sen päättymiselle vahvistettua määräpäivää.

2. Työnantajan osalta irtisanomisaika on vähintään

1) kuukausi irtisanomisilmoituksen antamiskuukauden päättymisestä lukien, jos työsuhde on jatkunut enintään kuusi kuukautta,

2) kolme kuukautta irtisanomisilmoituksen antamiskuukauden päättymisestä lukien, jos työsuhde on jatkunut vähintään kuusi kuukautta.”

3. Edellä 2 momentin 2 kohdan mukaista irtisanomisaikaa pidennetään yhdellä kuukaudella kutakin kolmea vuotta kohti työsuhteen jatkuessa kuitenkin siten, että se voi enimmillään olla kuusi kuukautta.”

13 FL:n 5 §:ssä säädetään muun muassa toimihenkilön oikeudesta palkkaan sairauspoissaolon ajalta seuraavasti:

”1. Jos toimihenkilö ei sairauden vuoksi pysty hoitamaan työtehtäviään, hänen katsotaan laiminlyöneen velvollisuuksiaan laillisen esteen vuoksi, ellei työsopimuksen tekemisen jälkeen ilmennyt sairaus ole johtunut tahallisuudesta tai törkeästä huolimattomuudesta tai ellei hän työn vastaanottaessaan ole vilpillisesti jättänyt kertomatta kärsivänsä kyseisestä sairaudesta.

2. Kirjallisella sopimuksella voidaan kuitenkin yksittäisessä työsuhteessa sopia, että toimihenkilön voi irtisanoa yhden kuukauden irtisanomisajalla irtisanomisilmoituksen antamiskuukauden päättymisestä lukien, jos toimihenkilö on kahdentoista perättäisen kuukauden aikana saanut sairausajan palkkaa kaikkiaan 120 päivältä. Jotta irtisanominen olisi pätevä, se on toteutettava välittömästi 120 sairauspäivän kerryttyä toimihenkilön ollessa yhä sairaana; irtisanomisen pätevyyteen ei puolestaan vaikuta toimihenkilön palaaminen töihin irtisanomisen tapahduttua.”

14 Direktiivi 2000/78 on saatettu osaksi kansallista oikeusjärjestystä 22.12.2004 annetulla lailla nro 1417, jolla muutettiin lakia syrjinnän kieltämisestä työmarkkinoilla (lov nr. 1417 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m. v., jäljempänä syrjinnän kieltämisestä annettu laki). Mainitun lain 2 a §:ssä säädetään seuraavaa:

”Työnantajan on ryhdyttävä tilanteessa kulloinkin vallitsevien todellisten tarpeiden edellyttämiin toimenpiteisiin taatakseen vammaiselle henkilölle mahdollisuuden päästä työhön, jatkaa työssään ja edetä urallaan tai päästä koulutukseen. Tätä ei kuitenkaan edellytetä, jos työnantajalle koituu tästä kohtuuttomia kustannuksia. Kustannuksia ei katsota kohtuuttomiksi silloin, kun niitä kevennetään julkisilla tukitoimenpiteillä.”

Pääasiat ja ennakkoratkaisukysymykset

15 Ring tuli vuonna 1996 Lyngbyn kunnan vuokra-asunnoista vastaavan yrityksen Boligorganisationen Samvirken palvelukseen ja 17.7.2000 alkaen Boligorganisationen Samvirken sijaan tulleen DAB:n palvelukseen. Ring oli usein poissa työstä 6.6.2005 ja 24.11.2005 välisellä ajanjaksolla. Lääkärintodistuksista käy ilmi, että hänellä on kroonisia lannerangan kipuja, joita ei voida hoitaa. Ennustetta siitä, että hän kykenisi palaamaan kokoaikaiseen työhön, ei ole voitu antaa.

16 DAB ilmoitti 24.11.2005 päiväämällään kirjeellä Ringille hänen irtisanomisestaan FL:n 5 §:n 2 momentin mukaisesti.

17 Unionin tuomioistuimelle toimitetuista asiakirjoista käy ilmi, että työtila oli kunnostettu irtisanomisen jälkeen. DAB on esittänyt 3.9.2008 päivätyn tarjouksen 305 000 Tanskan kruunun (DKK) (+ marginaali) suuruisesta tilauksesta, johon kuului ”vastaanottopöytä ja joitakin taka-alan toimistotyöpisteitä”, ”lattian päällysteen uusiminen” ja ”korkeussäädettävien pöytien asentaminen”.

18 Ring aloitti 1.2.2006 uudessa työssään vastaanottoapulaisena ADRA Danmark -nimisen yhtiön palveluksessa. Hänen oli määrä työskennellä 20 tuntia viikossa. Asian C-335/11 asianosaiset eivät ole erimielisiä siitä, että hänen työpisteensä on tavanomainen ja että siihen kuuluu muun muassa korkeussäädettävä pöytä.

19 Skouboe Werge tuli Pro Displayn palvelukseen vuonna 1998 johdon sihteeriksi. Hän joutui 19.12.2003 liikenneonnettomuuteen, jossa hän sai niin kutsutun ”piiskaniskuvamman”. Hän jäi sairauslomalle noin kolmeksi viikoksi. Tämän jälkeen hän oli ollut sairauden vuoksi poissa työstään vain joitakin päiviä. Pro Displayn talousjohtaja ilmoitti 4.11.2004 sähköpostitse yrityksen työntekijöille, että Skouboe Werge jäisi yhteisestä sopimuksesta osa-aikaiselle sairauslomalle neljäksi viikoksi, joiden aikana hän työskentelisi noin 4 tuntia päivässä. Pro Displaylle maksettiin Skouboe Wergen palkasta sairauspäivärahojen osuus.

