JULIANE KOKOTT
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2012. december 6.[1]

C-335/11. és C-337/11. sz. egyesített ügyek

A Jette Ring nevében eljáró HK Danmark
kontra
Dansk Almennyttigt Boligselskab DAB
és
a Lone Skouboe Werge nevében eljáró HK Danmark
kontra
Pro Display A/S in Konkurs

(A Sø- og Handelsretten [Dánia] által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelmek)

„A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód — 2000/78/EK irányelv — A fogyatékosság alapján történő hátrányos megkülönböztetés tilalma — A fogyatékosság fogalma — A betegség és a fogyatékosság elhatárolása — A fogyatékos személyek igényeihez való ésszerű alkalmazkodás — Közvetett hátrányos megkülönböztetés — Igazolás”

I – Bevezetés

1. Mikor beszélhetünk a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK irányelv[2] szerinti fogyatékosságról, és hogyan kell elhatárolni a fogyatékosság fogalmát a betegségtől? Ez a kérdés áll a jelen előzetes döntéshozatali eljárás középpontjában. A Bíróságot ezzel arra kérik fel, hogy pontosítsa a fogyatékosság fogalmának a Chacón Navas-ügyben[3] kialakított meghatározását.

2. Ezen túlmenően az a kérdés, hogy mit kell érteni a fogyatékos személyek igényeihez való ésszerű alkalmazkodás alatt, amely a 2000/78 irányelv 5. cikke értelmében a munkáltató feladata. A kérdést előterjesztő bíróság végül azt kérdezi, hogy fogyatékosságon alapuló hátrányos megkülönböztetést valósíthat-e meg a betegszabadság miatti rövidebb felmondási idő.

1 — Eredeti nyelv: német.

2 — A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv (HL L 303., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 79. o.) (a továbbiakban: 2000/78 irányelv).

3 — A Bíróság C-13/05. sz. Chacón Navas-ügyben 2006. július 11-én hozott ítélete (EBHT 2006., I-6467. o.).

II – Jogi háttér

A – *A nemzetközi jog*

3. A fogyatékossággal élő személyek jogairól szóló, 2006. december 13-i ENSZ-egyezmény[4] preambulumának e) pontja a következőket tartalmazza: „elismerve, hogy a fogyatékosság egy változó fogalom, továbbá, hogy a fogyatékosság a fogyatékossággal élő személyek és az attitűdbeli, illetve a környezeti akadályok kölcsönhatásának következménye, amely gátolja őket a társadalomban való teljes és hatékony, másokkal azonos alapon történő részvételben”.

4. Az egyezmény 1. cikkének (2) bekezdése a következő fogalommeghatározásokat tartalmazza:

„Fogyatékossággal élő személy minden olyan személy, aki hosszan tartó fizikai, értelmi, szellemi vagy érzékszervi károsodással él, amely számos egyéb akadállyal együtt korlátozhatja az adott személy teljes, hatékony és másokkal egyenlő társadalmi szerepvállalását.”

B – *Az uniós jog*

5. A 2000/78 irányelv (20) preambulumbekezdése a következőket írja elő:

„Megfelelő, azaz hatékony és gyakorlati intézkedéseket kell tenni azért, hogy a munkahelyeket a fogyatékosok igényeinek megfelelően alakítsák ki, például az épületek és a munkaeszközök megfelelő átalakításával, a munkaidő beosztásának és a feladatok szétosztásának a fogyatékosok igényeihez igazításával, illetve a képzés vagy beilleszkedés biztosításával.”

6. A 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontja értelmében 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 cél által objektíve igazolható, és a cél elérésére irányuló eszközök megfelelők és szükségesek; vagy ha

[…]”

7. A 2000/78 irányelvnek a „A fogyatékos személyek igényeihez való ésszerű alkalmazkodás” címet viselő 5. cikke a következőket írja elő:

„Az egyenlő bánásmód elvének a fogyatékos személyekkel kapcsolatban történő végrehajtása céljából ésszerű intézkedéseket kell bevezetni. Ez azt jelenti, hogy a munkaadóknak meg kell tenniük a megfelelő és az adott esetben szükséges intézkedéseket, hogy a fogyatékos személy számára lehetővé váljon a munkához jutás, a munkában való részvétel, az előmenetel, az át- vagy továbbképzés, kivéve ha az ilyen intézkedés aránytalanul nagy terhet ró a munkaadóra. Ezt a terhet nem lehet aránytalanul nagynak tekinteni, amennyiben az adott tagállam fogyatékügyi politikájának intézkedései ezt kielégítően ellensúlyozzák.”

4 — Az Európai Unió megerősítette 2010. december 23-án (a továbbiakban: ENSZ-egyezmény). Lásd a fogyatékossággal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezménynek az Európai Közösség által történő megkötéséről szóló, 2009. november 26-i 2010/48/EK tanácsi határozatot (HL L 23., 35. o.).

C – *A nemzeti jog*

8. A 2000/78 irányelvet a Forskelsbehandlingslov[5] ültette át a nemzeti jogba. E törvény 7. §-a értelmében a hátrányos megkülönböztetés tilalmának megsértése vagy a munkáltató szükséges intézkedéseinek elmaradása esetén ellentételezés biztosítható.

9. A Funktionærlov[6] a munkáltatók és a munkavállalók/alkalmazottak közötti jogviszonyt szabályozza.

10. Az FL 5. §-ának (2) bekezdése a munkaviszony munkavállaló betegsége miatti felmondásával kapcsolatban különös rendelkezést tartalmaz, amely a következőket írja elő:

„Mindazonáltal az egyéni írásbeli munkaszerződésben kiköthető, hogy a munkavállaló elbocsátható a hónap végétől számított egy hónap felmondási idő mellett abban az esetben, ha a munkavállaló bármely egymást követő 12 hónap alatt összesen 120 nap fizetett betegszabadságot vett igénybe. A felmondás érvényessége attól függ, hogy közvetlenül a 120 nap betegséget követően közlik-e, miközben a munkavállaló még mindig beteg, érvényességét azonban nem érinti az a tény, hogy a munkavállaló a felmondás közlését követően visszatér a munkába. […]”

III – A tényállás és az alapeljárás

11. A jelen előzetes döntéshozatali eljárás két keresetre vezethető vissza, amelyet a Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund Danmark (a továbbiakban: HK)[7] terjesztett elő 2006-ban Jette Ring és Lone Skouboe Werge munkavállalók nevében, és amelyben az egyenlő bánásmódról szóló dán törvény szerinti, fogyatékosságon alapuló hátrányos megkülönböztetés miatti kártérítés iránti igényt érvényesít. Mindkét munkaviszonyra megállapították az FL 5. §-a (2) bekezdésének érvényességét.

