

Tunnistetiedot poistettu

Käännös

C-16/19 - 1

Asia C-16/19

Ennakkoratkaisupyyntö

Jättämispäivä:

2.1.2019

Ennakkoratkaisupyyntön esittänyt tuomioistuin:

Sąd Okręgowy w Krakowie, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Puola)

Ennakkoratkaisupyyntöpäätöksen tekemispäivä:

27.11.2018

Valittaja:

VL

Vastapuoli:

Szpital Kliniczny im. Dra J. Babińskiego, Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie

[alkup. S. 1] [– –]

Päätöksen perustelut 27.11.2018

Ennakkoratkaisupyyntö

Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin

Sąd Okręgowy w Krakowie, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Krakovan alueellinen tuomioistuin, työoikeuden ja sosiaalivakuutusasioiden VII. jaosto)

Pääasian oikeudenkäynnin asianosaiset

Valittaja: VL

[– –]

Vastapuoli: Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego, Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie (Lääkäri J. Babińskin mukaan nimetty sairaala, itsenäinen julkisen terveydenhoidon yksikkö Krakovassa; jäljempänä Szpital Babińskiego)

[– –]

Oikeusriidan kohde pääasiassa ja olennaiset tosiseikat

- 1 Käsiteltävä asia koskee vaatimusta kuukausittaisen palkanlisän maksamisesta työntekijöille, joilla on päätös vamman toteamisesta, sekä vahingonkorvausta työssä tapahtuneesta yhdenvertaisen kohtelun periaatteen loukkaamisesta. Valittajan mielestä kuukausittaisen palkanlisän maksaminen ainoastaan niille työntekijöille, jotka ovat saaneet päätöksen vamman haitta-asteesta 1.9.2014 jälkeen, ja palkanlisän epäminen valittajalta sillä perusteella, että tämä oli saanut päätöksen vamman haitta-asteesta ennen kyseistä päivämäärää, on palkkaehtoihin liittyvää syrjintää.
- 2 Valittajana oleva VL työskenteli Szpital Babińskiegossa psykologina 21.11.2011–30.9.2011 ja 3.10.2011–30.9.2016. VL:n lievä pysyvä vamma todettiin 8.12.2011 tehdyllä päätöksellä. VL toimitti kyseisen päätöksen työnantajalle 21.12.2011. [alkup. s. 2]
- 3 Vastapuolella oli velvollisuus maksaa kuukausittain Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnychille (Vammaisten valtakunnallinen kuntoutusraho, jäljempänä PFRON) summa, jonka suuruus määräytyi palkattujen vammaisten työntekijöiden määrään perustuvan kertoimen mukaan. Vastapuolena olevan Szpital Babińskiegon johtaja päätti, että kuukausittainen palkanlisä myönnetään ja maksetaan niille työntekijöille, jotka esittävät työnantajalle vamman haitta-asteen toteamispäätöksen vuoden 2013 jälkipuoliskolla työntekijöille järjestetyn tapaamisen jälkeen. Palkanlisä myönnettiin ainoastaan niille henkilöille, jotka esittivät päätöksen vamman haitta-asteen toteamisesta tämän tapaamisen jälkeen riippumatta siitä, olivatko he saaneet kyseisen päätöksen vuoden 2013 tapaamisen jälkeen vai sitä ennen, elleivät he olleet esittäneet päätöstä työnantajalle aikaisemmin. Työnantajan toiminnan tavoitteena oli alentaa PFRON:lle maksettavia summia. Palkanlisä myönnettiin yksilöidylle työntekijöille Szpital Babińskiegon johtajan yksipuolisella päätöksellä. Palkanlisää maksettiin 13 työntekijälle – ainoastaan niille, jotka esittivät vamman toteamispäätöksen vastapuolena olevan sairaalan johtajan ja työntekijöiden tapaamisen jälkeen. Palkanlisää ei maksettu 16 henkilölle, valittaja mukaan lukien, jotka olivat saaneet päätöksen vamman haitta-asteen toteamisesta ja esittäneet sen työnantajalle ennen tätä tapaamista.
- 4 Käsitellessään asiaa ensimmäisenä oikeusasteena Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie, IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

(Krakovan Nowa Hutan piirioikeus, työoikeuden ja sosiaalivakuutusasioiden IV. jaosto) hylkäsi vaatimuksen 5.12.2017 antamassaan tuomiossa.