20 Skouboe Werge jäi 10.1.2005 kokoaikaiselle sairauslomalle. Hän ilmoitti 14.1.2005 sähköpostitse Pro Displayn hallintojohtajalle olevansa edelleen sairas ja menevänsä samana päivänä erikoislääkärin vastaanotolle. Vähän myöhemmin 17.1.2005 laaditussa lääkärinlausunnossa todetaan, että hän oli käynyt vastaanotolla kyseisenä päivänä ja että hän on ollut työkyvytön 10.1.2005 alkaen. Lääkäri oli katsonut, että työkyvyttömyys kestäisi vielä kuukauden. Tämän jälkeen 23.2.2005 laaditussa lääkärinlausunnossa sama lääkäri katsoo, ettei hän voi lausua työkyvyttömyyden kestosta.

21 Skouboe Wergelle ilmoitettiin 21.4.2005, että hänen työsuhteensa irtisanotaan päättyväksi kuukauden irtisanomisajalla 31.5.2005.

22 Skouboe Werge kävi läpi Randersin työvoimatoimiston evaluaatiomenettelyn, jossa todettiin, että hän kykeni työskentelemään noin 8 tuntia viikossa hidastahtisissa tehtävissä. Hänet siirrettiin kesäkuussa 2006 työkyvyttömyyseläkkeelle. Arbejdsskadestyrelsen (työtapaturmiin ja ammattitauteihin liittyvistä asioista vastaava viranomainen) vahvisti Skouboe Wergen vamman haitta-asteeksi 10 prosenttia ja työkyvyttömyyden asteeksi 50 prosenttia, joka arvioitiin myöhemmin uudelleen 65 prosentiksi.

23 HK, ammattiliitto, nosti pääasioiden kantajien nimissä ja lukuun korvauskanteen Sø- og Handelsrettenissä kantajien työnantajia vastaan syrjinnän kieltämisestä annetun lain perusteella. HK esittää, että nämä työntekijät olivat vammautuneet ja että heidän työnantajillaan oli velvollisuus tarjota heille mahdollisuus lyhennettyyn työaikaan direktiivin 2000/78 5 artiklassa säädetyn mukautusten toteuttamisvelvollisuuden nojalla. HK väittää myös, että FL:n 5 §:n 2 momenttia ei voida soveltaa näihin työntekijöihin, koska heidän sairauspoissaolonsa perustuvat heidän vammoihinsa.

24 Kummassakin pääasiassa työnantajat ovat kiistäneet sen, että pääasian kantajien terveydentilaa voitaisiin pitää direktiivissä 2000/78 tarkoitettuna vammaisuutena, koska heidän vajavuutensa muodostuu ainoastaan kyvyttömyydestä tehdä työtä kokoaikaisesti. Ne kiistävät myös sen, että työajan lyhentämistä olisi pidettävä direktiivin 5 artiklassa tarkoitettuna toimenpiteenä. Lopuksi ne esittävät, että vammaisen työntekijän irtisanomista FL:n 5 §:n 2 momentin mukaisesti, kun kyse on sairauspoissaoloista, jotka perustuvat vammaan, ei voida pitää syrjivänä eikä se näin ole direktiivin vastainen.

25 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin viittaa siihen, että asiassa C-13/05, Chacón Navas 11.7.2006 annetun tuomion (Kok., s. I-6467) 45 kohdassa todettiin, että jotta työelämään osallistumista rajoittava este kuuluisi vammaisuuden käsitteen piiriin, on oltava todennäköistä, että se kestää pitkään.

26 Sø- og Handelsretten on tässä tilanteessa päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset, jotka on muotoiltu asiassa C-335/11 ja asiassa C-337/11 samalla tavoin:

”1) a) Kuuluuko henkilö, joka fyysisten, henkisten tai psyykkisten vaurioiden takia ei pysty tai pystyy vain rajoitetusti hoitamaan työtehtäviään ajanjaksolla, joka kestää [edellä mainitussa asiassa Chacón Navas annetun] tuomion 45 kohdassa tarkoitetulla tavalla pitkään, [direktiivissä 2000/78] tarkoitetun vammaisuuden käsitteen piiriin?

b) Voiko lääkärin diagnosoimasta parantumattomasta sairaudesta aiheutuva tila kuulua direktiivissä tarkoitetun vammaisuuden käsitteen piiriin?

c) Voiko lääkärin diagnosoimasta ohimenevästä sairaudesta aiheutuva tila kuulua direktiivissä tarkoitetun vammaisuuden käsitteen piiriin?

2) Onko pysyvä toiminnanvajavuus, joka ei edellytä erityisten apuvälineiden tai vastaavien käyttöä vaan ilmenee ainoastaan tai lähinnä siten, että toiminnanvajavuudesta kärsivä henkilö ei kykene työskentelemään kokoaikaisesti, katsottava vammaksi siinä merkityksessä kuin tätä ilmaisua on käytetty [direktiivissä 2000/78]?

3) Kuuluuko työajan lyhennys [direktiivin 2000/78] 5 artiklassa tarkoitettujen toimenpiteiden joukkoon?

4) Onko [direktiivi 2000/78] esteenä sellaisen kansallisen lainsäädännön soveltamiselle, jonka perusteella työnantajalla on oikeus irtisanoa työntekijä lyhennetyllä irtisanomisajalla työntekijän saatua sairausajan palkkaa kaikkiaan 120 päivältä kahdentoista peräkkäisen kuukauden aikana, jos työntekijää voidaan pitää vammaisena direktiivissä tarkoitetussa merkityksessä, kun

a) poissaolot johtuvat vammasta

tai

b) poissaolot johtuvat siitä, että työnantaja ei ole toteuttanut asianmukaisia ja kulloistenkin tarpeiden mukaisia toimenpiteitä, jotta vammainen henkilö voi suorittaa työtehtäviään?”

27 Asia C-335/11 ja asia C-337/11 yhdistettiin unionin tuomioistuimen presidentin 4.8.2011 antamalla määräyksellä kirjallista ja suullista käsittelyä sekä tuomion antamista varten.

