



Media ja lehdistö

Euroopan unionin tuomioistuin

LEHDISTÖTIEDOTE nro 9/21

Luxemburgissa 26.1.2021

Tuomio asiassa C-16/19

VL v. Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład
Opieki Zdrowotnej w Krakowie

**Työnantajan käytäntö, jossa maksetaan palkanlisää vain niille vammaisille
työntekijöille, jotka ovat esittäneet todistuksen vammaisuudesta työnantajan itse
valitseman ajankohdan jälkeen, voi merkitä vammaisuuteen perustuvaa välitöntä tai
välillistä syrjintää**

VL työskenteli erään sairaalan palveluksessa Krakovassa (Puola) lokakuusta 2011 syyskuuhun 2016. Hän sai joulukuussa 2011 todistuksen, jossa hänet todettiin vammaiseksi, ja hän toimitti todistuksen työnantajalleen samassa kuussa. Vähentääkseen sairaalan maksuosuuksia kansalliseen vammaisten kuntoutusrahoon kyseisen sairaalan johtaja päätti henkilökunnan kanssa vuoden 2013 toisella puoliskolla pidetyn kokouksen seurauksena myöntää kuukausittaisen palkanlisän niille työntekijöille, jotka tämän kokouksen jälkeen esittäsivät hänelle todistuksen vammaisuudesta. Palkanlisä myönnettiin tämän päätöksen perusteella 13 työntekijälle, jotka olivat esittäneet todistuksensa tämän kokouksen jälkeen. Palkanlisää eivät sen sijaan saaneet ne 16 työntekijää, VL mukaan luettuna, jotka olivat toimittaneet todistuksensa työnantajalle tätä ennen.

Koska asiaa ensimmäisenä oikeusasteena käsitellyt tuomioistuin hylkäsi VL:n työnantajaansa vastaan nostaman kanteen, hän haki muutosta ennakkoratkaisua pyytäneessä tuomioistuimessa Sąd Okręgowy w Krakowie (Krakovan alueellinen tuomioistuin). Hänen mukaansa hänen työnantajansa käytäntö, jonka vaikutuksesta tietyt vammaiset työntekijät eivät saa vammaisille työntekijöille myönnettävää palkanlisää ja jonka tarkoituksena on ainoastaan vähentää sairaalan maksuosuuksia saamalla vammaiset työntekijät, jotka eivät vielä olleet toimittaneet todistusta vammaisuudestaan, näin tekemään, on vastoin direktiiviä 2000/78,¹ jossa kielletään kaikenlainen vammaisuuteen perustuva välitön tai välillinen syrjintä.

Tässä yhteydessä ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin, joka on epävarma kyseisen direktiivin 2 artiklan tulkinnasta ja erityisesti siitä, voiko kyse olla tässä säännöksessä tarkoitettua syrjinnästä, kun työnantaja kohtelee eri tavoin työntekijöitä, jotka kuuluvat heitä yhdistävän suojatun ominaisuuden perusteella samaan ryhmään, päätti esittää kysymyksen unionin tuomioistuimelle. Se haluaa tietää, voiko työnantajan käytäntö, jossa työnantajan valitsemasta ajankohdasta lukien palkanlisää, joka maksetaan vammaisille työntekijöille vammaisuudesta annetun todistuksen esittämisen perusteella, eivät saa ne, jotka ovat jo esittäneet todistuksensa ennen mainittua ajankohtaa, merkitä edellä mainitussa säännöksessä tarkoitettua syrjintää.

Unionin tuomioistuimen arviointi asiasta

Unionin tuomioistuimen suuri jaosto tarkastelee ensiksi, voiko vammaisten ryhmän sisällä ilmenevä erilainen kohtelu kuulua direktiivin 2000/78 2 artiklassa tarkoitettua syrjinnän käsitteen alaan. Se toteaa, että tämän artiklan sanamuodosta ei voida päätellä, että siltä osin kuin kyse on tästä suojatusta ominaisuudesta, mainitussa direktiivissä säädetty syrjintäkielto rajoittuisi vain vammaisten henkilöiden ja henkilöiden, jotka eivät ole vammaisia, väliseen erilaiseen kohteluun. Asiayhteydestä, johon kyseinen artikla kuuluu, ei myöskään ilmene tällaista rajoitusta. Tällä

¹ Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annettu neuvoston direktiivi 2000/78/EY (EYVL 2000, L 303, p. 16).

direktiivillä tavoiteltu päämäärä puolestaan puhuu sellaisen tulkinnan puolesta, jonka mukaan mainitussa direktiivissä ei rajoiteta niiden henkilöiden piiriä, joihin nähden voidaan suorittaa vertailu vammaisuuteen perustuvan syrjinnän tunnistamiseksi, henkilöihin, jotka eivät ole vammaisia. Unionin tuomioistuin toteaa myös, että vaikka on niin, että samassa direktiivissä tarkoitetun vammaisuuteen perustuvan syrjinnän tilanteet ovat pääsääntöisesti sellaisia, joissa vammaisia kohdellaan epäsuotuisammin kuin henkilöitä, jotka eivät ole vammaisia, tällä direktiivillä annettu suoja heikentyisi, jos tilanne, jossa tällaista syrjintää tapahtuu sellaisten henkilöiden ryhmän sisällä, jotka ovat kaikki vammaisia, jäisi luonnollisesti siinä asetetun syrjintäkiellon ulkopuolelle. Direktiivissä 2000/78 vahvistetun yhdenvertaisen kohtelun periaatteen tarkoituksena on siis suojata työntekijää, jolla on tässä direktiivissä tarkoitettu vamma, kaikelta vammaisuuteen perustuvalla syrjinnällä paitsi suhteessa niihin työntekijöihin, joilla ei ole vammaa, myös suhteessa muihin työntekijöihin, joilla on vamma.

