# A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (nagytanács)
2006. július 11.*

A C-13/05. sz. ügyben,

az EK 234. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid (Spanyolország) a Bírósághoz 2005. január 19-én érkezett 2005. január 7-i határozatával terjesztett elő az előtte

**Sonia Chacón Navas**

és

az **Eurest Colectividades SA**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (nagytanács),

tagjai: V. Skouris elnök, P. Jann, C. W. A. Timmermans, A. Rosas, K. Schiemann és J. Makarczyk tanácselnökök, J.-P. Puissochet, N. Colneric (előadó), K. Lenaerts, P. Kūris, Juhász E., E. Levits és A. Ó Caoimh bírák,

* Az eljárás nyelve: spanyol.

főtanácsnok: L. A. Geelhoed,
hivatalvezető: R. Grass,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– az Eurest Colectividades SA képviseletében R. Sanz García-Muro abogada,

– a spanyol kormány képviseletében E. Braquehais Conesa, meghatalmazotti minőségben,

– a cseh kormány képviseletében T. Boček, meghatalmazotti minőségben,

– a német kormány képviseletében M. Lumma és C. Schulze-Bahr, meghatalmazotti minőségben,

– a holland kormány képviseletében H. G. Sevenster, meghatalmazotti minőségben,

– az osztrák kormány képviseletében C. Pesendorfer, meghatalmazotti minőségben,

– az Egyesült Királyság Kormánya képviseletében C. White, meghatalmazotti minőségben, segítője: T. Ward barrister,

– az Európai Közösségek Bizottsága képviseletében I. Martinez del Peral Cagigal és D. Martin, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2006. március 16-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 irányelvnek (HL L 303., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 79. o.) a fogyatékosságon alapuló hátrányos megkülönböztetés vonatkozásában történő értelmezésére, illetve másodlagosan a betegségen alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának megállapítására irányul.

2 E kérelmet a S. Chacón Navas és az Eurest Colectividades SA társaság (a továbbiakban: Eurest) között, munkavégzés betegség miatti szünetelésének időtartama alatt történt munkáltatói felmondás miatt folyamatban lévő jogvitában terjesztették elő.

## Jogi és szabályozási háttér

*A közösségi szabályozás*

3 Az EK 136. cikk első bekezdése ekként rendelkezik:

„Az alapvető szociális jogokat, többek között az 1961. október 18-án Torinóban aláírt Európai szociális chartában, valamint a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló 1989. évi közösségi chartában meghatározott jogokat szem előtt tartva, a Közösség és a tagállamok célkitűzése a foglalkoztatás, az élet- és munkakörülmények javítása – lehetővé téve ezáltal a fejlődési folyamat fenntartása mellett ezek összehangolását –, a megfelelő szociális védelem, a szociális partnerek közötti párbeszéd és az emberi erőforrások fejlesztésének elősegítése a tartósan magas foglalkoztatás és a kirekesztés elleni küzdelem érdekében."

4 Az EK 137. cikk (1) és (2) bekezdése szerint a 136. cikkben foglalt célkitűzések megvalósítása érdekében a Közösség támogatja és kiegészíti a tagállamok tevékenységeit, többek között a munkaerőpiacról kirekesztett személyek beilleszkedésének lehetővé tétele és a társadalmi kirekesztés elleni küzdelem területén.

5 A 2000/78 irányelvet az EK 13. cikk nizzai szerződést megelőző szövege alapján fogadták el, amely a következőt írja elő:

„E szerződés egyéb rendelkezéseinek sérelme nélkül és a szerződés által a Közösségre átruházott hatáskörök keretén belül a Tanács, a Bizottság javaslata alapján és az Európai Parlamenttel folytatott konzultációt követően, egyhangúlag megfelelő

intézkedéseket tehet a nemen, faji vagy etnikai származáson, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékosságon, koron vagy szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés leküzdésére."

6 A 2000/78 irányelv 1. cikke ekként rendelkezik:

„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."

7 Ezen irányelv preambulumbekezdéseinek szövege a következő:

„(11) A valláson, meggyőződésen, fogyatékosságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló hátrányos megkülönböztetés meghiúsíthatja az EK-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 a Közösségen belül meg kell tiltani. [...]

