

Asia C-485/20**Unionin tuomioistuimen työjärjestyksen 98 artiklan 1 kohdan mukainen
ennakkoratkaisupyynnön tiivistelmä****Jättämispäivä:**

29.9.2020

Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin:

Conseil d'État (ylin hallintotuomioistuin, Belgia)

Ennakkoratkaisupyynnön esittämistä koskevan päätöksen tekemispäivä:

30.6.2020

Kantaja:

XXXX

Vastapuoli:

HR Rail SA de droit public

1. Oikeusriidan kohde ja tosiseikat

- 1 HR Rail on Belgiassa rautatieyritysten henkilöstön työnantaja.
- 2 XXXX otettiin palvelukseen raiteiden kunnossapidosta vastaavaksi erikoisasentajaksi, ja hän aloitti koeaikansa 21.11.2016.
- 3 Sydämen vajaatoiminnan lieventämiseksi XXXX:lle asennettiin sydämentahdistin, joka on muiden muassa rautateilla esiintyville sähkömagneettisille kentille herkkä laite.
- 4 Service public fédéral (SPF) Sécurité sociale (Belgian liittovaltion sosiaaliturvalaitos) myönsi 12.6.2018 kantajalle vammaisen henkilön aseman.
- 5 HR Railin työterveyshuollon alueellinen keskus (Centre régional de la médecine de l'administration) tutki hänet 28.6.2018 ja totesi hänet lopullisesti kykenemättömäksi hoitamaan niitä tehtäviä, joihin hänet oli rekrytoitu, ja täsmensi, että tehtävää irtisanomispäätöstä odottaessa hän voisi tehdä hänelle soveltuvaa työtä, joka täyttää seuraavat vaatimukset: ”keskitason toiminta, ei

altistumista magneettikentille, ei toimintaa korkealla eikä altistumista värähtelyille”.

- 6 Kyseisen päätöksen seurauksena kantaja sijoitettiin varastonhoitajan tehtävään.
- 7 Työkyvyttömyydestä tehty päätös pysytettiin 3.9.2018 HR Railin työterveyshuollon muutoksenhakulautakunnassa (Commission d’appel de la médecine de l’administration), jolta XXXX oli hakenut päätökseen oikaisua.
- 8 Vastapuoli ilmoitti 26.9.2018 päivätyllä kirjeellä kantajalle, että tämä irtisanottaisiin 30.9.2018.
- 9 Vastapuoli vahvisti 26.10.2018 kantajalle, että sen henkilöstösääntöjen mukaan on niin, että ”kokonaan ja lopullisesti työkyvyttömäksi todetun henkilöstön jäsenen koeaika päätetään, jos tämä ei enää kykene hoitamaan palkkaluokkansa mukaisia tehtäviä”.
- 10 XXXX vaatii 26.11.2018 jättämällään kannekirjelmällä, että päätös hänen irtisanomisestaan 30.9.2018 kumotaan.

2. Kyseessä olevat säännökset

Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annettu neuvoston direktiivi 2000/78/EY

- 11 Direktiivin 5 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Vammaisia koskevat kohtuulliset mukautukset

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.”

3. Asianosaisten näkemys

XXXX

- 12 XXXX väittää HR Railin irtisanoneen hänet ehdottomatta hänelle siirtoa sellaiseen toiseen tehtävään, joka olisi sovelnut hänen terveydentilaansa.