- 5 Palkanlisää koskevasta vaatimuksesta tuomioistuin totesi, että Puolan työlain (Kodeks pracy) 9 §:n, 29 §:n 1 momentin 3 kohdan ja 77¹–78 §:n mukaan palkka ja muut työhön liittyvät suoritukset määritellään työsopimuksessa, palkkataulukossa, työehtosopimuksessa tai lakiin perustuvassa työmarkkinaosapuolten sopimuksessa. Valittajalla ei ole oikeutta vaatia 250 Puolan zlotyn kuukausittaista palkanlisää (yhteensä 6000 Puolan zlotya), koska oikeutta kyseiseen lisään ei ole mainittu missään vastapuolena olevan työnantajan voimassa olevassa työpaikan sisäisessä asiakirjassa eikä oikeus seuraa työsopimuksen sisällöstä. Kyseistä lisää ei ole myöskään myönnetty hänelle työnantajan päätöksellä. [alkup. s. 3]
- 6 Syrjinnän perusteella maksettavaa vahingonkorvausta koskevasta vaatimuksesta tuomioistuin totesi viitaten työlain 18^{3a} §:ään, että syrjinnällä tarkoitetaan työntekijöiden asettamista eriarvoiseen asemaan sellaisista syistä, jotka kyseisessä säännöksessä on kielletty. Viitaten Sąd Najwyższoyn (Puolan ylin tuomioistuin) oikeuskäytäntöön [– –] ensimmäisen asteen tuomioistuin totesi, että työlain 18^{3a} §:ssä määriteltyjen kiellettyjen syiden joukossa on työhön liittyviä syitä, jotka on lueteltu tyhjentyvästi, ja muita syitä, joita ei ole lueteltu tyhjentyvästi. Laissa mainittujen kiellettyjen syiden lisäksi työnantaja ei siis voi asettaa työntekijöitä eriarvoiseen asemaan muidenkaan kiellettyjen syiden perusteella, mutta näiden syiden täytyy olla työntekijän henkilökohtaisia ominaisuuksia, jotka ovat yhteiskunnallisesti merkittäviä.
- 7 Ensimmäisen asteen tuomioistuin totesi, ettei työntekijöiden erilainen kohtelu koskenut palkkaehtoja eikä mitään työntekijälle kuuluvien velvollisuuksien hoitamiseen liittyviä suorituksia; maksettu suoritus ei liittynyt työn tekemisen tapaan eikä se ollut palkkaa.
- 8 Tuomioistuin totesi, että työntekijät asetettiin eriarvoiseen asemaan vamman haitta-asteen toteamis päätöksen esittämisen päivämäärän perusteella, mutta käsiteltävässä asiassa ei tullut esiin mitään muita syitä, joiden perusteella vammaiset henkilöt olisi asetettu eriarvoiseen asemaan palkanlisää myönnettäessä ja jotka olisivat olleet työlain 18^{3a} §:ssä mainittuja kiellettyjä syitä. Tarkemmin sanottuna työnantaja ei asettanut työntekijöitä eriarvoiseen asemaan vamman perusteella, sillä tällaisesta erilaisesta kohtelusta on kyse silloin, kun vammaiset työntekijät ovat joidenkin työehtojen osalta erilaisessa asemassa kuin työntekijät, joilla ei ole vammaa.
- 9 Valittaja kyseenalaisti valituksessaan edellä mainitun tuomion perustellen, että työnantaja myönsi palkanlisän työntekijöiden ryhmälle, jonka jäseniä yhdistävä piirre oli vammaisuus, jos työntekijät esittivät vamman haitta-asteen toteamisesta tehdyn päätöksen tietyn päivämäärän jälkeen, jolloin työnantaja epäsi mahdollisuuden tähän lisään niiltä työntekijöiltä, jotka olivat jo aikaisemmin

esittäneet tällaisen päätöksen, [**alkup. s. 4**] minkä johdosta myös työnantajan PFRON:lle maksama pakollinen maksu aleni.

