YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (suuri jaosto)

17 päivänä heinäkuuta 2008 *

Asiassa C-303/06,

jossa on kyse EY 234 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Employment Tribunal, London South (Yhdistynyt kuningaskunta) on esittänyt 6.7.2006 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 10.7.2006, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

S. Coleman

vastaan

Attridge Law ja

Steve Law,

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN (suuri jaosto),

toimien kokoonpanossa: presidentti V. Skouris, jaostojen puheenjohtajat P. Jann, C. W. A. Timmermans, A. Rosas, K. Lenaerts ja A. Tizzano sekä tuomarit M. Ilešič, J. Klučka, A. Ó Caoimh (esittelevä tuomari), T. von Danwitz ja A. Arabadjiev,

* Oikeudenkäyntikieli: englanti.

julkisasiamies: M. Poiares Maduro,
kirjaaja: johtava hallintovirkamies L. Hewlett,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 9.10.2007 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– Coleman, edustajinaan R. Allen, QC, ja barrister P. Michell,

– Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus, asiamiehenään V. Jackson, avustajanaan N. Paines, QC,

– Kreikan hallitus, asiamiehinään K. Georgiadis ja Z. Chatzipavlou,

– Irlanti, asiamiehenään N. Travers, BL,

– Italian hallitus, asiamiehenään I. M. Braguglia, avustajanaan avvocato dello Stato W. Ferrante,

– Liettuan hallitus, asiamiehenään D. Kriaučiūnas,

– Alankomaiden hallitus, asiamiehinään H. G. Sevenster ja C. ten Dam,

– Ruotsin hallitus, asiamiehenään A. Falk,

– Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehinään J. Enegren ja N. Yerrell,

kuultuaan julkisasiamiehen 31.1.2008 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 L 303, s. 16) tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat yhtäältä pääasian kantaja Coleman ja toisaalta asianajotoimisto Attridge Law sekä tämän toimiston osakas Law (jäljempänä yhdessä entinen työnantaja) ja jossa on kysymys siitä, että pääasian kantaja väittää joutuneensa irtisanoutumaan työnantajan käytöksestä johtuneesta syystä (claim of constructive dismissal).

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Yhteisön säännöstö

3 Direktiivi 2000/78 annettiin EY 13 artiklan perusteella. Sen johdanto-osan 6, 11, 16, 17, 20, 27, 31 ja 37 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.

– –

(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.

– –

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

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

– –

(20) Olisi säädettävä tarkoituksenmukaisista eli tehokkaista ja käytännöllisistä toimenpiteistä, joiden tavoitteena on mukauttaa työolosuhteet vammaisten tarpeisiin, esimerkiksi tekemällä muutoksia toimitiloihin sekä laitteisiin, työn jaksotukseen, tehtäväjakoon ja koulutusmahdollisuuksien tai ohjauksen tarjoamiseen.

– –

(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 [(EYVL C 186, s. 3)] neuvosto vahvisti, että on tärkeää kiinnittää erityistä huomiota vammaisten työhönottoon, työn säilyttämiseen, koulutukseen ja elinikäiseen oppimiseen.

– –

(31) Todistustaakkaa koskevia sääntöjä on mukautettava niissä tapauksissa, jolloin on ilmeistä, että kyseessä on syrjintätapaus, ja kun yhdenvertaisen kohtelun periaatteen tehokas soveltaminen edellyttää, että todistustaakan on siirryttävä vastaajalle, kun tällaisesta syrjinnästä on annettu näyttö. Vastaajan tehtävänä ei kuitenkaan ole näyttää, että kantaja tunnustaa tiettyä uskontoa, hänellä on tiettyjä vakaumuksia, tietty vamma, hän on tietyn ikäinen tai edustaa tiettyä sukupuolista suuntautumista.

– –

(37) Tämän direktiivin tavoitetta, joka on luoda yhteisössä yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevat tasavertaiset toimintaedellytykset, ei voida riittävällä tavalla saavuttaa jäsenvaltioiden tasolla, vaan se voidaan Euroopan yhteisön perustamissopimuksen 5 artiklassa vahvistetun toissijaisuusperiaatteen mukaisesti ehdotetun toiminnan laajuuden ja vaikutuksen vuoksi paremmin saavuttaa yhteisön tasolla. Kyseisessä artiklassa vahvistetun suhteellisuusperiaatteen mukaisesti tässä direktiivissä ei ylitetä sitä, mikä on tämän tavoitteen saavuttamiseksi tarpeen.”

4 Direktiivin 2000/78 1 artiklassa säädetään, että 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 Direktiivin 2 artiklan, jonka otsikko on ”Syrjinnän käsite”, 1–3 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.

3. Häirintää on pidettävä 1 kohdassa tarkoitettuna syrjintänä, kun johonkin 1 artiklassa tarkoitettuun seikkaan liittyvällä haitallisella käytöksellä tarkoituksellisesti tai

tosiasiallisesti loukataan henkilön arvoa tai luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri. Häirinnän käsite voidaan tässä yhteydessä määritellä jäsenvaltioiden kansallisten lainsäädäntöjen ja käytäntöjen mukaisesti.

