A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (nagytanács)

2021. január 26.*

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód – 2000/78/EK irányelv – A 2. cikk (1) bekezdése és (2) bekezdésének a) és b) pontja – »A hátrányos megkülönböztetés fogalma« – Közvetlen hátrányos megkülönböztetés – Közvetett hátrányos megkülönböztetés – Fogyatékosságon alapuló hátrányos megkülönböztetés – Fogyatékossággal élő munkavállalók csoportján belül alkalmazott eltérő bánásmód – Bérkiegészítés nyújtása azon fogyatékossággal élő munkavállalóknak, akik egy, a munkáltató által megválasztott időpontot követően fogyatékosságot elismerő igazolást nyújtottak be – Azon fogyatékossággal élő munkavállalók kizárása, akik ezen időpontot megelőzően nyújtották be igazolásukat”

A C-16/19. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Sąd Okręgowy w Krakowie (krakkói regionális bíróság, Lengyelország) a Bírósághoz 2019. január 2-án érkezett, 2018. november 27-i határozatával terjesztett elő a

VL

és

a **Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (nagytanács),

tagjai: K. Lenaerts elnök, R. Silva de Lapuerta elnökhelyettes, A. Prechal, M. Vilaras, E. Regan és M. Ilešič tanácselnökök, Juhász E., T. von Danwitz (előadó), S. Rodin, F. Biltgen, K. Jürimäe, C. Lycourgos és N. Jääskinen bírák,

főtanácsnok: G. Pitruzzella,

hivatalvezető: M. Aleksejev egységvezető,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2020. március 10-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– VL képviseletében M. Podskalna és A. M. Niżankowska-Horodecka adwokaci,

* Az eljárás nyelve: lengyel.

– a Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie képviseletében A. Salamon radca prawny,

– a lengyel kormány képviseletében B. Majczyna, A. Siwek-Ślusarek és D. Lutostańska, meghatalmazotti minőségben,

– a portugál kormány képviseletében A. Pimenta, J. Marques és P. Barros da Costa, meghatalmazotti minőségben,

– az Európai Bizottság képviseletében A. Szmytkowska és C. Valero, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2020. június 18-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv (HL 2000. L 303., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 79. o.) 2. cikkének értelmezésére vonatkozik.

2 E kérelmet a VL és a Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie (krakkói dr. J. Babiński önálló egészségügyi közintézményként működő klinikai kórház, Lengyelország) között, bérkiegészítés fizetése tárgyában folyamatban lévő jogvitában terjesztették elő.

Jogi háttér

Az uniós jog

3 A 2000/78 irányelv (11) és (12) preambulumbekezdése a következőket mondja ki:

„(11) A valláson, meggyőződésen, fogyatékosságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló hátrányos megkülönböztetés meghiúsíthatja az [EUM]-Szerződés célkitűzéseinek a megvalósítását, különösen a foglalkoztatás magas szintjének és a magas szintű szociális védelemnek az elérését, az életszínvonal növelését, az életminőség javítását, a gazdasági és szociális kohéziót és szolidaritást, valamint a személyek szabad mozgását.

(12) E célból minden közvetlen vagy közvetett, valláson, meggyőződésen, fogyatékosságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló hátrányos megkülönböztetést az ezen irányelv hatálya alá tartozó területeken [az Európai Unión] belül meg kell tiltani. […]”

4 Ezen irányelv „Az irányelv célja” című 1. cikke értelmében:

„Ennek az irányelvnek a célja a valláson, meggyőződésen, fogyatékosságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló, foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteinek a meghatározása az egyenlő bánásmód elvének a tagállamokban történő megvalósítására tekintettel.”

5 Az említett irányelvnek „A hátrányos megkülönböztetés fogalma” címet viselő 2. cikke szerint:

„(1) Ezen irányelv alkalmazásában az »egyenlő bánásmód elve« azt jelenti, hogy az 1. cikkben említett okok alapján nem szabad semmiféle közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést tenni.

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában:

a) közvetlen hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy személy egy másikhoz képest kedvezőtlenebb elbánásban részesül, részesült vagy fog részesülni egy hasonló helyzetben az 1. cikkben hivatkozott okok bármelyike alapján [helyesen: akkor áll fenn, ha az 1. cikkben említett okok bármelyike miatt valaki hasonló helyzetben lévő másik személyhez képest kedvezőtlen bánásmódban részesül, részesült vagy fog részesülni];

b) közvetett hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy látszólag semleges előírás, feltétel vagy gyakorlat egy bizonyos vallású vagy meggyőződésű, egy bizonyos fogyatékosságú, egy bizonyos életkorú vagy egy bizonyos szexuális irányultságú személyt más személyekkel szemben hátrányos helyzetbe hoz, kivéve ha:
   i. az előírás, feltétel vagy gyakorlat törvényes [helyesen: jogszerű] cél által objektíve igazolható, és a cél elérésére irányuló eszközök megfelelők és szükségesek; vagy ha
   ii. bizonyos fogyatékossággal rendelkező személyek vonatkozásában a munkáltatónak vagy bármely más személynek vagy szervezetnek, akire ez az irányelv vonatkozik, a nemzeti jogszabályok értelmében megfelelő intézkedéseket kell hoznia az 5. cikkben meghatározott elvekkel összhangban, hogy megszüntesse az ilyen előírásból, feltételből vagy gyakorlatból eredő hátrányokat.

