A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (második tanács)

2013. április 11.*

„Szociálpolitika — A fogyatékossággal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezmény — 2000/78/EK irányelv — A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód — 1., 2. és 5. cikk — A fogyatékosságon alapuló eltérő bánásmód — Elbocsátás — A fogyatékosság fennállása — A munkavállalónak a fogyatékossága miatti távollétei — Alkalmazkodási kötelezettség — Részmunkaidős foglalkoztatás — A felmondási idő hossza”

A C-335/11. és C-337/11. sz. egyesített ügyekben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelmek tárgyában, amelyet a Sø- og Handelsretten (Dánia) a Bírósághoz 2011. július 1-jén érkezett, 2011. június 29-i határozataival terjesztett elő az előtte

a Jette Ring nevében eljáró **HK Danmark**

és

a **Dansk almennyttigt Boligselskab** (C-335/11),

valamint

a Lone Skouboe Werge nevében eljáró **HK Danmark**

és

a csődeljárás alatt álló **Pro Display** nevében eljáró **Dansk Arbejdsgiverforening** (C-337/11)

között folyamatban lévő eljárásokban,

A BÍRÓSÁG (második tanács),

tagjai: R. Silva de Lapuerta tanácselnök, K. Lenaerts, a Bíróság elnökhelyettese, a második tanács elnökeként eljáró bíró, G. Arestis, A. Arabadjiev (előadó) és J. L. da Cruz Vilaça bírák,

főtanácsnok: J. Kokott,

hivatalvezető: C. Strömholm tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2012. október 18-i tárgyalásra,

* Az eljárás nyelve: dán.

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– a J. Ring nevében eljáró HK Danmark képviseletében J. Goldschmidt advokat,

– a Skouboe Werge nevében eljáró HK Danmark képviseletében M. Østergård advokat,

– a Dansk almennyttigt Boligselskab képviseletében C. Emmeluth és L. Greisen advokaten,

– a Pro Display nevében eljáró Dansk Arbejdsgiverforening képviseletében T. Skyum és L. Greisen advokaten,

– a dán kormány képviseletében kezdetben: C. Vang, később: V. Pasternak Jørgensen, meghatalmazotti minőségben,

– a belga kormány képviseletében L. Van den Broeck, meghatalmazotti minőségben,

– Írország képviseletében D. O'Hagan, meghatalmazotti minőségben, segítője: C. Power BL,

– a görög kormány képviseletében D. Tsagkaraki, meghatalmazotti minőségben,

– az olasz kormány képviseletében G. Palmieri, meghatalmazotti minőségben, segítője: C. Gerardis avvocato dello Stato,

– a lengyel kormány képviseletében M. Szpunar, J. Faldyga és M. Załęka, meghatalmazotti minőségben,

– az Egyesült Királyság Kormánya képviseletében K. Smith barrister,

– az Európai Bizottság képviseletében M. Simonsen és J. Enegren, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2012. december 6-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelmek 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.) 1., 2. és 5. cikkének értelmezésére vonatkoznak.

2 E kérelmeket az egyrészt a J. Ring nevében eljáró HK Danmark (a továbbiakban: HK) és a Dansk almennyttigt Boligselskab (a továbbiakban: DAB) között, másrészt az L. Skouboe Werge nevében eljáró HK és a csődeljárás alatt álló Pro Display A/S (a továbbiakban: Pro Display) nevében eljáró Dansk Arbejdsgiverforening között J. Ring, és L. Skouboe Werge elbocsátásának jogszerűsége tárgyában folyamatban lévő jogvitában terjesztették elő.

Jogi háttér

A nemzetközi jog

3 A fogyatékossággal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezmény, amelyet az Európai Közösség nevében a 2009. november 26-i 2010/48/EK tanácsi határozat (HL 2010. L 23., 35. o., a továbbiakban: ENSZ-egyezmény) hagyott jóvá, az alábbiakat mondja ki az e) preambulumbekezdésében:

„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 Ezen egyezmény 1. cikke szerint:

„A jelen Egyezmény célja valamennyi emberi jog és alapvető szabadság teljes és egyenlő gyakorlásának előmozdítása, védelme és biztosítása valamennyi fogyatékossággal élő személy számára, és a velük született méltóság tiszteletben tartásának előmozdítása.

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.”

5 Az említett egyezmény 2. cikkének negyedik bekezdése szerint „az »ésszerű alkalmazkodás« az elengedhetetlen és megfelelő módosításokat és változtatásokat jelenti, amelyek nem jelentenek aránytalan és indokolatlan terhet, és adott esetben szükségesek, hogy biztosítsák a fogyatékossággal élő személy alapvető emberi jogainak és szabadságainak a mindenkit megillető, egyenlő mértékű élvezetét és gyakorlását”.

Az uniós jog

6 A 2000/78 irányelv (6) és (8) preambulumbekezdése szerint:

„(6) A munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta elismeri a hátrányos megkülönböztetés [helyesen: a bármilyen formában megvalósuló hátrányos megkülönböztetés] elleni küzdelem fontosságát, beleértve annak szükségességét, hogy az idős és fogyatékos személyek társadalmi és gazdasági beilleszkedése érdekében megfelelő intézkedéseket hozzanak.

[...]

(8) Az Európai Tanács 1999. december 10–11-i helsinki ülésén elfogadott 2000. évi foglalkoztatási irányvonalak hangsúlyozzák a szociális integrációt ösztönző munkaerőpiac kialakításának szükségességét egymást követő, egymásra épülő intézkedések meghozatala által, amelyek a csoportok, mint például a fogyatékos személyek csoportjának hátrányos megkülönböztetése elleni küzdelmet célozzák. Hangsúlyozzák ezenkívül, hogy külön figyelmet kell fordítani az idősebb munkavállalók támogatására azért, hogy munkaerő-piaci részvételük fokozódjon.”

7 Az említett irányelv (16) és (17) preambulumbekezdése szerint:

„(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."

8 Ugyanezen irányelv (20) és (21) preambulumbekezdése az alábbiak szerint fogalmaz:

„(20) 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.

(21) Annak meghatározása érdekében, hogy a kérdéses intézkedések nem jelentenek-e aránytalanul nagy terhet, figyelembe kell venni a felmerülő pénzügyi és egyéb költségeket, a szervezet vagy vállalkozás nagyságát és pénzügyi erőforrásait, valamint a köztámogatások vagy bármely más támogatás lehetőségét."