– –”

6 Direktiivin 2000/78 3 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”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;

– –”

7 Direktiivin 5 artiklassa, jonka otsikko on ”Vammaisia koskevat kohtuulliset mukautukset”, säädetään seuraavaa:

”Sen varmistamiseksi, että yhdenvertaista kohtelua koskevaa periaatetta noudatetaan vammaisten osalta, on tehtävä kohtuullisia mukautuksia. Tämä merkitsee, että työnantajan on toteutettava asianmukaiset ja kulloistenkin tarpeiden mukaiset toimenpiteet, jotta vammaiset voivat päästä johonkin toimeen, harjoittaa sitä ja edetä urallaan tai saada koulutusta, jollei näistä toimenpiteistä aiheudu työnantajalle kohtuutonta rasitetta. – –”

8 Direktiivin 7 artiklan, jonka otsikko on ”Positiivinen toiminta ja erityistoimenpiteet”, sanamuoto on seuraava:

”1. Täydellisen yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi työelämässä yhdenvertaisen kohtelun periaate ei estä jäsenvaltioita pitämästä voimassa tai toteuttamasta erityistoimenpiteitä, joiden tarkoituksena on ehkäistä tai hyvittää haittoja, jotka liittyvät johonkin 1 artiklassa tarkoitettuun perusteeseen.

2. Vammaisten osalta yhdenvertaisen kohtelun periaate ei estä jäsenvaltioita pitämästä voimassa tai antamasta terveyden ja turvallisuuden suojelua työpaikalla koskevia säännöksiä eikä toteuttamasta toimenpiteitä, joiden tarkoituksena on luoda tai pitää voimassa säännöksiä tai järjestelyjä, joilla pyritään turvaamaan tai edistämään vammaisten pääsyä työelämään.”

9 Direktiivin 2000/78 10 artiklassa, jonka otsikko on ”Todistustaakka”, säädetään seuraavaa:

”1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet kansallisen oikeudenkäyttöjärjestelmänsä mukaisesti sen varmistamiseksi, että kun henkilö, joka katsoo kärsineensä vääryyttä sen vuoksi, että häneen ei ole sovellettu yhdenvertaisen kohtelun periaatetta, esittää tuomioistuimessa tai muussa toimivaltaisessa viranomaisessa tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa tapahtuneen välitöntä tai välillistä syrjintää, vastaajan on näytettävä toteen, että yhdenvertaisen kohtelun periaatetta ei ole rikottu.

2. Mitä 1 kohdassa säädetään, ei estä jäsenvaltioita ottamasta käyttöön todistelua koskevia sääntöjä, jotka ovat kantajalle edullisempia.”

10 Direktiivin 2000/78 18 artiklan ensimmäisen kohdan mukaisesti jäsenvaltioiden oli annettava direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset 2.12.2003 mennessä. Mainitun artiklan toisessa kohdassa kuitenkin säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltiot voivat tarvittaessa erityisolosuhteiden huomioon ottamiseksi hyödyntää 2 joulukuuta 2003 alkavaa kolmen vuoden lisäaikaa ikään tai vammaisuuteen perustuvaan syrjintään liittyvien tämän direktiivin säännösten täytäntöönpanemiseksi, jolloin yhteenlaskettu määräaika on enintään kuusi vuotta. Tässä tapauksessa niiden on ilmoitettava tästä komissiolle viipymättä. Kunkin jäsenvaltion, joka käyttää hyväkseen kyseistä lisäaikaa, on toimitettava komissiolle vuosittain selvitys toimenpiteistä, joita se toteuttaa torjuakseen ikään ja vammaisuuteen perustuvaa syrjintää, sekä direktiivin täytäntöönpanon edistymisestä. Komissio laatii tästä neuvostolle kertomuksen vuosittain.”

11 Koska Ison-Britannian ja Pohjois-Irlannin yhdistynyt kuningaskunta pyysi tällaista lisäaikaa mainitun direktiivin täytäntöön panemiseksi, määräaika kyseisen jäsenvaltion osalta päättyi vasta 2.12.2006.

Kansallinen säännöstö

12 Vammaisuuteen perustuvasta syrjinnästä vuonna 1995 annetun lain (Disability Discrimination Act 1995, jäljempänä DDA), pääasiallisena tarkoituksena on tehdä kaikki erityisesti työhön liittyvä vammaisiin kohdistuva syrjintä lainvastaiseksi.

13 DDA:n työhön liittyviä kysymyksiä koskevaa toistaa osaa muutettiin, kun direktiivi 2000/78 saatettiin osaksi Yhdistyneen kuningaskunnan oikeusjärjestystä vammaisuuteen perustuvasta syrjinnästä annetun lain vuonna 2003 annetulla muuttamisasetuksella (Disability Discrimination Act 1995 (Amendment) Regulations 2003), joka tuli voimaan 1.10.2004.

14 DDA:n, sellaisena kuin se on kyseisellä vuoden 2003 asetuksella muutettuna (jäljempänä vuoden 2003 DDA) 3 A §:n 1 momentissa säädetään seuraavaa:

”– – se, joka

a) henkilön vammaisuuteen liittyvän syyn vuoksi kohtelee tätä epäsuotuisammin kuin hän kohtelee tai kohtelisi muita, joihin kyseinen syy ei sovellu tai ei soveltuisi,

b) eikä voi osoittaa, että tämä kohtelu on perusteltua,

harjoittaa vammaisen henkilön syrjintää.”

15 Vuoden 2003 DDA:n 3 A §:n 4 momentissa todetaan kuitenkin, että vammaisen kohtelu ei voi missään tapauksessa olla perusteltua, jos se on rinnastettavissa välittömään syrjintään, josta säädetään saman pykälän 5 momentissa seuraavasti:

”Joka kohtelee vammaista tämän vammaisuuden perusteella epäsuotuisammin kuin hän kohtelee tai kohtelisi henkilöä, joka ei ole kyseisellä tavalla vammainen ja jonka merkitykselliset olosuhteet, joihin kuuluvat myös hänen kykynsä, ovat samat kuin

vammaisella henkilöllä tai eivät eroa niistä merkittävästi, harjoittaa vammaiseen kohdistuvaa välitöntä syrjintää.”

