UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (ensimmäinen jaosto)

11 päivänä syyskuuta 2019 *

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Direktiivi 2000/78/EY – Yhdenvertainen kohtelu työssä ja ammatissa – 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan ii alakohta ja 5 artikla – Vammaisuuteen perustuvan syrjinnän kielto – Kansallisessa lainsäädännössä tarkoitettu ammatillisille riskeille erityisen altis työntekijä – Vammaisuuden olemassaolo – Objektiivisiin syihin perustuva irtisanominen tuottavuustasoa, työpaikan työtehtävien monialaisuutta sekä poissaoloja työstä koskevin perustein – Erityinen haitta vammaisille henkilöille – Välillinen syrjintä – Kohtuulliset mukautukset – Henkilö, joka ei ole pätevä, kykenevä eikä käytettävissä kyseessä olevien työtehtävien hoitamiseen

Asiassa C-397/18,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (Barcelonan työtuomioistuin nro 3, Espanja) on esittänyt 30.5.2018 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 15.6.2018, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

**DW**

vastaan

**Nobel Plastiques Ibérica SA,**

**Fondo de Garantía Salarial (Fogasa)**n ja

**Ministerio Fiscal**in

osallistuessa asian käsittelyyn,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (ensimmäinen jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja J.-C. Bonichot sekä tuomarit C. Toader, A. Rosas, L. Bay Larsen ja M. Safjan (esittelevä tuomari),

julkisasiamies: G. Pitruzzella,

kirjaaja: A. Calot Escobar,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– DW, edustajanaan J. Pérez Jiménez, abogado,

* Oikeudenkäyntikieli: espanja.

– Nobel Plastiques Ibérica SA, edustajanaan D. Sanahuja Cambra, abogada,

– Espanjan hallitus, asiamiehenään L. Aguilera Ruiz,

– Euroopan komissio, asiamiehinään D. Martin ja P. Němečková,

päätettyään julkisasiamiestä kuultuaan ratkaista asian ilman ratkaisuehdotusta,

on antanut seuraavan

**tuomion**

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

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat DW ja Nobel Plastiques Ibérica SA ja jossa on kyse objektiivisiin syihin perustuneen DW:n irtisanomisen laillisuudesta.

## Asiaa koskevat oikeussäännöt

### *Kansainvälinen oikeus*

3 Vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan Yhdistyneiden kansakuntien yleissopimuksen, joka hyväksyttiin 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 kohdassa 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, jonka otsikko on ”Tarkoitus”, määrätään seuraavaa:

”Tämän yleissopimuksen tarkoituksena on edistää, suojella ja taata kaikille vammaisille henkilöille täysimääräisesti ja yhdenvertaisesti kaikki ihmisoikeudet ja perusvapaudet sekä edistää vammaisten henkilöiden synnynnäisen arvon kunnioittamista.

Vammaisiin henkilöihin kuuluvat ne, joilla on sellainen pitkäaikainen ruumiillinen, henkinen, älyllinen tai aisteihin liittyvä vamma, joka vuorovaikutuksessa erilaisten esteiden kanssa voi estää heidän täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisensa yhteiskuntaan yhdenvertaisesti muiden kanssa.”

5 Yleissopimuksen 2 artiklassa, jonka otsikko on ”Määritelmät”, määrätään seuraavaa:

”Tässä yleissopimuksessa:

– –

’syrjintä vammaisuuden perusteella’ tarkoittaa vammaisuuteen perustuvaa erottelua, syrjäyttämistä tai rajoittamista, jonka tarkoituksena tai vaikutuksena on heikentää tai mitätöidä kaikkien ihmisoikeuksien ja perusvapauksien tunnustamista, nauttimista tai käyttämistä yhdenvertaisesti muiden kanssa politiikan, talouden, sosiaaliturvan, kulttuurin tai yksilön oikeuksien alalla tai muulla alalla. Se sisältää kaikki syrjinnän muodot, kohtuullisen mukauttamisen epääminen mukaan lukien;

’kohtuullinen mukauttaminen’ tarkoittaa tarvittaessa yksittäistapauksessa toteutettavia tarpeellisia ja asianmukaisia muutoksia ja järjestelyjä, joilla ei aiheuteta suhteetonta tai kohtuutonta rasitetta ja joilla varmistetaan vammaisten henkilöiden mahdollisuus nauttia tai käyttää kaikkia ihmisoikeuksia ja perusvapauksia yhdenvertaisesti muiden kanssa;

– –”

### *Unionin oikeus*

6 Direktiivin 2000/78 johdanto-osan 11, 12, 16, 17, 20 ja 21 perustelukappaleessa 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. Syrjintäkieltoa olisi sovellettava myös kolmansien maiden kansalaisiin, mutta se ei koske kansalaisuuteen perustuvaa erilaista kohtelua eikä rajoita niiden säännösten noudattamista, jotka koskevat kolmansien maiden kansalaisten maahantuloa, oleskelua ja pääsyä työhön ja ammattiin.

– –

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

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

– –

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

(21) Ratkaistaessa, aiheutuuko kyseisistä toimenpiteistä kohtuutonta rasitetta, olisi otettava erityisesti huomioon niistä aiheutuvat rahoitus- ja muut kustannukset, organisaation tai yrityksen koko ja rahoitusvarat sekä julkisten varojen tai muun tuen saatavuus.”