[...]

(16) A fogyatékos személyek szükségleteinek [helyesen: a fogyatékos személyek munkavégzés során felmerülő szükségleteinek] kielégítését célzó rendelkezések fontos szerepet játszanak a fogyatékosság alapján történő hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelemben.

(17) Ez az irányelv nem kívánja meg olyan személy felvételét, előléptetését, továbbfoglalkoztatását vagy képzését, aki nem alkalmas, nem képes vagy nem vehető igénybe az adott állás alapvető feladatainak ellátására vagy a megfelelő képzés elvégzésére, a fogyatékos személyek érdekében hozott megfelelő intézkedések megtételére vonatkozó kötelezettség sérelme nélkül.

[...]

(27) A fogyatékos személyek Közösségen belüli foglalkoztatásáról szóló, 1986. július 24-i 86/379/EGK ajánlásában [HL L 225., 43. o.] a Tanács létrehozta a fogyatékos személyek foglalkoztatását célzó [helyes fordítása: foglalkoztatását és képzését célzó] célzó pozitív cselekvések példáit meghatározó irányadó keretet, a fogyatékos személyek egyenlő munkalehetőségeiről szóló, 1999. június 17-i állásfoglalásában pedig megerősítette annak fontosságát, hogy külön figyelmet fordítsanak többek között a fogyatékos személyek felvételére, munkahelyen való megtartására, képzésére és egész életen át tartó tanulására."

8 A 2002/78 irányelv 2. cikkének (1) és (2) bekezdése a következőt írja elő:

„(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;

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 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."

9 Ezen irányelv 3. cikkének értelmében:

„(1) A Közösségre átruházott hatáskörök korlátain belül ezt az irányelvet minden személyre alkalmazni kell, mind a köz-, mind a magánszféra vonatkozásában, beleértve a köztestületeket is, a következőkre tekintettel:

[...]

c) alkalmazási és munkakörülmények, beleértve az elbocsátást és a díjazást;

[...]."

10 Ezen irányelv 5. cikke ekként rendelkezik:

„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."

11 Az EK 136. cikk (1) bekezdésében hivatkozott, a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló, 1989. december 9-én Strasbourgban, az Európai Tanács ülésén elfogadott közösségi charta 26. pontja kimondja:

„Minden fogyatékkal élő ember társadalmi és szakmai beilleszkedését, fogyatékossága okától és jellegétől függetlenül, tényleges kiegészítő intézkedésekkel kell elősegíteni.

Ezeknek az intézkedéseknek, a támogatottak adottságaival összhangban, különösen a szakképzésre, a munkaegészségügyre, a mobilitásra, a közlekedési lehetőségekre és a lakáspolitikára kell vonatkozniuk." [nem hivatalos fordítás]

*A nemzeti szabályozás*

12 A spanyol alkotmány 14. cikke értelmében:

„A törvény előtt minden spanyol – születésen, fajon, nemen, vallási meggyőződésen, véleményen, illetve bármely más személyes vagy szociális körülményen alapuló hátrányos megkülönböztetés nélkül – egyenlő."

13 A munkavállalók jogállásáról szóló törvény átdolgozott szövegének jóváhagyásáról szóló, 1995. március 24-i 1/1995 királyi törvényerejű rendelet (Estatuo de los Trabajadores, BOE 75. sz., 1995. március 29., 9654. o., a továbbiakban: a munkavállalók jogállásáról szóló jogszabály) különbséget tesz a jogellenes munkáltatói felmondás és a semmis munkáltatói felmondás között.

14 A munkavállalók jogállásáról szóló jogszabály 55. cikkének (5) és (6) bekezdése ekként rendelkezik:

„(5) A hátrányos megkülönböztetés Alkotmányban vagy törvényben tiltott okain alapuló, illetve a munkavállalók elismert alapvető jogait és szabadságait sértő munkáltatói felmondás semmis.

[...]

(6) Semmis munkáltatói felmondás esetén a munkavállalót haladéktalanul vissza kell helyezni eredeti munkakörébe, és elmaradt munkabérét meg kell téríteni."