16 Vuoden 2003 DDA:n 3 B §:ssä häirinnän käsite määritellään seuraavasti:

”1) – – joka vammaisen henkilön vammaisuuteen liittyvästä syystä haitallisella käytöksellään

a) loukkaa vammaisen arvoa tai

b) luo hänelle uhkaavan, vihamielisen, halventavan, nöyryyttävän tai hyökkäävän ilmapiirin,

harjoittaa vammaisen henkilön häirintää.

2) Käyttäytymisellä katsotaan olevan 1 momentin a tai b kohdassa tarkoitettu vaikutus vain, jos kaikki olosuhteet, mukaan lukien erityisesti vammaisen oma käsitys, huomioon ottaen sillä voidaan kohtuudella katsoa olevan tällainen vaikutus.”

17 Vuoden 2003 DDA:n 4 §:n 2 momentin d kohdan mukaan työnantaja ei saa syrjiä palveluksessaan olevaa vammaista erottamalla tämän palveluksesta tai aiheuttamalla tälle muuta haittaa.

18 Vuoden 2003 DDA:n 4 §:n 3 momentin a ja b kohdassa säädetään, että työnantaja ei tässä ominaisuudessaan myöskään saa harjoittaa palveluksessaan olevan vammaisen tai häneltä työtä hakeneen vammaisen häirintää.

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

19 Coleman työskenteli entisen työnantajansa palveluksessa vuoden 2001 tammikuusta lukien asianajosihteerinä.

20 Coleman synnytti vuonna 2002 pojan, joka kärsii apneakohtauksista sekä synnynnäisestä bronkomalasiasta ja synnynnäisestä laryngomalasiasta. Pojan tila edellyttää erikoistunutta ja erityistä hoitoa. Pääasian kantaja huolehtii pääasiallisesti poikansa tarvitsemasta hoidosta.

21 Coleman suostui 4.3.2005 vapaaehtoiseen irtisanoutumisjärjestelyyn (voluntary redundancy), jolla päätettiin hänen ja hänen entisen työnantajansa välinen työsopimus.

22 Hän nosti 30.8.2005 Employment Tribunal, London Southissa kanteen, jossa hän väitti, että hän oli joutunut irtisanoutumaan työnantajan käytöksestä johtuvasta syystä (unfair constructive dismissal) ja että häntä oli kohdeltu epäsuotuisammin kuin muita työntekijöitä sen vuoksi, että hän on pääasiallisessa vastuussa vammaisen lapsen hoidosta. Hän katsoi, että tämä kohtelu pakotti hänet lopettamaan työskentelyn entiselle työantajalleen.

23 Ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että kaikkia pääasian merkityksellisiä olosuhteita ei ole vielä näytetty toteen, koska ennakkoratkaisukysymykset on esitetty vasta valmisteluvaiheessa. Kansallinen tuomioistuin päätti itse asiassa lykätä kanteen käsittelyä siltä osin kuin se koskee Colemanin irtisanoutumista, mutta piti 17.2.2006 valmisteluistunnon, jossa käsiteltiin syrjintään perustuvaa kanneperustetta.

24 Kansallisessa tuomioistuimessa esiin tullut alustava kysymys koskee sitä, voiko pääasian kantaja kansallisen lain säännösten perusteella ja erityisesti niiden

säännösten, joilla direktiivi 2000/78 on pantu täytäntöön, vedota entistä työnantajaansa vastaan syrjintään, jonka kohteeksi hän katsoo joutuneensa siten, että hänen kärsimänsä epäsuotuisa kohtelu on liittynyt hänen poikansa vammaisuuteen.

25 Ennakkoratkaisupyynnön sanamuodosta ilmenee, että jos yhteisöjen tuomioistuin tulkitsee direktiiviä 2000/78 päinvastoin kuin Coleman, Colemanin kansallisessa tuomioistuimessa esitettyä vaatimusta ei kansallisen lainsäädännön mukaan voida hyväksyä.

26 Ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee myös, että Yhdistyneen kuningaskunnan lainsäädännön mukaisesti oikeuskysymystä koskevassa valmisteluistunnossa tuomioistuin olettaa, että kantajan ilmoittamat tosiseikat pitävät paikkansa. Tosiseikkojen oletetaan pääasiassa olevan seuraavat:

– kun Coleman palasi äitiyslomalta, hänen entinen työnantajansa ei sallinut hänen palata työhön, jota hän oli siihen saakka tehnyt, olosuhteissa, joissa ei-vammaisen lapsen vanhempi olisi saanut palata entisiin tehtäviinsä

– hänen työaikajärjestelyihinsä ja muihin työhön liittyviin järjestelyihinsä ei suhtauduttu samalla joustavuudella kuin hänen työtovereidensa, joiden lapset eivät olleet vammaisia

– Colemania pidettiin ”laiskana”, kun hän pyysi vapaata hoitaakseen lastaan, kun taas muille, ei-vammaisten lasten vanhemmille myönnettiin tällaista vapaata

– kantajan huonosta kohtelustaan tekemää muodollista valitusta ei käsitelty asianmukaisesti, ja hän tunsi olevansa pakotettu peruuttamaan sen

– hänestä ja hänen lapsestaan esitettiin asiattomia ja loukkaavia kommentteja. Tällaisia kommentteja ei esitetty silloin, kun muiden työntekijöiden oli pyydettävä vapaata tai joustoa ei-vammaisten lastensa hoitoa varten ja

– kun kantaja tuli joskus myöhässä töihin lapsensa tilaan liittyvien syiden vuoksi, hänelle sanottiin, että hänet irtisanottaisiin, jos hän tulisi uudelleen myöhässä töihin. Tällaisia uhkauksia ei esitetty muille työntekijöille, joiden lapset eivät olleet vammaisia ja jotka saapuivat myöhässä samoista syistä.