Ennakkoratkaisukysymykset

Alustavia huomioita

28 Todettakoon aluksi, että SEUT 216 artiklan 2 kohdan mukaan unionin tekemät kansainväliset sopimukset sitovat unionin toimielimiä, joten ne ovat ensisijaisia unionin toimiin nähden (asia C-366/10, Air Transport Association of America ym., tuomio 21.12.2011, Kok., s. I-13755, 50 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

29 Lisäksi on muistettava, että unionin tekemien kansainvälisten sopimusten ensisijaisuus johdetun oikeuden teksteihin nähden edellyttää, että kyseisiä tekstejä tulkitaan niin pitkälti kuin mahdollista yhdenmukaisesti näiden sopimusten kanssa (ks. yhdistetyt asiat C-320/11, C-330/11, C-382/11 ja C-383/11, Digitalnet ym., tuomio 22.11.2012, 39 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

30 Päätöksestä 2010/48 käy ilmi, että unioni on hyväksynyt kyseessä olevan YK:n yleissopimuksen. Näin ollen yleissopimuksen määräykset ovat erottamaton osa unionin oikeusjärjestystä siitä alkaen, kun yleissopimus tulee voimaan (ks. vastaavasti asia 181/73, Haegeman, tuomio 30.4.1974, Kok., s. 449, Kok. Ep. II, s. 283, 5 kohta).

31 Päätöksen liitteessä II olevasta lisäyksestä ilmenee, että itsenäisen elämisen ja sosiaalisen osallisuuden, työn ja työllistymisen alalla direktiivi 2000/78 mainitaan niiden unionin säädösten joukossa, jotka koskevat Yhdistyneiden Kansakuntien yleissopimuksella säänneltyjä kysymyksiä.

32 Tästä seuraa, että direktiiviä 2000/78 on tulkittava niin pitkälle kuin mahdollista yleissopimuksen mukaisesti.

33 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen kysymyksiin on vastattava näiden toteamusten valossa.

Ensimmäinen ja toinen kysymys

34 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen ensimmäinen ja toinen kysymys, jotka on syytä käsitellä yhdessä, koskevat varsinaisesti sitä, onko direktiivissä 2000/78 tarkoitettua vammaisuuden käsitettä tulkittava siten, että se kattaa sellaisen henkilön terveydentilan, joka ei fyysisten, henkisten tai psyykkisten vaurioiden vuoksi pysty suorittamaan työtehtäviään tai pystyy suorittamaan niitä vain rajoitetusti todennäköisesti joko pitkän aikaa tai pysyvästi. Lisäksi se kysyy, onko tätä käsitettä tulkittava siten, että lääkärin parantumattomaksi diagnosoiman sairauden aiheuttama tila voi kuulua käsitteen alaan, että lääkärin parantuvaksi diagnosoiman sairauden aiheuttama tila voi myös kuulua käsitteen alaan ja että se, millaisiin toimenpiteisiin työnantajan on ryhdyttävä, on ratkaisevaa sen kannalta, kuuluuko henkilön terveydentila tämän käsitteen alaan.

35 Todettakoon aluksi, että niin kuin direktiivin 2000/78 1 artiklasta käy ilmi, direktiivin tarkoituksena on luoda yleiset puitteet johonkin kyseisessä artiklassa tarkoitetuista seikoista, joista yksi on vammaisuus, perustuvan syrjinnän torjumiselle työssä ja ammatissa (ks. em. asia Chacón Navas, tuomion 41 kohta). Direktiivin 3 artiklan 1 kohdan c alakohdan mukaan sitä sovelletaan unionille annetun toimivallan puitteissa kaikkiin henkilöihin muun muassa silloin, kun kyseessä on irtisanominen.

36 On muistettava, että ”vammaisuuden” käsitteelle ei ole vahvistettu määritelmää direktiivissä 2000/78. Tästä syystä unionin tuomioistuin on edellä mainitussa asiassa Chacón Navas annetun tuomion 43 kohdassa todennut, että sillä on ymmärrettävä tarkoitettavan muun muassa fyysisestä, henkisestä tai psyykkisestä vauriosta johtuvaa rajoitusta, joka vaikeuttaa asianomaisen henkilön osallistumista työelämään.

37 YK:n yleissopimuksessa, jonka Euroopan unioni ratifioi 26.11.2009 tekemällään päätöksellä eli vasta edellä mainitussa asiassa Chacón Navas annetun tuomion julistamisen jälkeen, todetaan puolestaan (e perustelukappale), 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”. Sen 1 artiklan toisessa kappaleessa määrätään tämän johdosta, että 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”.

38 Tämän tuomion 28–32 kohdassa todetun perusteella vammaisuuden käsitteen on ymmärrettävä tarkoittavan muun muassa fyysisistä, henkisistä tai psyykkisistä vaurioista johtuvaa rajoitetta, joka vuorovaikutuksessa erilaisten esteiden kanssa voi estää asianomaisen henkilön täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisen työelämään yhdenvertaisesti muiden työntekijöiden kanssa.

39 YK:n yleissopimuksen 1 artiklan toisessa kappaleessa määrätään, että ruumiillisen, henkisen, älyllisen tai aisteihin liittyvän vamman on oltava ”pitkäaikainen”.

40 Lisättäköön tähän vielä, kuten julkisasiamies on ratkaisuehdotuksensa 32 kohdassa todennut, ettei ole ilmeistä, että direktiivillä 2000/78 olisi haluttu kattaa ainoastaan synnynnäiset tai onnettomuudesta johtuvat ja sulkea pois sairauden aiheuttamat vammat. Näin on siksi, että jos katsottaisiin, että direktiiviä pitäisi soveltaa vamman kulloisenkin syyn mukaan, olisi tämä ristiriidassa direktiivin tavoitteen eli yhdenvertaisen kohtelun toteuttamisen kanssa.