9 A 2000/78 irányelv 1. cikke szerint ezen irányelv „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".

10 Az említett irányelvnek „A hátrányos megkülönböztetés fogalma" című 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;

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.

[...]"

11 Ugyanezen irányelvnek „A fogyatékos személyek igényeihez való ésszerű alkalmazkodás” című 5. cikke az alábbiak szerint fogalmaz:

„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.”

A dán jog

12 A munkáltatók és az alkalmazottak közötti jogviszonyról szóló törvény (lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer, a továbbiakban: FL) 2. §-a kimondja:

„(1) A munkáltató és a munkavállaló közötti munkaszerződés csak az alábbi szabályok betartása mellett biztosított felmondási idő alkalmazásával szüntethető meg. E rendelkezések alkalmazandók a határozott ideig tartó munkaszerződés időtartamának lejártát megelőző megszüntetésére is.

(2) A munkaszerződés munkáltatói felmondása esetén biztosítani kell legalább:

1) a munkaviszony első hat hónapja során a hónap végétől számított egy hónap felmondási időt;

2) hat hónapot meghaladó munkaviszony esetén a hónap végétől számított három hónap felmondási időt.

(3) A (2) bekezdés 2. pontja szerinti felmondási idő minden három év munkaviszony elteltével további egy hónappal nő, azonban nem haladhatja meg a hat hónapot.”

13 Az FL 5. §-a, amely többek között a munkavállaló betegség miatti távolléte esetére a teljes munkabérének fenntartását biztosítja, az alábbiak szerint rendelkezik:

„(1) Amennyiben a munkavállaló betegség miatt képtelen a munkavégzésre, a munkából való távolmaradást jogszerű távolmaradásnak kell tekinteni, kivéve ha a foglalkoztatás ideje alatt szándékosan vagy vétkes hanyagságból hozzájárult a betegség kialakulásához, vagy ha a munka elvállalása időpontjában neki felróhatóan nem közölte, hogy ebben a betegségben szenved.

(2) 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 a legutóbbi 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 felmondást követően visszatér a munkahelyére.”

14 A 2000/78 irányelvet a nemzeti jogba a munkaerőpiacon a hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló törvény módosításáról szóló, 2004. december 22-i 1417. sz. törvény (lov nr. 1417 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m. v.) (a továbbiakban: a hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló törvény) ültette át. A hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló törvény 2a. §-a szerint:

„A munkáltatóknak 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 közigazgatási intézkedések ezt kielégítően ellensúlyozzák.”

Az alapeljárások és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

15 J. Ring 1996-tól állt alkalmazásban a lyngbyi (Dánia) Boligorganisationen Samvirke nevű, szociális lakásokat építő társaságnál, majd 2000. július 17-től az e társaságot átvevő DAB nevű társaságnál. J. Ring 2005. június 6. és 2005. november 24. között számos alkalommal hiányzott a munkából. Az orvosi igazolások többek között azt mutatják, hogy J. Ring az ágyéki csigolyáit érintő állandó fájdalomban szenved, amely nem kezelhető. A teljes munkaidős szakmai tevékenység újrakezdésének reményét illetően semmilyen prognózist nem lehetett felállítani.

16 A DAB 2005. november 24-i levelében arról tájékoztatta J. Ringet, hogy az FL 5. §-ának (2) bekezdése alapján elbocsátja.

17 A Bíróság rendelkezésére álló aktából az tűnik ki, hogy az elbocsátás után a munkavégzés helyét átalakították. A DAB 2008. szeptember 3-án költségelőirányzatot terjesztett elő egy „hozzávetőleg 305 000 DKK (+ eltérés)” teljes költségvetésről, amely a következőkre vonatkozott: „egy ügyfélablak és néhány hátsó íróasztal”, valamint „a padlóburkolat cseréje” és „magasságban állítható munkaasztalok” elhelyezése.

18 J. Ring 2006. február 1-jén újból munkába állt recepciósként az ADRA Danmark társaságnál, heti húsz óra munkaidővel. A C-335/11. sz. ügyben az alapeljárásban részt vevő felek egyetértenek azzal a ténnyel kapcsolatban, hogy a munkahelye egyszerű volt, és az többek között egy állítható magasságú íróasztalt is magában foglalt.

19 L. Skouboe Werge 1998-ban lépett munkába a Pro Display-nél irodai asszisztensi minőségben. 2003. december 19-én közlekedési baleset érte, és „ostorcsapás-sérülést” szenvedett. Ennek következtében három hétig betegszabadságon volt. L. Skouboe Werge ezt követően csak néhány napot volt távol betegség miatt. 2004. november 4-én a Pro Display ügyvezető igazgatója elektronikus levélben tájékoztatta a személyi állományt arról, hogy L. Skouboe Wergét közös megállapodás alapján négy hétre részmunkaidős betegállományba helyezik, amely időszak során naponta hozzávetőleg négy órát dolgozik. A Pro Display megtérítette L. Skouboe Werge fizetéséből a betegségi napidíj összegét.

20 2005. január 10-én L. Skouboe Werge teljes idős betegszabadságra küldték. A 2005. január 14-i elektronikus levélben közölte a Pro Display ügyvezető igazgatójával, hogy még mindig rosszul érzi magát, és ugyanaznap tanácsot kell kérnie egy szakorvostól. A 2005. január 17-én kiállított orvosi jelentés megállapítja, hogy ezen a napon orvosi vizsgálaton volt, és 2005. január 10-től munkaképtelennek nyilvánították. Az orvos úgy vélte, hogy ez a munkaképtelenség még egy hónapig tart majd. A 2005. február 23-án kelt orvosi jelentésben ez az orvos megállapítja, hogy nem tud véleményt mondani a munkaképtelenség időtartamáról.

21 A 2005. április 21-i levélben arról tájékoztatták Skouboe Wergét, hogy a 2005. május 31-én lejáró, egy hónapos felmondási idő mellett elbocsátják.

22 L. Skouboe Werge részt vett egy felmérési eljárásban a Randers munkaügyi központban, ahol heti mintegy nyolc órás lassú munkavégzésben határozták meg a munkavégző képességét. 2006 júniusában a munkaképtelensége miatt rokkantsági nyugdíjba helyezték. 2007-ben az Arbejdsskadestyrelsen (munkahelyi balesetek és foglalkozási betegségek hivatala) L. Skouboe Werge rokkantságának fokát 10%-ban, munkaképességének csökkenését pedig 50%-ban, majd az újraértékelése során 65%-ban határozta meg.