[…]

(5) Ez az irányelv nem érinti a nemzeti jog által meghatározott olyan intézkedéseket, amelyek egy demokratikus társadalomban a közbiztonság és a közrend fenntartásához, a bűncselekmények megakadályozásához, az egészség védelméhez és mások jogainak és szabadságának a védelméhez szükségesek”.

6 Ugyanezen irányelv „Az irányelv hatálya” című 3. cikke a következőképpen rendelkezik:

„(1) A[z Unióra] átruházott hatáskörök korlátain belül ezt az irányelvet minden személyre alkalmazni kell, mind a köz-, mind a magánszféra vonatkozásában, beleértve a köztestületeket [helyesen: állami szerveket] is a következőkre tekintettel:

[…]

c) alkalmazási és munkakörülmények [helyesen: alkalmazási és munkafeltételek], beleértve az elbocsátást és a díjazást.

[…]

(4) A tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy mindaddig, amíg a megkülönböztetés fogyatékosság és életkor alapján történik, ezt az irányelvet nem kell alkalmazni a fegyveres erőkre.”

A lengyel jog

7 A Kodeks pracy (a munka törvénykönyve) $11^{3.\ cikk}$e alapügy tényállása tekintetében alkalmazandó változatában így rendelkezik:

„Bármely közvetlen vagy közvetett, különösen nemi hovatartozáson, életkoron, fogyatékosságon, faji, vallási, nemzeti hovatartozáson, politikai meggyőződésen, szakszervezeti tagságon, etnikai származáson, világnézeten, szexuális irányultságon, valamint határozott vagy határozatlan idejű, vagy teljes munkaidőben vagy részmunkaidőben történő foglalkoztatáson alapuló munkahelyi megkülönböztetés tilos.”

8 E törvénykönyv $18^{3a.\ cikk}$e szerint:

„§. 1. A munkavállalókat egyenlő bánásmódban kell részesíteni a munkaviszony létesítése és megszüntetése, a foglalkoztatás feltételei, az előléptetés, valamint a szakismeretek javítására irányuló képzéshez való hozzáférés tekintetében, különösen tekintet nélkül a nemi hovatartozásra, életkorra, fogyatékosságra, faji, vallási, nemzeti hovatartozásra, politikai meggyőződésre, szakszervezeti tagságra, etnikai származásra, világnézetre, szexuális irányultságra, valamint határozott vagy határozatlan idejű, vagy teljes munkaidőben vagy részmunkaidőben történő foglalkoztatásra.

§ 2. Az egyenlő bánásmód a foglalkoztatás terén azt jelenti, hogy az 1. §-ban említett okok alapján nem szabad semmiféle közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést tenni.

§ 3. Közvetlen hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha a munkavállaló egy vagy több, az 1. §-ban meghatározott indok alapján, más munkavállalókhoz képest kedvezőtlenebb bánásmódban részesül vagy részesülhet egy hasonló helyzetben.

§ 4. Közvetett hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy látszólag semleges rendelkezés, alkalmazott szempont vagy kiadott intézkedés miatt kedvezőtlen egyenlőtlenség vagy különösen hátrányos helyzet áll fenn vagy állhat fenn az 1. §-ban említett egy vagy több indok alapján elkülöníthető csoportba tartozó valamennyi vagy jelentős számú munkavállaló esetében, a munkaviszony létesítése és megszüntetése, a foglalkoztatás feltételei, előléptetés, valamint a szakismeretek javítására irányuló képzéshez való hozzáférés tekintetében, kivéve ha ezen előírás, szempont vagy tevékenység az elérni kívánt jogszerű cél által objektíve igazolható, és a cél elérésére irányuló eszközök megfelelők és szükségesek.

[…]”

9 Az említett törvénykönyv $18^{3b.\ cikk}$e szerint:

„§ 1. A foglalkoztatás során alkalmazott egyenlő bánásmód elvének megsértését jelenti – a 2–4. §-ban előírtakra is figyelemmel –, ha a munkáltató a $18^{3a.\ cikk}$ 1. §-ában meghatározott egy vagy több indok alapján különbséget tesz a munkavállaló helyzete tekintetében, ami különösen a következőket eredményezi:

a munkaviszony létesítésének vagy megszüntetésének megtagadása,

2) a munkáért járó javadalmazás vagy más munkakörülmények kedvezőtlen kialakítása, előléptetés vagy a munkával kapcsolatos egyéb juttatások elmaradása,

3) […]

— kivéve, ha a munkáltató igazolja, hogy objektív okok alapján járt el.

[…]”

10 Az 1997. augusztus 27-i ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (a fogyatékossággal élő személyek szakmai és társadalmi rehabilitációjáról, valamint foglalkoztatásáról szóló törvény, 123. sz. Dz.U., 776. tétel) 2a. cikkének (1) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„A fogyatékossággal élő személy a fogyatékosságot elismerő igazolás munkáltatójához történő benyújtásának napjától kezdve a fogyatékossággal élő személyi állomány tagjának minősül. […]”

11 E törvény 21. cikke értelmében:

„(1) […] a legalább 25 munkavállalót teljes munkaidőben foglalkoztató munkáltató köteles [a fogyatékossággal élő személyek rehabilitációját szolgáló állami alapba (PFRON)] havi járulékot fizetni, amelynek összege az átlagfizetés és a – fogyatékossággal élő személyek 6%-os foglalkoztatási mutatójának elérését biztosító munkavállalói létszám és az alkalmazott, fogyatékossággal élő személyek tényleges létszáma különbözetének megfelelő – munkavállalói létszám szorzatának 40,65%-a.

(2) A legalább 6%-os arányban fogyatékossággal élő munkavállalókat alkalmazó munkáltatók mentesülnek az (1) bekezdésben meghatározott járulék megfizetése alól.