A – *A C-335/11. sz. ügy*

12. A Ring-ügyben a következő tényállás szolgál a nemzeti eljárás alapjául:

13. J. Ring 2000 óta ügyfélszolgálati munkatársként dolgozott a Dansk Almennyttigt Boligselskab (a továbbiakban: DAB) cégnél. 2005 júniusától elbocsátásáig, azaz 2005 novemberéig több alkalommal hiányzott betegség miatt; távolléteinek ideje összesen meghaladta a 120 napot. A távollétével kapcsolatban bemutatott orvosi igazolások elsősorban ágyéki csigolyák közötti osteoarthritisre visszavezethető, és állandó ágyéki csigolyatáji fájdalomban megnyilvánuló krónikus hátfájdalomra utalnak. Miután a kezelőorvosok az ágyéki csigolyák természetes összenövéséből fakadó merevedést feltételeztek, nem tettek javaslatot további kezelésekre. Nem került sor olyan lehetséges intézkedésekre, például állítható magasságú asztal J. Ring irodájában való elhelyezésére, vagy részmunkaidős foglalkoztatás felajánlására, amelyek J. Ring munkaideje alatt csökkenthették volna e fájdalmakat. A DAB azonban alapvetően kínált részmunkaidős állásokat.

5 — Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet (A munkaerőpiacon alkalmazott hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló törvény).

6 — Lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer Funktionærlov (az alkalmazottakról szóló törvény), a továbbiakban: FL.

7 — Kereskedelmi és irodai alkalmazottak dán szövetsége

14. Távolmaradásainak összeadódása miatt J. Ringet az FL 5. §-ának (2) bekezdése értelmében csökkentett felmondási idő mellett elbocsátották. J. Ring elbocsátását követően a DAB azonnal meghirdetett egy hasonló munkaköri leírással rendelkező részmunkaidős állást az egyik közeli regionális irodájában. J. Ring recepciósként állt munkába egy másik cégnél, ahol rendelkezésére bocsátottak egy állítható magasságú asztalt, és tényleges munkaidejét heti 20 órában határozták meg. A foglalkoztatásra teljes munkaidőben, a rugalmas munkaidőre vonatkozó dán szabályozás alapján, 50%-os kedvezménnyel került sor[8].

B – *A C-337/11. sz. ügy*

15. A Skouboe Werge ügyben a Sø- og Handelsret a következő tényállást ismertette:

16. L. Skouboe Werge 1998 óta dolgozott irodai asszisztens pozícióban a Pro Displaynél. Miután 2003 decemberében egy autóbaleset következtében ostorcsapás-sérülést szenvedett, és három hétig betegszabadságon volt, teljes munkaidőben visszatért dolgozni a Pro Displayhez. Amikor 2004 vége felé egyértelművé vált, hogy még mindig szenved az ostorcsapás-sérülés utóhatásai miatt, előreláthatóan négy hétig tartó részleges betegszabadságot vett igénybe, amelynek értelmében körülbelül napi négy órát dolgozott. 2005 januárjában L. Skouboe Werge tartós panaszok miatt teljes betegszabadságra ment. Ezt követően L. Skouboe Wergét elbocsátották, 2005. május 31-ével lejáró egy hónapos felmondási idő mellett az FL 5. §-ának (2) bekezdése szerinti 120 napos szabályra hivatkozva.

17. L. Skouboe Wergének különböző tünetei voltak, különösen a vállakba és a felkarba kisugárzó nyaki fájdalom, rágási problémák, fáradtság, koncentrációs és memóriazavarok, fogalmazási nehézségek, túlzott zajérzékenység, alacsony stressztűrő képesség és szédülés formájában. 2006 júniusában L. Skouboe Werge heti mintegy nyolc órás lassú munkavégzésben meghatározott munkaképességének értékelése alapján előrehozott nyugdíjban részesült. Ezen túlmenően a munkahelyi balesetek és foglalkozási betegségek hivatala határozatában L. Skouboe Werge rokkantságának fokát 10%-ban, munkaképessége csökkenését pedig 65%-ban határozta meg.

18. A HK az alapeljárásban azt az álláspontot képviselte, hogy kizárt a munkavállalóknak az FL 5. §-ának (2) bekezdése szerinti rövidebb felmondási idő melletti elbocsátása, mivel az sérti a 2000/78 irányelv szerinti, fogyatékosságon alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmát. Ezért az a kérdés merül fel a kérdést előterjesztő bíróság előtt, hogy hogyan kell értelmezni a 2000/78 irányelv szerinti „fogyatékosság” fogalmát.

IV – Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem és a Bíróság előtti eljárás

19. 2011. június 29-i végzéseivel, amelyek 2011. július 1-jén érkeztek a Bíróság Hivatalához, a Sø- og Handelsret felfüggesztette az eljárásokat, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjesztette a Bíróság elé:

1) a) A fogyatékosság irányelv szerinti fogalmának hatálya alá tartozik-e az a személy, aki fizikai, mentális vagy pszichológiai sérülés miatt nem, vagy csak korlátozottan képes a munkavégzésre a Bíróság C-13/05. sz. Navas-ügyben hozott ítéletének 45. pontjában meghatározott időtartamnak megfelelő időszakban?

b) A fogyatékosság irányelv szerinti fogalmának hatálya alá tartozik-e a diagnosztizált, gyógyíthatatlan betegség által okozott állapot?

8 — A kötetlen munkaidőre vonatkozó szabályozás a tartósan megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához nyújtott állami bérkiegészítésről szóló dán szabályozás egyik eszközei

c) A fogyatékosság irányelv szerinti fogalmának hatálya alá tartozik-e a diagnosztizált, ideiglenes betegség által okozott állapot?

2) A 2000/78/EK tanácsi irányelv szerinti értelemben tekinthető-e fogyatékosságnak az a megváltozott munkaképesség, amely nem igényel különös vagy más hasonló ellátást, csupán azt jelenti, hogy az érintett személy teljes munkaidőben nem képes a munkavégzésre?

3) A 2000/78/EK irányelv 5. cikke szerinti intézkedések közé tartozik-e a munkaidő csökkentése?

4) A 2000/78/EK tanácsi irányelvvel ellentétes-e a nemzeti jog azon előírásának alkalmazása, amelynek értelmében a munkáltató rövidebb felmondási idő alkalmazása mellett elbocsáthatja azt a munkavállalót, aki valamely egymást követő 12 hónap alatt összesen 120 napig fizetett betegszabadságot vesz igénybe, abban az esetben, ha a munkavállalót az irányelv szerint fogyatékosnak kell tekinteni, valamint

a. a távollét oka a fogyatékosság

vagy

b. a távollétet az okozta, hogy a munkáltató nem alkalmazott a különös helyzetnek megfelelő intézkedéseket annak érdekében, hogy a fogyatékos személy el tudja végezni a munkáját?