23 Az alapeljárás két felperesének nevében és javára eljárva a HK nevű munkavállalói szakszervezet a hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló törvényen alapuló jogorvoslati kérelmet nyújtott be a Sø- og Handelsretten előtt a felperesek munkáltatóival szemben. A HK azt állítja, hogy ez a két munkavállaló fogyatékos személy, és a munkaadóik kötelesek számukra munkaidő-csökkentést felajánlani, a 2000/78 irányelv 5. cikkében előírt intézkedési kötelezettségük alapján. A HK azt állítja továbbá, hogy e két munkavállalóval szemben nem lehet alkalmazni az FL 5. §-ának (2) bekezdését, mivel a betegség miatti távolléteik a fogyatékosságaikból erednek.

24 A munkáltatók mindkét alapügyben vitatják, hogy az alapügyek felpereseinek egészségi állapota a 2000/78 irányelv értelmében vett „fogyatékosság” fogalma alá tartozna, mivel az őket érintő egyetlen károsodás, hogy nem képesek a teljes munkaidős munkavégzésre. Azt is vitatják, hogy a munkaidő csökkentése az ezen irányelv 5. cikkében kilátásba helyezett intézkedésekhez tartozna. Végül a munkáltatók úgy érvelnek, hogy a fogyatékosságból eredő betegség miatti távollét esetén a fogyatékos munkavállalónak az FL 5. §-ának (2) bekezdése alapján való elbocsátása nem minősül hátrányos megkülönböztetésnek, tehát az nem ellentétes az említett irányelvvel.

25 A kérdést előterjesztő bíróság rámutat, hogy a Bíróság a C-13/05. sz. Chacón Navas-ügyben 2006. július 11-én hozott ítéletének (EBHT 2006., I-6467. o.) 45. pontjában kimondta, hogy ahhoz, hogy a szakmai életben való részvételre való képesség korlátozottsága a „fogyatékosság” fogalma alá tartozzon, valószínűsíthetően hosszú időtartamúnak kell lennie.

26 E körülmények között a Sø- og Handelsretten felfüggesztette az eljárást, és előzetes döntéshozatal céljából az alábbi, a C-335/11. és a C-337/11. ügyekben azonos módon megfogalmazott kérdéseket terjesztette a Bíróság elé:

„1. a) A »fogyatékosság« [...] 2000/78 […] 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 fent hivatkozott Chacón Navas-ügyben hozott] ítélet 45. pontjában meghatározott időtartamnak megfelelő időszakban?

b) A fogyatékosság irányelv szerinti fogalmának hatálya alá tartozik-e az orvosilag gyógyíthatatlannak minősített betegség által okozott kóros állapot?

c) A fogyatékosság irányelv szerinti fogalmának hatálya alá tartozik-e az orvosilag gyógyíthatónak minősített, betegség által okozott kóros állapot?

2. A 2000/78 […] irányelv szerinti értelemben tekinthető-e fogyatékosságnak az a megváltozott munkaképesség, amely nem igényel különös vagy más hasonló eszközöket, csupán azt jelenti, hogy az érintett személy teljes munkaidőben nem képes a munkavégzésre?

3. A 2000/78 […] irányelv 5. cikke szerinti intézkedések közé tartozik-e a munkaidő csökkentése?

4. A 2000/78 […] irányelvvel ellentétes-e a nemzeti jog azon előírásának alkalmazása, amelynek értelmében a munkáltató rövidebb felmondási idő alkalmazása mellett elbocsáthatja azt a munkavállalót, aki a legutóbbi 12 hónap alatt összesen 120 nap fizetett betegszabadságot vesz igénybe, abban az esetben, ha a munkavállalót az irányelv szerint fogyatékosnak kell tekinteni, valamint:

   a) a távolléteinek oka a fogyatékosság

   vagy

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

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

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Előzetes megjegyzések

28 Előzetesen emlékeztetni kell arra, hogy az Európai Unió által megkötött nemzetközi megállapodások az EUMSZ 216. cikk (2) bekezdése szerint kötelezőek az Unió intézményeire és tagállamaira, következésképpen az uniós aktusokkal szemben elsőbbségük van (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. pontja, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

29 Emlékeztetni kell arra is, hogy az Unió által megkötött nemzetközi megállapodásoknak a másodlagos joggal szembeni elsőbbsége azt írja elő, hogy az utóbbi szövegét úgy kell értelmezni, hogy az lehetőleg összhangban legyen e megállapodásokkal (a C-320/11., C-330/11., C-382/11. és C-383/11. sz., Digitalnet és társai egyesített ügyekben 2012. november 22-én hozott ítélet 39. pontja, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

30 A 2010/48 határozatból kitűnik, hogy az Unió jóváhagyta az ENSZ-egyezményt. Következésképpen ezen egyezmény rendelkezései, az egyezmény hatálybalépésétől az uniós jogrend szerves részét képezik (lásd ebben az értelemben a 181/73. sz. Haegeman-ügyben 1974. április 30-án hozott ítélet [EBHT 1974., 449. o.] 5. pontját).

31 Egyébiránt az említett határozat II. mellékletének függelékéből az tűnik ki, hogy az önálló életvitel és a társadalmi befogadás, a munka és a foglalkoztatás területén a 2000/78 irányelv az ENSZ-egyezmény hatálya alá tartozó kérdésekkel kapcsolatos uniós jogi aktusok közé tartozik.

32 Ebből következik, hogy a 2000/78 irányelvet lehetőség szerint az említett egyezménnyel összhangban kell értelmezni.

33 E megfontolások fényében kell megválaszolni a kérdést előterjesztő bíróság által a Bíróságnak feltett kérdéseket.

Az első és a második kérdésről

34 Az első és a második kérdésével, amelyeket együttesen kell megvizsgálni, a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a 2000/78 irányelvben foglalt „fogyatékosság" fogalmát úgy kell-e értelmezni, hogy az magában foglalja az olyan személy egészségi állapotát, aki testi, mentális vagy

pszichológiai sérülés miatt, egy valószínűsíthetően hosszú időszak során vagy tartós jelleggel nem, vagy csak korlátozottan képes a munkavégzésre. Ezenkívül arra vár választ, hogy ezt a fogalmat úgy kell-e értelmezni, hogy e fogalom alá tartozhat-e az orvosilag gyógyíthatatlannak minősített betegség által okozott kóros állapot, és hogy az említett fogalom alá tartozhat-e az orvosilag gyógyíthatónak minősített betegség által okozott kóros állapot is, továbbá meghatározó-e azon intézkedések természete, amelyeket a munkáltatónak meg kell hoznia annak megállapítása során, hogy valamely személy egészségi állapota ugyanezen fogalom alá tartozik.

