

Asia C-13/05

Sonia Chacón Navas vastaan Eurest Colectividades SA

(Juzgado de lo Social nº 33 de Madridin
esittämä ennakkoratkaisupyyntö)

Direktiivi 2000/78/EY – Yhdenvertainen kohtelu työssä ja ammatissa – Vammaisuuden käsite

Julkisasiamies L. A. Geelhoedin ratkaisuehdotus 16.3.2006 I - 6471
Yhteisöjen tuomioistuimen tuomio (suuri jaosto) 11.7.2006 I - 6488

Tuomion tiivistelmä

- 1. Ennakkoratkaisukysymykset – Yhteisöjen tuomioistuimen toimivalta – Rajat (EY 234 artikla)*
- 2. Sosiaalipolitiikka – Yhdenvertainen kohtelu työssä ja ammatissa – Direktiivi 2000/78 (Neuvoston direktiivin 2000/78 1 artikla)*

3. *Sosiaalipolitiikka – Yhdenvertainen kohtelu työssä ja ammatissa – Direktiivi 2000/78 (Neuvoston direktiivin 2000/78 2 artiklan 1 kohta ja 3 artiklan 1 kohdan c alakohta)*
4. *Sosiaalipolitiikka – Yhdenvertainen kohtelu työssä ja ammatissa – Direktiivi 2000/78 (Neuvoston direktiivin 2000/78 1 artikla)*

1. EY 234 artiklassa tarkoitettussa menettelyssä, joka perustuu kansallisten tuomioistuimien ja yhteisöjen tuomioistuimen tehtävien selkeään jakoon, oikeusriidan tosiseikaston arvioiminen kuuluu kansallisen tuomioistuimen toimivaltaan. Yksinomaan kansallisen tuomioistuimen, jossa asia on vireillä ja joka vastaa annettavasta ratkaisusta, tehtävänä on kunkin asian erityispiirteiden perusteella harkita, onko ennakkoratkaisu tarpeen asian ratkaisemiseksi ja onko sen yhteisöjen tuomioistuimelle esittämällä kysymyksillä merkitystä asian kannalta. Jos esitetyt kysymykset koskevat yhteisön oikeuden tulkintaa, yhteisöjen tuomioistuimen on siten yleensä ratkaistava ne.

Yhteisöjen tuomioistuimen asiana on kuitenkin poikkeuksellisissa tilanteissa tutkia ne olosuhteet, joissa kansallinen tuomioistuin on saattanut asian sen käsiteltäväksi, jotta se voisi arvioida, onko se toimivaltainen. Yhteisöjen tuomioistuin voi kieltäytyä vastaamasta kansallisen tuomioistuimen esittämään ennakkoratkaisukysymykseen vain, jos on ilmeistä, että kansallisen tuomioistuimen pyytämällä yhteisön oikeuden tulkittamisella ei ole mitään yhteyttä kan-

sallisessa tuomioistuimessa käsiteltävän asian tosiseikkoihin tai kohteeseen, jos ongelma on luonteeltaan hypoteettinen tai jos yhteisöjen tuomioistuimella ei ole tiedossaan niitä tosiseikkoja ja oikeudellisia seikkoja, jotka ovat tarpeen, jotta se voisi antaa hyödyllisen vastauksen sille esitettyihin kysymyksiin.

(ks. 32 ja 33 kohta)

2. Henkilö, jonka hänen työnantajansa on irtisanonut yksinomaan sairauden vuoksi, ei kuulu yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista annetulla direktiivillä 2000/78 vammaisuuteen perustuvan syrjinnän torjumiselle luotujen yleisten puitteiden soveltamisalaan.

Vaikka näet direktiivissä 2000/78 tarkoitettulla vammaisuuden käsitteellä on ymmärrettävä tarkoitettavan etenkin

fyysisestä, henkisestä tai psyykkisestä heikentymisestä johtuvaa rajoitusta, joka estää asianomaisen henkilön osallistumisen työelämään, käsitteitä vammaisuus ja sairaus ei voida muitta mutkitta rinnastaa toisiinsa. Kun lainsäätäjällä on käyttänyt mainitun direktiivin 1 artiklassa käsitettä vammaisuus, se on tietoisesti valinnut ilmaisusta sairaus eroavan ilmaisan. Lisäksi yhteisön lainsäätäjän sellaisille toimenpiteille antama merkitys, joiden tavoitteena on mukauttaa työolosuhteet vammaisten tarpeisiin, osoittaa, että se on ottanut huomioon tilanteet, joissa osallistuminen työelämään on pitkään aikaa estynyt. Jotta rajoitus kuuluu vammaisuuden käsitteen piiriin, on siis oltava todennäköistä, että se kestää pitkään.

tun direktiivin 2000/78 2 artiklan 1 kohdan ja 3 artiklan 1 kohdan c alakohtaan, estää vammaisuuteen perustuvan irtisanomisen, joka, kun otetaan huomioon velvoite tehdä kohtuullisia mukautuksia vammaisia varten, ei ole perusteltavissa sillä, että asianomainen henkilö ei ole pätevä, kykenevä ja käytettävissä suoritamaan työnsä edellyttämiä oleellisia tehtäviä.

(ks. 51 kohta ja
tuomiolauselman 2 kohta)

Direktiivissä 2000/78 ei ole mitään seikkaa, jonka perusteella voitaisiin ajatella, että työntekijöitä suojellaan vammaisuuteen perustuvaa syrjintää koskevan kiellon perusteella heti kun mikä tahansa sairaus ilmenee.

(ks. 43–47 kohta ja
tuomiolauselman 1 kohta)

4. Sairautta sellaisenaan ei voida pitää perusteena, joka on lisättävä niihin perusteisiin, joihin nähden yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista annetussa direktiivissä 2000/78 kielletään kaikenlainen syrjintä.

3. Irtisanomisen osalta vammaisuuteen perustuvan syrjinnän kieltö, joka sisältyy yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista anne-

Missään perustamissopimuksen määräyksessä ei kielletä syrjintää, joka perustuu sairauteen sellaisenaan. Syrjintäkiellon yleisen periaatteen osalta on huomattava, että se sitoo jäsenvaltioita

silloin kun pääasiassa kyseessä oleva kansallinen tilanne kuuluu yhteisön oikeuden soveltamisalaan. Tästä ei kuitenkaan seuraa, että direktiivin 2000/78 soveltamisalaa olisi laajennettava vastavasti koskemaan myös syrjintää, joka

perustuu muihin perusteisiin kuin niihin, jotka on tyhjentävästi lueteltu kyseisen direktiivin 1 artiklassa.

(ks. 54, 56 ja 57 kohta sekä
tuomiolauselman 3 kohta)