27 Koska Employment Tribunal, London South katsoi, että sen käsiteltävänä olevassa asiassa on ratkaistava yhteisön oikeuden tulkintakysymyksiä, se päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Kun kysymys on vammaisuuteen perustuvan syrjinnän kiellosta, suojellaanko direktiivillä [2000/78] välittömältä syrjinnältä ja häirinnältä ainoastaan henkilöitä, jotka itse ovat vammaisia?

2) Jos kysymykseen 1 annettava vastaus on kielteinen, suojellaanko direktiivillä [2000/78] työntekijöitä, joita kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta tai joihin kohdistetaan häirintää sen vuoksi, että he ovat kanssakäymisissä vammaisen kanssa, vaikka he eivät itse ole vammaisia?

3) Kun työnantaja kohtelee tai kohtelisi työntekijää epäsuotuisammin kuin muita työtekijöitä ja kun osoitetaan, että tällaisen kohtelun syynä on se, että hänellä on vammainen lapsi, josta hän huolehtii, onko tällainen kohtelu direktiivissä [2000/78] vahvistetun yhdenvertaisen kohtelun periaatteen vastaista välitöntä syrjintää?

4) Kun työnantaja kohdistaa työntekijään häirintää ja kun osoitetaan, että tällaisen kohtelun syynä on se, että työntekijällä on vammainen poika, josta hän huolehtii, onko tällainen kohtelu direktiivissä [2000/78] vahvistetun yhdenvertaisen kohtelun periaatteen vastaista välitöntä syrjintää?"

Tutkittavaksi ottaminen

28 Alankomaiden hallitus katsoo, että kansallisen tuomioistuimen esittämät kysymykset perustuvat todelliseen riita-asiaan, mutta se asettaa kuitenkin kyseenalaiseksi ennakkoratkaisupyynnön tutkittavaksi ottamisen sen vuoksi, että koska kysymys on valmisteluistunnossa esiin tulleista alustavista kysymyksistä, kaikkia asiaan liittyviä seikkoja ei ole vielä näytetty toteen. Se huomauttaa, että tällaisessa valmisteluistunnossa kansallisen tuomioistuimen lähtökohtaolettamana on, että tosiseikat ovat tapahtuneet siten, kuin kantaja on ne esittänyt.

29 Tältä osin on muistettava, että EY 234 artiklassa luodaan puitteet kansallisten tuomioistuinten ja yhteisöjen tuomioistuimen väliselle läheiselle yhteistyölle, joka perustuu tehtävien jakoon niiden välillä. Kyseisen artiklan toisesta kohdasta ilmenee selvästi, että kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää, missä käsittelyn vaiheessa sen on syytä esittää ennakkoratkaisukysymys yhteisöjen tuomioistuimelle (ks. yhdistetyt asiat 36/80 ja 71/80, Irish Creamery Milk Suppliers Association ym., tuomio 10.3.1981, Kok. 1981, s. 735, Kok. Ep. VI, s. 29, 5 kohta ja asia C-236/98, JämO, tuomio 30.3.2000, Kok. 2000, s. I-2189, 30 kohta).

30 On huomattava, että kansallinen tuomioistuin on pääasiassa todennut, että jos yhteisöjen tuomioistuin tulkitsee direktiiviä 2000/78 toisin kuin Coleman, Coleman ei voi voittaa asiakysymyksen osalta. Kansallinen tuomioistuin on näin ollen päättänyt Yhdistyneen kuningaskunnan lainsäädännön sallimin tavoin tutkia kysymyksen siitä, onko kyseistä direktiiviä tulkittava siten, että sitä sovelletaan Colemanin kaltaisessa tilanteessa olevan työntekijän irtisanomiseen, ennen kuin on näytetty toteen, onko viimeksi mainittu tosiasiallisesti joutunut epäsuotuisan kohtelun tai häirinnän kohteeksi. Juuri tämän vuoksi ennakkoratkaisukysymykset on esitetty siitä olettamasta lähtien, että pääasian tosiseikat ovat ne, jotka on esitetty tiivistetysti tämän tuomion 26 kohdassa.

31 Koska yhteisöjen tuomioistuimen käsiteltäväksi on saatettu tällainen yhteisön oikeuden tulkintaa koskeva ennakkoratkaisupyyntö, jonka osalta ei ole ilmeistä, ettei se liity pääasiaa koskeviin tosiseikkoihin tai sen kohteeseen, ja kun tuomioistuimella on käytettävissään riittävästi tietoja, jotta se voi hyödyllisellä tavalla vastata sille esitettyihin kysymyksiin, jotka koskevat direktiivin 2000/78 soveltamista tähän riita-asiaan, sen on vastattava pyyntöön ilman, että sen on tarpeen itse tarkastella sellaista tosiseikkoja koskevaa olettamaa, jota kansallinen tuomioistuin on käyttänyt perusteenaan ja jonka mahdollisesti myöhemmin tarpeelliseksi osoittautuva tutkiminen on kansallisen tuomioistuimen tehtävä (ks. vastaavasti asia C-127/92, Enderby, tuomio 27.10.1993, Kok. 1993, s. I-5535, Kok. Ep. XIV, s. I-429, 12 kohta).