[…]”

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés

12 VL-t pszichológusként alkalmazták az alapügyben szereplő kórházban legutóbb a 2011. október 3. és 2016. szeptember 30. közötti időszakban. VL számára 2011. december 8-án tartós, közepes fokú fogyatékosságot elismerő igazolást állítottak ki, amelyet 2011. december 21-én nyújtott be munkáltatójának.

13 Az alapügyben szereplő kórház igazgatója a személyzettel való találkozóját követően – amelyre 2013 második felében került sor – úgy határozott, hogy havi 250 zloty (PLN) (hozzávetőleg 60 euró) bérkiegészítést nyújt azon munkavállalók részére, akik e találkozót követően a fogyatékosságot elismerő igazolást nyújtanak be hozzá.

14 Ezen intézkedés célja az volt, hogy csökkentse az alapügyben szereplő kórház által a fogyatékossággal élő személyek rehabilitációját szolgáló állami alapba (a továbbiakban: PFRON) fizetendő járulékok összegét.

15 E határozat alapján a bérkiegészítést egyéni határozattal megadták tizenhárom olyan munkavállalónak, akik a fogyatékosságot elismerő igazolásukat e találkozót követően nyújtották be. Ezzel szemben nem részesült az említett bérkiegészítésben tizenhat olyan munkavállaló – köztük VL –, akik igazolásukat már e találkozót megelőzően benyújtották a munkáltatónak.

16 VL keresetet indított munkáltatójával szemben a Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (krakkói Krakkó–Nowa Huta kerületi bíróság IV. munkaügyi és társadalombiztosítási kollégiuma, Lengyelország) előtt arra hivatkozva, hogy hátrányos megkülönböztetés érte őt díjazásának feltételei tekintetében.

17 Miután e bíróság elutasította a keresetét, VL fellebbezést nyújtott be a kérdést előterjesztő bíróság, a Sąd Okręgowy w Krakowie (krakkói regionális bíróság, Lengyelország) előtt.

18 Fellebbezése keretében VL előadja, hogy munkáltatója a bérkiegészítést egy közös jellemzővel, jelesül a fogyatékossággal rendelkező munkavállalók csoportjának nyújtotta, de azzal a feltétellel, hogy a fogyatékosságot elismerő igazolásukat egy, a munkáltató által megválasztott időpontot követően nyújtsák be hozzá, miáltal azon munkavállalókat, akik igazolásukat ezen időpontot megelőzően nyújtották be, kizárta az e bérkiegészítés iránti jogosultság alól. VL úgy véli, hogy az ilyen gyakorlat, amelynek célja az, hogy azon fogyatékossággal élő munkavállalókat, akik még nem nyújtottak be fogyatékosságot elismerő igazolást, ösztönözze ennek megtételére, ezzel csökkentve az alapügyben szereplő kórház PFRON-ba fizetendő járulékainak összegét, ellentétes a 2000/78 irányelvvel, amely tilt minden, fogyatékosságon alapuló, közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést.

19 E tekintetben a kérdést előterjesztő bíróságban felmerül a kérdés, hogy fennállhat-e a 2000/78 irányelv 2. cikke értelmében vett közvetett hátrányos megkülönböztetés, ha a munkáltató az ugyanazon védett jellemzővel, a jelen esetben a fogyatékossággal rendelkező munkavállalói csoporton belül tesz különbséget anélkül, hogy a szóban forgó fogyatékossággal élő munkavállalókat kedvezőtlenebb bánásmódban részesítené a nem fogyatékossággal élő munkavállalókhoz képest.

20 E körülmények között a Sąd Okręgowy w Krakowie (krakkói regionális bíróság) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdést terjeszti a Bíróság elé:

„Úgy kell-e értelmezni a [2000/78] irányelv 2. cikkét, hogy az egyenlő bánásmód elve megsértése egyik formájának minősül a valamely védett jellemző (fogyatékosság) alapján meghatározott csoporthoz tartozó egyes személyek helyzete közötti különbségtétel, ha a csoporton belül a munkáltató általi különbségtételre látszólag semleges szempont alapján került sor, e szempont jogszerű cél által objektíve nem igazolható, és a cél elérésére irányuló eszközök nem megfelelők és szükségesek?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésről

21 Kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, hogy a 2000/78 irányelv 2. cikkét akként kell-e értelmezni, hogy az e rendelkezésben említett „hátrányos megkülönböztetés fogalma” alá tartozhat a munkáltató azon gyakorlata, hogy egy általa meghatározott időponttól kezdve kizárja a fogyatékossággal élő munkavállalóknak a benyújtott, fogyatékosságot elismerő igazolás alapján nyújtott bérkiegészítés iránti jogosultság alól azokat a fogyatékossággal élő munkavállalókat, akik e munkáltatónak már az említett időpontot megelőzően benyújtottak ilyen igazolást.

22 Elöljáróban emlékeztetni kell arra, hogy a 2000/78 irányelvet, 3. cikke (1) bekezdésének c) pontja értelmében, az Unióra átruházott hatáskörök korlátain belül minden személyre alkalmazni kell mind a köz-, mind a magánszféra vonatkozásában – beleértve az állami szerveket is – az alkalmazási és munkafeltételekre, beleértve az elbocsátást és a díjazást is.