35 Előzetesen rá kell mutatni, hogy 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 (lásd a fent hivatkozott Chacón Navas-ügyben hozott ítélet 41. pontját). A 3. cikke (1) bekezdésének c) pontja alapján – az Európai Unióra átruházott hatáskörök korlátain belül – ezt az irányelvet minden személyre alkalmazni kell többek között az elbocsátás feltételeit illetően.

36 Emlékeztetni kell arra, hogy maga a 2000/78 irányelv nem határozza meg a „fogyatékosság” fogalmát. A Bíróság ezért a fent hivatkozott Chacón Navas-ügyben hozott ítélet 43. pontjában kimondta, hogy e fogalom alatt olyan korlátozottságot kell érteni, amely különösen valamilyen testi, szellemi vagy lelki ártalmon alapul, és az érintettet akadályozza a szakmai életben való részvételben.

37 Az ENSZ-egyezmény, amelyet az Európai Unió a 2009. november 26-i határozatával – azaz a fent hivatkozott Chacón Navas-ügyben hozott ítélet után – ratifikált az e) preambulumbekezdésében, elismeri, 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”. Ily módon ezen egyezmény 1. cikkének második bekezdése úgy rendelkezik, hogy fogyatékos 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”.

38 A jelen ítélet 28–32. pontjában említett megfontolásokra tekintettel a „fogyatékosság” fogalma olyan korlátozottságként értendő, amely különösen valamilyen testi, szellemi vagy lelki ártalmon alapul, amely számos egyéb akadállyal együtt korlátozhatja az adott személy teljes, hatékony és más munkavállalókkal egyenlő szerepvállalását a szakmai életben.

39 Az ENSZ-egyezmény 1. cikkének második bekezdéséből kitűnik továbbá, hogy a testi, értelmi, szellemi vagy érzékszervi károsodásnak „hosszan tartónak” kell lennie.

40 Ehhez még hozzá kell tenni, amint arra a főtanácsnok az indítványának 32. pontjában rámutatott, hogy nem állapítható meg, hogy a 2000/78 irányelv csak veleszületett vagy balesetből származó fogyatékosságokra lenne alkalmazható, és kizárná azokat, amelyek betegségből erednek. Ezen irányelvnek az egyenlő bánásmód megvalósítására törekvő céljával ugyanis ellentétes lenne az, ha a fogyatékosság okai alapján különbözőképpen állapítanák meg az irányelv hatályát.

41 Ennélfogva meg kell állapítani, hogy ha valamely gyógyítható vagy gyógyíthatatlan betegség korlátozottsággal jár, amely különösen valamilyen testi, szellemi vagy lelki ártalmon alapul, amely számos egyéb akadállyal együtt korlátozhatja az adott személy teljes, hatékony és más munkavállalókkal egyenlő szerepvállalását a szakmai életben, és ha ez a korlátozottság hosszan tartó, az ilyen betegség a 2000/78 irányelv értelmében vett „fogyatékosság” fogalma alá tartozhat.

42 Nem tartozik azonban a 2000/78 irányelv értelmében vett „fogyatékosság” fogalma alá az a betegség, amely nem jár ilyen korlátozással. A betegséget ugyanis önmagában nem lehet olyan további oknak tekinteni, amellyel kiegészítendőek azok, amelyek alapján történő hátrányos megkülönböztetést tiltja a 2000/78 irányelv (lásd a fent hivatkozott Chacón Navas-ügyben hozott ítélet 57. pontját).

43 Az a körülmény, hogy az érintett személy csak korlátozottan képes a munkavégzésre, nem gátolja meg, hogy e személy egészségi állapota a „fogyatékosság” fogalma alá tartozzon. A DAB és a Pro Display érvelésével ellentétben a fogyatékosság nem feltétlenül jár a munkából vagy a szakmai életből való teljes kizárással.

44 Ebben a tekintetben meg kell állapítani, hogy a „fogyatékosság” fogalmát, amint az a jelen ítélet 38. pontjából kitűnik, úgy kell értelmezni, hogy az a szakmai tevékenység végzésének zavarára vonatkozik, nem pedig – amint azt a DAB és a Pro Display állítja – az ilyen tevékenység végzésének lehetetlenségére. Az akár csak részmunkaidőben munkaképes fogyatékos személy egészségi állapota tehát a „fogyatékosság” fogalma alá tartozhat. A DAB és a Pro Display által javasolthoz hasonló értelmezés egyébiránt összeegyeztethetetlen a 2000/78 irányelv célkitűzésével, amely célkitűzés többek között arra irányul, hogy a fogyatékos személy hozzáférhessen valamely munkához, illetve azt végezhesse.

45 Ezenkívül a fogyatékosság megállapítása nem függ az olyan alkalmazkodási intézkedések jellegétől, mint a különös eszközök használata. Ebben a tekintetben meg kell állapítani, hogy a 2000/78 irányelv 1. cikke értelmében vett „fogyatékosság” fogalmának meghatározása megelőzi az irányelv 5. cikkében foglalt megfelelő alkalmazkodási intézkedések meghatározását és értékelését.

46 A 2000/78 irányelv (16) preambulumbekezdésének megfelelően az ilyen intézkedések a fogyatékos személyek szükségleteinek figyelembevételére irányulnak. Azok tehát következményei, nem pedig alkotóelemei a fogyatékosság fogalmának. Ehhez hasonlóan ezen irányelv (20) preambulumbekezdésében foglalt intézkedések vagy alkalmazkodások lehetővé teszik az említett irányelv 5. cikkéből eredő kötelezettségek betartását, de azok csak fogyatékosság fennállása esetén alkalmazandók.

47 A fenti megfontolásokból következően azt a választ kell adni az első és a második kérdésre, hogy a 2000/78 irányelvben foglalt „fogyatékosság” fogalmát úgy kell értelmezni, hogy az magában foglalja az orvosilag gyógyíthatónak, illetve gyógyíthatatlannak minősített betegség által okozott kóros állapotot, mivel ez a betegség olyan korlátozottsággal jár, amely különösen valamilyen testi, szellemi vagy lelki ártalmon alapul, amely számos egyéb akadállyal együtt korlátozhatja az adott személy teljes, hatékony és más munkavállalókkal egyenlő szerepvállalását a szakmai életben, és ez a korlátozottság hosszan tartó. Azon intézkedések természete, amelyeket a munkáltatónak meg kell hoznia, nem meghatározó annak vizsgálata során, hogy valamely személy egészségi állapota e fogalom alá tartozik-e.