41 On siis todettava, että jos parantuva tai parantumaton sairaus aiheuttaa fyysisistä, henkisistä tai psyykkisistä vaurioista johtuvan rajoitteen, joka vuorovaikutuksessa erilaisten muiden esteiden kanssa voi estää asianomaisen henkilön täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisen työelämään yhdenvertaisesti muiden työntekijöiden kanssa, ja jos rajoite on pitkäaikainen, voi tällainen sairaus kuulua direktiivissä 2000/78 tarkoitetun vammaisuuden käsitteen alaan.

42 Muistettakoon sitä vastoin, että sairaus, josta ei aiheudu tällaisia rajoitteita, ei kuulu direktiivissä 2000/78 tarkoitetun vammaisuuden käsitteen alaan. Näin on siksi, että sairautta ei sellaisenaan voida pitää perusteena, joka olisi lisättävä niihin perusteisiin, joihin nähden direktiivissä 2000/78 kielletään kaikenlainen syrjintä (ks. em. asia Chacón Navas, tuomion 57 kohta).

43 Se, että asianomainen henkilö kykenee suorittamaan työtehtäviään vain rajoitetusti, ei voi estää sitä, että tällaisen henkilön terveydentila kuuluu vammaisuuden käsitteen alaan. Toisin kuin DAB ja Pro Display ovat esittäneet, vammaisuus ei merkitse välttämättä sitä, että henkilö on täysin työkyvytön tai työelämän ulkopuolella.

44 Tästä on katsottava, että vammaisuus sellaisena, kuin se on edellä 38 kohdassa määritelty, on ymmärrettävä työntekoa rajoittavaksi haitaksi eikä, niin kuin DAB ja Pro Display ovat väittäneet, mahdottomuudeksi tehdä työtä. Työkykyisen vammaisen henkilön terveydentila, vaikka hän olisi vain osa-aikaisesti työkykyinen, voi kuulua vammaisuuden käsitteen alaan. DAB:n ja Pro Displayn puoltama tulkinta olisi lisäksi vastoin erityisesti sitä direktiivin 2000/78 tavoitetta, jolla tähdätään siihen, että vammainen henkilö voi päästä työhön ja tehdä työtä.

45 Lisäksi se, onko kyse vammaisuudesta, ei riipu mukauttavien toimenpiteiden luonteesta, esimerkiksi erityisten apuvälineiden käyttämisestä. On todettava, että direktiivin 2000/78 1 artiklassa tarkoitettu vammaisuuden käsite on direktiivissä määritelty ennen sen 5 artiklaan otettuja kohtuullisten mukautusten määrittelyä ja arviointia.

46 Direktiivin 2000/78 johdanto-osan 16 perustelukappaleen mukaan tällaisten toimenpiteiden tarkoituksena on ottaa huomioon vammaisten tarpeet. Toimenpiteet ovat siis vamman seuraus eivätkä tekijä, josta vammaisuuden käsite muodostuu. Vastaavasti direktiivin johdanto-osan 20 perustelukappaleessa tarkoitettujen mukautusten avulla kyetään vastaamaan direktiivin 5 artiklassa säädettyyn vaatimukseen, mutta mukautuksiin voidaan turvautua vasta sitten, kun on todettu, että kyse on vammaisuudesta.

47 Edellä esitetyn perusteella ensimmäiseen ja toiseen kysymykseen on vastattava, että direktiivissä 2000/78 tarkoitettua vammaisuuden käsitettä on tulkittava siten, että se kattaa lääkärin parantuvaksi tai parantumattomaksi diagnosoiman sairauden aiheuttaman tilan silloin, kun sairaus aiheuttaa muun muassa fyysisistä, henkisistä tai psyykkisistä vaurioista johtuvan rajoitteen, joka vuorovaikutuksessa erilaisten muiden esteiden kanssa voi estää asianomaisen henkilön täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisen työelämään yhdenvertaisesti muiden työntekijöiden kanssa, ja kun tämä rajoite on pitkäaikainen. Se, millaisia toimenpiteitä työnantajan on toteutettava, ei ole ratkaisevaa siitä päätettäessä, kuuluuko henkilön terveydentila käsitteen alaan.

Kolmas kysymys

48 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen kolmas kysymys koskee sitä, onko direktiivin 2000/78 5 artiklaa tulkittava siten, että työajan lyhentäminen voidaan katsoa yhdeksi tässä artiklassa tarkoitetuista mukauttavista toimenpiteistä.

49 Kuten 5 artiklassa todetaan, työnantajan on toteutettava asianmukaiset toimenpiteet muun muassa sen takaamiseksi, että vammainen henkilö voi päästä johonkin toimeen, työskennellä ja edetä siinä. Direktiivin johdanto-osan 20 perustelukappaleessa on tähän liittyvä toimenpideluettelo, jossa on mainittu, vaikkakaan ei tyhjentävästi, esimerkiksi toimenpiteitä, jotka voivat olla aineellisia, organisatorisia ja/tai koulutuksellisia.

50 On huomattava, ettei direktiivin 2000/78 5 artiklassa eikä sen johdanto-osan 20 perustelukappaleessa mainita työajan lyhentämistä. Perustelukappaleessa käytettyä ”työn jaksotuksen” käsitettä on kuitenkin tulkittava sen selvittämiseksi, voidaanko työaikajärjestelyn katsoa kuuluvan sen alaan.

51 DAB ja Pro Display toteavat tähän, että mainitulla käsitteellä tarkoitetaan esimerkiksi työn rytmin sekä työtahdin järjestämistä tietyssä tuotantoprosessissa sekä taukoja, joiden avulla vammaiselle työntekijälle aiheutuvaa rasitusta voidaan kaikin mahdollisin tavoin lieventää.

52 On huomattava, ettei direktiivin 2000/78 johdanto-osan 20 perustelukappaleesta eikä mistään muustakaan sen säännöksestä kuitenkaan käy ilmi, että unionin lainsäätäjän tarkoituksena olisi ollut rajata työn jaksotuksen käsite koskemaan ainoastaan tällaisia seikkoja ja jättää sen ulkopuolelle työaikajärjestelyt ja erityisesti se, että vammaiset henkilöt, jotka eivät kykene tai jotka eivät enää kykene työskentelemään kokoaikaisesti, voisivat tehdä osa-aikaista työtä.