- 13 Hän riitauttaa aivan erityisesti sen, että sellaisten työntekijöiden, jotka eivät kykene hoitamaan tavanomaisia tehtäviään, siirto toiseen tehtävään on varattu vakinaistetuille työntekijöille. Tällainen koeajalla olevien työntekijöiden erilainen kohtelu on vastoin muun muassa direktiivin 2000/78/EY 5 artiklaa siltä osin kuin siinä on kyse kohtuullisten mukautusten tekemisen yleisestä epäämisestä koeajalla olevilta vammaisilta työntekijöiltä ilman, että olisi osoitettu, että tällaisista mukautuksista aiheutuisi työnantajalle kohtuutonta rasitetta.
- 14 XXXX väittää, että oikeuskirjallisuudesta ilmenee, että jos työntekijä ei kykene hoitamaan toimeaan terveydellisestä syystä, työnantaja on velvollinen selvittämään, onko jokin toinen toimi tarjolla jossakin toisessa yksikössä, ja tämä velvollisuus voi johtaa jopa siihen, että työkykyisempi työntekijä joutuu luopumaan työstään. Hän väittää, että hänet sijoitettiin väliaikaisesti toiseen toimeen eli varastonhoitajan toimeen, johon hänellä on pitkäaikainen ammattikokemus, joten kohtuullisen mukautuksen mahdollisuus oli hyvinkin olemassa. Hän kiistää argumentin, jonka mukaan koeajalla oleva työntekijä ei toisin kuin vakinaistettu työntekijä ole vielä osoittanut kykyjään, ja väittää, ettei vakinaistettukaan työntekijä ole osoittanut kykenevänsä tekemään sellaista toista työtä, johon hänet sijoitetaan tai siirretään. Hänen mielestään koeajalla olevat työntekijät ja vakinaistetut työntekijät ovat toisiinsa rinnastettavassa tilanteessa, koska he ovat samassa tilanteessa siltä osin kuin kyse on heidän lääketieteellisestä ja ammatillisesta kyvystään hoitaa tehtävää: he työskentelevät samassa ympäristössä sijoitettuina samoihin tehtäviin.
- 15 XXXX väittää voivansa vedota direktiiviin 2000/78/EY, jolla on välitön oikeusvaikutus ja jonka rikkomiseen voidaan siis vedota suoraan. Hän väittää edelleen, että vammaisen työntekijän, josta on lopullisesti tullut kykenemätön hoitamaan tehtävää, johon hänet rekrytoitiin, siirto sellaiseen toiseen työhön, johon hän on ammatillisesti ja fyysisesti kykenevä, merkitsee direktiivissä tarkoitettua kohtuullista mukautusta ja että tällaisesta näkemyksestä on runsaasti oikeuskirjallisuutta ja oikeuskäytäntöä. Hän väittää osoittaneensa laajasti, että hän kykeni siihen varastonhoitajan tehtävään, johon hänet oli sijoitettu odottaessa HR Railin työterveyshuollon muutoksenhakulautakunnan lopullista päätöstä, ja että kohtuullisena mukautuksena olisi ollut se, että hänet sijoitetaan kyseiseen tehtävään. Hänen mukaansa koeajalla olevat työntekijät ja vakinaistetut työntekijät ovat toisiinsa rinnastettavassa tilanteessa siltä osin kuin kyse on heidän kyvyttömyydestään hoitaa tehtävänsä ja heidän terveydentilastaan, sillä vakinaistettukaan työntekijä ei ole voinut osoittaa sellaisessa toisessa tehtävässä, johon hänet mahdollisesti siirretään, kykyjään sen enempää kuin koeajalla oleva työntekijä samassa tilanteessa. Hän väittää, ettei vastapuoli osoita, että sille oli mahdotonta siirtää hänet – eikä se edes osoita yrittäneensä siirtää hänet – sellaiseen toiseen tehtävään, joka mahdollistaa koeajalla oleville työntekijöille tarkoitettun ohjauksen, eikä se osoita myöskään, että olisi ollut olemassa konkreettinen este sille, että koeaikasääntöjä olisi sovellettu siihen toimeen, johon hänet oli väliaikaisesti sijoitettu HR Railin työterveyshuollon muutoksenhakulautakunnan päätöstä odottaessa.