A harmadik kérdésről

48 A harmadik kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a 2000/78 irányelv 5. cikkét úgy kell-e értelmezni, hogy a munkaidő csökkentése az e cikkben meghatározott alkalmazkodási intézkedésnek minősülhet.

49 Amint azt az említett cikk kimondja, a munkaadóknak meg kell tenniük a megfelelő intézkedéseket, többek között, hogy a fogyatékos személy számára lehetővé váljon a munkához jutás, a munkában való részvétel, vagy az előmenetel. Ebben a tekintetben az említett irányelv (20) preambulumbekezdése tartalmazza ezen intézkedések nem kimerítő felsorolását, amely intézkedések fizikai, szervezési és/vagy képzési jellegűek lehetnek.

50 Rá kell mutatni, hogy sem a 2000/78 irányelv 5. cikke, sem annak (20) preambulumbekezdése nem tesz említést a munkaidő csökkentéséről. Mindazonáltal szükség van az említett preambulumbekezdésben szereplő „munkaidő-beosztás” fogalmának értelmezésére annak meghatározása érdekében, hogy e fogalom alá tartozhat-e a munkaidő kialakítása.

51 A DAB és a Pro Display ebben a vonatkozásban úgy érvelnek, hogy az említett fogalom olyan elemekre vonatkozik, mint a munkaidő-beosztás szervezése és a munkatempó például a termelési eljárás keretében, valamint a szünetek, hogy a lehető legnagyobb mértékben könnyítsen a fogyatékos munkavállaló terhén.

52 Mindazonáltal a 2000/78 irányelvnek sem a (20) preambulumbekezdéséből, sem egyetlen más rendelkezéséből nem tűnik ki, hogy az uniós jogalkotó a „munkaidő-beosztás” fogalmát ezekre az elemekre kívánta volna korlátozni, vagy abból ki kívánta volna zárni a munkaidő kialakítását, és különösen a teljes munkaidős munkavégzésre nem vagy már nem képes fogyatékos személyek azon lehetőségét, hogy a munkájukat részmunkaidőben végezzék.

53 Az ENSZ-egyezmény 2. cikkének negyedik bekezdése szerint az „ésszerű alkalmazkodás” „az elengedhetetlen és megfelelő módosításokat és változtatásokat jelenti, amelyek nem jelentenek aránytalan és indokolatlan terhet, és adott esetben szükségesek, hogy biztosítsák a fogyatékossággal élő személy alapvető emberi jogainak és szabadságainak a mindenkit megillető, egyenlő mértékű élvezetét és gyakorlását”. Ebből következően az említett rendelkezés az „ésszerű alkalmazkodás” fogalmának tág meghatározását szorgalmazza.

54 Ily módon a 2000/78 irányelvet illetően ezt a fogalmat úgy kell értelmezni, hogy annak azon különféle akadályok megszüntetése a célja, amelyek korlátozzák a fogyatékos személy teljes, hatékony és más munkavállalókkal egyenlő szerepvállalását a szakmai életben.

55 Amennyiben egyrészt a 2000/78 irányelv (20) preambulumbekezdése és az ENSZ-egyezmény 2. cikkének negyedik bekezdése nemcsak tárgyi, hanem szervezési intézkedéseket is magában foglal, másrészt a munkaidő „beosztása” kifejezésen azt a tempót vagy sebességet kell érteni, amellyel a munkát elvégzik, nem lehet kizárni, hogy a munkaidő csökkentése az ezen irányelv 5. cikke szerinti alkalmazkodási intézkedésnek minősülhet.

56 Egyébiránt rá kell mutatni, hogy a 2000/78 irányelv (20) preambulumbekezdésében található, a munkahelyek fogyatékosok igényeinek megfelelő kialakítására irányuló intézkedések felsorolása nem kimerítő, következésképpen a munkaidő-csökkentést – jóllehet az nem tartozik a „munkaidő-beosztás” fogalmához – az ezen irányelv 5. cikkében foglalt alkalmazkodási intézkedésnek lehet tekinteni azokban az esetekben, amikor a munkaidő-csökkentés a munkavállaló számára lehetővé teszi, hogy az említett cikk célkitűzésével összhangban továbbra is végezhesse a munkáját.

57 Mindazonáltal emlékeztetni kell arra, hogy a 2000/78 irányelv a (17) preambulumbekezdése szerint nem kívánja meg olyan személy felvételét, előléptetését vagy továbbfoglalkoztatását, aki nem alkalmas, nem képes vagy nem vehető igénybe az adott állás alapvető feladatainak ellátására a fogyatékos személyek érdekében hozott megfelelő intézkedések megtételére vonatkozó kötelezettség sérelme nélkül, amely intézkedések között szerepel az esetleges munkaidő-csökkentés is.

58 Egyébiránt rá kell mutatni, hogy az említett irányelv 5. cikkének megfelelően a fogyatékos személyek által igényelhető intézkedéseknek ésszerűeknek kell lenniük abban az értelemben, hogy azok a munkáltató számára nem jelenthetnek aránytalan terhet.

59 Az alapügyekben tehát a nemzeti bíróságnak kell megvizsgálnia, hogy a munkaidő-csökkentés mint alkalmazkodási intézkedés aránytalan terhet jelent-e a munkáltatók számára.

60 Amint az a 2000/78 irányelv (21) preambulumbekezdéséből kitűnik, ebben a tekintetben figyelembe kell venni az ilyen intézkedések miatt felmerülő pénzügyi és egyéb költségeket, a vállalkozás nagyságát és pénzügyi erőforrásait, valamint a köztámogatások vagy bármely más támogatás lehetőségét.