7 Kyseisen direktiivin 1 artiklassa, jonka otsikko on ”Tarkoitus”, säädetään seuraavaa:

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

8 Direktiivin 2 artiklan, jonka otsikko on ”Syrjinnän käsite”, 1 ja 2 kohdassa säädetään seuraavaa:

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

2. Sovellettaessa 1 kohtaa:

a) välittömänä syrjintänä pidetään sitä, että henkilöä kohdellaan jonkin 1 artiklassa tarkoitetun seikan perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella vertailukelpoisessa tilanteessa;

b) välillisenä syrjintänä pidetään sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa henkilöt näiden tietyn iän 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 Saman direktiivin 3 artiklan, jonka otsikko on ”Soveltamisala”, 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

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

– –

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

– –”

10 Direktiivin 2000/78 5 artiklassa, jonka otsikko on ”Vammaisia koskevat kohtuulliset mukautukset”, säädetään seuraavaa:

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

### *Espanjan lainsäädäntö*

11 Työturvallisuudesta 8.11.1995 annetun lain 31/1995 (Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales; BOE nro 269, 10.11.1995, s. 32590) 25 §:n, jonka otsikko on ”Tietyille riskeille erityisen alttiiden työntekijöiden suojelu”, 1 momentissa säädetään seuraavaa:

”Työnantaja takaa erityisellä tavalla sellaisten työntekijöiden suojelun, jotka henkilökohtaisten ominaisuuksiensa tai tiedossa olevan fysiologisen tilansa vuoksi ovat erityisen alttiita ammatillisille riskeille, mukaan lukien työntekijät, joiden fyysinen, henkinen tai sensorinen vamma on todettu. Sen on tätä varten otettava nämä seikat huomioon riskien arvioinnissa ja niiden perusteella toteutettava tarvittavat ehkäisevät toimenpiteet ja suojelutoimenpiteet.

Työntekijöitä ei saada sijoittaa työtehtäviin, joissa he voivat heille ominaisten erityispiirteidensä, fysiologisen tilansa tai asianmukaisesti todetun fyysisen, henkisen tai sensorisen vammansa vuoksi saattaa itsensä tai muut työntekijät tai muut yritykseen liittyvät henkilöt vaaratilanteeseen; heitä ei yleisesti saada sijoittaa tällaisiin tehtäviin, kun he ilmeisesti ovat siirtymätilassa tai -tilanteessa, joka ei vastaa kyseessä olevien työtehtävien hoitamiseksi tarpeellisia fyysisiä tai henkisiä vaatimuksia.”

12 Vammaisten henkilöiden oikeuksista ja sosiaalisesta integroitumisesta annetun lain uudelleen laaditun toisinnon hyväksymisestä 29.11.2013 annetun kuninkaan asetuksen 1/2013 (Real Decreto Legislativo 1/2013 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social; BOE nro 289, 3.12.2013, s. 95635) 2 §:ssä on seuraavat määritelmät:

”Tässä laissa tarkoitetaan

a) vammaisuudella tilannetta, jossa henkilöllä on todennäköisesti pitkäaikainen toimintarajoite, joka vuorovaikutuksessa erilaisten muiden esteiden kanssa voi estää häntä osallistumasta täysimääräisesti ja tehokkaasti yhteiskuntaan yhdenvertaisesti muiden kanssa

– –

c) välittömällä syrjinnällä tilannetta, jossa vammaista henkilöä kohdellaan hänen vammansa perusteella tai siitä johtuvasta syystä epäsuotuisammin kuin jotakin toista henkilöä vastaavassa tilanteessa

d) välillisellä syrjinnällä tilannetta, jossa näennäisesti neutraali laki tai asetus, sopimusehto, yksittäinen sopimus, yksipuolinen päätös, peruste tai käytäntö taikka ympäristö, tuote tai palvelu voi aiheuttaa jollekin henkilölle muihin nähden erityistä haittaa vammaisuuden vuoksi, ellei se ole objektiivisesti tarkasteltuna legitiimin tavoitteen mukaista ja elleivät kyseisen tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ole asianmukaisia ja tarpeellisia

– –”

13 Mainitun lain 4 §:n, jonka otsikko on ”Oikeuksien haltijat”, 1 momentissa säädetään seuraavaa:

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

14 Mainitun lain 35 §:ssä, jonka otsikko on ”Oikeutta työhön koskevat takeet”, säädetään seuraavaa:

”1. Vammaisilla henkilöillä on oikeus työhön sellaisissa olosuhteissa, joissa taataan yhdenvertaisen kohtelun periaatteen ja syrjintäkiellon periaatteen soveltaminen.

2. Vammaisten henkilöiden yhdenvertaista kohtelua ja yhtäläisiä mahdollisuuksia koskevan oikeuden taetta ja tehokkuutta on säännelty tässä luvussa ja erityislainsäädännössä, joka koskee vammaisten henkilöiden mahdollisuuksia työhön ja ammatinharjoittamiseen sekä työehtoja, joihin kuuluu palkka ja irtisanominen, uralla eteneminen, ammatillinen ja jatkuva koulutus, työharjoittelu ja liittyminen työntekijöiden organisaatioon ja ammatilliseen organisaatioon sekä jäsenyys niissä.

3. Kyseessä on välitön syrjintä silloin, kun vammaista henkilöä kohdellaan hänen vammansa vuoksi epäedullisemmin kuin vastaavassa tilanteessa muuta henkilöä.

4. Kyseessä on välillinen syrjintä silloin, kun näennäisesti neutraalissa laissa tai asetuksessa, sopimuslausekkeessa, yksittäisessä sopimuksessa tai työnantajan yksipuolisella päätöksellä voidaan asettaa vammainen henkilö muihin henkilöihin nähden epäedullisempaan asemaan ilman objektiivisesti legitiimiä tavoitetta, eivätkä sen saavuttamiseksi käytetyt keinot ole asianmukaisia eivätkä tarpeellisia, paitsi jos työnantaja on velvollinen toteuttamaan aiheellisia toimenpiteitä kunkin erityistapauksen tarpeiden ja 40 §:n mukaisesti poistaakseen ne haitat, joita kyseinen säännös, lauseke, sopimus tai päätös merkitsee.

5. Lait tai säännökset, sopimuslausekkeet, yksittäiset sopimukset tai työnantajan yksipuoliset päätökset, jotka johtavat epäedulliseen vammaisuuteen perustuvaan välittömästi tai välillisesti syrjivään tilanteeseen työtä koskevalla alalla palkkauksen, työajan ja muiden työehtojen osalta, ovat vaikutukseltaan mitättömiä.