23 A „díjazás” e rendelkezés értelmében vett fogalmát tágan kell értelmezni, mint amelybe valamennyi, készpénzben vagy természetben adott vagy a jövőben adandó juttatás beletartozik, feltéve, hogy – akár közvetetten – azt a munkavállalónak a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyára tekintettel, illetve a munkaszerződés vagy jogszabályi rendelkezés alapján vagy önkéntesen nyújtja (lásd ebben az értelemben: 2016. június 2-i C-122/15 C ítélet, EU:C:2016:391, 21. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

24 Következésképpen egy olyan bérkiegészítést, mint amely az alapügy tárgyát képezi, úgy kell tekinteni, hogy az a 2000/78 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének c) pontja szerinti díjazási feltételek körébe tartozik.

25 Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés megválaszolásához elsőként azt kell meghatározni, hogy egy, fogyatékossággal élő személyek csoportján belül megvalósuló eltérő bánásmód tartozhat-e a 2000/78 irányelv 2. cikkében említett „hátrányos megkülönböztetés fogalma” alá.

26 A Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint valamely uniós jogi rendelkezés értelmezéséhez nemcsak annak kifejezéseit, hanem szövegkörnyezetét, és annak a szabályozásnak a célkitűzéseit is figyelembe kell venni, amelynek az részét képezi (lásd ebben az értelemben: 2018. április 17-i Egenberger ítélet, C-414/16, EU:C:2018:257, 44. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

27 Először is, ami a 2000/78 irányelv 2. cikkének kifejezéseit illeti, e cikk (1) bekezdése az egyenlő bánásmód ezen irányelv alkalmazásában vett fogalmát akként határozza meg, hogy az ezen irányelv 1. cikkében említett okok – amelyek sorában szerepel a fogyatékosság – alapján nem szabad semmiféle közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést tenni.

28 Ugyanezen 2. cikk (2) bekezdésének a) pontjában azt írja elő, hogy közvetlen hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy személy egy másikhoz képest kedvezőtlenebb bánásmódban részesül, részesült vagy fog részesülni egy hasonló helyzetben többek között a fogyatékosság alapján; 2. cikkének b) pontjában pedig azt, hogy – az e b) pont i. és ii. alpontjában foglalt esetek kivételével – közvetett hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy látszólag semleges előírás, feltétel vagy gyakorlat, többek között egy bizonyos fogyatékossággal élő személyt más személyekkel szemben hátrányos helyzetbe hoz.

29 Ezen utóbbi tekintetében meg kell jegyezni, hogy a 2000/78 irányelv 2. cikke (1) és (2) bekezdésének szövege azzal, hogy egyrészt az ezen irányelv 1. cikkében említett okok valamelyike „alapján” tett hátrányos megkülönböztetésre, másrészt az ezen okok bármelyike „alapján” megvalósuló kedvezőtlenebb bánásmódra utal, és a „másik” személy, valamint „más személyek” kifejezéseket használja, nem teszi lehetővé annak megállapítását, hogy azon védett okkal kapcsolatban, amelynek az említett 1. cikkben szereplő fogyatékosság minősül, a hátrányos megkülönböztetés ezen irányelv által előírt tilalma kizárólag azon eltérő bánásmódokra korlátozódna, amelyek fogyatékossággal élő személyek és nem fogyatékossággal élő személyek között állnak fenn. Ellenkezőleg: az említett „alapján” kifejezésből az következik, hogy fogyatékosságon alapuló hátrányos megkülönböztetés ugyanezen irányelv értelmében kizárólag akkor állapítható meg, ha a szóban forgó kedvezőtlenebb bánásmód vagy hátrányos helyzet az adott személyt a fogyatékosságának függvényében éri.

30 Másodszor, ami azt a szövegkörnyezetet illeti, amelybe a 2000/78 irányelv 2. cikke illeszkedik, ezen irányelv többi rendelkezéséből ugyancsak nem következik a jelen ítélet előző pontjában említetthez hasonló korlátozás. Ugyanis, jóllehet az említett irányelv 1. cikke és 3. cikkének (4) bekezdése, valamint (11) és (12) preambulumbekezdése általánosságban utal többek között a fogyatékosságon „alapuló” hátrányos megkülönböztetésre, e rendelkezések semmilyen pontosítást nem tartalmaznak azon személlyel vagy személyek azon csoportjával kapcsolatban, amely összehasonlításul szolgálhat az ilyen hátrányos megkülönböztetés esetleges fennállásának értékeléséhez.

31 Harmadszor, a 2000/78 irányelv által követett célkitűzés ezen irányelv 2. cikke (1) és (2) bekezdése olyan értelmezése mellett szól, amely szerint ezen irányelv azoknak a személyeknek a körét, akikhez képest az említett irányelv értelmében vett, fogyatékosságon alapuló hátrányos megkülönböztetés meghatározása céljából összehasonlítás végezhető, nem korlátozza a nem fogyatékossággal élő személyekre.

32 Ugyanis, a 2000/78 irányelv 1. cikkének megfelelően, és amint az az irányelvnek mind címéből és preambulumából, mind pedig tartalmából és céljából következik, ezen irányelv célja a többek között a fogyatékosságon alapuló, foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteinek a meghatározása az egyenlő bánásmód elvének a tagállamokban történő megvalósítására tekintettel, a többek között az ezen okon alapuló hátrányos megkülönböztetés elleni hatékony védelem mindenki számára történő biztosításával (lásd ebben az értelemben: 2020. április 23-i Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI ítélet, C-507/18, EU:C:2020:289, 36. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

33 Az említett irányelv a hatálya alá tartozó területen ily módon konkretizálja az immár az Európai Unió Alapjogi Chartája 21. cikkében foglalt hátrányos megkülönböztetés tilalmának általános elvét (lásd ebben az értelemben: 2020. április 23-i Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI ítélet, C-507/18, EU:C:2020:289, 38. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