61 Emlékeztetni kell arra, hogy az EUMSZ 267. cikkben említett eljárás keretében, amely a nemzeti bíróságok és a Bíróság feladatainak világos szétválasztásán alapul, az ügy konkrét tényállásának megítélése a nemzeti bíróság hatáskörébe tartozik. Ugyanakkor a célból, hogy hasznos választ adhasson ez utóbbi kérdésére, a Bíróság a nemzeti bíróságokkal való együttműködés szellemében megadhat számára minden, általa szükségesnek ítélt iránymutatást (a C-433/05. sz. Sandström-ügyben 2010. április 15-én hozott ítélet [EBHT 2010., I-2885. o.] 35. pontja és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

62 E vizsgálat szempontjából lényeges elemnek minősülhet az a körülmény – amelyre a kérdést előterjesztő bíróság mutatott rá –, hogy közvetlenül J. Ring elbocsátását követően a DAB álláshirdetést jelentetett meg, amely részmunkaidős, azaz heti 22 órás, irodai alkalmazotti állásra vonatkozott a lyngbyi regionális irodájában. A Bíróság elé terjesztett iratokból semmilyen adat alapján nem állapítható meg, hogy J. Ring nem lett volna képes ezt az állást részmunkaidőben betölteni, illetve nem érthetőek meg az azt igazoló okok, amelyek miatt azt nem neki ajánlották fel. Ezenkívül a kérdést előterjesztő bíróság megjelölte, hogy J. Ring, kis idővel az elbocsátása után recepciósként újra munkába állt egy másik társaságnál, és hogy a tényleges munkaideje heti húsz óra volt.

63 Egyébiránt, amint arra a dán kormány a tárgyalás során rámutatott, a dán jog rendelkezik arról a lehetőségről, hogy a vállalkozásoknak állami támogatást adjanak a fogyatékos személyek munkaerőpiachoz való hozzáférésének megkönnyítésére irányuló intézkedésekért; ezek többek között olyan kezdeményezések, amelyeknek az a céljuk, hogy a munkáltatókat fogyatékosságban szenvedő személyek alkalmazására és alkalmazásuk fenntartására ösztönözzék.

64 A fentiekre tekintettel a harmadik kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2000/78 irányelv 5. cikkét úgy kell értelmezni, hogy a munkaidő csökkentése az e cikkben meghatározott alkalmazkodási intézkedésnek minősülhet. A nemzeti bíróságnak kell megvizsgálnia, hogy az alapügyek körülményei között a munkaidő csökkentése mint alkalmazkodási intézkedés aránytalan terhet jelent-e a munkáltatók számára.

A negyedik kérdés b) pontjáról

65 A negyedik kérdése b) pontjával a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a 2000/78 irányelvet úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az a nemzeti rendelkezés, amely szerint a munkáltató rövidebb felmondási idő alkalmazása mellett elbocsáthatja az érintett fogyatékos munkavállalót, aki a legutóbbi 12 hónap alatt összesen 120 napig fizetett betegszabadságot vesz igénybe, abban az esetben, ha ezek a távollétek abból erednek, hogy a munkáltató – az ezen irányelv 5. cikke szerinti ésszerű alkalmazkodások megtételére vonatkozó kötelezettsége ellenére – nem hozta meg a megfelelő intézkedéseket.

66 Meg kell állapítani, hogy az a körülmény, hogy a munkáltató nem hozta meg az említett intézkedéseket, a 2000/78 irányelv 5. cikkéből eredő kötelezettségre tekintettel azzal következménnyel járhat, hogy a fogyatékos munkavállaló távolléteit nem a munkavállaló fogyatékosságának, hanem a munkáltató mulasztásának tudják be.

67 Abban az esetben, ha a nemzeti bíróság azt állapítaná meg, hogy a jelen esetben a munkavállalók távolléte annak tudható be, hogy a munkáltató nem fogadta el a megfelelő alkalmazkodási intézkedéseket, akkor az alapügyekben szóban forgóhoz hasonló nemzeti rendelkezés alkalmazása ellentétes a 2000/78 irányelvvel.

68 A fenti megfontolásokra tekintettel azt a választ kell adni a negyedik kérdés b) pontjára, hogy a 2000/78 irányelvet úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az a nemzeti rendelkezés, amely szerint a munkáltató rövidebb felmondási idő alkalmazása mellett elbocsáthatja az érintett fogyatékos munkavállalót, aki a legutóbbi 12 hónap alatt összesen 120 napig fizetett betegszabadságot vett

igénybe, abban az esetben, ha ezek a távollétek abból erednek, hogy a munkáltató – az ezen irányelv 5. cikke szerinti ésszerű alkalmazkodások megtételére vonatkozó kötelezettsége ellenére – nem hozta meg a megfelelő intézkedéseket.

A negyedik kérdés a) pontjáról

69 A negyedik kérdés a) pontjával a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ a 2000/78 irányelvet úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az a nemzeti rendelkezés, amely szerint a munkáltató rövidebb felmondási idő alkalmazása mellett elbocsáthatja az érintett fogyatékos munkavállalót, aki a legutóbbi 12 hónap alatt összesen 120 napig fizetett betegszabadságot vett igénybe, abban az esetben, ha ezek a távollétek a munkavállaló fogyatékosságából erednek.

70 Meg kell állapítani, hogy ezzel a kérdéssel a kérdést előterjesztő bíróság arra az esetre céloz, amelyben az FL 5. §-ának (2) bekezdését valamely fogyatékos személyre alkalmazzák a betegség miatti távollétét követően, amely távollét részben vagy egészben a fogyatékosságából, nem pedig abból ered, hogy a munkáltató – a 2000/78 irányelv 5. cikke szerinti ésszerű alkalmazkodások megtételére vonatkozó kötelezettsége ellenére – nem hozta meg a megfelelő intézkedéseket.

71 Amint azt a Bíróság a fent hivatkozott Chacón Navas-ügyben hozott ítéletének 48. pontjában kimondta, 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. Az ezen irányelv hatálya alá tartozó fogyatékos munkavállalót ugyanis meg kell védeni a nem fogyatékos munkavállalóval szembeni minden hátrányos megkülönböztetéstől. Felmerül tehát annak a kérdése, hogy az alapügyekben szóban forgóhoz hasonló nemzeti rendelkezés eredményezhet-e a fogyatékos személyekkel szembeni hátrányos megkülönböztetést.

72 Azon kérdést illetően, hogy az alapügyekben szóban forgó rendelkezés magában foglal-e a fogyatékosságon alapuló eltérő bánásmódot, rá kell mutatni, hogy az FL 5. §-ának (2) bekezdése – amely a betegség miatti távollétekre vonatkozik – egyformán alkalmazandó azokra a fogyatékos és a nem fogyatékos személyekre, akik betegség miatt több mint 120 napot voltak távol. E körülmények között nem lehet megállapítani, hogy ez a rendelkezés a 2000/78 irányelv 1. cikke és 2. cikke (2) bekezdése a) pontja együttes rendelkezésének értelmében vett, fogyatékosságon alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetést vezetne be.