HR Rail

- 16 HR Rail katsoo, että pelkästään se, että kantaja irtisanottiin hänen terveydentilansa tai vammansa johdosta, ei merkitse, että kyseessä olisi syrjintä. Selitettyyään, mitä raiteiden kunnossapidosta vastaavan erikoisasentajan tehtävä hyvin konkreettisesti sisältää, se esittää, että tämän työn keskeiset vaatimukset edellyttävät päivittäistä kontaktia raiteisiin, ajojohtimeen ja myös sähkögeneraattoriyhdistelmiin ja että XXXX, jolle on asennettu sydämentahdistin, ei voi enää altistua rautateillä esiintyville sähkömagneettisille kentille, koska nämä voivat häiritä hänen tahdistimensa toimintaa.
- 17 HR Rail toteaa, että nyt kyseessä olevassa asiassa ei voitu toteuttaa mitään kohtuullista mukautusta. Sen mukaan kohtuullisten mukautusten mahdollisuutta on tarkasteltava asianomaisen työn keskeisten vaatimusten kannalta eikä suhteessa mihin tahansa muuhun tehtävään, jota työntekijä saattaisi kyetä hoitamaan. Argumenttinsa tueksi se mainitsee tribunal du travail du Hainaut, division Charleroin (Hainaut'n työoikeudellisten asioiden alioikeus, Charleroin osasto) 10.12.2018 antaman tuomion.
- 18 HR Rail toteaa, että toiseen tehtävään siirtoa koskeva järjestelmä laajalti ylittää kohtuullisten mukautusten yhteyden, joka ei ulotu niin pitkälle, että kyseessä olisi velvollisuus antaa hoidettavaksi jokin muu kuin sovittu toimi. HR Rail korostaa sitä, ettei sitä koskevassa säännöstössä määrätä kohtuullisten mukautusten yleisestä epäämisestä koeajalla olevilta vammaisilta työntekijöiltä, ja täsmentää, että tällaisia mukautuksia voivat silloin, kun ne ovat ajateltavissa, ehdottaa toimivaltaiset lääketieteelliset instanssit, mitä nyt kyseessä olevassa asiassa ei ole tehty.
- 19 HR Rail selostaa, että sen henkilöstösääntöjen määräysten mukainen toiseen tehtävään siirtoa koskeva järjestelmä ulottuu kohtuullisia mukautuksia pidemmälle, koska siinä määrätään erityisen etusijan antamisesta tietyille työntekijöille. Se väittää olevan perusteltua varata tällainen järjestelmä vakinaistetuille työntekijöille ja jättää koeajalla olevat työntekijät sen ulkopuolelle, koska koeaika on koulutusjakso ja aika, jonka kuluessa koeajalla olevan on osoitettava kykynsä hoitaa asianomaista toimea. Sen mielestä tästä seuraa, ettei koeajalla olevalla työntekijällä ole vakinaistamiseen liittyvää työsuhteturvaa eikä myöskään työntekijöiden liikkuvuusjärjestelmä ole identtinen. Se korostaa, että toiseen tehtävään siirrettäville työntekijöille varatut toimet eivät välttämättä ole toimia, jotka olisi tarkoitettu palvelussuhteeksi koeajalla olevalle työntekijälle, jonka on vielä perehdyttävä rautateiden erityisympäristöön, ja että olisi epänormaalia katsoa, että koeajalla olevat työntekijät, jotka eivät siis vielä ole osoittaneet täyttävänsä vakinaistamisen edellytyksiä, laitetaan kilpailemaan vakinaistetun työntekijän kanssa yhteydessä, joka on varattu toiseen tehtävään siirrettäville työntekijöille. Se pitää tämän johdosta legitimiinä katsoa, että koeajalla oleva työntekijä ei ole vakinaistetun työntekijän tilanteeseen rinnastettavassa tilanteessa ja että hänet voidaan

säännöstössä sulkea henkilöstösääntöjen määräysten mukaisten toiseen tehtävään siirtoa koskevien erityistoimenpiteiden ulkopuolelle.