_ _”

15 Tämän kuninkaan asetuksen 40 §:ssä, jonka otsikko on ”Vammaisuuden aiheuttamien haittojen estämiseksi tai kompensoimiseksi toteutettavat toimenpiteet täyden yhdenvertaisuuden takaamiseksi työssä”, säädetään seuraavaa:

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

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

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

16 Työntekijöiden asemasta annettu laki (Estatuto de los Trabajadores) perustuu työntekijöiden asemasta annetun lain konsolidoidun toisinnon hyväksymisestä 23.10.2015 annettuun kuninkaan asetukseen 2/2015 (Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; BOE nro 255, 24.10.2015, s. 100224). Tämän lain, sellaisena kuin se oli voimassa pääasian tosiseikkojen tapahtuma-aikana, 53 §:n, jonka otsikko on ”Objektiivisista syistä tapahtuneen irtisanomisen muoto ja vaikutukset”, 4 momentissa säädetään seuraavaa:

”Jos työsopimuksen päättämisestä tehdyllä työnantajan päätöksellä on perusteena jokin perustuslain tai lain mukaan kielletyistä syrjivistä syistä tai jos on loukattu työntekijän perusoikeuksia tai kansalaisvapauksia, työsopimuksen päättämisestä tehty päätös on mitätön, ja tuomioistuimen on todettava tämä viran puolesta.

_ _”

**Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset**

17 DW otettiin Nobel Plastiques Ibérican palvelukseen 1.7.2004. Hänet sijoitettiin muoviputkien kokoamis- ja muotoiluprosessiin ja hänelle myönnettiin työajan lyhennys sillä perusteella, että hän oli alaikäisten lasten huoltaja. DW:n työviikko oli 35 tuntia, ja hän työskenteli aamuryhmässä ja yöryhmässä.

18 DW kärsi epikondyliitistä, joka oli diagnosoitu 12.9.2011 ja leikattu 18.1.2012.

19 Tämä vamma luokiteltiin ammattitaudiksi, jonka vuoksi DW oli tilapäisesti työkyvytön useina ajanjaksoina vuoden 2011 syyskuun ja vuoden 2014 huhtikuun välisenä aikana sekä hänellä diagnosoidun ahdistuneisuushäiriön vuoksi 4.9.2015–31.3.2016 ja 6.–20.5.2016.

20 DW:n todettiin 15.12.2011 lähtien olevan lain 31/1995 25 §:ssä tarkoitettu ”ammatillisille riskeille erityisen altis työntekijä”, ja tämä tilanne on siitä lähtien jatkunut.

21 DW kävi vuoden 2016 huhtikuun ja elokuun välisenä aikana useaan otteeseen yrityksen työterveysyksikössä ja valitti kipua kyynärpäässä sekä toimitti tälle työterveysyksikölle ja työnantajalleen erilaisia tietoja pyytääkseen työtehtäviensä mukauttamista hänen fyysisen tilansa mukaisesti.

22 DW oli myös tilapäisesti työkyvytön hänen epikondyliittinsä, josta hän oli kärsinyt 31.8.2016 lähtien useampaan otteeseen, aiheuttaman työtapaturman vuoksi.

23 Siitä päivästä lähtien, jona DW:llä diagnosoitiin epikondyliitti, hän kävi jokaisen työhön paluun jälkeen lääkärintarkastuksessa. Kunkin näistä tarkastuksista jälkeen hänet todettiin ”tietyin rajoituksin kykeneväksi” suorittamaan työtehtävänsä taikka suorittamaan ”höyrymuotoilu”-tehtäviä. Tästä johtuu, että vuoden 2016 aikana DW siirrettiin ensisijaisesti työskentelykausinaan työtehtäviin, joissa käsiteltiin pieniä putkia, joiden osalta terveysriskit olivat pienemmät kuin tehtävissä, jotka vaativat suurten putkien käsittelyä.

24 Objektiivisista syistä tapahtuvan irtisanomisen suorittamiseksi yrityksessä Nobel Plastiques Ibérica on vahvistanut neljä seuraavaa, vuonna 2016 sovellettua kriteeriä: työskentely muoviputkien kokoamis- ja muotoiluprosessissa, tuottavuustaso alle 95 prosenttia, vähäinen monialaisuus työtehtävissä sekä korkea työstä poissaolo-osuus.

25 Nobel Plastiques Ibérica katsoi, että vuoden 2016 aikana DW täytti nämä neljä kriteeriä, koska hän työskenteli muoviputkien kokoamis- ja muotoiluprosessissa, hänen keskimääräinen painotettu tuottavuustasonsa oli 59,82 prosenttia, hänen monialaisuutensa hänen työhönsä olennaisesti liittyvissä tehtävissä oli hyvin vähäinen ja hänen poissaolo-osuutensa oli 69,55 prosenttia.

26 Näin ollen 22.3.2017, jolloin DW oli tilapäisesti työkyvytön, Nobel Plastiques Ibérica antoi hänelle tiedoksi objektiivisiin syihin perustuvan irtisanomiskirjeen vedoten taloudellisiin, teknisiin, tuotannollisiin ja organisatorisiin syihin. Samaan aikaan irtisanottiin myös yhdeksän muuta yrityksen työntekijää.

27 DW nosti 21.4.2017 tästä irtisanomispäätöksestä kanteen Juzgado de lo Social n° 3 de Barcelonassa (Barcelonan työtuomioistuin nro 3, Espanja). Kanteessa vaadittiin hänen irtisanomisensa julistamista joko mitättömäksi taikka toissijaisesti perusteettomaksi.