34 Márpedig, amint azt a Bíróság már megállapította, a 2000/78 irányelv célja a foglalkoztatás és munkavégzés terén alkalmazott, fogyatékosságon alapuló hátrányos megkülönböztetés valamennyi formája elleni küzdelem. Az említett irányelv által e téren előírt egyenlő bánásmód elve ugyanis nem személyek egy meghatározott csoportjára, hanem az annak 1. cikkében kimerítően felsorolt okok vonatkozásában alkalmazandó (lásd ebben az értelemben: 2008. július 17-i Coleman ítélet, C-303/06, EU:C:2008:415, 38. és 46. pont; 2015. május 21-i SCMD ítélet, C-262/14, nem tették közzé, EU:C:2015:336, 29. pont).

35 Jóllehet a 2000/78 irányelv értelmében vett, fogyatékosságon alapuló hátrányos megkülönböztetés esetei általános szabályként olyan esetek, amikor fogyatékossággal élő személyeket kedvezőtlenebb bánásmódban részesítenek, vagy amikor e személyek hátrányos helyzetbe kerülnek a nem fogyatékossággal élő személyekhez képest, az ezen irányelv által biztosított védelem csökkenne, ha azt kellene megállapítani, hogy egy olyan helyzet, amikor ilyen hátrányos megkülönböztetés olyan személyek csoportján belül valósul meg, akik valamennyien fogyatékossággal élnek, *per definitionem*, azon egyetlen oknál fogva kívül esik a hátrányos megkülönböztetés irányelv által kimondott tilalmának hatályán, hogy az eltérő bánásmódra fogyatékossággal élő személyek között került sor.

36 E körülmények között és amint arra mind az Európai Bizottság a tárgyaláson előterjesztett észrevételeiben, mind a lengyel és a portugál kormány írásbeli észrevételeiben hivatkozott, az egyenlő bánásmód 2000/78 irányelv által kimondott elvének rendeltetése az, hogy az ezen irányelv értelmében fogyatékossággal élő munkavállalót védje az e fogyatékosságon alapuló minden hátrányos megkülönböztetéssel szemben nem csupán a nem fogyatékossággal élő munkavállalókhoz képest, hanem a többi fogyatékossággal élő munkavállalóhoz képest is.

37 Ezt követően ebből a megállapításból kiindulva kell értékelni, hogy tartozhat-e a 2000/78 irányelv 2. cikkében említett „hátrányos megkülönböztetés fogalma” alá valamely munkáltató azon gyakorlata, hogy egy általa megválasztott időponttól kezdve kizárja a fogyatékossággal élő munkavállalóknak a benyújtott, fogyatékosságot elismerő igazolás alapján folyósított bérkiegészítés alól azokat a fogyatékossággal élő munkavállalókat, akik ezen igazolást e munkáltatónak már az említett időpontot megelőzően benyújtották.

38 Bár végső soron a tényállás értékelésére és a nemzeti jogszabályok értelmezésére egyedül hatáskörrel rendelkező nemzeti bíróság feladata annak meghatározása, hogy az alapügy tárgyát képező gyakorlat megvalósít-e a 2000/78 irányelv által tiltott hátrányos megkülönböztetést, a nemzeti bíróság számára hasznos válaszokat adni hivatott Bíróság hatásköre kiterjed arra, hogy az alapeljárás iratai, valamint a hozzá előterjesztett írásbeli és szóbeli észrevételek alapján e bíróságnak az előtte folyamatban lévő konkrét jogvita eldöntését lehetővé tévő útmutatást adjon (lásd ebben az értelemben: 2017. március 14-i G4S Secure Solutions ítélet, C-157/15, EU:C:2017:203, 36. pont; 2018. március 6-i SEGRO és Horváth ítélet, C-52/16 és C-113/16, EU:C:2018:157, 79. pont).

39 Egyébiránt, noha a kérdést előterjesztő bíróság kérdésében olyan eltérő bánásmód fennállására hivatkozott, amely látszólag semleges szemponton, jelesül a fogyatékosságot elismerő igazolás benyújtásának időpontján alapul, az állandó ítélkezési gyakorlat szerint önmagában ez a tény nem akadálya annak, hogy a Bíróság megadjon e bíróság számára minden olyan értelmezési elemet, amely hasznos lehet az utóbbi előtt lévő ügy megítéléséhez, akár hivatkozott ezekre a kérdéseinek megfogalmazásában, akár nem. E tekintetben a Bíróságnak kell a nemzeti bíróság által szolgáltatott információk összessége, és különösen az előzetes döntéshozatalra utaló határozat indokolása alapján

meghatározni az uniós jog azon rendelkezéseit, amelyeknek az értelmezése a jogvita tárgyára figyelemmel szükséges (2017. március 14-i G4S Secure Solutions ítélet, C-157/15, EU:C:2017:203, 33. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

40 A 2000/78 irányelv, 2. cikkének az 1. cikkel összefüggésben értelmezett (2) bekezdésének megfelelően tilt többek között minden, fogyatékosságon alapuló közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést.

41 Ami először is azt a kérdést illeti, hogy egy, az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló gyakorlat minősülhet-e fogyatékosságon alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek, a 2000/78 irányelv jelen ítélet 28. pontja által felidézett 2. cikke (2) bekezdésének a) pontjából az következik, hogy ilyen megkülönböztetés akkor valósul meg, ha egy személy egy másikhoz képest kedvezőtlenebb bánásmódban részesül, részesült vagy fog részesülni egy hasonló helyzetben a fogyatékosság alapján.