73 Ebben a tekintetben meg kell állapítani, hogy az a személy, akinek a munkáltatója a munkaviszonyát rövidebb felmondási idővel szünteti meg – kizárólag betegség miatt –, nem tartozik a fogyatékosságon alapuló hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem 2000/78 irányelvvel létrehozott általános keretének hatálya alá (lásd analógia útján a fent hivatkozott Chacón Navas-ügyben hozott ítélet 47. pontját).

74 Ennélfogva meg kell állapítani, hogy az FL 5. §-ának (2) bekezdése nem tartalmaz fogyatékosságon alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetést, amennyiben az olyan szempontot vesz alapul, amely nem elválaszthatatlanul kapcsolódik a fogyatékossághoz.

75 Azon kérdést illetően, hogy az említett rendelkezés eredményezhet-e fogyatékosságon alapuló közvetett eltérő bánásmódot, rá kell mutatni, hogy a betegség miatti távolléti napok kiszámítása során a fogyatékossághoz kapcsolódó betegség miatti távolléti napok figyelembevétele a fogyatékossághoz kapcsolódó betegségnek a betegség általános fogalmával való azonosítását jelenti. Márpedig, amint azt a Bíróság a fent hivatkozott Chacón Navas-ügyben hozott ítéletének 44. pontjában kimondta, a „fogyatékosság” és a „betegség” fogalmát nem lehet pusztán és egyszerűen egybemosni.

76 Ebben a tekintetben meg kell állapítani, hogy egy fogyatékos munkavállaló jobban ki van téve annak a veszélynek, hogy vele szemben az FL 5. §-ának (2) bekezdése szerinti rövidebb felmondási időt alkalmazzák, mint a nem fogyatékos munkavállaló. Ugyanis, amint arra a főtanácsnok az indítványának 67. pontjában rámutatott, a nem fogyatékos munkavállalókkal összehasonlítva a fogyatékos munkavállalók ki vannak téve a fogyatékosságukhoz kapcsolódó betegség további veszélyének is. A fogyatékos munkavállaló tehát fokozottan ki van téve annak a veszélynek, hogy a betegség miatti távolléti napjai felhalmozódnak, következésképpen elérik az FL 5. §-ának (2) bekezdése szerinti 120 napot. Úgy tűnik tehát, hogy az e rendelkezés szerinti 120 napos szabály hátrányos helyzetbe hozhatja a fogyatékos munkavállalókat, és így a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontja értelmében vett fogyatékosságon alapuló közvetett eltérő bánásmódot eredményezhet.

77 Az említett rendelkezés i. alpontjának megfelelően azt kell megvizsgálni, hogy ez az eltérő bánásmód objektív módon igazolható-e törvényes céllal, e cél elérésének eszközei megfelelőek-e, és nem haladják-e meg a dán jogalkotó által elérni kívánt cél megvalósításához szükséges mértéket.

78 Az FL 5. §-ának (2) bekezdését illetően a dán kormány hangsúlyozza, hogy az arra irányul, hogy a munkáltatókat olyan munkavállalók alkalmazására és alkalmazásának fenntartására ösztönözze, akiknél különösen nagy a betegség miatti ismételt távollétek kockázata, lehetővé téve számukra, hogy az utóbbi munkavállalókat később rövidebb felmondási idővel bocsássák el, ha a távollét nagyon hosszú időtartamú. Ennek fejében ezek a munkavállalók a betegségük időtartama alatt megtarthatják az alkalmazásukat.

79 A dán kormány rámutat, hogy az említett szabály összhangba hozza a munkáltató és a munkavállaló érdekeit, és az közvetlenül illeszkedik a dán munkaerőpiac általános szabályozásába, amely egyrészt a rugalmasságnak és a szerződési szabadságnak, másrészt a munkavállalók védelmének kombinációján alapul.

80 A DAB és a Pro Display kifejti, hogy az FL 5. §-ának (2) bekezdése szerinti 120 napos szabály a beteg munkavállalókat védi, mivel az ezen szabály alkalmazhatóságához hozzájáruló munkáltató általában tovább hajlandó várni az ilyen munkavállaló elbocsátása előtt.

81 Emlékeztetni kell arra, hogy a tagállamokat, és nem csupán valamely szociális és foglalkoztatáspolitikai célkitűzés meghatározása, hanem az e cél elérésére alkalmas intézkedések megválasztása során is széles mérlegelési mozgástér illeti meg (lásd ebben az értelemben a C-141/11. sz. Hörnfeldt-ügyben 2012. július 5-én hozott ítélet 32. pontját és a C-152/11. sz. Odar-ügyben 2012. december 6-án hozott ítélet 47. pontját).

82 A Bíróság már kimondta, hogy az alkalmazás előmozdítása vitathatatlanul a tagállamok legitim szociális vagy foglalkoztatáspolitikai céljának minősül, és hogy ezt a megállapítást nyilvánvalóan alkalmazni kell a nemzeti munkaerő-piaci politika eszközeire, amely politika célja egyes munkavállalói kategóriák bevonása az aktív keresők körébe (lásd a C-411/05. sz. Palacios de la Villa ügyben 2007. október 16-án hozott ítélet [EBHT 2007., I-8531. o.] 65. pontját). Ehhez hasonlóan a munkaerőpiac rugalmasságának előmozdítása érdekében hozott intézkedéseket foglalkoztatáspolitikai intézkedéseknek kell tekinteni.

83 Következésképpen az olyan természetű célkitűzéseket, mint amelyeket a dán kormány ismertetett, főszabály szerint úgy kell tekinteni, hogy azok a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdése b) pontjának i. alpontjában foglaltaknak megfelelően a nemzeti jog keretében objektív módon igazolhatják az olyan, fogyatékosságon alapuló eltérő bánásmódot, mint amely az FL 5. §-ának (2) bekezdésében szerepel.

84 Meg kell továbbá vizsgálni, hogy az e célok elérésének eszközei megfelelőek és szükségesek-e, továbbá nem haladják-e meg a célok eléréséhez szükséges mértéket.

85 A dán kormány úgy véli, hogy az FL 5. §-ának (2) bekezdése a legmegfelelőbb módon teszi lehetővé, egyrészt az azon személyek alkalmazására és alkalmazásuk fenntartására vonatkozó cél elérését, akik legalábbis potenciálisan csökkent munkaképességűek, másrészt a rugalmas, szerződéses megállapodáson alapuló és biztonságos munkaerőpiac magasabb rendű céljának elérését.