28 Työsuojeluviranomainen ehdotti 4.8.2017 sanktiota Nobel Plastiques Ibéricalle kahdesta virheestä eli yhtäältä siitä, että DW oli altistettu ergonomisille riskeille, jotka olivat aiheuttaneet hänen sairautensa saaden siten aikaan vakavan vaaran hänen fyysiselle koskemattomuudelleen tai terveydelleen, ja toisaalta siitä, että se oli pysyttänyt työolot, joissa hän suoritti tehtäviään, kun hänen epikondyliittinsä

oli todettu, eli hän oli suorittanut työtehtäviä, joiden ominaisuudet eivät sopineet yhteen hänen terveydentilansa erityispiirteiden kanssa. Työsuojeluviranomainen totesi kertomuksessaan, että DW oli hoitanut eri työtehtäviä rotaatiossa, mutta että kaikki nämä tehtävät vaativat toimintoja, jotka merkitsivät ergonomisia riskejä, jotka kohdistuvat yläraajojen lihaksiin ja luustoon. Nobel Plastiques Ibérica ei ollut toteuttanut DW:n työtehtävien mukautustoimenpiteitä sen varmistamiseksi, että ne olivat yhteensopivia hänen terveydentilansa kanssa.

29 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee, onko lain 31/1995 25 §:ssä tarkoitettu käsite ”tietyille riskeille erityisen alttiit työntekijät” rinnastettavissa direktiivissä 2000/78 tarkoitettuun vammaisuuden käsitteeseen, sellaisena kuin unionin tuomioistuin on sitä tulkinnut. Tämä kysymys on ennakkoehto yhtäältä sen määrittämiseksi, loukataanko DW:n irtisanomiseksi käytetyillä perusteilla välittömästi tai välillisesti direktiivissä 2000/78 tunnustettua vammaisten henkilöiden oikeutta yhdenvertaiseen kohteluun, ja toisaalta sen määrittämiseksi, vaatiiko tämän direktiivin 5 artiklassa säädetty velvollisuus toteuttaa kohtuullisia mukautuksia, että DW:n vammaan liittyvät perusteet, joita on käytetty tämän irtisanomiseksi, hylätään.

30 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan sen lisäksi, että ammatillisille riskeille erityisen alttiit henkilöt voivat saada erityistä kohtelua heidän suojelemisekseen tietyiltä ammatillisilta riskeiltä, heidän on katsottava kuuluvan direktiivissä 2000/78 tarkoitetun vammaisen henkilön käsitteen soveltamisalaan tilanteessa, jossa heidän fyysiset vaurionsa ovat pysyviä hetkellä, jona väitetysti syrjivä toimi on toteutettu heitä kohtaan, ja johtuvat suoritetusta työstä.

31 Tämän tuomion 24 kohdassa tarkoitetusta neljästä valintaperusteesta irtisanottavien henkilöiden määrittämiseksi ensimmäinen eli se, että henkilö osallistuu muoviputkien kokoamis- ja muotoiluprosessiin, on objektiivinen ja neutraali. Sitä vastoin kolme muuta perustetta saattavat olla syrjiviä DW:tä kohtaan, jos häntä on pidettävä direktiivissä 2000/78 tarkoitetulla tavalla vammaisena henkilönä.

32 Toisen valintaperusteen eli alle 95 prosentin tuottavuustason osalta DW:n vuonna 2016 kärsimällä fyysisellä vauriolla oli kiistatta välitön yhteys hänen keskimääräiseen painotettuun 59,82 prosentin tuottavuustasoonsa. Nobel Plastiques Ibérica on kuitenkin esittänyt ainoastaan tiedot DW:n vuotuisesta tuottavuustasosta ilmoittamatta, missä työssä ja missä konkreettisissa työtehtävissä hänen tuottavuustasonsa mitattiin.

33 Kolmannesta valintaperusteesta eli monialaisuudesta yrityksen työtehtävissä on todettu, että työterveysyksikkö oli vuonna 2011 todennut DW:n ”tietyin rajoituksin soveltuvaksi” siitä syystä, että hänet oli diagnosoitu erityisen alttiiksi ammatillisille riskeille. Siitä seuraa, ettei hän voinut suorittaa kaikkia toimenkuvaansa kuuluvia eri tehtäviä, mikä selittää sen, että hänen arviointinsa on epäedullinen tähän perusteeseen nähden.

34 Viimeisen valintaperusteen osalta DW:n 69,55 prosentin poissaolo-osuus oli laskettu ottamalla huomioon tämän sairauslomakaudet vuonna 2016. Näihin sairauslomakausiin kuuluvat kaikki ne, jotka johtuvat hänen fyysisestä vauriostaan. Pelkästään se, että nämä lomat on otettu huomioon, merkitsee sitä, että DW:tä on saatettu kohdella epäedullisemmin kuin muita työntekijöitä.

35 Tässä tilanteessa Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Onko direktiiviä 2000/78/EY, sellaisena kuin sitä on tulkittu unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä, sovellettaessa pidettävä vammaisina henkilöinä tietyille riskeille erityisen alttiiksi luokiteltuja työntekijöitä, jotka henkilökohtaisten ominaisuuksiensa tai tiedossa olevan fysiologisen tilansa vuoksi ovat erityisen alttiita ammatillisille riskeille eivätkä tästä syystä voi hoitaa tiettyjä työtehtäviä, koska tästä saattaisi aiheutua riski heidän omalle terveydelleen tai muille henkilöille?

Jos ensimmäiseen kysymykseen vastataan myöntävästi, esitetään seuraavat kysymykset:

2) Onko päätös työntekijän irtisanomisesta taloudellisista tai teknisistä, organisatorisista tai tuotannollisista syistä direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdassa tarkoitettua välitöntä tai välillistä syrjintää, kun kyseisellä henkilöllä on todettu vamma, koska hän on fyysisten vaurioidensa vuoksi erityisen altis tiettyjen työtehtävien hoitamisen suhteen, ja tämän vuoksi hänen on vaikea saavuttaa mahdollisen irtisanomisen välttämiseksi vaadittuja tuottavuustasoja?