20. A Bíróság elnöke a 2011. augusztus 4-i végzésével az írásbeli és a szóbeli szakasz lefolytatása, valamint az ítélethozatal céljából egyesítette a C-335/11. sz. és a C-337/11. sz. ügyeket.

21. Az alapeljárásban részt vevő felek mellett a dán, az ír, a lengyel kormány és az Egyesült Királyság kormánya, valamint az Európai Bizottság vett részt a Bíróság előtti eljárás írásbeli és szóbeli szakaszában. Ezen túlmenően a belga és a görög kormány tett írásbeli észrevételt.

V – Értékelés

22. A Sø- og Handelsret első és második kérdését együtt kell megválaszolni, mivel mindkettő a fogyatékosság fogalmának meghatározására vonatkozik (erre vonatkozóan lásd az A. pontot). A harmadik kérdés tárgya a munkáltató által a 2000/78 irányelv 5. cikke értelmében bevezetendő intézkedések mibenléte és mértéke (erről lásd a B. pontot). Végül a negyedik kérdést kell megvizsgálni, és ezzel együtt a felmondási időnek a betegszabadság miatti lerövidítését mint hátrányosan megkülönböztető rendelkezést (erről lásd a C. pontot).

A – *Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első és második kérdés*

1. A fogyatékosság fogalmának meghatározása

23. A 2000/78 irányelv maga nem tartalmaz semmilyen meghatározást a fogyatékosság fogalma vonatkozásában.

24. A Bíróságot korábban a Chacón Navas-ügyben kérték fel arra, hogy az uniós jog alapján önálló fogalomként értelmezze ezt a kifejezést. Ennek értelmében a „fogyatékosság" fogalma olyan korlátozottságként értendő, amely különösen valamilyen testi, szellemi vagy lelki ártalmon alapul, és az érintettet akadályozza a szakmai életben való részvételben [9]. A korlátozottságnak ezen túlmenően valószínűsíthetően hosszú időtartamúnak kell lennie [10].

25. 2010-ben – tehát néhány évvel a Chacón Navas-ügyben hozott ítéletet követően – az Európai Unió megerősítette a fogyatékossággal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezményt. Az ENSZ-egyezmény preambulumában először arra hivatkozik, hogy a fogyatékosság fogalmát dinamikusan kell értelmezni, valamint hogy a fogyatékosság változó fogalom [11]. Az egyezmény 1. cikke ezt követően fogalommeghatározást tartalmaz. Ennek értelmében „fogyatékossággal élő személy […] [olyan] személy, aki hosszan tartó fizikai, értelmi, szellemi vagy érzékszervi károsodással él, amely számos egyéb akadállyal együtt korlátozhatja az adott személy teljes, hatékony és másokkal egyenlő társadalmi szerepvállalását."

26. Az EUMSZ 216. cikk (2) bekezdéséből következően az Unió által kötött nemzetközi egyezmények kötelezőek az Unió intézményeire és tagállamaira. Ezért az uniós jog rendelkezéseit, amennyire lehetséges, az Unió nemzetközi jogi kötelezettségeinek figyelembevételével kell értelmezni. Az Unió által kötött nemzetközi egyezmények hatálybalépésüktől kezdődően lényeges (integráns) részét képezik az uniós jogrendnek [12]. Következésképpen a másodlagos uniós jogi rendelkezéseket lehetőség szerint az Unió nemzetközi kötelezettségeivel összhangban kell értelmezni [13].

27. A fogyatékosság 2000/78 irányelv szerinti fogalma ezért nem maradhat el az ENSZ-egyezmény által létrehozott védelmi körtől. Az ENSZ-egyezmény szerinti meghatározás értelmében a társadalmi szerepvállalás korlátozása a „környezeti akadályok kölcsönhatásának következménye". Ennyiben meghatározott esetekben előfordulhat, hogy a Chacón Navas ügyben hozott ítélet szerinti meghatározás elmarad az ENSZ-egyezmény szerinti meghatározástól, és azt a nemzetközi joggal összhangban kellene értelmezni.

28. A jelen ügyekben a probléma középpontja mindazonáltal nem a meghatározás „akadályokhoz" kapcsolódó részét érinti. A kérdést előterjesztő bíróság azt szeretné megtudni, hogy a fogyatékosság fogalmába tartozhat-e az az állapot, amelyet egy orvos által diagnosztizált gyógyíthatatlan vagy gyógyítható, ideiglenes betegség okozott. Önmagában sem a Chacón Navas-ügyben hozott ítélet szerinti meghatározás, sem az ENSZ-egyezmény szerinti meghatározás nem ad választ a kérdést előterjesztő bíróság kérdéseire. Eltekintve ugyanis a hosszú távú korlátozás követelményétől, a fogyatékosság és a betegség elhatárolása tekintetében egyik meghatározás sem tartalmaz kifejezett kritériumokat.

29. A kérdést előterjesztő bíróság kérdéseinek megválaszolásához a következőkben ezért a betegség és a fogyatékosság elhatárolását kell tárgyalni.

9 — A 3. lábjegyzetben hivatkozott Chacón Navas-ügyben hozott ítélet 43. pontja.

10 — Uo., 45. pont.

11 — Hasonlóképpen lásd Geelhoed főtanácsnok 3. lábjegyzetben hivatkozott Chacón Navas-ügyben ismertetett indítványának 66. pontját.

12 — Lásd ebben az értelemben a C-61/94. sz., Bizottság kontra Németország ügyben 1996. szeptember 10-én hozott ítélet (EBHT 1996., I-3989. o.) 52. pontját; a C-311/04. sz. Algemene Scheeps Agentuur Dordrecht ügyben 2006. január 12-én hozott ítélet (EBHT 2006., I-609. o.) 25. pontját; a C-308/06. sz., Intertanko és társai ügyben 2008. június 3-án hozott ítélet (EBHT 2008., I-4057. o.) 42. pontját; a C-402/05. P. és C-415/05. P. sz., Kadi és Al Barakaat International Foundation kontra Tanács és Bizottság egyesített ügyekben 2008. szeptember 3-án hozott ítélet (EBHT 2008., I-6351. o.) 307. pontját, valamint a C-366/10. sz., Air Transport Association of America és társai ügyben 2011. december 21-én hozott ítélet (EBHT 2011., I-13755. o.) 50. pontját.