15 A munkavállalók jogállásáról szóló jogszabály 56. cikkének (1) és (2) bekezdéséből az következik, hogy jogellenes munkáltatói felmondás esetén a munkaviszony – ha a munkáltató a munkavállalót nem helyezi vissza eredeti munkakörébe – megszűnik, ám a munkavállaló kártérítésre jogosult.

16 A munkaviszonyban előforduló hátrányos megkülönböztetés tilalmát illetően a munkavállalók jogállásáról szóló jogszabály 17. cikkének – a 2000/78 irányelv spanyol jogba való átültetését célzó – a pénzügyi, közigazgatási és szociális intézkedésekről szóló 2003. december 30-i 62/2003 törvénnyel (BOE 313. sz., 2003. december 31., 46874. o.) módosított szövege ekként rendelkezik:

„(1) Semmis minden olyan jogszabályi, kollektív szerződésbeli rendelkezés, munkaszerződés és munkáltatói határozat, amely – akár közvetlen, akár közvetett módon – koron vagy fogyatékosságon alapuló hátrányos megkülönböztetést, illetve a munkaviszonyra, a díjazásra, a munkaidőre vagy más munkafeltételre vonatkozóan nemen, fajon, származáson, családi állapoton, társadalmi helyzeten, vallási vagy világnézeti meggyőződésen, politikai véleményen, nemi orientáción, szakszervezethez vagy szakszervezeti megállapodáshoz való tartozáson vagy annak hiányán, a munkáltató más munkavállalójával fennálló hozzátartozói viszonyon vagy a spanyol államban használt valamely nyelven alapuló előnyös vagy hátrányos megkülönböztetést eredményez.

[...]"

## Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

17 S. Chacón Navas az Eurest közétkeztetési társaságnál dolgozott. 2003. október 14-én munkaviszonyát szüneteltették, és az őt kezelő egészségügyi közszolgáltató álláspontja szerint keresőképességének rövid időn belüli helyreállása nem volt várható. A kérdést előterjesztő bíróság nem közölte, milyen betegségben szenved S. Chacón Navas.

18 Az Eurest 2004. május 28-án az indok közlése nélkül felmondott S. Chacón Navasnak, és – egyben elismerve a felmondás jogellenességét – kártérítést ajánlott fel számára.

19 S. Chacón Navas 2004. június 29-én keresetet indított az Eurest ellen, azt állítva, hogy a vele közölt felmondás a munkavégzésének nyolc hónapja tartó szünetelése miatt vele szemben tanúsított egyenlőtlen elbánás és hátrányos megkülönböztetés folytán semmis. S. Chacón Navas kérte, hogy az Eurestet kötelezzék az eredeti munkakörébe való visszahelyezésre.

20 A kérdést előterjesztő bíróság közli, hogy mivel az ügyben más állítást, illetve bizonyítékot nem adtak elő, a bizonyítási teher megfordulása folytán úgy kell tekinteni, hogy S. Chacón Navas munkaviszonyát kizárólag munkavégzésének betegség miatti szünetelése okán szüntették meg.

21 A kérdést előterjesztő bíróság megállapítja, hogy a spanyol ítélkezési gyakorlatban léteznek olyan eseti döntések, amelyek az ilyen típusú munkáltatói felmondást jogellenesnek, nem pedig semmisnek minősítik, mivel a spanyol jogban a betegség nem szerepel kifejezetten a hátrányos megkülönböztetés magánszemélyek közötti viszonyokban tiltott okai között.

22 A kérdést előterjesztő bíróság azonban előadja, hogy a betegség és a fogyatékosság között oksági kapcsolat van. A „fogyatékosság" fogalmát az Egészségügyi Világszervezet által kiadott International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) (az életműködésekről, a fogyatékosságról és az egészségről szóló nemzetközi osztályozás) tartalmazza. Eszerint a „fogyatékosság" olyan általános fogalom, amelybe a fogyatkozások és a tevékenységet, illetve a társadalmi életben való részvételt korlátozó tényezők tartoznak. A betegség okozhat olyan fogyatkozást, amelynek következtében az egyén fogyatékkal élő lesz.