53 YK:n yleissopimuksen 2 artiklan neljännen kohdan mukaan kohtuullisia mukautuksia ovat ”yksittäistapauksessa toteutettavat tarpeelliset ja asianmukaiset muutokset ja järjestelyt, joilla ei aiheuteta suhteetonta tai kohtuutonta rasitetta ja joilla varmistetaan vammaisten henkilöiden mahdollisuus nauttia tai käyttää kaikkia ihmisoikeuksia ja perusvapauksia yhdenvertaisesti muiden kanssa”. Kohtuullinen mukautus on siis määritelty laajasti mainitussa artiklassa.

54 Kun tarkastellaan direktiiviä 2000/78, käsite on näin ollen ymmärrettävä niin, että sillä tarkoitetaan niiden eri esteiden poistamista, jotka vaikeuttavat vammaisten henkilöiden täysimääräistä ja tehokasta osallistumista työelämään yhdenvertaisesti muiden työntekijöiden kanssa.

55 Koska siis direktiivin 2000/78 johdanto-osan 20 perustelukappaleessa ja YK:n yleissopimuksen 2 artiklan neljännessä kohdassa tarkoitetaan sekä aineellisia että organisatorisia toimenpiteitä ja koska työn jaksotus on ymmärrettävä työtahdiksi tai nopeudeksi, jolla työ suoritetaan, työajan lyhentämistä on voitava pitää yhtenä direktiivin 5 artiklassa tarkoitetuista mukauttavista toimenpiteistä.

56 Lisäksi on tuotava esiin se, että direktiivin johdanto-osan 20 perustelukappaleeseen otettu luettelo asianmukaisista toimenpiteistä työpaikan mukauttamiseksi vamman edellyttämällä tavalla ei ole tyhjentävä, minkä vuoksi työajan lyhentämistä, vaikka se ei kuuluisikaan työn jaksotuksen käsitteen alaan, voidaan pitää direktiivin 5 artiklassa tarkoitettuna mukauttavana toimenpiteenä tilanteessa, jossa työajan lyhentäminen antaa työntekijälle mahdollisuuden jatkaa toimessaan artiklan tavoitteiden mukaisesti.

57 On kuitenkin muistettava, että direktiivin 2000/78 johdanto-osan 17 perustelukappaleen mukaan direktiivi ei velvoita sellaisen henkilön työhönottoon, ylentämiseen tai työssä pitämiseen, joka ei ole pätevä, kykenevä eikä käytettävissä suorittamaan työn edellyttämiä oleellisia tehtäviä, mutta tämä ei kuitenkaan rajoita velvoitetta toteuttaa kohtuullisia mukautuksia, kuten mahdollista työajan lyhentämistä, vammaisia varten.

58 Lisäksi on mainittava siitä, että direktiivin 5 artiklan mukaan mukautusten, joita vammaiset henkilöt voivat vaatia, on oltava sillä tavoin kohtuullisia, ettei niistä saa aiheutua työnantajalle kohtuutonta rasitetta.

59 Kansallisen tuomioistuimen on pääasioissa arvioitava se, onko työajan lyhentäminen mukautus, josta aiheutuu työnantajille kohtuuton rasite.

60 Kuten direktiivin 2000/78 21 perustelukappaleessa todetaan, tässä yhteydessä on otettava huomioon tällaisesta toimenpiteestä aiheutuvat rahoitus- ja muut kustannukset, yrityksen koko ja rahoitusvarat sekä julkisten varojen tai muun tuen saatavuus.

61 On muistettava, että SEUT 267 artiklassa tarkoitetussa menettelyssä, joka perustuu kansallisten tuomioistuimien ja unionin tuomioistuimen tehtävien selkeään jakoon, oikeusriidan tosiseikaston arvioiminen kuuluu kaikilta osin kansallisen tuomioistuimen toimivaltaan. Antaakseen kansalliselle tuomioistuimelle hyödyllisen vastauksen unionin tuomioistuin voi kuitenkin kansallisten tuomioistuinten kanssa harjoittamansa yhteistyön nimissä esittää ennakkoratkaisua pyytäneelle tuomioistuimelle kaikki tarpeellisiksi katsomansa ohjeet (asia C-433/05, Sandström, tuomio 15.4.2010, Kok., s. I-2885, 35 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

62 Merkitystä voi tässä arvioinnissa olla sillä – mihin ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on viitannut –, että välittömästi sen jälkeen, kun Ring oli irtisanottu, DAB julkaisi ilmoituksen osa-aikaisesta 22 viikkotunnin laajuisesta toimistotyöntekijän paikasta Lyngbyssä sijaitsevassa paikallistoimistossaan. Oikeudenkäyntiaineistosta ei käy ilmi mitään sellaista, jonka perusteella voitaisiin todeta, että Ring ei olisi kyennyt tähän osa-aikaiseen toimeen, tai ymmärtää syyt siihen, miksi hänelle ei ollut tarjottu mainittua tointa. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on lisäksi maininnut siitä, että Ring oli pian irtisanomisensa jälkeen aloittanut työnteon vastaanottoapulaisena eräässä toisessa yhtiössä ja että hänen tosiasiallinen työaikansa oli 20 tuntia viikossa.

63 Kuten Tanskan hallitus on istunnossa tuonut esiin, Tanskan oikeudessa on lisäksi säädetty mahdollisuudesta myöntää yrityksille tukea julkisista varoista sellaisia mukautuksia varten, joiden tarkoituksena on helpottaa vammaisten henkilöiden pääsyä työmarkkinoille, kuten hankkeille, joilla pyritään kannustamaan työnantajia ottamaan palvelukseensa vammaisia henkilöitä ja pitämään heidät palveluksessaan.