86 A DAB és a Pro Display ebben a tekintetben megjegyzik, hogy a betegségi napidíjról szóló dán szabályozás szerint a betegszabadságon lévő munkavállalónak munkabért fizető munkáltató a munkavállaló lakóhelye szerinti önkormányzati hatóságnál jogosult a betegségi napidíj megtérítésére. Mindazonáltal a napidíjhoz való jog 52 hétre korlátozott, és az összege a tényleges munkabérnél alacsonyabb. Ilyen feltételek mellett az FL 5. §-a (2) bekezdésének rendelkezései a munkavállaló és a munkáltató egymással ellentétes érdekei közötti ésszerű egyensúlyt biztosítanak a betegség miatti távollétet illetően.

87 Tekintettel arra a széles mérlegelési mozgástérre, amely a tagállamokat, nem csupán valamely szociális és foglalkoztatáspolitikai célkitűzés meghatározása, hanem az e cél elérésére alkalmas intézkedések megválasztása során megilleti, nem tűnik ésszerűtlennek, hogy olyan intézkedést, mint az FL 5. §-ának (2) bekezdése szerinti 120 napos szabály a tagállamok a fent hivatkozott célok elérésére megfelelőnek tekintsék.

88 Feltehető, hogy az említett szabály, azáltal hogy jogosultságot ad a betegség miatt több mint 120 napot távol lévő munkavállalók rövidebb felmondási idővel történő elbocsátására, a munkáltatók vonatkozásában ösztönző hatással van az alkalmazásra és az alkalmazásban való fenntartásra.

89 Annak vizsgálata céljából, hogy az FL 5. §-ának (2) bekezdése szerinti 120 napos szabály meghaladja-e az elérni kívánt cél megvalósításához szükséges mértéket, e rendelkezést vissza kell helyezni azon összefüggésbe, amely a hátterét képezi, és tekintetbe kell venni azt a sérelmet, amelyet az érintett személyeknek okozhat (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Odar-ügyben hozott ítélet 65. pontját).

90 Ebben a tekintetben a kérdést előterjesztő bíróságnak kell megvizsgálnia, hogy a dán jogalkotó azon jogszerű célok követésével, amelyek egyrészt a beteg személyek felvételének, másrészt a betegség miatti távollétet illetően a munkavállaló és a munkáltató egymással ellentétes érdekei közötti ésszerű egyensúlynak az előmozdítására vonatkoznak, elmulasztotta-e figyelembe venni azokat a releváns elemeket, amelyek különösen a fogyatékos munkavállalókra vonatkoznak.

91 Ebben a tekintetben nem szabad figyelmen kívül hagyni a fogyatékkal élő személyeket érintő kockázatot, akik a munkaerőpiacra történő beilleszkedés tekintetében általában több nehézséggel találják szemben magukat, mint a nem fogyatékos munkavállalók, és az állapotuk miatt megkövetelt védelemhez kapcsolódóan sajátos szükségleteik vannak (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Odar-ügyben hozott ítélet 68. és 69. pontját).

92 A fenti megfontolásokra tekintettel azt a választ kell adni a negyedik kérdés a) pontjára, hogy a 2000/78 irányelvet úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az a nemzeti rendelkezés, amely szerint a munkáltató rövidebb felmondási idő alkalmazása mellett elbocsáthatja az érintett fogyatékos munkavállalót, aki a legutóbbi 12 hónap alatt összesen 120 napig fizetett betegszabadságot vett igénybe, abban az esetben, ha ezek a távollétek a munkavállaló fogyatékosságából erednek, kivéve ha ez a rendelkezés jogszerű cél elérésére irányul, és nem haladja meg az e cél eléréséhez szükséges mértéket, amit a kérdést előterjesztő bíróságnak kell megvizsgálnia.

A költségekről

93 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 (második tanács) a következőképpen határozott:

1) A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelvben foglalt „fogyatékosság” fogalmát úgy kell értelmezni, hogy az magában foglalja az orvosilag gyógyíthatónak, illetve gyógyíthatatlannak minősített betegség által okozott kóros állapotot, mivel ez a betegség olyan korlátozottsággal jár, amely különösen valamilyen testi, szellemi vagy lelki ártalmon alapul, amely számos egyéb akadállyal együtt korlátozhatja az adott személy teljes, hatékony és más munkavállalókkal egyenlő szerepvállalását a szakmai életben, és ez a korlátozottság hosszan tartó. Azon intézkedések természete, amelyeket a munkáltatónak meg kell hoznia, nem meghatározó annak vizsgálata során, hogy valamely személy egészségi állapota e fogalom alá tartozik-e.

2) A 2000/78 irányelv 5. cikkét úgy kell értelmezni, hogy a munkaidő csökkentése az e cikkben meghatározott alkalmazkodási intézkedésnek minősülhet. A nemzeti bíróságnak kell megvizsgálnia, hogy az alapügyek körülményei között a munkaidő csökkentése mint alkalmazkodási intézkedés aránytalan terhet jelent-e a munkáltatók számára.

3) A 2000/78 irányelvet úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az a nemzeti rendelkezés, amely szerint a munkáltató rövidebb felmondási idő alkalmazása mellett elbocsáthatja az érintett fogyatékos munkavállalót, aki a legutóbbi 12 hónap alatt összesen 120 napig fizetett betegszabadságot vett igénybe, abban az esetben, ha ezek a távollétek abból erednek, hogy a munkáltató – az ezen irányelv 5. cikke szerinti ésszerű alkalmazkodások megtételére vonatkozó kötelezettsége ellenére – nem hozta meg a megfelelő intézkedéseket.

4) A 2000/78 irányelvet úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az a nemzeti rendelkezés, amely szerint a munkáltató rövidebb felmondási idő alkalmazása mellett elbocsáthatja az érintett fogyatékos munkavállalót, aki a legutóbbi 12 hónap alatt összesen 120 napig fizetett betegszabadságot vett igénybe, abban az esetben, ha ezek a távollétek a munkavállaló fogyatékosságából erednek, kivéve ha ez a rendelkezés jogszerű cél elérésére irányul, és nem haladja meg az e cél eléréséhez szükséges mértéket, amit a kérdést előterjesztő bíróságnak kell megvizsgálnia.

Aláírások