32 Näin ollen ennakkoratkaisupyyntö on otettava tutkittavaksi.

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

Ensimmäisen kysymyksen ensimmäinen osa ja toinen ja kolmas kysymys

33 Kansallinen tuomioistuin pyrkii näillä kysymyksillään, joita on syytä tarkastella yhdessä, selvittämään, onko direktiiviä 2000/78 ja erityisesti sen 1 artiklaa ja 2 artiklan 1 kohtaa ja 2 kohdan a alakohtaa tulkittava siten, että niissä kielletään vammaisuuteen perustuva välitön syrjintä ainoastaan sellaista työntekijää kohtaan, joka on itse vammainen, vai sovelletaanko yhdenvertaisen kohtelun periaatetta ja välittömän syrjinnän kieltoa myös työntekijään, joka ei itse ole vammainen mutta jota – kuten pääasiassa – kohdellaan epäsuotuisasti hänen lapsensa vammaisuuden vuoksi, kun hän vastaa pääasiallisesti itse hoidosta, jota lapsi tarvitsee tilansa takia.

34 Direktiivin 2000/78 1 artiklan mukaan direktiivin tarkoitus on luoda työssä ja ammatissa yleiset puitteet uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjumiselle.

35 Direktiivin 2 artiklan 1 kohdan mukaan yhdenvertaisen kohtelun periaatteella tarkoitetaan, ettei minkäänlaista 1 artiklassa tarkoitettuun seikkaan, mukaan lukien vammaisuuteen, perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää saa esiintyä.

36 Kyseisen 2 artiklan 2 kohdan a alakohdan mukaan välittömänä syrjintänä pidetään sitä, että henkilöä kohdellaan esimerkiksi vammaisuuden perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella vertailukelpoisessa tilanteessa.

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

38 Näiden direktiivin 2000/78 säännösten mukaan yhdenvertaisen kohtelun periaate, joka direktiivillä pyritään turvaamaan, ei siis ole rajoitettu ainoastaan henkilöihin, jotka itse ovat tässä direktiivissä tarkoitettuja vammaisia. Direktiivin tarkoituksena on päinvastoin torjua kaikki vammaisuuteen perustuvan syrjinnän muodot ammatissa ja työssä. Direktiivissä vahvistettua yhdenvertaisen kohtelun periaatetta tällä alalla ei sovelleta määrättyyn henkilöluokkaan vaan direktiivin 1 artiklassa tarkoitettujen seikkojen perusteella. Tätä tulkintaa tukee direktiivin 2000/78 oikeudellisen perustan eli EY 13 artiklan sanamuoto; kyseisellä artiklalla yhteisölle annetaan toimivalta toteuttaa tarvittavat toimenpiteet muun muassa vammaisuuteen perustuvan syrjinnän torjumiseksi.

39 Direktiiviin 2000/78 sisältyy tosin joukko säännöksiä, joita niiden sanamuodon mukaan sovelletaan ainoastaan vammaisiin. Niinpä sen 5 artiklassa säädetään, että sen varmistamiseksi, että yhdenvertaista kohtelua koskevaa periaatetta noudatetaan vammaisten osalta, on tehtävä kohtuullisia mukautuksia. Tämä merkitsee, että työnantajan on toteutettava asianmukaiset ja kulloistenkin tarpeiden mukaiset toimenpiteet, jotta vammaiset voivat päästä johonkin toimeen, harjoittaa sitä ja edetä urallaan tai saada koulutusta, jollei näistä toimenpiteistä aiheudu työnantajalle kohtuutonta rasitetta.

40 Direktiivin 7 artiklan 2 kohdassa säädetään myös, että vammaisten osalta yhdenvertaisen kohtelun periaate ei estä jäsenvaltioita pitämästä voimassa tai antamasta terveyden ja turvallisuuden suojelua työpaikalla koskevia säännöksiä eikä toteuttamasta toimenpiteitä, joiden tarkoituksena on luoda tai pitää voimassa säännöksiä tai järjestelyjä, joilla pyritään turvaamaan tai edistämään vammaisten pääsyä työelämään.

41 Yhdistyneen kuningaskunnan, Kreikan, Italian ja Alankomaiden hallitukset toteavat sekä kahdessa edellisessä kohdassa mainittujen säännösten että direktiivin 2000/78 johdanto-osan 16, 17 ja 27 perustelukappaleen valossa, että direktiivissä säädettyä välittömän syrjinnän kieltoa ei voida tulkita siten, että se koskisi sen kaltaista tilannetta, jossa pääasian kantaja on, koska viimeksi mainittu ei itse ole vammainen. Niiden mukaan direktiivin säännöksiin voivat vedota vain henkilöt, joita heidän ollessaan vertailukelpoisessa tilanteessa muiden henkilöiden kanssa, kohdellaan epäsuotuisammin tai saatetaan epäedulliseen asemaan heidän omien ominaisuuksiensa vuoksi.