3) Onko päätös työntekijän irtisanomisesta taloudellisista tai teknisistä, organisatorista tai tuotannollisista syistä direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdassa tarkoitettua välitöntä tai välillistä syrjintää, kun kyseisellä henkilöllä on todettu vamma, koska hänet on todettu fyysisten vaurioidensa vuoksi erityisen alttiiksi tiettyjen työtehtävien hoitamisen suhteen, ja irtisanomispäätös on muiden vaikuttavien perusteiden ohella tehty kaikkien työtehtävien monialaisuuden perusteella, mukaan lukien myös työtehtävät, joita vammainen henkilö ei voi hoitaa?

4) Onko päätös työntekijän irtisanomisesta taloudellisista tai teknisistä, organisatorisista tai tuotannollisista syistä direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdassa määriteltyä välillistä syrjintää, kun kyseisellä henkilöllä on todettu vamma ja kun hänet on tämän vuoksi todettu fyysisten vaurioidensa vuoksi erityisen alttiiksi tiettyjen työtehtävien hoitamisen suhteen, mistä on aiheutunut pitkiä poissaoloja ja sairauslomia ennen irtisanomista, ja irtisanomispäätös on muiden vaikuttavien perusteiden ohella tehty kyseisen työntekijän poissaolojen perusteella?”

## Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

### *Ensimmäinen kysymys*

36 Ensimmäisellä kysymyksellään ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee lähinnä, onko direktiiviä 2000/78 tulkittava siten, että sellaisen työntekijän, jonka on todettu olevan kansallisessa lainsäädännössä tarkoitetulla tavalla erityisen altis ammatillisille riskeille, terveydentila, joka ei mahdollista tiettyjen työtehtävien hoitamista siitä syystä, että se aiheuttaa vaaran hänen omalle terveydelleen tai muille henkilöille, kuuluu kyseisessä direktiivissä tarkoitetun vammaisuuden käsitteen soveltamisalaan.

37 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. Kyseisen direktiivin 3 artiklan 1 kohdan c alakohdan mukaisesti sitä sovelletaan Euroopan unionille annetun toimivallan puitteissa kaikkiin henkilöihin sekä julkisella että yksityisellä sektorilla, muun muassa silloin, kun kyseessä on irtisanominen.

38 Nyt käsiteltävässä asiassa ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee, sovelletaanko DW:n, joka on irtisanottu, vaikka hänen oli todettu olevan kansallisessa lainsäädännössä tarkoitetulla tavalla erityisen altis ammatillisille riskeille, terveydentilaan mainitussa direktiivissä tarkoitettua vammaisuuden käsitettä.

39 Tässä yhteydessä on muistettava, että unioni on hyväksynyt YK:n yleissopimuksen päätöksellä 2010/48. Yleissopimuksen määräyksistä on siis tullut erottamaton osa unionin oikeusjärjestystä yleissopimuksen voimaantulosta alkaen. Mainitun päätöksen liitteeseen II otetusta lisäyksestä ilmenee lisäksi, että itsenäisen elämisen ja sosiaalisen osallisuuden, työn ja työllistymisen alalla direktiivi 2000/78 on yksi niistä unionin säädöksistä, jotka koskevat YK:n yleissopimuksella säänneltyjä kysymyksiä (tuomio 11.4.2013, HK Danmark, C-335/11 ja C-337/11, EU:C:2013:222, 30 ja 31 kohta ja tuomio 1.12.2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, 40 kohta).

40 Tästä seuraa, että mainittuun yleissopimukseen voidaan vedota sovellettaessa kyseistä direktiiviä, jota on mahdollisuuksien mukaan tulkittava tämän yleissopimuksen mukaisesti (tuomio 11.4.2013, HK Danmark, C-335/11 ja C-337/11, EU:C:2013:222, 32 kohta ja tuomio 1.12.2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, 41 kohta).

41 Tästä syystä unionin YK:n kanssa tekemän yleissopimuksen johdosta unionin tuomioistuin on katsonut, että direktiivissä 2000/78 tarkoitetun vammaisuuden käsitteen on ymmärrettävä tarkoittavan muun muassa pitkäaikaisista fyysisistä, henkisistä tai psyykkisistä vaurioista johtuvaa työkyvyn rajoitetta, joka vuorovaikutuksessa erilaisten esteiden kanssa voi estää asianomaisen henkilön täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisen työelämään yhdenvertaisesti muiden työntekijöiden kanssa (tuomio 11.4.2013, HK Danmark, C-335/11 ja C-337/11, EU:C:2013:222, 38 kohta ja tuomio 18.1.2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, 28 kohta).

42 Ei ole ilmeistä, että direktiivillä 2000/78 olisi haluttu kattaa ainoastaan synnynnäiset tai onnettomuudesta johtuvat vammat 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 (ks. vastaavasti tuomio 11.4.2013, HK Danmark, C-335/11 ja C-337/11, EU:C:2013:222, 40 kohta).

43 Vamman käsite on ymmärrettävä työntekoa rajoittavaksi haitaksi eikä mahdottomuudeksi tehdä työtä. Työkykyisen vammaisen henkilön terveydentila, vaikka hän olisi vain osa-aikaisesti työkykyinen, voi kuulua vammaisuuden käsitteen alaan (ks. vastaavasti tuomio 11.4.2013, HK Danmark, C-335/11 ja C-337/11, EU:C:2013:222, 44 kohta).

44 Rajoitteen pitkäaikaisuutta on lisäksi tarkasteltava asianomaisen henkilön työkyvyttömyystilanteen kannalta sellaisenaan hetkellä, jolloin häneen kohdistunut syrjiväksi väitetty toimenpide on toteutettu (tuomio 1.12.2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, 53 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

45 Indisiona siitä, että työkyvyn rajoite voidaan katsoa pitkäaikaiseksi, voi olla muun muassa se, että hetkellä, jolloin syrjiväksi väitetty toimenpide toteutettiin, asianomaisen henkilön työkyvyttömyyden päättymishetkeä ei voitu lyhyellä aikavälillä selvästi ennakoida, tai se, että työkyvyttömyys saattaa pitkittyä huomattavasti ennen asianomaisen henkilön toipumista (tuomio 1.12.2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, 56 kohta).