Unionin tuomioistuin tarkastelee toiseksi, voiko riidanalainen käytäntö merkitä direktiivissä 2000/78 kiellettyä vammaisuuteen perustuvaa syrjintää. Se toteaa tästä ensiksi, että kun työnantaja kohtelee työntekijää epäedullisemmin kuin jotakuta muuta sen työntekijöistä vertailukelpoisessa tilanteessa, ja kun kaikki asian kannalta merkitykselliset seikat on otettu huomioon, osoittautuu, että tämä epäedullinen kohtelu perustuu ensiksi mainitun työntekijän vammaisuuteen, koska kyseinen kohtelu perustuu tähän vammaisuuteen erottamattomasti liittyvään perusteeseen, tällainen kohtelu on direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa ilmaistun välittömän syrjinnän kiellon vastaista. Koska riidanalainen käytäntö johtaa kahden vammaisten työntekijöiden ryhmän, jotka ovat vertailukelpoisessa tilanteessa, erilaiseen kohteluun, ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on ratkaistava, onko työnantajan palkanlisän saamiselle asettama ajallinen edellytys eli vammaisuutta koskevan todistuksen esittäminen työnantajan valitseman ajankohdan jälkeen peruste, joka erottamattomasti liittyy niiden työntekijöiden vammaisuuteen, joilta tämä palkanlisä on evätty. Unionin tuomioistuin huomauttaa tältä osin, että käsiteltävässä asiassa työnantaja ei näytä antaneen todistuksensa sille jo esittäneille vammaisille työntekijöille mahdollisuutta esittää todistuksiaan uudelleen tai jättää uutta todistusta, joten tämä käytäntö olisi ollut sellainen, että se olisi ollut omiaan tekemään tämän ajallisen edellytyksen täyttämisen pysyvästi mahdottomaksi selvästi yksilöidylle työntekijäryhmälle, joka muodostuu kaikista vammaisista työntekijöistä, joiden vammaisuudesta työnantaja oli väistämättä tietoinen tämän käytännön aloittaessaan. Viimeksi mainitut olivat näet ennalta virallisesti ilmoittaneet tästä tilasta esittämällä todistuksen vammaisuudesta. Näin ollen tällainen käytäntö voi merkitä välitöntä syrjintää, jos ilmenee, että se on omiaan tekemään tämän ajallisen edellytyksen täyttämisen pysyvästi mahdottomaksi selvästi yksilöidylle työntekijäryhmälle, joka muodostuu vammaisista työntekijöistä, joiden vammaisuudesta työnantaja oli väistämättä tietoinen käytännön aloittaessaan.

Unionin tuomioistuin korostaa toiseksi, että jos ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin sen sijaan katsoo, että pääasiassa kyseessä oleva erilainen kohtelu seuraa näennäisesti puolueettomasta käytännöstä, sen on ratkaistakseen, merkitseekö tämä käytäntö direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdassa tarkoitettua välillistä syrjintää, tarkistettava, onko tämä erilainen kohtelu vaikuttanut niin, että erityisesti henkilöt, joilla on tiettyjä vammoja, saatetaan epäedullisempaan asemaan kuin henkilöt, joilla on muita vammoja, ja erityisesti saattanut tietyt vammaiset työntekijät epäedullisempaan asemaan heidän vammansa erityisen laadun vuoksi, esimerkiksi sen ilmeisyyden vuoksi tai sen vuoksi, että tämä vamma edellytti kohtuullisia mukautuksia. Unionin tuomioistuimen mukaan voitaisiin nimittäin katsoa, että pääasiallisesti juuri työntekijöillä, joilla on tällainen vamma, oli käytännössä velvollisuus ennen kyseessä olevan sairaalan valitsemaa ajankohtaa ilmoittaa virallisesti terveydentilastaan sille esittämällä todistus vammaisuudesta, kun taas muilla työntekijöillä, joiden vammat ovat eri laatuaisia – esimerkiksi sen vuoksi, että vammat ovat lievempiä tai etteivät ne edellytä välittömästi edellisessä kohdassa tarkoitettuja kohtuullisia mukautuksia – säilyi edelleen mahdollisuus valita, toimittaako todistus vai ei. Kyseessä olevan kaltainen käytäntö, vaikkakin näennäisesti puolueeton, voi siis merkitä vammaisuuteen perustuvaa välillistä syrjintää, jos ilmenee, että se saattaa vammaiset työntekijät erityisen epäedulliseen asemaan heidän vammansa laadun vuoksi, ilman että sillä olisi puolueettomasti perusteltavissa olevaa oikeutettua tavoitetta, jonka saavuttamiseksi käytetyt keinot olisivat asianmukaisia ja tarpeellisia.

HUOMAUTUS: Ennakkoratkaisupyyntö antaa jäsenvaltioiden tuomioistuimille mahdollisuuden tiedustella niiden käsiteltävänä olevan yksittäisen asian puitteissa unionin tuomioistuimelta unionin oikeuden tulkintaa tai unionin toimen pätevyyttä. Unionin tuomioistuin ei ratkaise kansallisen tuomioistuimen käsiteltävänä olevaa asiaa. Kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on ratkaista asia unionin tuomioistuimen ratkaisun mukaisesti. Unionin tuomioistuimen ratkaisu sitoo vastaavalla tavoin muita kansallisia tuomioistuinta, jotka käsittelevät samanlaista ongelmaa.

Tämä on tiedotusvälineiden käyttöön tarkoitettu epävirallinen asiakirja, joka ei sido Euroopan unionin tuomioistuinta.

Tuomion [koko teksti](#) julkaistaan CURIA-sivustolla tuomion julistamispäivänä.

Lisätietoja: Gitte Stadler ☎ +352 4303 3127