- 10 Valittaja totesi myös, että kaikenlaisen vammaisiin kohdistuvan syrjinnän pitäisi olla kiellettyä työelämässä, kuten yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun direktiivin 2000/78/EY johdanto-osan 12 perustelukappaleessa todetaan, ja että direktiivin 2 artiklan mukaan yhdenvertaisen kohtelun takaamisella tarkoitetaan, ettei minkäänlaista välitöntä tai välillistä syrjintää esiinny. Valittajan mukaan vastapuolen palkanlisän edellytyksenä käyttämä vamman haitta-asteen toteamispäätöksen päivämäärä oli mielivaltainen ja perusteeton seikka, joka oli valittajaa syrjivä ja asetti hänet perusteettomasti eriarvoiseen asemaan verrattuna muihin vastapuolena olevan sairaalan vammaisiin työntekijöihin, mistä lopulta seurasi yhdenvertaisen kohtelun periaatteen loukkaaminen. Valittaja vaati toisen asteen tuomioistuinta esittämään Euroopan unionin tuomioistuimelle ennakkoratkaisukysymyksen.

Ennakkoratkaisupyynnön kohde ja oikeudellinen perusta

- 11 Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY (EYVL 2000, L 303, s. 16) 2 artiklan tulkinta.
- 12 Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 267 artikla.

Euroopan unionin säännökset ja oikeuskäytäntö

- 13 Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY johdanto-osan 12 perustelukappale ja 2 artiklan 1 ja 2 kohta.
- 14 Euroopan unionin tuomioistuimen tuomio 11.7.2006, Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456; tuomio 11.4.2013, HK Danmark, C-335/11 ja C-337/11, EU:C:2013:222 ja tuomio 18.1.2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17. [**alkup s. 5**]

Kansalliset säännökset ja oikeuskäytäntö

- 15 Puolan 26.6.1974 annetun työlain (Kodeks pracy, konsolidoitu versio, Dz.U. 2018, järjestysnumero 917, sellaisena kuin se on muutettuna; jäljempänä työlaki) 11³ §:

”Kaikenlainen työhön liittyvä välitön ja välillinen syrjintä etenkin sukupuolen, iän, vammaisuuden, rodun, uskonnon, kansallisuuden, poliittisen vakaumuksen, ammattiliiton jäsenyyden, etnisen alkuperän, uskonnollisen vakaumuksen, sukupuolisen suuntautumisen tai työsuhteen määräaikaisuuden tai pysyvyyden tai koko- tai osa-aikaisuuden vuoksi on kiellettyä.”

16 Työlain 18^{3a} §:

”1. Työntekijöitä on kohdeltava yhdenvertaisesti työsuhteen solmimiseen tai päättämiseen, työehtoihin, uralla etenemiseen sekä ammattitaitoa kehittävään koulutukseen pääsyyn liittyen riippumatta etenkin sukupuolesta, iästä, vammaisuudesta, rodusta, uskonnosta, kansallisuudesta, poliittisesta vakaumuksesta, ammattiliiton jäsenyydestä, etnisestä alkuperästä, uskonnollisesta vakaumuksesta, sukupuolisesta suuntautumisesta ja työsuhteen määräaikaaisuudesta tai pysyvyydestä tai koko- tai osa-aikaaisuudesta.

2. Yhdenvertainen kohtelu työssä tarkoittaa, ettei minkäänlaista 1 momentissa määriteltyihin seikkoihin perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää esiinny.

3. Välittömästä syrjinnästä on kyse silloin, kun työntekijää on kohdeltu, kohdellaan tai voitaisiin kohdella yhden tai useamman 1 momentissa määritellyn seikan perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta työntekijää vertailukelpoisessa tilanteessa.

4. Välillisestä syrjinnästä on kyse silloin, kun näennäisesti objektiivisesta säännöksestä, perusteesta tai käytännöstä seuraa tai voi seurata haitallinen epätasapaino tai erityisen epäedullinen asema, joka koskee kaikkia tai merkittävää osaa ryhmästä, jonka työntekijöillä on yksi tai useampia 1 momentissa mainittuja piirteitä ja joka liittyy työsuhteen solmimiseen tai päättämiseen, työehtoihin, uralla etenemiseen tai ammattitaitoa kehittävään koulutukseen pääsyyn, paitsi jos kyseisellä säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on [alkup. s. 6] objektiivisesti perusteltavissa oleva lain mukainen tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytettävät keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.