46 Sitä koskeva toteamus, että kyseessä oleva henkilö on direktiivin 2000/78 1 artiklassa tarkoitetulla tavalla vammainen, edeltää ennen sen 5 artiklassa tarkoitettujen kohtuullisten mukautusten määrittelyä ja arviointia. Kyseisen direktiivin 16 perustelukappaleen mukaan tällaisten toimenpiteiden tarkoituksena on nimittäin ottaa huomioon vammaisten tarpeet, ja ne ovat siis seurausta vammaisuuden olemassaolon toteamisesta (ks. vastaavasti tuomio 11.4.2013, HK Danmark, C-335/11 ja C-337/11, EU:C:2013:222, 45 ja 46 kohta ja tuomio 18.12.2014, FOA, C-354/13, EU:C:2014:2463, 57 kohta).

47 Nyt käsiteltävässä asiassa ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että ennakkoratkaisukysymykset koskevat työntekijää, joka sairauden vuoksi kärsii työkykynsä rajoittumisesta, joka johtuu pitkäaikaisista fyysisistä vaurioista.

48 DW:n katsottiin terveydentilansa perusteella 15.12.2011 lähtien olevan lain 31/1995 25 §:ssä tarkoitettu ”ammatillisille riskeille erityisen altis työntekijä”. Tämän pykälän mukaisesti tällaisia työntekijöitä ei saada sijoittaa työtehtäviin, joissa he voivat heille ominaisten erityispiirteidensä, fysiologisen tilansa tai asianmukaisesti todetun fyysisen, henkisen tai sensorisen vammansa vuoksi saattaa itsensä tai muut työntekijät tai muut yritykseen liittyvät henkilöt vaaratilanteisiin.

49 On todettava, että ainoastaan se seikka, että henkilön katsotaan olevan kansallisessa oikeudessa tarkoitetulla tavalla ammatillisille riskeille erityisen altis työntekijä, ei itsessään merkitse sitä, että tällä henkilöllä on direktiivissä 2000/78 tarkoitettu vamma. Ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että lain 31/1995 25 §:ssä tarkoitetun ammatillisille riskeille erityisen alttiin työntekijän käsite perustuu edellytyksiin, jotka eivät ole samat kuin tämän tuomion 41 kohdassa tarkoitetut. Ei siis voida katsoa, että tämä käsite vastaa kyseisessä direktiivissä tarkoitettua vammaisen henkilön käsitettä.

50 On ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen tehtävä tarkastaa, aiheuttaako DW:n terveydentila pääasiassa hänen työkykynsä rajoituksen, joka täyttää tämän tuomion 41 kohdassa tarkoitetut edellytykset. Jos se katsoo näin olevan, DW:n olisi siten katsottava olleen irtisanomispäivänään direktiivissä 2000/78 tarkoitettu vammainen henkilö.

51 Näin ollen ensimmäiseen kysymykseen on vastattava, että direktiiviä 2000/78 on tulkittava siten, että työntekijän, jonka on todettu olevan kansallisessa oikeudessa tarkoitetulla tavalla erityisen altis ammatillisille riskeille, terveydentila, joka ei salli tämän työntekijän hoitaa tiettyjä työtehtäviä siitä syystä, että se aiheuttaisi vaaran hänen terveydelleen tai muille henkilöille, kuuluu tässä direktiivissä tarkoitetun vammaisuuden käsitteen soveltamisalaan vain, kun tämä tila aiheuttaa työkyvyn rajoituksen, joka johtuu muun muassa pysyvistä fyysisistä, henkisistä tai psyykkisistä vaurioista, jotka vuorovaikutuksessa erilaisten muiden esteiden kanssa voivat estää kyseessä olevan henkilön täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisen työelämään yhdenvertaisesti muiden työntekijöiden kanssa. Kansallisen tuomioistuimen on tutkittava, täyttyvätkö nämä edellytykset pääasiassa.

### *Toinen, kolmas ja neljäs kysymys*

52 Toisella, kolmannella ja neljännellä kysymyksellään, joita on tutkittava yhdessä, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee lähinnä, onko direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohtaa tulkittava siten, että vammaisen työntekijän irtisanominen objektiivisista syistä sillä perusteella, että hän täyttää ne valintaperusteet, jotka työnantaja ottaa huomioon määrittääkseen irtisanottavat henkilöt, eli sen, että hänen tuottavuustasonsa alittaa tietyn tason, hänen monialaisuutensa yrityksen työtehtävissä on vähäinen ja hänen poissaolo-osuutensa on korkea, muodostaa kyseisessä säännöksessä tarkoitetun vammaisuuteen perustuvan välittömän tai välillisen syrjinnän.

53 Nyt käsiteltävässä asiassa ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että niiden henkilöiden määrittämiseksi, jotka irtisanotaan taloudellisista, teknisistä, organisatorisista tai tuotannollisista syistä, Nobel Plastiques Ibérica on muun muassa hyväksynyt seuraavat kolme valintaperustetta, joita sovelletaan vuoteen 2016: alle 95 prosentin tuottavuustaso, vähäinen monialaisuus yrityksen työtehtävissä ja korkea poissaolo-osuus. DW:n, jonka on tunnustettu olevan kansallisessa oikeudessa tarkoitetulla tavalla erityisen altis ammatillisille riskeille, katsottiin täyttävän nämä kolme perustetta, ja hänet siten irtisanottiin yhdeksän muun yrityksessä työskentelevän henkilön kanssa.

54 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee, onko DW joutunut direktiivissä 2000/78 tarkoitetun vammaisuuteen perustuvan syrjinnän kohteeksi, jos oletetaan, että hän on kyseisessä direktiivissä tarkoitettu vammainen henkilö, mikä ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on tarkastettava, kuten ensimmäiseen kysymykseen annetusta vastauksesta ilmenee.