13 — Lásd a fenti 12. lábjegyzetben hivatkozott Bizottság kontra Németország ügyben hozott ítélet 52. pontját; a C-341/95. sz. Bettati-ügyben 1998. július 14-én hozott ítélet (EBHT 1998., I-4355. o.) 20. pontját; a C-76/00. P. sz., Petrotub és Republica ügyben 2003. január 9-én hozott ítélet (EBHT 2003., I-79. o.) 57. pontját, valamint a C-161/08. sz. Internationaal Verhuis- en Transportbedrijf Jan de Lely ügyben 2009. május 14-én hozott ítélet (EBHT 2009., I-4075. o.) 38. pontját.

2. A fogyatékosság és a betegség elhatárolása

30. A Bíróság a Chacón Navas-ügyben hozott ítéletében megállapította, hogy bármilyen betegség jelentkezése esetén a munkavállalók még nem tartoznak a 2000/78 irányelv által biztosított védelem hatálya alá [14]. A Bíróság ezzel különbséget tesz betegség és fogyatékosság között. Az irányelvben ugyanis a „betegség” nem szerepel a tiltott hátrányos megkülönböztetés önálló ismérveként.

31. A Bíróság azonban csak a „betegséget önmagában” vette ki az irányelv hatálya alól [15]. A Chacón Navas-ügyben hozott ítéletből nem következik az, hogy a fogyatékosság okát jelentő betegség mentesül a fogyatékossággá minősítés alól. A Bíróság végül a fogyatékosságon alapuló hátrányos megkülönböztetésről szóló második ítéletében pontosította azt, hogy nem következik a Chacón Navas-ügyben hozott ítéletből az, hogy az irányelv személyi hatályát megszorítóan kellene értelmezni [16].

32. Különösen az nem állapítható meg, hogy a 2000/78 irányelv csak veleszületett vagy balesetből származó fogyatékosságokra lenne alkalmazható. Önkényes és ezzel az irányelv egyenlő bánásmód megvalósítására törekvő céljával ellentétes lenne az, ha a fogyatékosság okai alapján különbözőképpen állapítanák meg az irányelv hatályát.

33. Különbséget kell tehát tenni a betegség, mint a károsodás lehetséges oka és az abból fakadó károsodás között. Az irányelv által biztosított védelem a betegség eredményeképpen kialakult olyan tartós korlátozottságra terjed ki, amely a szakmai életben való részvétel akadályozásához vezet.

34. A jelen ügyekben többek között fájdalomban és mozgásképtelenségben megnyilvánuló testi károsodásról van szó. A betegség és a fogyatékosság elhatárolása ezért itt egyszerűbb, mint abban az esetben, amelyet az Egyesült Államok legfelsőbb bíróságának kellett elbírálnia, és amelyben e bíróság megállapította, hogy egy *tünetmentes* HIV-fertőzés is jelenthet az Anti-Discrimination Act (a hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló amerikai törvény) szerinti fogyatékosságot [17]. A nemzeti bíróság feladata annak megítélése, hogy valamely konkrét tényállás esetében korlátozottságot jelentenek-e az adott személy panaszai.

35. A 2000/78 irányelv szövegéből nem tűnik ki olyan támpont, amely a fogyatékosság súlyosságának valamely meghatározott szintjére korlátozza a hatályt [18]. Mivel ezt a kérdést nem tette fel a kérdést előterjesztő bíróság, és nem tisztázták az eljárásban részt vevő felek sem, ezért ezt itt nem lehet véglegesen eldönteni.

36. A fogyatékosság fennállásánál ezen túlmenően az irányadó, hogy a korlátozottság valószínűsíthetően „hosszú időtartamú” [19]. Az ENSZ-egyezmény ennyiben úgy rendelkezik, hogy „hosszan tartó” [20] károsodásnak kell fennállnia. Ennyiben ebben nem látok különbséget.

14 — A 3. lábjegyzetben hivatkozott Chacón Navas-ügyben hozott ítélet 46. pontja.

15 — Uo., 57. pont.

16 — A C-303/06. sz. Coleman-ügyben 2008. július 17-én hozott ítélet (EBHT 2008., I-5603. o.) 46. pontja.

17 — A US Surpreme Court, Bragdon kontra Abbott ügy, 524 US 624 [1998], ADA 1990. 12102. §. (1) bekezdésének A. pontja akkor ért egyet fogyatékosság fennállásával, ha megállapítható „a physical [...] impairment that substantially limits one or more of [an individual's] major life activities”.

18 — A hátrányos megkülönböztetéssel szembeni védelem céljára az Emberi Jogok Európai Bírósága is fogyatékosságnak ismerte el a nemzeti bíróságok által csekély jelentőségűnek tartott I. típusú Diabetes mellitus betegséget, az EJEB EJEE 14. cikkével kapcsolatban a 13444/04. sz., Glor kontra Svájc ügyben 2009. április 30-án hozott ítélete, amelyben fogyatékosságnak tekintették a cukorbetegséget.

19 — A 3. lábjegyzetben hivatkozott Chacón Navas-ügyben hozott ítélet 45. pontja.

20 — Az angol nyelvi változat szerint „long-term [...] impairments”, a francia szerint „incapacités [...] durables”.

37. A gyógyíthatatlan betegségen alapuló korlátozottság esetében főszabály szerint igenlően kell válaszolni a hosszan tartó jelleg fennállására. De egy alapvetően gyógyítható betegség is lehet olyan hosszú lefolyású a teljes gyógyulásig, hogy a korlátozottság hosszú távon fennáll. Továbbá egy alapvetően gyógyítható betegség esetében is visszamaradhat hosszan tartó korlátozottság. Éppen a krónikus betegségek esetében jellemezhető folyamatként a (kezelhető) betegségből való átmenet a fogyatékosság jellegét először felmutató, előreláthatóan tartós korlátozottság felé. Csak akkor beszélhetünk fogyatékosságról, amikor már előre jelezhető a tartós korlátozottság.

38. A tartós korlátozottság későbbi fennállására nem lehet határozottan következtetni pusztán annak megállapításából, hogy valamely betegség önmagában gyógyítható vagy gyógyíthatatlan-e, tartós vagy ideiglenes-e.

3. A különös ellátás igénye

39. A kérdést előterjesztő bíróság ezen túlmenően azt kérdezi, hogy a fogyatékosság elfogadásának feltétele-e a különös ellátás szükségessége, vagy elegendő az, hogy többé nem lehetséges a teljes munkaidős munkavégzés.