23 Mivel a betegség gyakran visszafordíthatatlan fogyatékosságot is okozhat, a kérdést előterjesztő bíróság úgy véli, hogy a munkavállalókat a fogyatékosságon alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma alapján kellő időben védelemben kell részesíteni. Az ezzel ellentétes megoldás megfosztaná lényegétől a törvényhozó által elérni kívánt védelmet, mert ellenőrizetlen hátrányosan megkülönböztető gyakorlat alkalmazását tenné lehetővé.

24 Amennyiben a fogyatékosság és a betegség két különböző fogalomnak tekintendő, és a közösségi szabályozás az utóbbira közvetlenül nem alkalmazható, a kérdést előterjesztő bíróság annak megállapítását javasolja, hogy a betegség külön nem említett ismérvnek minősül, amely azokhoz az ismérvekhez tartozik, amelyek alapján a 2000/78 irányelv tiltja a hátrányos megkülönböztetést. E megállapítás az EK 13., az EK 136. és az EK 137. cikk, valamint az európai alkotmány létrehozásáról szóló szerződéstervezet II-21. cikkének együttes olvasatából következik.

25 Ebben a helyzetben a Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid felfüggesztette eljárását, és előzetes döntéshozatalra a következő kérdéseket terjesztette a Bíróság elé:

„1) A 2000/78 irányelv hatálya, tekintettel annak [1.] cikkére, amely a fogyatékosságon alapuló hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános keretét hozza létre, kiterjed-e az olyan munkavállaló védelmére, akinek a munkaviszonyát a munkáltató kizárólag a betegsége folytán szüntette meg?

2) Másodlagosan, az első kérdésre adott nemleges válasz esetében, ha a Bíróság úgy dönt, hogy a betegséggel kapcsolatos tényállások nem esnek a 2000/78 irányelvben megfogalmazott, a fogyatékosságon alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának hatálya alá:

Tekinthető-e a betegség olyan további ismérvnek, amellyel kiegészítendőek azok, amelyek miatt 2000/78 irányelv értelmében tilos a hátrányos megkülönböztetés?"

**Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadhatóságáról**

26 A Bizottság azzal az indokkal vonja kétségbe az előterjesztett kérdések elfogadhatóságát, hogy az előzetes döntéshozatalra utaló határozat nem ismerteti elég pontosan a tényállást.

27 E tekintetben megállapítandó, hogy a Bíróság – S. Chacón Navas betegségének jellegére és esetleges kórtörténetére vonatkozó adatok hiánya ellenére is – rendelkezik a feltett kérdések hasznos megválaszolásához szükséges információkkal.

28 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból ugyanis kitűnik: S. Chacón Navas munkaviszonyát szüneteltették, keresőképességének rövid időn belüli helyreállása nem várható, és a kérdést előterjesztő bíróság szerint munkaviszonya megszüntetésének egyedüli oka munkavégzésének betegség miatti szünetelése. E határozatból az is kitűnik, hogy a kérdést előterjesztő bíróság álláspontja szerint a betegség és a fogyatékosság között oksági viszony áll fenn, és az S. Chacón Navas helyzetében lévő munkavállaló a fogyatékosságon alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma alapján védelemre jogosult.

29 Az elsődleges kérdés a 2000/78 irányelv szerinti értelemben vett „fogyatékosság" fogalmának értelmezésére irányul. A Bíróság avégett fogja e fogalom értelmezését megfogalmazni, hogy a kérdést előterjesztő bíróság megvizsgálhassa, hogy munkaviszonya megszüntetésekor S. Chacón Navas a betegsége miatt fogyatékkal élő személy volt-e ezen irányelv értelmében, aki így jogosult az irányelv 3. cikke (1) bekezdésének c) pontja szerinti védelemre.