42 Ki kell emelni egyrészt, hogy azon követelményt, hogy az egyenlő bánásmód elve megsértése fennállásának meghatározása érdekében a helyzeteknek hasonlóaknak kell lenniük, az ez utóbbiakat jellemző tényezők összességének fényében kell értékelni (2019. január 22-i Cresco Investigation ítélet, C-193/17, EU:C:2019:43, 42. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

43 Közelebbről nem szükséges, hogy a helyzetek azonosak legyenek, hanem csak hogy összehasonlíthatóak legyenek, és e hasonló jelleg vizsgálatát nem átfogó és absztrakt módon, hanem az érintett ellátásra tekintettel egyedi és konkrét módon kell elvégezni (2019. január 22-i Cresco Investigation ítélet, C-193/17, EU:C:2019:43, 43. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

44 Másrészt nem állapítható meg, hogy egy rendelkezés vagy egy gyakorlat közvetlenül a fogyatékosságon alapuló, eltérő bánásmódot vezetne be ezen irányelvnek a 2. cikke (2) bekezdésének a) pontjával együttesen értelmezett 1. cikke értelmében, amennyiben olyan kritériumon alapul, amely nem kapcsolódik elválaszthatatlanul a fogyatékossághoz (lásd ebben az értelemben: 2017. március 9-i Milkova ítélet, C-406/15, EU:C:2017:198, 42. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; 2018. január 18-i Ruiz Conejero ítélet, C-270/16, EU:C:2018:17, 37. pont).

45 E tekintetben, az említett irányelv 1. cikkében említett, a fogyatékosságtól eltérő okokkal kapcsolatban a Bíróság kimondta, hogy a munkavállalók családi állapotán és nem kifejezetten a szexuális irányultságán alapuló eltérő bánásmód mindazonáltal szexuális irányultságon alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül tekintettel arra, hogy, mivel a vizsgált tényállás megvalósulásának időpontjában házasságkötés az érintett tagállamokban kizárólag ellenkező nemű személyek között volt lehetséges, a homoszexuális munkavállalók számára lehetetlen volt a kért kedvezményben való részesüléshez szükséges feltételek teljesítése. Ebben a helyzetben a házas családi állapot nem minősülhetett látszólag semleges feltételnek (lásd ebben az értelemben: 2008. április 1-jei Maruko ítélet, C-267/06, EU:C:2008:179, 73. pont; 2011. május 10-i Römer ítélet, C-147/08, EU:C:2011:286, 49. és 52. pont; 2013. december 12-i Hay ítélet, C-267/12, EU:C:2013:823, 41., 44. és 47. pont).

46 A Bíróság kimondta továbbá, hogy a munkavállalók közötti olyan eltérő bánásmód, amely az öregségi nyugdíj kedvezményére való jogosultság megnyílásán és nem kifejezetten az életkoron alapul, speciális végkielégítés nyújtásának esetén közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósít meg, amennyiben ennek nyújtása az öregségi nyugdíj kedvezményére való jogosultság minimális életkori feltételhez van kötve, ekként az említett eltérő bánásmód az életkortól elválaszthatatlan kritériumon alapul (2010. október 12-i Ingeniørforeningen i Danmark ítélet, C-499/08, EU:C:2010:600, 23. és 24. pont).

47 A Bíróság ugyanezen logika mentén megállapította, hogy az olyan nemzeti szabályozás, amely lehetővé teszi a munkáltató számára, hogy felmondjon azoknak a munkavállalóknak, akik az öregségi nyugdíjra jogosulttá váltak, nemen alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül, mivel a nyugdíjjogosultságot a nők fiatalabb korban szerzik meg, mint a férfiak (lásd ebben az értelemben: 2010. november 18-i Kleist ítélet, C-356/09, EU:C:2010:703, 46. pont).

48 Ebből az következik, hogy ha a munkáltató egy munkavállalót kedvezőtlenebb bánásmódban részesít, mint amelyben másik munkavállalóját részesíti, részesítette vagy fogja részesíteni hasonló helyzetben, és az ügy releváns körülményeinek összességére bebizonyosodik, hogy e kedvezőtlen bánásmód ezen első munkavállaló fogyatékosságán alapul, amennyiben egy, e fogyatékossághoz elválaszthatatlanul kapcsolódó kritériumon nyugszik, az ilyen bánásmód ellentétes a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontjában kimondott tilalmával.

49 A jelen ügyben mindenekelőtt vitathatatlan, hogy az alapügy tárgyát képező gyakorlat eltérő bánásmódhoz vezet, mivel azokat a fogyatékossággal élő munkavállalókat, köztük VL-t, akik fogyatékosságot elismerő igazolásukat a jelen ítélet 13. pontjában említett találkozó időpontját megelőzően nyújtották be az alapügyben szereplő kórházhoz, kedvezőtlenebb bánásmódban részesítették, mint azokat a fogyatékossággal élő munkavállalókat, akik ebben az időpontban még nem nyújtották be igazolásukat, mivel csak ez utóbbiaknak volt lehetőségük arra, hogy a munkáltatójuk által felajánlott bérkiegészítésben részesüljenek, amennyiben ezen időponttól kezdve eljuttatják munkáltatójuk részére a fogyatékosságot elismerő igazolást. A Bíróság rendelkezésére álló ügyiratokból az következik ugyanis, hogy úgy tűnik, a munkáltató nem hagyott lehetőséget azon fogyatékossággal élő munkavállalók számára, akik már benyújtották igazolásukat, hogy azt újból bemutathassák vagy új igazolást nyújthassanak be, és ekként ilyen bérkiegészítésben részesüljenek.