40. Az irányelv szerinti fogyatékosság fogalmának nem előfeltétele a különös ellátás szükségessége.

41. A 2000/78 irányelv 5. cikke egyértelművé teszi, hogy először meg kell állapítani a fogyatékosság fennállását annak érdekében, hogy végül meghozhassák a megfelelő és szükséges intézkedéseket. A (20) preambulumbekezdés tartalmazza az arra utaló szempontokat, hogy mit lehet megfelelő intézkedések alatt érteni, és többek között megnevezi azt, hogy „a munkahelyeket a fogyatékosok igényeinek megfelelően kell kialakítani”. A különös berendezések és ellátások szükségessége tehát a fogyatékosság következménye, nem pedig a fogyatékosság fogalma meghatározásának része.

42. Az irányelv értelméből és céljából kiindulva sem meggyőző az, hogy a meghatározás részét képezik a különös ellátások. Az irányelv szerinti fogyatékosságok testi, pszichés vagy lelki korlátozottságokon alapulhatnak. A különös ellátások szükségességének követelménye azonban csak a testi korlátozottságokkal élő személy szempontjából jellemző. Amennyiben a fogyatékosság fogalmának nélkülözhetetlen előfeltételei lennének a különös ellátások, akkor az már az irányelv által kifejezetten megemlített lelki vagy pszichés korlátozottságokat sem tartalmazná, hiszen azok főszabály szerint nem is igényelnek ellátásokat. Az ilyen igény éppen azon fogyatékos személyeket érintené hátrányosan, akiknek a fogyatékossága nem ellensúlyozható vagy csökkenthető ellátással, és akik éppen ezen okból főszabály szerint súlyosabban érintettek másoknál.

43. Végeredményben egyedül azon múlik a kérdés, hogy fennáll-e a szakmai életben való részvétel akadályoztatása.

44. A DAB és a Pro Display azzal érvelt, hogy csak az tekinthető fogyatékosnak, aki teljes mértékben ki van zárva a szakmai életből, és a csökkentett munkaképesség ezért nem elegendő a fogyatékos besoroláshoz. Ez az érv nem meggyőző. A „szakmai életben való részvétel akadályoztatásának” fogalma már csak az általános nyelvi értelmezés szerint is csak részleges korlátozásokat foglal magában, és nem csupán a szakmai életből való általános „kizárást”.

45. Az irányelv (17) preambulumbekezdése is amellett szól, hogy olyan személyeket is ide kell sorolni, akik esetében abban áll a szakmai életben való részvétel akadályoztatása, hogy nem tudnak teljes munkaidőben dolgozni. Ez a preambulumbekezdés azt írja elő, hogy az irányelv hatálya azokra a munkavállalókra terjed ki, akik főszabály szerint „alkalmasak, képesek vagy igénybe vehetőek […] az

adott állás alapvető feladatainak ellátására”. Az irányelv következésképpen éppen az olyan személyek védelmét célozza, akik – még ha esetlegesen korlátozott mértékben, illetve különös intézkedések révén is –, főszabály szerint részt tudnak venni a munkahelyi életben. Így az irányelv alkalmazhatóságának nem feltétele az érintett személy szakmai életből való kizárása.

46. Közbenső következtetésként megállapítható tehát, hogy a fogyatékosság fogalma olyan korlátozottságként értendő, amely különösen valamilyen testi, szellemi vagy lelki korlátozottságokon alapul, és az érintettet akadályozza a szakmai életben való részvételben. A fogyatékosság meghatározása tekintetében lényegtelen, hogy betegség okozta a korlátozottságot, egyedül az döntő, hogy a korlátozás hosszú ideig tart-e. A 2000/78 irányelv szerinti fogyatékosságnak tekintendő az a különös ellátást nem igénylő, tartós megváltozott munkaképesség is, amely kizárólag vagy lényegében abból áll, hogy az érintett személy nem képes teljes munkaidőben tevékenykedni.

B – *Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett harmadik kérdésről*

47. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett harmadik kérdésével a Sø- og Handelsret azt kívánja megtudni, hogy a munkaidő csökkentése is hozzátartozhat-e a fogyatékos személyek igényeihez való ésszerű alkalmazkodáshoz.

48. A 2000/78 irányelv 5. cikkének első mondata kimondja, hogy az egyenlő bánásmód elvének a fogyatékkal élőkkel kapcsolatban történő végrehajtása céljából ésszerű intézkedéseket kell bevezetni. Ez azt jelenti, hogy a munkáltatónak meg kell tennie „a megfelelő és az adott esetben szükséges intézkedéseket” annak érdekében, hogy a fogyatékos személyek számára lehetővé váljon a munkához jutás, a munkában való részvétel, az előmenetel, az át- vagy továbbképzés. A munkáltató mentesül e kötelezettség alól, ha ezek az intézkedések aránytalanul nagy terhet rónak rá.

49. E rendelkezés célja nemcsak a fogyatékos személyekkel szembeni egyenlő *bánásmód*, hanem az egyenlőségük biztosítása, és ezáltal a munkában való részvételük lehetővé tétele.

50. A 2000/78 irányelv 5. cikke csupán azt írja elő, hogy az intézkedéseknek „megfelelőnek és az adott esetben szükségesnek” kell lenniük ahhoz, hogy lehetővé tegyék a munkához jutást stb.

51. Az irányelv (20) preambulumekezdése mindazonáltal pontosabban is kifejti a rendelkezést. Eszerint „hatékony és gyakorlati intézkedéseket” kell tenni azért, „hogy a munkahelyeket a fogyatékosok igényeinek megfelelően alakítsák ki, például az épületek és a munkaeszközök megfelelő átalakításával, a munkaidő beosztásának és a feladatok szétosztásának a fogyatékosok igényeihez igazításával, illetve a képzés vagy beilleszkedés biztosításával”.

52. A munkaidő csökkentése példa lehet az abban kifejezetten említett „munkaidő beosztására”. A DAB és a Pro Display mindazonáltal úgy véli, hogy a „munkaidő beosztása” éppen nem a munkaidőre, hanem csupán a munkavégzésre és a munkatempóra, vagy a feladatok munkatársak közötti megosztására vonatkozik.

53. Még ha elismerjük is, hogy a munkaidő csökkentése nem tartozik a „munkaidő beosztásához”, álláspontom szerint a munkaidő csökkentése az irányelv 5. cikkének hatálya alá tartozik.

54. Ugyanis már az irányelv (20) preambulumbekezdésének szövegéből kiderül, hogy az csupán példálózó felsorolást tartalmaz, és nem taxatív felsorolásként értendő. Egyedül abból a tényből, hogy a munkaidő csökkentése kifejezetten nem szerepel az irányelv 5. cikkében, még nem lehet arra következtetni, hogy az nem tartozik ide.