30 A másodlagosan feltett kérdés a betegségre mint „ismérvre" utal, tehát bármely betegségre vonatkozhat.

31 Az Eurest úgy véli, hogy az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadhatatlan, mivel a spanyol bíróságok – így többek között a Tribunal Supremo – a közösségi szabályozásra tekintettel már korábban is úgy határoztak, hogy a betegség miatt szünetelő munkavégzésű munkavállaló munkaviszonyának munkáltató általi megszüntetése önmagában nem minősül hátrányos megkülönböztetésnek. Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem azonban nem válik elfogadhatatlanná amiatt, hogy valamely nemzeti bíróság már értelmezte a közösségi szabályozást.

32 Ami az Eurest azon érvét illeti, miszerint S. Chacón Navasnak munkavégzésének betegség miatti szünetelésétől függetlenül azért mondtak fel, mert munkája a felmondás idején nem volt nélkülözhetetlen, emlékeztetni kell arra, hogy az EK 234. cikk szerinti, a nemzeti bíróságok és a Bíróság közötti határozott feladatmegosztáson alapuló eljárás keretében a nemzeti bíróság feladata az ügy tényállásának értékelése. Szintén az ügyben eljáró és a meghozandó bírósági határozatért felelősséggel tartozó nemzeti bíróság kizárólagos feladata annak megítélése is, hogy – az ügy különös körülményeire tekintettel – ítélete meghozatalához szükségesnek tartja-e az előzetes döntéshozatalt, és ha igen, a Bíróságnak feltett kérdései helytállóak-e. Következésképpen amennyiben a feltett kérdések a közösségi jog értelmezésére vonatkoznak, a Bíróság – főszabály szerint –

köteles érdemi határozatot hozni (lásd többek között a C-326/00. sz. IKA-ügyben 2003. február 25-én hozott ítélet [EBHT 2003., I-1703. o.] 27. pontját és a C-145/03. sz. Keller-ügyben 2005. április 12-én hozott ítélet [EBHT 2005., I-2529. o.] 33. pontját).

33 Mindazonáltal a Bíróság azt is kifejtette, hogy kivételesen – saját hatáskörének vizsgálata céljából – jogosult megvizsgálni azokat a körülményeket, amelyek között a nemzeti bíróság hozzá fordult (lásd ilyen értelemben a 244/80. sz. Foglia-ügyben 1981. december 16-án hozott ítélet [EBHT 1981., 3045. o.] 21. pontját). A nemzeti bíróság előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdéséről való határozathozatal megtagadásának csak akkor van helye, ha nyilvánvaló, hogy a kérdéses közösségi jogszabály értelmezése, amelyet a nemzeti bíróság kért, nem függ össze az alapeljárás tényeivel vagy céljával, vagy ha a probléma elméleti jellegű, illetőleg ha a Bíróság nem rendelkezik azon ténybeli, illetve jogi adatokkal, amelyek a feltett kérdések hasznos megválaszolásához szükségesek (lásd többek között a C-379/98. sz., PreussenElektra ügyben 2001. március 13-án hozott ítélet [EBHT 2001., I-2099. o.] 39. pontját és a C-35/99. sz. Arduino-ügyben 2002. február 19-én hozott ítélet [EBHT 2002., I-1529. o.] 25. pontját).

34 A jelen ügyben e feltételek egyike sem teljesül, így az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadható.

## Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

*Az első kérdésről*

35 Első kérdésével az előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, védelmet biztosít-e a fogyatékosságon alapuló hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem 2000/78 irányelvvel létrehozott általános kerete az olyan személynek, akinek munkaviszonyát kizárólag betegség miatt szüntette meg a munkáltatója.

36 Mint az a 2000/78 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének c) pontjából kitűnik, ezen irányelvet a Közösségre átruházott hatáskörök korlátain belül minden személyre alkalmazni kell, többek között a munkáltatói felmondás tekintetében.

37 E korlátok között tehát a fogyatékosságon alapuló hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem 2000/78 irányelvvel létrehozott általános kerete kiterjed a munkáltatói felmondásra.

38 A kérdés megválaszolása végett először is értelmezni kell a 2000/78 irányelv értelmében vett „fogyatékosság" fogalmát, másrészt meg kell vizsgálni, hogy a munkáltatói felmondás tekintetében ezen irányelv milyen védelmet nyújt a fogyatékkal élőknek.