50 Ezt követően meg kell jegyezni, hogy tekintettel e bérkiegészítés céljára, amely kiegészítést annak érdekében vezették be, hogy csökkentsék az alapügyben szereplő kórház PFRON-ba fizetendő járulékainak összegét, ösztönözve – amint az a Bíróság rendelkezésére álló ügyiratokból kitűnik – azon, már e kórház alkalmazásában álló, fogyatékossággal élő munkavállalókat, akik még nem nyújtották be fogyatékosságot elismerő igazolásukat, hogy ezt tegyék meg, a fogyatékossággal élő munkavállalók e két kategóriájának helyzete hasonló. Ugyanis, amint azt a főtanácsnok kiemelte indítványának 84. pontjában, e munkavállalók az alapügyben szereplő kórház alkalmazásában álltak már abban az időpontban, amikor e kórház ilyen bérkiegészítés bevezetését határozta el, és valamennyien, függetlenül attól, hogy mely időpontban nyújtották be fogyatékosságot elismerő igazolásukat, hozzájárultak az e munkáltató által szándékolt megtakarításhoz.

51 Végül a kérdést előterjesztő bíróság feladata annak meghatározása az ügy releváns körülményeinek összességére, különösen a nemzeti jogszabályra – amelynek értelmezése kizárólagos hatáskörébe tartozik – tekintettel, hogy a munkáltató által az alapügy tárgyát képező bérkiegészítés igénybevételéhez előírt időbeli feltétel, vagyis a fogyatékosságot elismerő igazolásnak egy általa megválasztott időpontot követő benyújtása olyan kritériumnak minősül-e, amely elválaszthatatlanul kapcsolódik azon munkavállalók fogyatékosságához, akiktől e bérkiegészítést megtagadták, amely esetben a közvetlenül e fogyatékosságon alapuló hátrányos megkülönböztetést kell megállapítani.

52 Az ezen értékelés szempontjából különösen fontos valószínűsítő körülmények sorában szerepel egyrészt az, a VL által kiemelt körülmény, hogy a nemzeti jogszabályok értelmében a fogyatékosságot elismerő igazolás olyan, a munkavállaló által a munkáltatónál érvényesíthető különleges jogosultságokat keletkeztet, amelyek közvetlenül az ő fogyatékossággal élő munkavállalói jogállásából erednek.

53 Másrészt, amennyiben úgy tűnik, hogy a munkáltató nem hagyott lehetőséget azon fogyatékossággal élő munkavállalók számára, akik már benyújtották számára az igazolásukat, hogy azt újból bemutathassák, vagy új igazolást nyújthassanak be, az alapügy tárgyát képező gyakorlat, amelyet az 1997. augusztus 27-i törvény nem írt elő, és amely tekintetében, úgy tűnik, egyetlen átlátható kritériumot sem határoztak meg előre az alapügyben szóban forgó bérkiegészítés nyújtásához vagy annak megtagadásához, véglegesen lehetetlenné teheti ezen időbeli feltétel teljesítését munkavállalók egy egyértelműen meghatározott csoportja számára, amely csoport mindazon fogyatékossággal élő munkavállalókból áll, akik munkáltatójának szükségszerűen tudomása volt egészségi állapotukról e gyakorlat bevezetésekor. Ez utóbbi munkavállalók ugyanis fogyatékosságot elismerő igazolás benyújtásával hivatalosan bejelentették ezen állapotukat.

54 Amennyiben a kérdést előterjesztő bíróság közvetlen hátrányos megkülönböztetés fennállását állapítaná meg, az ilyen hátrányos megkülönböztetés kizárólag a 2000/78 irányelv 2. cikkének (5) bekezdésében említett okok valamelyikével lenne igazolható (lásd ebben az értelemben: 2013. december 12-i Hay ítélet, C-267/12, EU:C:2013:823, 45. pont).

55 Másodszor, azzal a kérdéssel kapcsolatban, hogy egy, az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló gyakorlat a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontja értelmében vett közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül-e, a Bíróság ítélkezési gyakorlatából az következik, hogy ilyen hátrányos megkülönböztetés eredhet egy olyan intézkedésből, amely, noha megfogalmazása semleges, vagyis a védett jellemzőhöz nem kapcsolódó kritériumokra utal, az e jellemzővel rendelkező személyeket mégis kedvezőtlenebb helyzetbe hozza (lásd ebben az értelemben: 2015. július 16-i CHEZ Razpredelenie Bulgaria ítélet, C-83/14, EU:C:2015:480, 94. pont; 2017. március 9-i Milkova ítélet, C-406/15, EU:C:2017:198, 43. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

56 A jelen ügyben, amennyiben a kérdést előterjesztő bíróság végső soron azt állapítaná meg, hogy az alapügy tárgyát képező eltérő bánásmód látszólag semleges gyakorlatból ered, még meg kellene vizsgálnia, hogy ezen eltérő bánásmód különösen hátrányos helyzetbe hoz-e bizonyos fogyatékossággal élő személyeket más fogyatékossággal élő személyekhez képest. A 2000/78 irányelv ugyanis általános jelleggel, különbségtétel vagy korlátozás nélkül az annak értelmében vett valamennyi fogyatékosságra vonatkozik (lásd ebben az értelemben: 2016. december 1-jei Daouidi ítélet, C-395/15, EU:C:2016:917, 42. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

57 Közelebbről e bíróságnak azt kell majd megvizsgálnia, hogy az alapügyben szereplő kórház által bevezetett gyakorlat azzal, hogy a bérkiegészítéshez való jogosultságot ahhoz a feltételhez kötötte, hogy a fogyatékosságot elismerő igazolást egy, a kórház által megválasztott időpontot követően nyújtsák be, bizonyos fogyatékossággal élő munkavállalókat hátrányos helyzetbe hozott-e fogyatékosságuk sajátos jellege, például feltűnő volta miatt, vagy annak folytán, hogy e fogyatékosság észszerű alkalmazkodási intézkedéseket, például a munkakör vagy munkaidő módosítását, tett szükségessé.