55 Mainitun direktiivin 2 artiklan 1 kohdan mukaan yhdenvertaisen kohtelun periaatteella tarkoitetaan, ettei minkäänlaista saman direktiiviin 1 artiklassa tarkoitettuun seikkaan perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää saa esiintyä, ja näihin seikkoihin kuuluu myös vammaisuus.

56 Direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan a alakohdan mukaan välittömänä syrjintänä pidetään sitä, että henkilöä kohdellaan jonkin tämän direktiivin 1 artiklassa tarkoitetun seikan perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan vertailukelpoisessa tilanteessa.

57 Tältä osin tuottavuustason, monialaisuuden yrityksen työtehtävissä ja poissaolo-osuuden kaltaisia valintaperusteita sovelletaan samalla tavalla vammaisiin henkilöihin ja muihin kuin vammaisiin henkilöihin. Siten ei voida katsoa, että näissä perusteissa otettaisiin käyttöön direktiivin 2000/78 1 artiklassa ja 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitettu välittömästi vammaisuuteen perustuva erilainen kohtelu, koska ne eivät liity erottamattomasti vammaisuuteen (ks. analogisesti tuomio 11.4.2013, HK Danmark, C-335/11 ja C-337/11, EU:C:2013:222, 72 ja 74 kohta ja tuomio 19.9.2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, 48 kohta).

58 Vammaisuuteen perustuvasta välillisestä syrjinnästä on todettava, että valintaperusteet, joiden perusteella määritellään irtisanottavat henkilöt objektiivisista syistä tapahtuvan irtisanomisen yhteydessä ja jotka muodostuvat tietyn tuottavuustason alittamisesta, vähäisemmästä monialaisuudesta yrityksen työtehtävissä sekä korkeasta poissaolo-osuudesta, ovat näennäisesti neutraaleja.

59 Erityisesti poissaolo-osuutta koskevan valintaperusteen osalta on kuitenkin todettava, että vammainen työntekijä on periaatteessa alttiimpi korkean poissaolo-osuuden riskille suhteessa terveeseen työntekijään, koska hänellä on lisäriski poissaoloon hänen vammaansa liittyvän sairauden vuoksi. Valintaperuste, joka muodostuu korkeasta poissaolo-osuudesta vuoden aikana, on näin ollen omiaan asettamaan vammaiset työntekijät epäedullisempaan asemaan, kun poissaolo liittyy vammaan, ja johtamaan näin direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdassa tarkoitettuun välillisesti vammaisuuteen perustuvaan erilaiseen kohteluun (ks. vastaavasti tuomio 11.4.2013, HK Danmark, C-335/11 ja C-337/11, EU:C:2013:222, 76 kohta ja tuomio 18.1.2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, 39 kohta).

60 Samalla tavoin vammainen työntekijä voi rajoittuneen työkykynsä vuoksi saada vähemmän hyviä tuloksia kuin terve työntekijä, kun otetaan huomioon irtisanomista koskevat valintaperusteet, jotka muodostuvat tietyn tason alittavasta tuottavuustasosta ja vähäisemmästä monialaisuudesta yrityksen työtehtävissä. Tällaiset perusteet voivat siis myös johtaa välillisesti vammaisuuteen perustuvaan erilaiseen kohteluun direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdassa tarkoitetulla tavalla.

61 Vammaisuuteen välillisesti perustuva epäedullinen kohtelu on kuitenkin ristiriidassa direktiivissä 2000/78 tarkoitetun suojan kanssa vain siltä osin kuin se on direktiivin 2 artiklan 1 kohdassa tarkoitettua syrjintää (ks. vastaavasti tuomio 11.7.2006, Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, 48 kohta ja tuomio 18.1.2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, 36 kohta).

62 Direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan ii alakohdan mukaan välillisenä syrjintänä pidetään sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa henkilöt näiden tietyn vamman perusteella erityisen epäedulliseen asemaan muihin henkilöihin nähden, paitsi jos 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.

63 Kyseisen direktiivin 5 artiklan ensimmäisessä virkkeessä säädetään, että sen varmistamiseksi, että yhdenvertaista kohtelua koskevaa periaatetta noudatetaan vammaisten osalta, on tehtävä kohtuullisia mukautuksia. Mainitun direktiivin 5 artiklan toisessa virkkeessä täsmennetään, 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.

64 Unionin tuomioistuin on tältä osin katsonut, että kohtuullisten mukautusten käsite on ymmärrettävä niin, että sillä tarkoitetaan niiden eri esteiden poistamista, jotka vaikeuttavat vammaisten henkilöiden täysimääräistä ja tehokasta osallistumista työelämään yhdenvertaisesti muiden työntekijöiden kanssa (tuomio 11.4.2013, HK Danmark, C-335/11 ja C-337/11, EU:C:2013:222, 54 kohta ja tuomio 4.7.2013, komissio v. Italia, C-312/11, ei julkaistu, EU:C:2013:446, 59 kohta).

65 Kuten direktiivin 2000/78 johdanto-osan 20 ja 21 perustelukappaleessa todetaan, työnantajan on toteutettava tarkoituksenmukaiset eli tehokkaat ja käytännölliset toimenpiteet, joiden tavoitteena on mukauttaa työolosuhteet vammaisten tarpeisiin, esimerkiksi tekemällä muutoksia toimitiloihin sekä laitteisiin, työn jaksotukseen, tehtäväjakoon ja koulutusmahdollisuuksien tai ohjauksen tarjoamiseen, aiheuttamatta kohtuutonta rasitetta ottamalla erityisesti huomioon rahoitus- ja muut kustannukset, yrityksen koko ja rahoitusvarat sekä julkisten varojen tai muun tuen saatavuus.

66 Nyt käsiteltävässä asiassa ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että kuninkaan asetuksessa 1/2013 ja erityisesti sen 40 §:ssä säädetään, että työnantajan on toteutettava toimenpiteitä vammaisuuden aiheuttamien haittojen estämiseksi tai kompensoimiseksi täyden yhdenvertaisuuden takaamiseksi työssä.