A „fogyatékosság" fogalmáról

39 A „fogyatékosság" fogalmát a 2000/78 irányelv nem határozza meg. E fogalom meghatározását ez az irányelv nem utalja a tagállamok jogára sem.

40 Márpedig a közösségi jog egységes alkalmazásának követelményéből és az egyenlőség elvéből az következik, hogy a jelentésének és hatályának meghatározása érdekében a tagállami jogokra kifejezett utalást nem tartalmazó közösségi jogi rendelkezést az egész Közösségben önállóan és egységesen kell értelmezni, figyelembe véve a rendelkezés összefüggéseit és a kérdéses szabályozás célját (lásd többek között a 327/82. sz. Ekro-ügyben 1984. január 18-án hozott ítélet [EBHT 1984., 107. o.] 11. pontját és a C-323/03. sz., Bizottság kontra Spanyolország ügyben 2006. március 9-én hozott ítélet [EBHT 2006., I-2161. o.] 32. pontját).

41 A 2000/78 irányelv célja – mint ez 1. cikkéből kitűnik – az e cikkben felsorolt okokon, így többek között a fogyatékosságon alapuló, foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteinek meghatározása.

42 E célra figyelemmel a 2000/78 irányelv értelmében vett „fogyatékosság" fogalmát a jelen ítélet 40. pontjában felidézett szabály alapján önállóan és egységesen kell értelmezni.

43 A 2000/78 irányelv célja a foglalkoztatás és munkavégzés során előforduló hátrányos megkülönböztetés egyes típusainak leküzdése. Ebben az összefüggésben a „fogyatékosság" fogalma olyan korlátozottságként értendő, amely különösen valamilyen testi, szellemi vagy lelki ártalmon alapul, és az érintettet akadályozza a szakmai életben való részvételben.

44 Azonban a jogalkotó ezen irányelv 1. cikkében a „fogyatékosság" fogalmát használva tudatosan választott a „betegségtől" különböző fogalmat. Így e két fogalmat nem szabad egyszerűen egybemosni.

45 A 2000/78 irányelv tizenhatodik preambulumbekezdése kimondja: „[a] fogyatékos személyek szükségleteinek kielégítését célzó rendelkezések fontos szerepet játszanak a fogyatékosság alapján történő hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelemben". A közösségi jogalkotó által a munkahely fogyatékossághoz igazodó kialakítására szolgáló intézkedéseknek tulajdonított jelentőség bizonyítja, hogy a közösségi jogalkotó gondoskodott az olyan esetek szabályozásáról, amikor az érintett a szakmai életben való részvételben hosszú időre akadályozott. A korlátozottságnak ahhoz, hogy a „fogyatékosság" fogalma alá tartozzon, valószínűsíthetően hosszú időtartamúnak kell lennie.

46 A 2000/78 irányelv semmiféle olyan utalást nem tartalmaz, amely akként lenne érthető, hogy a fogyatékosságon alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma bármilyen betegség jelentkezése esetén védi a munkavállalókat.

47 Az eddigi megfontolásokból az következik, hogy az olyan személy, akinek kizárólag betegség miatt szüntette meg munkaviszonyát a munkáltatója, nem tartozik a fogyatékosságon alapuló hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem 2000/78 irányelvvel létrehozott általános keretének hatálya alá.

A fogyatékkal élők munkáltatói felmondás esetén fennálló védelme

48 A fogyatékosságon alapuló hátrányos bánásmód csak akkor ellentétes a 2000/78 irányelvben írt védelemmel, ha az irányelv 2. cikkének (1) bekezdése értelmében hátrányos megkülönböztetésnek minősül.

49 A 2000/78 irányelv tizenhetedik preambulumbekezdése szerint ez az irányelv – a fogyatékos személyek érdekében hozott megfelelő intézkedések megtételére vonatkozó kötelezettség sérelme nélkül – nem követeli meg olyan személy felvételét, előléptetését, továbbfoglalkoztatását, aki nem alkalmas, nem képes vagy nem vehető igénybe az adott munkakör alapvető feladatainak ellátására.