64 Edellä esitetyn perusteella kolmanteen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 2000/78 5 artiklaa on tulkittava siten, että työajan lyhentämistä voidaan pitää yhtenä artiklassa tarkoitetuista mukautuksista. Kansallisen tuomioistuimen on arvioitava, aiheutuuko työajan lyhentämisestä mukauttavana toimenpiteenä pääasiassa vallitsevissa olosuhteissa työnantajalle kohtuuton rasite.

Neljännen kysymyksen b kohta

65 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen neljännen kysymyksen b kohdalla halutaan vastaus pääasiallisesti siihen, onko direktiiviä 2000/78 tulkittava siten, että se on esteenä sellaiselle kansalliselle säännökselle, jonka mukaan työnantaja voi irtisanoa työsopimuksen lyhennetyllä irtisanomisajalla, jos kyseessä oleva vammainen työntekijä on ollut edeltävien 12 kuukauden aikana poissa työstä palkallisella sairauslomalla 120 päivää, silloin kun poissaolot johtuvat siitä, ettei työnantaja ole toteuttanut asianmukaisia toimenpiteitä noudattaakseen direktiivin 5 artiklassa säädettyä velvoitettaan kohtuullisiin mukautuksiin.

66 Todettakoon, että siitä, että työnantaja ei ole toteuttanut tällaisia toimenpiteitä, voi direktiivin 2000/78 5 artiklan velvoitteet huomioon ottaen seurata, että vammaisen työntekijän poissaolojen voidaan katsoa johtuneen työnantajan laiminlyönneistä eikä työntekijällä olevasta vammasta.

67 Siinä tapauksessa, että kansallinen tuomioistuin toteaisi, että työntekijän poissaolon voidaan katsoa johtuneen siitä, ettei työnantaja ole käsiteltävänä olevassa tapauksessa toteuttanut asianmukaisia mukauttavia toimenpiteitä, direktiivi 2000/78 olisi esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaisen kansallisen oikeussäännön soveltamiselle.

68 Edellä esitetyn perusteella neljännen kysymyksen b kohtaan on vastattava, että direktiiviä 2000/78 on tulkittava siten, että se on esteenä sellaiselle kansalliselle säännökselle, jonka mukaan työnantaja voi irtisanoa työsopimuksen lyhennetyllä irtisanomisajalla, jos kyseessä oleva vammainen työntekijä on edeltävien 12 kuukauden aikana ollut poissa työstä palkallisella sairauslomalla 120 päivää, silloin kun poissaolot johtuvat siitä, ettei työnantaja ole toteuttanut asianmukaisia toimenpiteitä noudattaakseen direktiivin 5 artiklassa säädettyä velvoitettaan kohtuullisiin mukautuksiin.

Neljännen kysymyksen a kohta

69 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen neljännen kysymyksen a kohta koskee varsinaisesti sitä, onko direktiiviä 2000/78 tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle säännökselle, jonka mukaan työnantaja voi irtisanoa työsopimuksen lyhennetyllä irtisanomisajalla, jos kyseessä oleva vammainen työntekijä on edeltävien 12 kuukauden aikana ollut poissa työstä palkallisella sairauslomalla 120 päivää, silloin kun poissaolot johtuvat työntekijän vammasta.

70 Voidaan katsoa, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on tällä kysymyksellään tarkoittanut tilannetta, jossa vammaiseen henkilöön sovelletaan FL:n 5 §:n 2 momenttia sellaisen sairauspoissaolon perusteella, joka johtuu kokonaan tai osittain henkilöllä olevasta vammasta eikä siitä, että työnantaja on laiminlyönyt direktiivin 2000/78 5 artiklassa säädetyn velvoitteensa kohtuullisiin mukautuksiin.

71 Kuten edellä mainitussa asiassa Chacón Navas annetun tuomion 48 kohdassa todettiin, 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. Näin on siksi, että direktiivin soveltamisalaan kuuluvaa vammaista työntekijää on suojeltava kaikelta syrjinnältä suhteessa työntekijään, joka ei ole vammainen. On siis selvitettävä, voiko pääasiassa kyseessä oleva kansallinen säännös johtaa vammaisten henkilöiden syrjintään.

72 Todettakoon kysymykseen siitä, sisältyykö pääasiassa kyseessä olevaan kansalliseen säännökseen vammaisuuteen perustuvaa erilaista kohtelua, että FL:n 5 §:n 2 momenttia, joka koskee sairauspoissaoloja, sovelletaan samalla tavoin vammaisiin henkilöihin ja henkilöihin, joilla ei ole vammaa ja jotka ovat olleet sairauden vuoksi poissa yli 120 päivää. Ei siis voida katsoa, että säännöksellä olisi otettu käyttöön direktiivin 2000/78 1 artiklassa ja 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitettu, välittömästi vammaisuuteen perustuva erilainen kohtelu.

73 Tähän on todettava, että henkilö, jonka työsopimuksen hänen työnantajansa on irtisanonut lyhennetyllä irtisanomisajalla yksinomaan sairauden vuoksi, ei kuulu direktiivillä 2000/78 vammaisuuteen perustuvan syrjinnän torjumiseksi luotujen yleisten puitteiden soveltamisalaan (ks. vastaavasti em. asia Chacón Navas, tuomion 47 kohta).

74 Voidaan siis todeta, että FL:n 5 §:n 2 momenttiin ei sisälly vammaisuuteen perustuvaa välitöntä syrjintää, koska erilainen kohtelu perustuu kriteeriin, joka ei liity erottamattomasti vammaisuuteen.

75 Kysymykseen siitä, voiko säännös johtaa vammaisuuteen välillisesti perustuvaan erilaiseen kohteluun, todettakoon, että vammaisuudesta johtuvien sairauspoissaolopäivien huomioon ottaminen sairauspoissaolopäiviä laskettaessa merkitsee sitä, että vammaan liittyvä sairaus rinnastetaan sairauteen yleisesti. Edellä mainitussa asiassa Chacón Navas annetun tuomion 44 kohdassa todetaan kuitenkin, että vammaisuuden käsitettä ei voida muitta mutkitta suoraan rinnastaa sairauden käsitteeseen.