4. Conseil d'État'n arviointi asiasta

- 20 Tiettyjen syrjinnän muotojen torjunnasta 10.5.2007 annetussa laissa, jolla direktiivi 2000/78/EY saatetaan osaksi kansallista oikeutta, kielletään välitön ja välillinen syrjintä, joka perustuu muun muassa nykyiseen ja tulevaan terveydentilaan taikka vammaisuuteen.
- 21 Unionin tuomioistuimen mukaan direktiivissä 2000/78/EY tarkoitetun 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 (tuomio 11.4.2013, HK Danmark v. Dansk almenyttigt Boligselskab ja Dansk Arbejdsgiverforening, C-335/11 ja C-337/11, EU:C:2013:222, 38 kohta ja tuomio 11.9.2019, DW v. Nobel Plastiques Ibérica SA, C-397/18, EU:C:2019:703, 41 kohta).
- 22 Syrjintäkiellon periaatetta sovelletaan muun muassa työsuhteiden päättämiseen.
- 23 Saman lain 8 §:n mukaan vammaisuuteen perustuva välitön syrjintä voidaan oikeuttaa ainoastaan keskeisellä ja ratkaisevalla ammatillisella vaatimuksella. Lain 9 §:n mukaan vammaisuuteen perustuva välillinen erottelu merkitsee välillistä syrjintää, ellei osoiteta, ettei mitään kohtuullista mukautusta voida toteuttaa. Lopuksi lain 14 §:n mukaan kaikenlainen syrjintä on kiellettyä, ja syrjinnällä tarkoitetaan muun muassa välitöntä syrjintää, välillistä syrjintää ja kieltäytymistä toteuttaa kohtuullisia mukautuksia vammaisen henkilön hyväksi.
- 24 Ei voida riitauttaa eikä ole riitautettu sitä, että kantajan työkyvyttömyydestä tehdyn päätöksen perusteena on katsottava olevan 10.5.2007 annetussa laissa tarkoitettu vammaisuus. Se, merkitseekö henkilöstösääntöjen määräys, joka koskee koeajalla olevan työntekijän lopulliseen fyysiseen työkyvyttömyyteen perustuvaa irtisanomista, vammaisuuteen perustuvaa välitöntä tai välillistä erottelua, edellyttää sen tutkimista, kattaako vammaisuuden käsite lopullisen fyysisen työkyvyttömyyden käsitteen vai ei. Nyt kyseessä olevassa asiassa ei kuitenkaan ole tarpeen vastata tähän kysymykseen, sillä on riidatonta, että kantaja ei sydämentahdistimen asentamista edellyttäneen sydänsairautensa takia enää täytä sitä ammatillista ja ratkaisevaa vaatimusta, joka koskee hänen tehtävänsä raiteiden kunnossapidosta vastaavana erikoisasantajana ja joka edellyttää altistumista rautateillä esiintyville sähkömagneettisille kentille. Niinpä riidanalainen toimi voi merkitä 10.5.2007 annetussa laissa tarkoitettua kiellettyä syrjintää ainoastaan, jos osoitetaan, että vastapuoli on evännyt sellaisen kohtuullisen mukautuksen, joka voitiin toteuttaa.

- 25 Kyseisen 10.5.2007 annetun lain 4 §:n 12 kohdan mukaan ”kohtuullisilla mukautuksilla” tarkoitetaan kaikkia ”asianmukaisia toimenpiteitä, jotka toteutetaan tarpeiden mukaan konkreettisessa tilanteessa, jotta vammaisella henkilöllä olisi mahdollisuus päästä tämän lain soveltamisalaan kuuluville aloille sekä osallistua niihin ja edetä urallaan näillä aloilla, jollei näistä toimenpiteistä aiheudu niiden toteuttamiseen velvolliselle henkilölle kohtuutonta rasitetta. Tämä rasite ei ole kohtuuton, jos se riittävässä määrin korvautuu toteutetuilla julkisen vammaispolitiikan toimenpiteillä”.
- 26 Nyt kyseessä olevassa asiassa kantaja ei väitä, että hän olisi kohtuullisten mukautusten avulla voinut hoitaa tehtävänsä raiteiden kunnossapidosta vastaavana erikoisasentajana, mutta hänen mielestään vastapuolella oli mahdollisuus työllistää hänet toisessa toimessa, muun muassa siinä varastonhoitajan toimessa, johon hänet oli väliaikaisesti sijoitettu hänen irtisanomistaan odottaessa, ja että sijoitus tällaiseen toimeen olisi merkinnyt sellaista kohtuullista mukautusta, jonka vastapuoli oli velvollinen tekemään kanneperusteessa esitettyjen säännösten nojalla. Vastapuoli sitä vastoin osoittaa, ettei ollut mahdollista tehdä kohtuullisia mukautuksia, jotta kantaja olisi voinut hoitaa raiteiden kunnossapidosta vastaavan erikoisasentajan tehtävää, mutta se ei osoita, että niiden erityisedellytysten perusteella, jotka koskevat pääsyä ”raiteiden kunnossapidosta vastaavan erikoisasentajan” toimeen, hänelle ei olisi ollut mahdollista antaa rautatieyrityksissä hoidettavaksi sellaisia muita tehtäviä, jotka olisivat soveltuneet yhteen hänen vammansa kanssa ja täyttäneet ne samat toimeen pääsyä koskevat erityisedellytykset kuin ne, joilla hänet rekrytoitiin.
- 27 Sitä, onko ”kohtuullisella mukautuksella” tarkoitettava myös mahdollisuutta sijoittaa toiseen tehtävään sellainen henkilö, joka ei vammansa takia enää kykene hoitamaan tehtävää, jossa hän työskenteli ennen vammansa ilmenemistä, ei arvioida oikeuskäytännössä yhtenäisesti.
- 28 Vastapuoli mainitsee tribunal du travail du Hainaut’n 10.12.2018 antaman tuomion, jossa todettiin konduktööristä, joka oli katsottu kykenemättömäksi hoitamaan tätä tehtävää, että ”kohtuullisia mukautuksia on tarkasteltava asianomaisen työn kannalta eikä suhteessa mihin tahansa muuhun tehtävään – –, jota henkilö saattaisi kyetä hoitamaan. Ne eivät myöskään merkitse, että työnantajalla olisi velvollisuus tutkia, voitaisiinko vammaisen työntekijä siirtää johonkin toiseen työhön”. XXXX mainitsee oikeuskäytännöstä muita ratkaisuja, joissa katsotaan muun muassa, että kohtuullisessa mukautuksessa voi olla kyse toiseen työhön osoittamisesta tai työntekijän tehtävän muuttamisesta. Cour du travail de Bruxelles (Brysselin työoikeudellisten asioiden ylioikeus, Belgia) on siten katsonut, että ”sellaisen koulutuksen suorittaminen, jonka tarkoituksena on mahdollistaa työntekijän sijoittaminen sellaiseen toiseen tehtävään, joka soveltuu yhteen hänen vammansa kanssa, voi kyseessä olevan asian olosuhteiden mukaan olla 10.5.2007 annetussa laissa tarkoitettu kohtuullinen mukautus” (cour du travail de Bruxelles, 23.10.2017).