42 Tältä osin on kuitenkin todettava, että se, että tämän tuomion 39 ja 40 kohdassa mainitut säännökset koskevat erityisesti vammaisia, johtuu siitä, että kysymys on joko itse vammaisen hyväksi tapahtuvaa positiivista syrjintää koskevista säännöksistä tai erityisistä toimenpiteistä, jotka jäisivät vaille merkitystä tai voisivat osoittautua suhteettomiksi, jos niitä ei olisi rajoitettu koskemaan pelkästään vammaisia. Kuten tämän direktiivin 16 ja 20 perustelukappaleesta ilmenee, kysymys on toimenpiteistä vammaisten tarpeiden huomioon ottamiseksi työpaikoilla ja toimenpiteistä, joiden tavoitteena on mukauttaa työolosuhteet vammaisten tarpeisiin. Tällaisilla toimenpiteillä pyritään siis erityisesti mahdollistamaan vammaisten pääsy työelämään ja kannustamaan sitä, mistä syystä ne voivat koskea vain näitä henkilöitä ja velvollisuuksia, joita heidän työnantajillaan ja tarvittaessa jäsenvaltioilla on heitä kohtaan.

43 Siitä, että direktiiviin 2000/78 sisältyy säännöksiä, joiden tarkoitus on erityisesti ottaa huomioon vammaisten tarpeet, ei näin ollen voida päätellä, että siinä vahvistettua yhdenvertaisen kohtelun periaatetta olisi tulkittava suppeasti, toisin sanoen siten, että sillä kiellettäisiin ainoastaan vammaisuuteen perustuva välitön syrjintä ja että se koskisi yksinomaan itse vammaisia henkilöitä. Lisäksi kun direktiivin johdanto-osan kuudennessa perustelukappaleessa viitataan työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevaan yhteisön peruskirjaan, siinä viitataan sekä missä tahansa muodossa ilmenevän syrjinnän yleiseen torjumiseen että tarpeeseen toteuttaa aiheelliset toimenpiteet vammaisten taloudellisen ja sosiaalisen osallisuuden edistämiseksi.

44 Yhdistyneen kuningaskunnan, Italian ja Alankomaiden hallitukset katsovat myös, että se, että direktiivin 2000/78 henkilöllistä soveltamisalaa on tulkittava suppeasti, ilmenee yhteisöjen tuomioistuimen asiassa C-13/05, Chacón Navas, 11.7.2006 antamasta tuomiosta (Kok. 2006, s. I-6467). Italian hallituksen mukaan yhteisöjen tuomioistuin on kyseisessä tuomiossa tulkinnut suppeasti vammaisuuden käsitettä ja sen merkitystä työsuhteessa.

45 Yhteisöjen tuomioistuin määritteli edellä mainitussa asiassa Chacón Navas antamassaan tuomiossa vammaisuuden käsitteen ja katsoi tuomion 51 ja 52 kohdassa, että irtisanomisen osalta vammaisuuteen perustuvan syrjinnän kielto, joka sisältyy direktiivin 2000/78 2 artiklan 1 kohtaan ja 3 artiklan 1 kohdan c alakohtaan, estää sellaisen vammaisuuteen perustuvan irtisanomisen, jota, kun otetaan huomioon velvoite tehdä kohtuullisia mukautuksia vammaisia varten, ei voida perustella sillä, että asianomainen henkilö ei ole pätevä, kykenevä ja käytettävissä suorittamaan työnsä edellyttämiä oleellisia tehtäviä. Tällaisesta tulkinnasta ei kuitenkaan seuraa, että saman direktiivin 2 artiklan 1 kohdassa määriteltyä yhdenvertaisen kohtelun periaatetta ja saman artiklan 2 kohdan a alakohdassa säädettyä välittömän syrjinnän kieltoa ei voitaisi soveltaa pääasiassa kysymyksessä olevan kaltaiseen tilanteeseen, kun se epäsuotuisa kohtelu, jonka kohteeksi työntekijä väittää joutuneensa, perustuu hänen lapsensa, jonka tarvitsemasta hoidosta hän pääasiallisesti vastaa, vammaisuuteen.

46 Vaikka yhteisöjen tuomioistuin on edellä mainitussa asiassa Chacón Navas antamansa tuomion 56 kohdassa todennut, että kun otetaan huomioon EY 13 artiklan sanamuoto, direktiivin 2000/78 soveltamisalaa ei ole laajennettava koskemaan syrjintää, joka perustuu muihin seikkoihin kuin niihin, jotka on tyhjentävästi lueteltu kyseisen direktiivin 1 artiklassa, joten henkilö, jonka hänen työnantajansa on irtisanonut yksinomaan sairauden vuoksi, ei kuulu direktiivillä 2000/78 luotujen yleisten puitteiden soveltamisalaan, se ei kuitenkaan ole katsonut, että yhdenvertaisen kohtelun periaatetta ja tämän direktiivin henkilöllistä soveltamisalaa olisi näiden seikkojen osalta tulkittava suppeasti.

47 Kuten tämän tuomion 34–38 kohdasta ilmenee, direktiivin 2000/78 tavoitteena on luoda yleiset puitteet direktiivin 1 artiklassa tarkoitettuihin seikkoihin, joihin vammaisuus kuuluu, perustuvan syrjinnän torjumiselle työssä ja ammatissa yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteuttamiseksi jäsenvaltioissa. Direktiivin johdanto-osan 37 perustelukappaleesta ilmenee, että sen tavoitteena on myös

luoda yhteisössä yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevat tasavertaiset toimintaedellytykset.

48 Kuten Coleman, Liettuan ja Ruotsin hallitukset sekä komissio toteavat, nämä tavoitteet, samoin kuin direktiivin 2000/78 tehokas vaikutus, vaarantuvat, jos pääasian kantajan kaltaisessa tilanteessa oleva työntekijä ei voi vedota direktiivin 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitettuun välittömän syrjinnän kieltoon, kun on näytetty toteen, että häntä on kohdeltu epäsuotuisammin kuin jotakin toista työntekijää kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella vertailukelpoisessa tilanteessa, ja näin myös silloin, kun tämä työntekijä ei itse ole vammainen.