--”

17 Työlain 18^{3b} §:

”1. Jollei 2–4 momentista muuta johdu, työelämän yhdenvertaisen kohtelun periaatteen loukkaamisella tarkoitetaan tilannetta, jossa työnantaja asettaa työntekijän eriarvoiseen asemaan yhdestä tai useammasta 18^{3a} §:ssä määritellyistä syistä, mistä seuraa erityisesti seuraavaa:

1) kieltäytyminen työsuhteen solmimisesta tai työsuhteen päättäminen,

2) palkan tai muiden työehtojen määrittäminen epäedullisesti tai sivuuttaminen urakehityksessä tai muiden työhön liittyvien etujen myöntämisessä,

3) --

-- paitsi jos työnantaja todistaa toimineensa objektiivisista syistä.

--”

18 Työlain 18^{3d} §:

”Henkilö, jota kohtaan työnantaja on menetellyt työelämän yhdenvertaisen kohtelun periaatteen vastaisesti, on oikeutettu vahingonkorvaukseen, joka on vähintään erillisissä säännöksissä määritellyn vähimmäispalkan suuruinen.”

19 Sąd Najwyższy tuomiot [– –]

Ennakkoratkaisupyyntöön esittämisen perusteet

- 20 Kun Sąd Okręgowy w Krakowie perehtyi valittajan Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowien tuomiosta tekemään valitukseen, Sąd Okręgowyssa heräsi epäily direktiivin 2000/78/EY 2 artiklan tulkinnasta sekä siitä, voiko kyse olla direktiivissä tarkoitettusta välittömästä tai välillisestä syrjinnästä silloin, jos työnantaja asettaa saman direktiivissä suojellun ominaisuuden – käsiteltävässä asiassa vammaisuuden – perusteella määriteltyyn [alkup. s. 7] ryhmään kuuluvat työntekijät keskenään eriarvoiseen asemaan.
- 21 Kansallisen oikeuskäytännön mukaan kyse on syrjinnästä, jos työntekijää kohdellaan huomattavasti ilman perusteltua ja objektiivista syytä jonkin sellaisen henkilökohtaisen tai yhteiskunnallisesti merkittävän piirteen tai ominaisuuden vuoksi, joka ei liity hänen tekemäänsä työhön, kuten esimerkiksi jonkin työlain 18^{3a} §:ssä mainitun syyn vuoksi, tai sen vuoksi, että hänen työsuhteensa on määräaikainen tai pysyvä tai koko- tai osa-aikainen [– –]. Sen sijaan syrjintää ei ole sellainen erilainen kohtelu, joka ei johdu syrjivinä pidetyistä syistä [– –].
- 22 Myös unionin tuomioistuin on ottanut kantaa vammaisuudesta johtuvaan syrjintään. Tuomioistuin totesi asiassa C-13/05 11.7.2006 antamansa tuomion 48 kohdassa, että vammaisuuteen perustuva epäedullinen kohtelu on ristiriidassa direktiivissä 2000/78 tarkoitettujen suojien kanssa vain siltä osin kuin se on direktiivin 2 artiklan 1 kohdassa tarkoitettua syrjintää. Yhdistetyissä asioissa C-335/11 ja C-337/11 11.4.2013 antamansa tuomion 40 kohdassa unionin tuomioistuin puolestaan totesi, että direktiivin 2000/78 soveltaminen vamman kulloisenkin syyn mukaan on ristiriidassa direktiivin tavoitteen kanssa, ja saman tuomion 71 kohdassa unionin tuomioistuin korosti, että direktiivin soveltamisalaan kuuluvaa vammaista työntekijää on suojeltava kaikelta syrjinnältä suhteessa työntekijään, joka ei ole vammaisen. Unionin tuomioistuin on esittänyt vastaavan kannan myös asiassa C-270/16 18.1.2018 antamansa tuomion 36 kohdassa.
- 23 Edellä viitatuista kansallisesta ja unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä sekä syrjintää koskevien säännösten sanamuodosta, direktiivin 2000/78/EY johdanto-osan 12 perustelukappale ja 2 artikla mukaan lukien, ei löydy vastausta siihen kysymykseen, voidaanko direktiivissä suojellun ominaisuuden, kuten vammaisuuden, perusteella määritellyn ryhmän yksittäisten jäsenten erilaista kohtelua pitää syrjinnän muotona, jos työnantaja kohtelee kyseisen ryhmän jäseniä eri tavalla näennäisesti objektiivisen seikan perusteella, mutta [alkup. s. 8] tätä seikkaa ei voida objektiivisesti perustella oikeutetulla tavoitteella eivätkä tavoitteen toteuttamiskeinot ole asianmukaisia ja tarpeellisia.