67 Tältä osin ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa, että DW:n työtehtäviä on mukautettu sen johdosta, että hänen on todettu olevan lain 31/1995 25 §:ssä tarkoitetulla tavalla tietyille ammatillisille riskeille erityisen altis työntekijä.

68 Ennakkoratkaisupyynnöstä käy siten ilmi, että DW:lle on ensisijaisesti osoitettu työtehtäviä, jotka muodostuvat pienten putkien käsittelystä ja jotka altistavat hänen terveytensä siten vähäisimmille riskeille kuin tehtävät, jotka vaativat suurten putkien käsittelyä.

69 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on tarkistettava, ovatko nämä mukautukset olleet riittäviä, jotta niiden voidaan katsoa olevan direktiivin 2000/78 5 artiklassa tarkoitettuja kohtuullisia mukautuksia.

70 Tämän tarkistamisen yhteydessä ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on otettava huomioon kaikki sen käytettävissä olevat seikat, joihin voi kuulua tämän tuomion 28 kohdassa mainittu työsuojeluviranomaisen kertomus, johon se viittaa ennakkoratkaisupyynnössään.

71 Jos ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin päättelee, ettei DW:n työnantaja ollut ennen tämän irtisanomista ryhtynyt tämän tuomion 65 kohdassa tarkoitettuihin asianmukaisiin toimenpiteisiin eikä siten toteuttanut direktiivin 2000/78 5 artiklassa tarkoitettuja kohtuullisia mukautuksia, on todettava, että pääasian kaltaisessa tapauksessa vammaisen työntekijän irtisanominen sillä perusteella, että hän täyttää valintaperusteet, jotka muodostuvat tietyn tuottavuustason alittamisesta, vähäisemmästä monialaisuudesta yrityksen työtehtävissä sekä korkeasta poissaolo-osuudesta, on mainitun direktiivin 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan ii alakohdassa tarkoitettua vammaisuuteen perustuvaa välillistä syrjintää (ks. analogisesti tuomio 11.4.2013, HK Danmark, C-335/11 ja C-337/11, EU:C:2013:222, 68 kohta).

72 Tältä osin on muistutettava, että YK:n yleissopimuksen 2 artiklan mukaan syrjintä vammaisuuden perusteella sisältää kaikki syrjinnän muodot, kohtuullisen mukauttamisen epääminen mukaan lukien.

73 Jos ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin sitä vastoin päätyisi katsomaan, että DW:n työnantaja on toteuttanut kaikki asianmukaiset toimenpiteet ja siten direktiivin 2000/78 5 artiklassa tarkoitetut kohtuulliset mukautukset, ei ole katsottava, että tällaisiin valintaperusteisiin perustuva irtisanominen olisi kyseisen direktiivin 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan ii alakohdassa tarkoitettua välillistä syrjintää.

74 Tältä osin on todettava, että mainitun direktiivin 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.

75 Edellä todetun perusteella toiseen, kolmanteen ja neljänteen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan ii alakohtaa on tulkittava siten, että vammaisen työntekijän irtisanominen objektiivisista syistä sillä perusteella, että tämä täyttää ne valintaperusteet, jotka otetaan

huomioon irtisanottavien henkilöiden määrittämiseksi, eli sen, että hänen tuottavuustasonsa alittaa tietyn tason, hänen monialaisuutensa yrityksen työtehtävissä on vähäinen ja hänen poissaolo-osuutensa on korkea, on tässä säännöksessä tarkoitettua vammaisuuteen perustuvaa välillistä syrjintää, ellei työnantaja ole ensin toteuttanut kyseisen työntekijän osalta mainitun direktiivin 5 artiklassa tarkoitettuja kohtuullisia mukautuksia taatakseen yhdenvertaisen kohtelun periaatteen noudattamisen vammaisten henkilöiden osalta, mikä ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on tarkistettava.

## Oikeudenkäyntikulut

76 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä unionin tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (ensimmäinen jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

1) **Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annettua neuvoston direktiiviä 2000/78/EY on tulkittava siten, että työntekijän, jonka on todettu olevan kansallisessa oikeudessa tarkoitetulla tavalla erityisen altis ammatillisille riskeille, terveydentila, joka ei salli tämän työntekijän hoitaa tiettyjä työtehtäviä siitä syystä, että se aiheuttaisi vaaran hänen terveydelleen tai muille henkilöille, kuuluu tässä direktiivissä tarkoitetun vammaisuuden käsitteen soveltamisalaan vain, kun tämä tila aiheuttaa työkyvyn rajoituksen, joka johtuu muun muassa pysyvistä fyysisistä, henkisistä tai psyykkisistä vaurioista, jotka vuorovaikutuksessa erilaisten muiden esteiden kanssa voivat estää kyseessä olevan henkilön täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisen työelämään yhdenvertaisesti muiden työntekijöiden kanssa. Kansallisen tuomioistuimen on tutkittava, täyttyvätkö nämä edellytykset pääasiassa.**

2) **Direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan ii alakohtaa on tulkittava siten, että vammaisen työntekijän irtisanominen objektiivisista syistä sillä perusteella, että tämä täyttää ne valintaperusteet, jotka työnantaja ottaa huomioon määrittääkseen irtisanottavat henkilöt, eli sen, että hänen tuottavuustasonsa alittaa tietyn tason, hänen monialaisuutensa yrityksen työtehtävissä on vähäinen ja hänen poissaolo-osuutensa on korkea, on tässä säännöksessä tarkoitettua vammaisuuteen perustuvaa välillistä syrjintää, ellei työnantaja ole ensin toteuttanut kyseisen työntekijän osalta mainitun direktiivin 5 artiklassa tarkoitettuja kohtuullisia mukautuksia taatakseen yhdenvertaisen kohtelun periaatteen noudattamisen vammaisten henkilöiden osalta, mikä ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on tarkistettava.**

Allekirjoitukset