50 A 2000/78 irányelv 5. cikke alapján az egyenlő bánásmód elvének a fogyatékkal élőkkel kapcsolatban történő végrehajtása céljából ésszerű intézkedéseket kell bevezetni. E rendelkezés kifejti: a munkaadónak meg kell tennie 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.

51 A munkáltatói felmondás tekintetében a fogyatékosságon alapuló hátrányos megkülönböztetés 2000/78 irányelv 2. cikkének (1) bekezdésében és 3. cikke (1) bekezdésének c) pontjában írt tilalmával ellentétes a fogyatékosságon alapuló olyan munkáltatói 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.

52 Az eddigi megfontolásokból az következik, hogy az első kérdésre a következő válasz adandó:

– az olyan személy, akinek kizárólag betegség miatt szüntette meg munkaviszonyát a munkáltatója, nem tartozik a fogyatékosságon alapuló hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem 2000/78 irányelvvel létrehozott általános keretének hatálya alá;

– a munkáltatói felmondás tekintetében a fogyatékosságon alapuló hátrányos megkülönböztetés 2000/78 irányelv 2. cikkének (1) bekezdésében és 3. cikke (1) bekezdésének c) pontjában írt tilalmával ellentétes a fogyatékosságon alapuló olyan munkáltatói 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.

*A második kérdésről*

53 Második kérdésével az előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a betegség tekinthető-e olyan oknak, amellyel kiegészítendőek azok, amelyek alapján a 2000/78 irányelv tiltja a hátrányos megkülönböztetést.

54 E tekintetben megállapítandó, hogy az EK-Szerződés egyetlen rendelkezése sem tiltja az önmagában a betegségen alapuló hátrányos megkülönböztetést.

55 Az EK 13. cikk és az EK 136. cikkel összefüggésben olvasott EK 137. cikk csupán a Közösség hatáskörét szabályozza. Ezenkívül az EK 13. cikk a fogyatékosságon alapuló hátrányos megkülönböztetés mellett nem említi az önmagában a betegségen alapuló hátrányos megkülönböztetést, így nem szolgálhat az ilyen hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelemről szóló tanácsi intézkedés jogi alapjául.

56 Igaz ugyan, hogy a közösségi jog általános elvei közé tartozó alapjogok között szerepel a hátrányos megkülönböztetés általános tilalma. E tilalom tehát köti a tagállamokat, amennyiben az alapügyben szereplő nemzeti tényállás a közösségi jog hatálya alá tartozik (lásd ilyen értelemben a C-442/00. sz. Rodríguez Caballero-ügyben 2002. december 12-én hozott ítélet [EBHT 2002., I-11915. o.] 30. és 32. pontját, valamint a C-112/00. sz. Schmidberger-ügyben 2003. június 12-én hozott ítélet [EBHT 2003., I-5659. o.] 75. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot). Ebből nem következik azonban, hogy a 2000/78 irányelv tárgyi hatálya analógia útján kiterjesztendő lenne az irányelv 1. cikkében kimerítő jelleggel felsorolt okokon alapuló hátrányos megkülönböztetésen túlra.

57 Következésképpen a második kérdésre adandó válasz az, hogy a betegség önmagában nem tekinthető olyan oknak, amellyel kiegészítendőek azok, amelyek alapján történő hátrányos megkülönböztetést tiltja a 2000/78 irányelv.

## A költségekről

58 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:

1) **Az olyan személy, akinek kizárólag betegség miatt szüntette meg munkaviszonyát a munkáltatója, nem tartozik a fogyatékosságon alapuló hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelemnek a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelvvel létrehozott általános keretének hatálya alá.**

2) **A munkáltatói felmondás tekintetében a fogyatékosságon alapuló hátrányos megkülönböztetés 2000/78 irányelv 2. cikkének (1) bekezdésében és 3. cikke (1) bekezdésének c) pontjában írt tilalmával ellentétes a fogyatékosságon alapuló olyan munkáltatói 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.**

3) **A betegség önmagában nem tekinthető olyan oknak, amellyel kiegészítendőek azok, amelyek alapján történő hátrányos megkülönböztetést tiltja a 2000/78 irányelv.**

Aláírások