55. A DAB és a Pro Display ezen túlmenően arra hivatkoznak, hogy az irányelv nem említi a munkaidő fogalmát, és nem volt szó róla az irányelv előkészítő munkálatai során sem. A munkaidő csökkentésének fogalma továbbá olyan szorosan kapcsolódik a részmunkaidőről szóló irányelvhez [21], hogy csak az alapján lehet megítélni az adott kérelmeket.

56. Az uniós jogalkotó mindazonáltal tágan fogalmazta meg az 5. cikk szövegét. Általában véve olyan intézkedéseket említ, amelyek lehetővé teszik a fogyatékos személyek munkához jutását. A munkaidő csökkentése minden kétséget kizáróan alkalmas lehet arra, hogy lehetővé tegye valamely fogyatékos személy munkában való részvételét.

57. Ennyiben a (20) preambulumbekezdés is az 5. cikk tág értelmezését támasztja alá. Abból ugyanis az következik, hogy az a DAB és a Pro Display álláspontjával ellentétben magában foglalja nemcsak a fizikai, hanem a szervezési intézkedéseket is. Az „épületek megfelelő átalakítása" vagy a „munkaeszközök megfelelő átalakítása" a fizikai korlátok megszüntetésére irányul, míg „a munkaidő beosztásának és a feladatok szétosztásának a fogyatékosok igényeihez igazítása, illetve a képzés vagy beilleszkedés biztosítása" szervezési jellegű intézkedések. Ez különösen a fogyatékosság ENSZ-egyezmény általi értelmezésének felel meg, amelynek értelmében a korlátozás tekintetében nem csupán a fizikai, hanem egyéb, különösen társadalmi korlátok is jelentősek.

58. A 2000/78 irányelv értelme és célja is amellett szól, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás is az említett intézkedések közé sorolandó. Ez egyedileg meghatározott intézkedéseket igényel az egyenlőség biztosításához, és ezzel a fogyatékos személyek szakmai életben való jobb részvételéhez [22]. Döntő ezért, hogy az adott intézkedés vezethet-e oda, hogy valamely fogyatékos ember munkához jut, vagy továbbra is végezheti a munkáját. Mindezek alapján éppen az irányelv értelmének és céljának felel meg az, hogy a legalább részben munkaképes, fogyatékos embereket ne zárják ki teljesen a munkaerőpiacról, hanem a részmunkaidő felajánlásával lehetővé tegyék számukra a szakmai életben való megfelelő részvételt. Nem vonható le az a következtetés, hogy az irányelv csak a – hasonlóan idő- és költségigényes – lift beépítését vagy a vizesblokkok akadálymentesítését magukban foglaló intézkedéseket követeli meg, a munkaidő csökkentése azonban nem minősülhet ilyen intézkedésnek.

59. Igaz ugyan, hogy nem lehet eleve elutasítani a DAB és a Pro Display azon kifogását, miszerint a részmunkaidős foglalkoztatás bizonyos körülmények között erős beavatkozást jelent a munkáltató és a munkavállaló közötti jogviszonyba, és terhet jelenthet a munkáltatónak. Ez azonban ugyanígy érvényes lehet az épületek példa jelleggel megemlített átalakítására is. Mindennek alapján az 5. cikk (2) bekezdése azt a feltételt is kimondja a munkáltató kötelezettségeivel kapcsolatban, hogy az ilyen intézkedés nem róhat aránytalanul nagy terhet a munkáltatóra. Az irányelv ennyiben arányos kiegyenlítést ír elő a fogyatékos munkavállaló támogatást célzó intézkedésekre irányuló érdekei, és a munkáltató azon érdeke között, hogy ne kelljen minden további nélkül elfogadnia az üzemi szervezetbe való beavatkozásokat és a gazdasági veszteségeket.

60. Közbenső következtetésként tehát megállapítható, hogy a 2000/78 irányelv 5. cikke szerinti intézkedések közé tartozhat a munkaidő csökkentése. A nemzeti bíróság feladata minden egyes esetben annak megállapítása, hogy az ilyen intézkedés aránytalan terhet ró-e a munkáltatóra.

21 — Az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról szóló, 1997. december 15-i 97/81/EK tanácsi irányelv (HL L 14., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 267. o.).

22 — Lásd a 2000/78 irányelv (8), (9), (11) és (16) preambulumbekezdését.

C – *Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett negyedik kérdésről*

1. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett negyedik kérdés első része

61. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett negyedik kérdés első részével a Sø- og Handelsret azt szeretné megtudni, hogy mennyiben ellentétes a 2000/78 irányelvvel az a nemzeti rendelkezés, amely betegség miatti távollét esetében lehetővé teszi a rövidebb felmondási idő melletti elbocsátást, amennyiben azt olyan esetekben is alkalmazzák, amikor a távollét oka a fogyatékosság.

62. A 2000/78 irányelv a 2. cikkének (2) bekezdésével összhangban értelmezett 1. cikke értelmében tiltja a foglalkoztatás és a munkavégzés során a fogyatékosságon alapuló hátrányos megkülönböztetést. Ennek értelmében közvetlen hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha valamely személy fogyatékosság miatt egy másikhoz képest hasonló helyzetben kedvezőtlenebb bánásmódban részesül. Közvetett hátrányos megkülönböztetés akkor állapítható meg, ha valamely látszólag semleges előírás, feltétel vagy gyakorlat egy bizonyos fogyatékosságú személyt más személyekkel szemben hátrányos helyzetbe hoz, kivéve ha ez igazolható. Az irányelv tárgyi hatálya a 3. cikk (1) bekezdésének c) pontja értelmében kifejezetten kiterjed az elbocsátás feltételeire. A következőkben ezért azt kell megvizsgálni, hogy közvetlen vagy közvetett hátrányos bánásmódnak tekintendő-e a felmondási idő csökkentése, és adott esetben azt, hogy ez igazolható-e.

a) Hátrányos bánásmód

63. Először azonban pontosítani szeretném a vizsgálat tárgyát: A kérdést előterjesztő bíróság csak azon rendelkezés uniós joggal való összeegyeztethetőségéről kérdez, amelyből a felmondási idő betegszabadság miatti rövidítése következik.