49 Direktiivin johdanto-osan 11 perustelukappaleesta ilmenee tältä osin, että yhteisön lainsäätäjä on myös katsonut, että uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään taikka sukupuoliseen suuntautumiseen perustuva syrjintä voi haitata perustamissopimuksen tavoitteiden saavuttamista etenkin työssä.

50 Vaikka pääasiassa kysymyksessä olevan kaltaisessa tilanteessa vammaisuuteen perustuvan välittömän syrjinnän kohteeksi joutunut henkilö ei itse ole vammainen, on kuitenkin niin, että juuri vammaisuus on se seikka, joka Colemanin mukaan on perusteena sille epäsuotuisammalle kohtelulle, jonka uhriksi hän väittää joutuneensa. Kuten tämän tuomion 38 kohdasta ilmenee, direktiiviä 2000/78, jonka tarkoituksena on torjua kaikki vammaisuuteen perustuvan syrjinnän muodot ammatissa ja työssä, ei sovelleta määrättyyn henkilöluokkaan vaan direktiivin 1 artiklassa tarkoitettujen seikkojen perusteella.

51 Kun on osoitettu, että työntekijä, joka on pääasiassa kysymyksessä olevan kaltaisessa tilanteessa, on vammaisuuteen perustuvan välittömän syrjinnän kohteena, direktiivin 2000/78 tulkitseminen siten, että sitä sovelletaan vain henkilöihin, jotka itse ovat vammaisia, riistäisi merkittävän osan kyseisen direktiivin tehokkaasta vaikutuksesta ja heikentäisi suojaa, joka direktiivillä pyritään takaamaan.

52 Pääasiassa kysymyksessä olevan kaltaisessa tilanteessa sovellettavan todistustaakan osalta on palautettava mieleen, että direktiivin 2000/78 10 artiklan 1 kohdassa säädetään, että jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet kansallisen oikeudenkäyttöjärjestelmänsä mukaisesti sen varmistamiseksi, että kun henkilö, joka katsoo kärsineensä vääryyttä sen vuoksi, että häneen ei ole sovellettu yhdenvertaisen kohtelun periaatetta, esittää tuomioistuimessa tai muussa toimivaltaisessa viranomaisessa tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa tapahtuneen välitöntä tai välillistä syrjintää, vastaajan on näytettävä toteen, että tätä periaatetta ei ole rikottu. Kyseisen artiklan 2 kohdassa todetaan, että mitä 1 kohdassa säädetään, ei estä jäsenvaltioita ottamasta käyttöön todistustaakkaa koskevia sääntöjä, jotka ovat kantajalle edullisempia.

53 Pääasiassa Colemanin on siis direktiivin 2000/78 10 artiklan 1 kohdan mukaisesti näytettävä kansallisessa tuomioistuimessa toteen ne tosiseikat, joihin voidaan perustaa olettama tässä direktiivissä kielletyn vammaisuuteen perustuvan välittömän syrjinnän olemassaolosta.

54 Direktiivin 2000/78 viimeksi mainitun säännöksen ja direktiivin johdanto-osan 31 perustelukappaleen mukaisesti todistustaakkaa koskevia sääntöjä on mukautettava niissä tapauksissa, jolloin on ilmeistä, että kyseessä on syrjintätapaus. Jos Coleman näyttää toteen tosiseikat, joihin voidaan perustaa olettama välittömän syrjinnän olemassaolosta, yhdenvertaisen kohtelun periaatteen tehokas toteuttaminen edellyttää siis, että todistustaakka lankeaa pääasian vastaajille, joiden on näytettävä toteen, että kyseistä periaatetta ei ole loukattu.

55 Tässä yhteydessä vastaajat voivat kiistää tällaisen loukkauksen olemassaolon näyttämällä millä tahansa oikeussuojakeinolla toteen erityisesti, että työntekijän kohtelu on ollut perusteltua objektiivisista syistä, jotka eivät millään tavoin liity vammaisuuteen perustuvaan syrjintään eivätkä siihen, että tämän työntekijä on kanssakäymisissä vammaisen kanssa.

56 Edellä esitetty huomioon ottaen ensimmäisen kysymyksen ensimmäiseen osaan ja toiseen ja kolmanteen kysymykseen on vastattava, että direktiiviä 2000/78 ja erityisesti sen 1 artiklaa ja 2 artiklan 1 kohtaa ja 2 kohdan a alakohtaa on tulkittava

siten, että niissä säädetty välittömän syrjinnän kielto ei rajoitu yksinomaan henkilöihin, jotka itse ovat vammaisia. Kun työnantaja kohtelee työntekijää, joka ei itse ole vammainen, epäsuotuisammin kuin jotakin toista työntekijää kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella vertailukelpoisessa tilanteessa ja kun on näytetty toteen, että tämän työntekijän epäsuotuisa kohtelu perustuu hänen lapsensa, jonka tarvitsemasta hoidosta hän pääasiallisesti vastaa, vammaisuuteen, tällainen kohtelu on kyseisen 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitetun välittömän syrjinnän kiellon vastaista.