58 Ugyanis, a kérdést előterjesztő bíróság által végzendő vizsgálatokra is figyelemmel, megállapítható lehet, hogy a gyakorlatban elsősorban az ilyen fogyatékossággal élő munkavállalók kényszerültek arra, hogy egészségi állapotukat a fogyatékosságot elismerő igazolás benyújtásával hivatalosan közöljék az alapügyben szereplő kórházzal már az általa megválasztott időpontot megelőzően, míg a többi, más jellegű fogyatékossággal élő munkavállalónak, például mert fogyatékosságuk kevésbé súlyos vagy nem tesz azonnal szükségessé az előző pontban említett észszerű alkalmazkodási intézkedéseket, továbbra is lehetősége volt annak megválasztására, hogy megteszi-e ezt a lépést, vagy sem.

59 A 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdése b) pontjának i. alpontja értelmében az olyan eltérő bánásmód, amely ténylegesen hátrányos helyzetbe hozza a valamely feltűnő, vagy észszerű alkalmazkodási intézkedéseket igénylő fogyatékossággal élő személyeket, mindazonáltal nem minősülhet közvetett hátrányos megkülönböztetésnek, ha jogszerű cél által objektíve igazolható, és ha az e cél elérésére irányuló eszközök megfelelők és szükségesek. A jelen esetben az tűnik ki az alapügy tárgyát képező gyakorlat céljából, amely nem más, mint megtakarítások megvalósítása, hogy az ezen igazoláshoz szükséges feltételek nem teljesülnek, aminek vizsgálata, adott esetben, a kérdést előterjesztő bíróság feladata.

60 A fentiekre tekintettel az előterjesztett kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2000/78 irányelv 2. cikkét akként kell értelmezni, hogy:

– a munkáltató azon gyakorlata, hogy azon fogyatékossággal élő munkavállalók számára folyósít bérkiegészítést, akik fogyatékosságot elismerő igazolásukat az e munkáltató által megválasztott időpontot követően nyújtották be, míg azon fogyatékossággal élő munkavállalók számára, akik ezt az igazolást ezen időpontot megelőzően nyújtották be, nem folyósít bérkiegészítést, minősülhet közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek, amennyiben bebizonyosodik, hogy e gyakorlat a

fogyatékossághoz elválaszthatatlanul kapcsolódó kritériumon alapul, amennyiben véglegesen lehetetlenné teheti ezen időbeli feltétel teljesítését munkavállalók egy egyértelműen meghatározott csoportja számára, amely csoport mindazon fogyatékossággal élő munkavállalókból áll, akik munkáltatójának szükségszerűen tudomása volt egészségi állapotukról e gyakorlat bevezetésekor;

– az említett gyakorlat, noha látszólag semleges, minősülhet fogyatékosságon alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetésnek, amennyiben bebizonyosodik, hogy hátrányos helyzetbe hoz egyes fogyatékossággal élő munkavállalókat fogyatékosságuk jellege, például feltűnő volta miatt, vagy annak folytán, hogy e fogyatékosság a munkafeltételeket illető észszerű alkalmazkodási intézkedéseket tesz szükségessé, jogszerű cél által objektíve nem igazolható, és az e cél elérésére irányuló eszközök nem megfelelőek és szükségesek.

A költségekről

61 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (nagytanács) a következőképpen határozott:

A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv 2. cikkét akként kell értelmezni, hogy:

– **a munkáltató azon gyakorlata, hogy azon fogyatékossággal élő munkavállalók számára folyósít bérkiegészítést, akik fogyatékosságot elismerő igazolásukat az e munkáltató által megválasztott időpontot követően nyújtották be, míg azon fogyatékossággal élő munkavállalók számára, akik ezt az igazolást ezen időpontot megelőzően nyújtották be, nem folyósít bérkiegészítést, minősülhet közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek, amennyiben bebizonyosodik, hogy e gyakorlat a fogyatékossághoz elválaszthatatlanul kapcsolódó kritériumon alapul, amennyiben véglegesen lehetetlenné teheti ezen időbeli feltétel teljesítését munkavállalók egy egyértelműen meghatározott csoportja számára, amely csoport mindazon fogyatékossággal élő munkavállalókból áll, akik munkáltatójának szükségszerűen tudomása volt egészségi állapotukról e gyakorlat bevezetésekor;**

– **az említett gyakorlat, noha látszólag semleges, minősülhet fogyatékosságon alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetésnek, amennyiben bebizonyosodik, hogy hátrányos helyzetbe hoz egyes fogyatékossággal élő munkavállalókat fogyatékosságuk jellege, például feltűnő volta miatt, vagy annak folytán, hogy e fogyatékosság a munkafeltételeket illető észszerű alkalmazkodási intézkedéseket tesz szükségessé, jogszerű cél által objektíve nem igazolható, és az e cél elérésére irányuló eszközök nem megfelelőek és szükségesek.**

Aláírások