64. A tényállás alapján további kézenfekvő kérdés lenne az, hogy egyáltalán megengedett felmondási indok lehet-e a fogyatékossággal vagy fogyatékosságból fakadó betegséggel összefüggő távolléti időszak. A Bíróság korábban megállapította, hogy az irányelvvel ellentétes a fogyatékosságon alapuló olyan felmondás, amely a fogyatékkal élők igényeihez való ésszerű alkalmazkodás kötelezettségére tekintettel nem indokolható azzal, hogy az érintett nem alkalmas, nem képes vagy nem vehető igénybe munkaköre alapvető feladatainak ellátására[23]. Ellenkező esetben arra következtethetnénk, hogy a felmondás megengedhető akkor, ha a munkahely alkalmassá tételéhez szükséges intézkedések aránytalan terhet rónak a munkáltatóra, vagy ha a munkavállaló a távolmaradásai miatt nem alkalmas az állás alapvető feladatainak ellátására. Álláspontom szerint a Bíróság e megállapításával azonban nem lehet minden kétséget kizáróan tisztázni a fogyatékossághoz kapcsolódó betegszabadságok miatti felmondás megengedhetőségének kérdését. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés megválaszolása során a következőkben azonban kizárólag a felmondási idő rövidítésével foglalkozom.

65. Ha valamely fogyatékos munkavállaló valamely „általános” betegség miatt van távol, akkor a nem fogyatékos munkavállalóhoz képest nem vezet hátrányos bánásmódhoz a betegség miatti távollét idejének a felmondási idő rövidítése szempontjából való figyelembevétele. Például az influenzához hasonló megbetegedés valószínűsége ugyanis főszabály szerint nem függ össze a fogyatékossággal, és azonos mértékben érinti a fogyatékos és a nem fogyatékos munkavállalókat.

66. A jelen összefüggésben azonban fogyatékosságon alapuló távollétekről van szó. Az FL 5. §-ának (2) bekezdése első pillantásra semleges, hiszen a betegség miatt több mint 120 napot távol levő valamennyi munkavállalóra vonatkozik. Következésképpen nem vezet a fogyatékos személyek közvetlen hátrányos megkülönböztetéséhez. Ez a rendelkezés ugyanis nem kapcsolódik közvetlenül a

23 — A 3. lábjegyzetben hivatkozott Chacón Navas-ügyben hozott ítélet 51. pontja.

fogyatékosság szerinti tiltott megkülönböztetéshez, és nem vezet eltérő bánásmódhoz sem egy, a fogyatékossággal elválaszthatatlanul összefüggő feltétel miatt. A fogyatékosság ugyanis nem minden esetben vezet szükségszerűen megbetegedéshez és betegség miatti távolléthez, így nem beszélhetünk elválaszthatatlanságról.

67. Fennáll azonban a közvetett hátrányos helyzet. Amennyiben ugyanis a betegség összefügg a fogyatékossággal, akkor azonos módon kezelik az eltérő tényállásokat. A fogyatékos munkavállalóknak főszabály szerint sokkal nagyobb esélyük van a mindenkori fogyatékosságukkal kapcsolatos betegségben megbetegedni, mint a nem fogyatékos munkavállalóknak. Őket csak „általános" betegség érintheti. Ilyenben azonban a fogyatékos munkavállalók ugyanúgy megbetegedhetnek. A rövidebb felmondási időre vonatkozó rendelkezés így olyan előírás, amely a fogyatékos munkavállalókat közvetlenül hátrányos helyzetbe hozza a nem fogyatékos munkavállalókkal szemben.

68. Nem meggyőző az eljárásban részt vevő néhány fél azon kifogása, hogy a munkavállaló arra vonatkozó joga miatt, hogy nem köteles nyilvánosságra hozni betegsége fajtáját, nem lehet megkülönböztetni az „általános" betegségeket a fogyatékossággal kapcsolatos betegségektől. Vannak ugyanis lehetőségek arra, hogy hogyan lehet összhangba hozni a kettőt, például felülvizsgáló orvos segítségével.

b) Igazolás

69. A 2. cikk (2) bekezdése b) pontjának i) alpontja értelmében akkor igazolható az FL 5. §-ának (2) bekezdéséhez hasonló rendelkezés, ha jogszerű célt követ, és a cél elérésére irányuló eszközök megfelelőek és szükségesek. Ez a megfogalmazás az eltérő bánásmód igazolásával szemben az uniós jogban támasztott általános követelmény [24].

70. A szabályozásnak tehát alkalmasnak kell lennie valamely jogszerű cél elérésére. Ezen túlmenően szükségesnek kell lennie, azaz az elérni kívánt jogszerű cél nem lehet elérhető enyhébb, hasonlóan alkalmas eszközzel. Végül a szabályozásnak szűk értelemben véve arányosnak is kell lennie, azaz nem okozhat az elérni kívánt célokhoz képest túlzott hátrányokat [25].

71. E feltételek vizsgálata során ügyelni kell arra, hogy az ítélkezési gyakorlat szerint a tagállamok széles mérlegelési jogkörrel rendelkeznek a szociál- és foglalkoztatáspolitika területét érintő célok elérésére alkalmas intézkedések megválasztása terén [26].

72. Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat nem tartalmaz információt az FL 5. §-ának (2) bekezdése által elérni kívánt célokról. Ez megnehezíti az értékelést. Így a kérdést előterjesztő bíróság feladata lesz a vitatott szabályozás igazolhatóságának végleges értékelése.

24 — Lásd a C-499/08. sz. Andersen-ügyben 2010. május 6-án ismertetett indítványom (a 2010. október 12-én hozott ítélet [EBHT 2010., I-9343. o.]) 42. pontját.

25 — A C-189/01. sz., Jippes és társai ügyben 2001. július 12-én hozott ítélet (EBHT 2001., I-5689. o.) 81. pontja, a C-558/07. sz., S. P. C. M. és társai ügyben 2009. július 7-én hozott ítélet (EBHT 2009., I-5783. o.) 41. pontja és a C-343/09. sz. Afton Chemicals ügyben 2010. július 8-án hozott ítélet (EBHT 2010., I-7023. o.) 45. pontja és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

26 — Az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés területéről lásd a C-411/05. sz. Palacios de Villa ügyben 2007. október 16-án hozott ítélet (EBHT 2007., I-8531. o.) 68. pontját és a C-45/09. sz. Rosenbladt-ügyben 2010. október 12-én hozott ítélet (EBHT 2010., I-9391. o.) 41. pontját.

73. A dán kormány azzal érvelt, hogy az FL 5. §-ának (2) bekezdése a betegség miatti hosszú távollétek esetében igazságos egyensúlyt próbál létrehozni a munkáltatók és a munkavállalók érdekei között. Végső soron azonban különösen a munkavállalók érdekeit szolgálja. A hosszan tartó betegszabadság miatti rövidebb felmondási idő arra ösztönzi a munkáltatót, hogy ne a legkorábbi lehetséges időpontban bocsássa el a megbetegedett munkavállalót, hanem először foglalkoztassa tovább azért, mert a munkáltató tudja, hogy nagyon hosszú távollétek esetében ellentételezésképpen rövidül a felmondási idő.