Ensimmäisen kysymyksen toinen osa ja neljäs kysymys

57 Kansallinen tuomioistuin haluaa näillä kysymyksillä, joita on syytä tarkastella yhdessä, selvittää, onko direktiiviä 2000/78 ja erityisesti sen 1 artiklaa ja 2 artiklan 1 ja 3 kohtaa tulkittava siten, että niissä kielletään vammaisuuteen liittyvä häirintä ainoastaan sellaista työntekijää kohtaan, joka itse on vammainen, vai sovelletaanko häirinnän kieltoa myös työntekijään, joka ei itse ole vammainen mutta joka – kuten pääasiassa – on häirintänä pidettävän haitallisen käytöksen kohteena sen vuoksi, että hänen lapsensa, jonka tarvitsemasta hoidosta hän pääasiallisesti vastaa, on vammainen.

58 Koska häirintää on direktiivin 2000/78 2 artiklan 3 kohdan mukaisesti pidettävä saman artiklan 1 kohdassa tarkoitetun syrjinnän muotona, on todettava, että samoista syistä kuin tämän tuomion 34–51 kohdassa on esitetty, tätä direktiiviä ja erityisesti sen 1 artiklaa ja 2 artiklan 1 ja 3 kohtaa on tulkittava siten, että niissä ei kielletä vain sellaisiin henkilöihin kohdistuvaa häirintää, jotka itse ovat vammaisia.

59 Kun on näytetty toteen, että häirintänä pidettävä haitallinen käytös, jonka kohteena on työntekijä, joka itse ei ole vammainen, liittyy hänen lapsensa, jonka tarvitsemasta hoidosta hän pääasiallisesti vastaa, vammaisuuteen, tällainen käytös on direktiivissä 2000/78 vahvistetun yhdenvertaisen kohtelun periaatteen ja erityisesti direktiivin 2 artiklan 3 kohdassa tarkoitetun häirinnän kiellon vastaista.

60 Tältä osin on kuitenkin muistettava, että kyseisen direktiivin 2 artiklan 3 kohdan sanamuodon mukaan häirinnän käsite voidaan määritellä jäsenvaltioiden kansallisten lainsäädäntöjen ja käytäntöjen mukaisesti.

61 Pääasiassa kysymyksessä olevan kaltaisessa tilanteessa sovellettavasta todistustaakasta on todettava, että koska häirintää on pidettävä eräänä direktiivin 2000/78 2 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun syrjinnän muotona, tämän tuomion 52–55 kohdassa mainittuja sääntöjä sovelletaan myös häirintään.

62 Kuten tämän tuomion 54 kohdasta ilmenee, direktiivin 2000/78 10 artiklan 1 kohdan ja kyseisen direktiivin johdanto-osan 31 perustelukappaleen mukaisesti todistustaakkaa koskevia sääntöjä on mukautettava niissä tapauksissa, jolloin on ilmeistä, että kyseessä on syrjintätapaus. Jos Coleman näyttää toteen tosiseikat, jotka voivat olla perusteena olettamalle häirinnän olemassaolosta, yhdenvertaisen kohtelun periaatteen tehokas toteuttaminen edellyttää siis, että todistustaakka lankeaa pääasian vastaajille, joiden on näytettävä toteen, että käsiteltävänä olevan asian olosuhteissa ei ole esiintynyt häirintää.

63 Edellä esitetty huomioon ottaen ensimmäisen kysymyksen toiseen osaan ja neljänteen kysymykseen on vastattava, että direktiiviä 2000/78 ja erityisesti sen 1 artiklaa ja 2 artiklan 1 ja 3 kohtaa on tulkittava siten, että niissä säädetty häirinnän kielto ei rajoitu yksinomaan henkilöihin, jotka itse ovat vammaisia. Kun on näytetty toteen, että häirintänä pidettävä haitallinen käytös, jonka kohteena on työntekijä, joka itse ei ole vammainen, liittyy hänen lapsensa, jonka tarvitsemasta hoidosta hän pääasiallisesti vastaa, vammaisuuteen, tällainen käytös on kyseisen 2 artiklan 3 kohdassa tarkoitetun häirinnän kiellon vastaista.

Oikeudenkäyntikulut

64 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) **Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annettua neuvoston direktiiviä 2000/78/EY ja erityisesti sen 1 artiklaa ja 2 artiklan 1 kohtaa ja 2 kohdan a alakohtaa on tulkittava siten, että niissä säädetty välittömän syrjinnän kielto ei rajoitu yksinomaan henkilöihin, jotka itse ovat vammaisia. Kun työnantaja kohtelee työntekijää, joka ei itse ole vammainen, epäsuotuisammin kuin jotakin toista työntekijää kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella vertailukelpoisessa tilanteessa ja kun on näytetty toteen, että tämän työntekijän epäsuotuisa kohtelu perustuu hänen lapsensa, jonka tarvitsemasta hoidosta hän pääasiallisesti vastaa, vammaisuuteen, tällainen kohtelu on kyseisen 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitetun välittömän syrjinnän kiellon vastaista.**

2) **Direktiiviä 2000/78 ja erityisesti sen 1 artiklaa ja 2 artiklan 1 ja 3 kohtaa on tulkittava siten, että niissä säädetty häirinnän kielto ei rajoitu yksinomaan henkilöihin, jotka itse ovat vammaisia. Kun on näytetty toteen, että häirintänä pidettävä haitallinen käytös, jonka kohteena on työntekijä, joka itse ei ole vammainen, liittyy hänen lapsensa, jonka tarvitsemasta hoidosta hän pääasiallisesti vastaa, vammaisuuteen, tällainen käytös on kyseisen 2 artiklan 3 kohdassa tarkoitetun häirinnän kiellon vastaista.**

Allekirjoitukset