- 24 Käsiteltävässä asiassa vastapuolena olevan työnantajan toiminta ei johtanut siihen, että vammaisia työntekijöitä olisi kohdeltu huonommin kuin työntekijöitä, joilla ei ole vammaa. Perustellessaan toimintaansa aikomuksella alentaa PFRON:lle suoritettavia maksuja maksamalla palkanlisää vain osalle vammaisista työntekijöistä työnantaja kuitenkin asetti osan vammaisista työntekijöistä eriarvoiseen asemaan toisiin, myöskin vammaisiin työntekijöihin verrattuna. Tällainen toiminta ei ole välitöntä syrjintää, sillä sellaisena pidetään direktiivin 2 artiklan 2 kohdan a alakohdan mukaan sitä, että henkilöä kohdellaan jonkin 1 artiklassa tarkoitetun seikan – tarkemmin sanottuna uskonnon tai vakaumuksen, vammaisuuden, iän tai sukupuolisen suuntautumisen – perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella vertailukelpoisessa tilanteessa. Sąd Okręgowyssa herää kuitenkin epäily, voidaanko tällaista toimintaa pitää välillisenä syrjintänä, mutta viitatuista direktiivin säännöksistä ei käy ilmi, onko välillinen syrjintä mahdollista sellaisen ryhmän sisällä, jonka kaikilla työntekijöillä on sama suojeltu ominaisuus, esimerkiksi vamma.
- 25 Työntekijöiden asettamista eriarvoiseen asemaan palkan suhteen voidaan epäilemättä pitää syrjintänä, jos se tapahtuu kielletyn seikan perusteella. Direktiivissä 2000/78/EY ei säädetä, että kaikkia työntekijöitä on kohdeltava yhdenvertaisesti (myös palkan suhteen), vaan määritellään seikat, joiden perusteella työntekijöitä ei saa asettaa eriarvoiseen asemaan, mistä seuraa myös Puolan työlaissa säädettyjen oikeudellisten ratkaisujen muotoilu. Sąd Okręgowyn mielestä on tarpeellista tulkita direktiivin 2 artiklaa sen määrittelemiseksi, onko vamman haitta-asteen toteamispäätöksen esittämisen päivämäärä, jota vastapuolena oleva työnantaja käyttää vammaisille myönnettävän ja maksettavan palkanlisän edellytyksenä, kyseisessä direktiivissä kielletty syrjivä peruste, vaikka siitä seurasi erilaista kohtelua ainoastaan vammaisten henkilöiden ryhmän sisällä eikä [alkup. s. 9] suhteessa työntekijöihin, joilla ei ole vammaa, sillä ainoastaan kiellettyyn syyhyn perustuva erilainen kohtelu on syrjintää.

Ennakkoratkaisukysymys

- 26 Edellä esitettyjen epäilysten johdosta Sąd Okręgowy päätti esittää Euroopan unionin tuomioistuimelle seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

”Onko yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY 2 artiklaa tulkittava siten, että direktiivissä suojellun ominaisuuden (vamman) perusteella määritellyn ryhmän yksittäisten jäsenten erilainen kohtelu loukkaa yhdenvertaisen kohtelun periaatetta, jos työnantaja kohtelee kyseisen ryhmän jäseniä eri tavalla näennäisesti objektiivisen seikan perusteella, mutta tätä seikkaa ei voida objektiivisesti perustella oikeutetulla tavoitteella eivätkä tavoitteen toteuttamiskeinot ole asianmukaisia ja tarpeellisia?”