74. Ezen elérni kívánt célok jogszerűek, és a szabályozás a tagállami mérlegelési mozgástér ismeretében nem is nyilvánvalóan alkalmatlan az elérésükre [27]. Más, kevésbé korlátozó intézkedést a munkajogi szabályozás általános rendszerébe kellene beleilleszteni. Minden további információ nélkül ezért nehéz megítélni azt, hogy elképzelhető–e ilyen intézkedés.

75. Az döntő, hogy a fogyatékos munkavállalókat érintő, a rövidebb felmondási idő jelenlegi formájával kialakuló hátrányok arányosak-e az elérni kívánt célokhoz képest, azaz hogy nem vezetnek-e az érintettek túlzottan hátrányos helyzetéhez. Ennek értelmében meg kell teremteni a megfelelő egyensúlyt az egymással ellentétes érdekek között [28]. Ennyiben kérdéses, hogy a megfelelő szabályozásnak nem kellene-e figyelembe vennie a fogyatékosság súlyosságának fokát és az érintett munkavállaló ismételt foglalkoztatásának esélyeit. Minél súlyosabb a fogyatékosság, és minél nehezebb új munkát keresni, annál fontosabb a munkavállaló számára a felmondási idő hossza. Ennek részletekbe menő értékelése minden egyes esetben a kérdést előterjesztő bíróság feladata.

76. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett negyedik kérdés első felének következtetéseként tehát azt kell megállapítani, hogy ellentétes a 2000/78 irányelvvel a nemzeti jog azon előírása, amelynek értelmében a munkáltató betegség miatti távollétre hivatkozva rövidebb felmondási idő alkalmazása mellett bocsáthatja el a munkavállalót, ha a betegség fogyatékosságon alapul. Ez nem érvényes abban az esetben, ha a hátrányos megkülönböztetés a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdése b) pontjának i) alpontja szerint jogszerű cél által objektív módon igazolható, és a cél elérésére irányuló eszközök megfelelőek és szükségesek.

2. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett negyedik kérdés második része

77. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett negyedik kérdés második részében a kérdést előterjesztő bíróság azt szeretné megtudni, hogy a 2000/78 irányelvvel ellentétes-e a rövidebb felmondási idő akkor, ha a munkavállaló távollétét az okozta, hogy a munkáltató nem alkalmazott az irányelv 5. cikke szerinti ésszerű intézkedéseket annak érdekében, hogy a fogyatékos személy el tudja végezni a munkáját.

78. Azon kérdés keretében, hogy mely intézkedés tekinthető alkalmasnak az irányelv 5. cikke szerint, már sor kerül az arányossági teszt elvégzésére. Ennek során a fogyatékos munkavállaló és munkáltatója érdekeinek egymáshoz való viszonyítása útján megállapításra kerül, hogy a meghozandó intézkedések a munkavállalótól elvárhatóak-e. Amennyiben a munkáltató nem hajtja végre ezeket a tőle elvárható, ésszerű intézkedéseket, nem felel meg az irányelv 5. cikkéből eredő kötelezettségének, és ebből semmilyen jogi előnyre nem tehet szert. A 2000/78 irányelv 5. cikke szerinti kötelezettség értelmét vesztené, ha az ésszerű intézkedések elmulasztása a fogyatékos munkavállalóval szembeni hátrányos bánásmódot igazolhatná. E rendelkezés értelme és célja szerint tehát a munkavállalónak az intézkedés megtétele elmulasztásából származó távolléte a felmondási idő csökkentését nem igazolhatja.

27 — Lásd erre vonatkozóan a fenti 26. lábjegyzetben hivatkozott Palacios de la Villa ügyben hozott ítélet 72. pontját és a C-341/08. sz. Petersen-ügyben 2010. január 12-én hozott ítélet (EBHT 2010., I-47. o.) 70. pontját.

28 — Lásd erre vonatkozóan a fenti 24. lábjegyzetben hivatkozott Andersen-ügyben ismertetett indítványom 68. pontját és a C-286/12. sz., Bizottság kontra Magyarország ügyre vonatkozó, 2012. október 2-i indítványom 78. pontját.

79. Amennyiben tehát a rövidebb felmondási idő alkalmazása a munkavállaló azon távollétén alapul, amelyet az okozott, hogy a munkáltató nem alkalmazta a 2000/78 irányelv 5. cikke szerinti ésszerű intézkedéseket, akkor ez nem igazolható hátrányos helyzethez vezet.

VI – Végkövetkeztetések

80. Az előző megállapításokat figyelembe véve azt javasolom a Bíróságnak, hogy a következő választ adja az előterjesztett kérdésekre:

1. a) A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv szerinti fogyatékosság fogalma olyan korlátozottságként értendő, amely különösen valamilyen testi, szellemi vagy lelki korlátozottságokon alapul, és az érintettet akadályozza a szakmai életben való részvételben.

   b) A fogyatékosság meghatározása tekintetében lényegtelen, hogy a fogyatékosságot betegség okozta, egyedül az döntő, hogy a korlátozás várhatóan hosszú ideig tart-e.

   c) A 2000/78 irányelv szerinti fogyatékosságnak tekintendő az a különös ellátást nem igénylő tartós megváltozott munkaképesség is, amely kizárólag vagy lényegében abból áll, hogy az érintett személy nem képes teljes munkaidőben tevékenykedni.

2. A munkaidő csökkentése a 2000/78 irányelv 5. cikke szerinti intézkedések közé tartozhat. A nemzeti bíróság feladata minden egyes esetben annak megállapítása, hogy az ilyen intézkedés aránytalan terhet ró-e a munkáltatóra.

3. A 2000/78 irányelvvel ellentétes a nemzeti jog azon előírása, amelynek értelmében a munkáltató betegség miatti távollétre hivatkozva rövidebb felmondási idő alkalmazása mellett bocsáthatja el a munkavállalót, ha a betegség fogyatékosságon alapul. Ez nem érvényes abban az esetben, ha a hátrányos megkülönböztetés a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdése b) pontjának i) alpontja szerint jogszerű cél által objektív módon igazolható, és az e cél elérésére irányuló eszközök megfelelőek és szükségesek. Amennyiben azonban a rövidebb felmondási idő alkalmazása a munkavállaló azon távollétén alapul, amelyet az okozott, hogy a munkáltató nem alkalmazta a 2000/78 irányelv 5. cikke szerinti ésszerű intézkedéseket, akkor ez nem igazolható hátrányos bánásmódot jelent.