76 Todettakoon tähän, että vammaisella työntekijällä on suurempi riski tulla irtisanotuksi FL:n 5 §:n 2 momentissa tarkoitetulla lyhennetyllä irtisanomisajalla kuin työntekijällä, jolla ei ole vammaa. Näin on siksi, että – kuten julkisasiamies on ratkaisuehdotuksensa 67 kohdassa todennut – vammaisella työntekijällä on suhteessa työntekijään, jolla ei ole vammaa, suurempi riski sairastua vammaansa liittyvään sairauteen. On siis todennäköisempää, että hänelle kertyy sairauspoissaolopäiviä ja että hän ylittää näin FL:n 5 §:n 2 momentissa säädetyn rajan. Säännöksessä säädetty 120 päivän sääntö on näin ollen omiaan asettamaan vammaiset työntekijät epäedullisempaan asemaan ja johtamaan näin direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdassa tarkoitettuun välillisesti vammaisuuteen perustuvaan erilaiseen kohteluun.

77 Tämän jälkeen asiassa on mainitun direktiivin säännöksen i luetelmakohdan mukaisesti tutkittava, onko tämä erilainen kohtelu puolueettomasti perusteltavissa oikeutetulla tavoitteella ja ovatko tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot asianmukaisia, sekä selvitettävä, ettei niillä ylitetä sitä, mikä on tarpeen Tanskan lainsäätäjän asettaman tavoitteen saavuttamiseksi.

78 Tanskan hallitus on lausunut FL:n 5 §:n 2 momentin tavoitteista, että tarkoituksena on kannustaa työnantajia palkkaamaan ja pitämään palveluksessaan työntekijöitä, jotka ovat erityisen alttiita toistuville sairauspoissaoloille, antamalla työnantajille mahdollisuuden irtisanoa tällaiset työntekijät lyhennetyllä irtisanomisajalla myöhemmässä vaiheessa, jos poissaolo muodostuu pitkäaikaiseksi. Tämän vastapainona kyseiset työntekijät kykenevät säilyttämään työpaikkansa sairautensa ajan.

79 Tanskan hallitus tuo esiin sen, että säännöllä sovitetaan yhteen työnantajan ja työntekijän intressit ja että se on täysin niiden yleisten linjausten mukainen, joita seurataan Tanskan työmarkkinoita sääntelevässä lainsäädännössä, jossa on yhdistetty yhtäältä joustavuuden ja sopimusvapauden periaatteet ja toisaalta työntekijöiden suojelu.

80 DAB ja Pro Display väittävät, että FL:n 5 §:n 2 momentissa säädettyä 120 päivän sääntöä pidetään sairaita työntekijöitä suojaavana sääntönä, koska työnantaja, joka päätyy soveltamaan sitä, on myös taipuvainen odottamaan kauemmin ennen kuin se ryhtyy irtisanomaan tällaista työntekijää.

81 On muistettava, että jäsenvaltioille on annettu laaja harkintavalta päätettäessä pyrkimisestä johonkin tiettyyn sosiaali- ja työllisyyspoliittiseen tavoitteeseen ja myös määriteltäessä toimenpiteet, joilla kyseinen tavoite voidaan toteuttaa (ks. vastaavasti asia C-141/11, Hörnfeldt, tuomio 5.7.2012, 32 kohta ja asia C-152/11, Odar, tuomio 6.12.2012, 47 kohta).

82 Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä on jo todettu, että uusien työpaikkojen luomisen edistäminen on kiistatta jäsenvaltioiden sosiaali- tai työllisyyspoliittinen oikeutettu tavoite ja että on aivan selvää, että tätä arviointia on sovellettava kansallisen työmarkkinapolitiikan keinoihin, joilla pyritään parantamaan tiettyjen työntekijäryhmien mahdollisuuksia osallistua työelämään (ks. asia C-411/05, Palacios de la Villa, tuomio 16.10.2007, Kok., s. I-8531, 65 kohta). Vastaavasti toimenpide, joka on toteutettu työmarkkinoiden joustavuuden lisäämiseksi, voidaan katsoa työllisyyspoliittiseksi toimenpiteeksi.

83 Näin ollen FL:n 5 §:n 2 momentista johtuvan, vammaisuuteen perustuvan erilaisen kohtelun voidaan lähtökohtaisesti katsoa olevan puolueettomasti perusteltavissa kansallisessa oikeusjärjestyksessä senkaltaisilla tavoitteilla, joihin Tanskan hallitus on viitannut, kuten direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan i luetelmakohdassa säädetään.

84 Vielä on kuitenkin tutkittava, ovatko näiden tavoitteiden saavuttamiseen käytetyt keinot asianmukaisia ja tarpeellisia, ja selvitettävä se, ettei niillä ylitetä sitä, mikä on tarpeen niiden saavuttamiseksi.

85 Tanskan hallitus katsoo, että FL:n 5 §:n 2 momentilla kyetään saavuttamaan asianmukaisimmalla tavalla yhtäältä tavoite ottaa sellaisia henkilöitä palvelukseen, joiden työkyky on tai saattaa olla rajoitettu, ja pitää heidät palveluksessa ja toisaalta ensisijainen tavoite, jolla tähdätään työmarkkinoiden joustavuuteen, sopimusperusteisuuteen ja varmuuteen.

86 DAB ja Pro Display toteavat tähän, että sairauspäivärahoja koskevan Tanskan lainsäädännön mukaan työnantaja, joka maksaa sairauslomalla olevalle työntekijälle palkan, on oikeus saada takaisin sairauspäivärahaa vastaava määrä työntekijän kotikunnan viranomaisilta. Oikeus päivärahaan on kuitenkin rajoitettu 52 viikkoon ja päivärahan suuruus jää alle todellisen palkan. Tällä tavoin FL:n 5 §:n 2 momentin säännöksillä taataan kohtuullinen tasapaino työnantajan ja työntekijän vastakkaisten intressien välillä sairauspoissaolojen osalta.