- 29 Unionin tuomioistuin viittaa tältä osin useissa tuomioissa ja muun muassa 11.9.2019 antamassaan tuomiossa DW v. Nobel Plastiques Ibérica SA (C-397/18, EU:C:2019:703, 65 ja 74 kohta) yhtäältä direktiivin 2000/78 johdanto-osan 20 ja 21 perustelukappaleeseen ja toisaalta tämän saman direktiivin johdanto-osan 17 perustelukappaleeseen ja toteaa seuraavaa:

”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.”

”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.”

- 30 Näistä perustelukappaleista ilmenee, että kohtuullinen mukautus koskee ”työolosuhteita” ja voi käsittää aineellisia tai aineettomia muutoksia, kuten muutoksia ”tehtäväjakoon”, mutta syrjäintäkielto ei merkitse työnantajalle velvollisuutta pitää työssä työntekijää, joka ei enää kykene suorittamaan ”työn edellyttämiä oleellisia tehtäviä”, ”mutta tämä ei kuitenkaan rajoita velvoitetta toteuttaa kohtuullisia mukautuksia vammaisia varten”.
- 31 Näiden perustelukappaleiden perusteella ei kuitenkaan voida selvittää varmasti, merkitseekö velvollisuus tehdä kohtuullisia mukautuksia vammaisia henkilöitä varten velvollisuutta sijoittaa henkilö, joka ei vammansa takia enää kykene suorittamaan asianomaisen työn edellyttämiä oleellisia tehtäviä, yrityksessä sellaiseen toiseen työhön, johon hänellä on vaadittu pätevyys ja vaaditut kyvyt ja johon hän on vaaditulla tavalla käytettävissä, kun tällaisesta velvollisuudesta ei aiheudu työnantajalle kohtuutonta rasitetta.
- 32 Tästä seikasta on siis syytä esittää ennakkoratkaisukysymys.

5. Ennakkoratkaisukysymys

- 33 Unionin tuomioistuimelle esitetään seuraava ennakkoratkaisukysymys:

”Onko yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY 5 artiklaa tulkittava siten, että työnantajalla on sellaista henkilöä kohtaan, joka ei vammansa takia enää kykene suorittamaan työn, johon hänet oli sijoitettu, edellyttämiä oleellisia tehtäviä, velvollisuus sijoittaa hänet sellaiseen toiseen työhön, johon hänellä on

vaadittu pätevyys ja vaaditut kyvyt ja johon hän on vaaditulla tavalla käytettävissä, kun tällaisesta toimenpiteestä ei aiheudu työnantajalle kohtuutonta rasitetta?”

TYÖASIAKIRJA