87 Kun otetaan huomioon, että jäsenvaltioille on annettu laaja harkintavalta päätettäessä pyrkimisestä johonkin tiettyyn sosiaali- ja työllisyyspoliittiseen tavoitteeseen ja myös määriteltäessä toimenpiteet, joilla kyseinen tavoite voidaan toteuttaa, ei ole kohtuutonta, että ne katsovat FL:n 5 §:n 2 momentissa säädetyn 120 päivän säännön kaltaisen toimenpiteen soveltuvan edellä kuvattujen tavoitteiden saavuttamiseen.

88 Voidaankin myöntää, että mainitulla säännöllä, joka antaa oikeuden soveltaa lyhennettyä irtisanomisaikaa yli 120 päivää sairauden vuoksi poissa olleita työntekijöitä irtisanottaessa, on työnantajiin nähden vaikutus, joka kannustaa palvelukseen ottamiseen ja palveluksessa pitämiseen.

89 Sen tutkimiseksi, ylitetäänkö FL:n 5 §:n 2 momentissa säädetyllä 120 päivän säännöllä se, mikä on tarpeen asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi, sitä on tarkasteltava asiayhteydessään, ja vahinko, joka siitä voi aiheutua kyseessä oleville henkilöille, on otettava huomioon (ks. vastaavasti em. asia Odar, tuomion 65 kohta).

90 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on selvitettävä tässä yhteydessä, onko Tanskan lainsäätäjä pyrkiessään oikeutettuun tavoitteeseen yhtäältä edistää sairaiden henkilöiden palvelukseen ottamista ja toisaalta päästä kohtuulliseen tasapainoon työntekijän ja työnantajan vastakkaisten intressien välillä sairauspoissaolojen osalta, jättänyt ottamatta huomioon seikkoja, joita on pidettävä merkityksellisinä erityisesti vammaisten työntekijöiden kannalta.

91 Tätä selvitettäessä, ei ole syytä unohtaa riskejä, joita aiheutuu vammaisille henkilöille, joilla on yleensä suurempia vaikeuksia päästä takaisin työmarkkinoille kuin työntekijöillä, joilla ei ole vammaa, ja joilla on erityistarpeita, jotka liittyvät heidän terveydentilansa edellyttämään suojeluun (ks. vastaavasti em. asia Odar, tuomion 68 ja 69 kohta).

92 Edellä esitetyn perusteella neljännen kysymyksen a kohtaan on vastattava, että direktiiviä 2000/78 on tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle säännökselle, jonka mukaan työnantaja voi irtisanoa työsopimuksen lyhennetyllä irtisanomisajalla, jos kyseessä oleva vammainen työntekijä on edeltävien 12 kuukauden aikana ollut palkallisella sairauslomalla 120 päivää, silloin kun poissaolot johtuvat hänellä olevasta vammasta, paitsi, jos tällä säännöksellä pyritään oikeutettuun tavoitteeseen eikä ylitetä sitä, mikä on tarpeen kyseisen tavoitteen saavuttamiseksi, mikä ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on arvioitava.

Oikeudenkäyntikulut

93 Pääasioiden asianosaisten osalta asioiden käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevien asioiden 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 (toinen jaosto) on ratkaissut asiat seuraavasti:

1) **Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetussa neuvoston direktiivissä 2000/78/EY tarkoitettua vammaisuuden käsitettä on tulkittava siten, että se kattaa lääkärin parantuvaksi tai parantumattomaksi diagnosoiman sairauden aiheuttaman tilan silloin, kun sairaus aiheuttaa muun muassa fyysisistä, henkisistä tai psyykkisistä vaurioista johtuvan rajoitteen, joka vuorovaikutuksessa erilaisten muiden esteiden kanssa voi estää asianomaisen henkilön täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisen työelämään yhdenvertaisesti muiden työntekijöiden kanssa, ja kun tämä rajoite on pitkäaikainen. Se, millaisia toimenpiteitä työnantajan on toteutettava, ei ole ratkaisevaa siitä päätettäessä, kuuluuko henkilön terveydentila käsitteen alaan.**

2) **Direktiivin 2000/78 5 artiklaa on tulkittava siten, että työajan lyhentämistä voidaan pitää yhtenä artiklassa tarkoitetuista mukautuksista. Kansallisen tuomioistuimen on arvioitava, aiheutuuko työajan lyhentämisestä mukauttavana toimenpiteenä pääasiassa vallitsevissa olosuhteissa työnantajalle kohtuuton rasite.**

3) **Direktiiviä 2000/78 on tulkittava siten, että se on esteenä sellaiselle kansalliselle säännökselle, jonka mukaan työnantaja voi irtisanoa työsopimuksen lyhennetyllä irtisanomisajalla, jos kyseessä oleva vammainen työntekijä on edeltävien 12 kuukauden aikana ollut poissa työstä palkallisella sairauslomalla 120 päivää, silloin kun poissaolot johtuvat siitä, ettei työnantaja ole toteuttanut asianmukaisia toimenpiteitä noudattaakseen direktiivin 5 artiklassa säädettyä velvoitettaan kohtuullisiin mukautuksiin.**

4) **Direktiiviä 2000/78 on tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle säännökselle, jonka mukaan työnantaja voi irtisanoa työsopimuksen lyhennetyllä irtisanomisajalla, jos kyseessä oleva vammainen työntekijä on edeltävien 12 kuukauden aikana ollut palkallisella sairauslomalla 120 päivää, silloin kun poissaolot johtuvat hänellä olevasta vammasta, paitsi, jos tällä säännöksellä pyritään oikeutettuun tavoitteeseen eikä ylitetä sitä, mikä on tarpeen kyseisen tavoitteen saavuttamiseksi, mikä ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on arvioitava.**

Allekirjoitukset