YVES BOT
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2016. május 26.[1]

C-395/15. sz. ügy

Mohamed Daouidi
kontra
Bootes Plus SL,
Fondo de Garantía Salarial,
Ministerio Fiscal

(a Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona [33. számú barcelonai munkaügyi bíróság, Spanyolország] által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem)

„Előzetes döntéshozatal — Szociálpolitika — 2000/78/EK irányelv — 1 3. cikk — A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód — Átmenetileg munkaképtelen állapotban lévő munkavállaló elbocsátása — Fogyatékosságon alapuló hátrányos megkülönböztetés — A »fogyatékosság« fogalma — A korlátozottság tartós jellege”

1. A jelen előzetes döntéshozatal iránti kérelem az Európai Unió Alapjogi Chartája[2] 3., 15. cikkének, 21. cikke (1) bekezdésének, 30., 31. cikkének, 34. cikke (1) bekezdésének és 35. cikke (1) bekezdésének, valamint a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv 1–3. cikkének értelmezésére vonatkozik.[3]

2. A jelen kérelmet a Mohamed Daouidi felperes által a Bootes Plus SL, a Fondo de Garantía Salarial (bérgarancia-alap, Spanyolország) és a Ministerio Fiscal (ügyészség, Spanyolország) alperesek ellen a felperes munkahelyi balesetből eredő átmeneti munkaképtelenségének időszakában történt elbocsátása tárgyában indított eljárás keretében terjesztették elő.

3. A jelen indítvány a Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (33. számú barcelonai munkaügyi bíróság, Spanyolország) által előterjesztett ötödik, a 2000/78 irányelv értelmében vett „fogyatékosság” fogalmának értelmezésére vonatkozó kérdéssel foglalkozik.

1 — Eredeti nyelv: francia.

2 — A továbbiakban: Charta.

3 — HL L 303., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 79. o.

I – **Jogi háttér**

A – *Nemzetközi jog*

4. Az Európai Közösség nevében a Tanács 2009. november 26-i 2010/48/EK[4] határozatával jóváhagyott, a fogyatékossággal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezmény preaumbulumának e) pontjában kimondja:

„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.”

5. Az ENSZ-egyezmény 1. cikke értelmében:

„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.”

B – *Az uniós jog*

6. A 2000/78 irányelv (16) preambulumbekezdése értelmében:

„A fogyatékos személyek [helyesen: fogyatékossággal élő személyek] szükségleteinek kielégítését célzó rendelkezések fontos szerepet játszanak a fogyatékosság alapján történő hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelemben.”

7. Ezen irányelv 1. cikke kimondja:

„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.”

8. Az említett irányelv 2. cikkének (1) és (2) bekezdése így rendelkezik:

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

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában:

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

4 — HL L 23., 35. o., a továbbiakban: ENSZ-egyezmény.

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. Ugyanezen irányelv 3. cikke (1) bekezdésének c) pontja kimondja:

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

[…]

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

C – *A spanyol jog*

10. A munkavállalók jogállásáról szóló törvény egységes szerkezetbe foglalt szövegének elfogadásáról szóló 1995. március 24-i 1/1995 sz. királyi törvényrendeletnek (Real Decreto Legislativo 1/1995 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores)[5] a tényállás megvalósulása idején hatályos változata[6] „A rendkívüli felmondás alaki követelményei és jogkövetkezményei” címet viselő 55. cikkének (3)–(6) bekezdésében előírja:

„(3) A felmondás érvényesnek, jogellenesnek vagy semmisnek minősíthető.

(4) A felmondás érvényes, ha a munkáltató által írásbeli közlésében hivatkozott kötelezettségszegés bizonyítást nyer. Ellenkező esetben, vagy ha e cikk (1) bekezdésében megállapítottaknak alakilag nem felel meg, a felmondás jogellenes.

(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.”

5 — A BOE 1995. március 29-i 75. száma, 9654. o.

6 — A továbbiakban: a munkavállalók jogállásáról szóló törvény.

11. A munkavállalók jogállásáról szóló törvény „Jogellenes felmondás” című 56. cikkének (1) bekezdése szerint:

„A felmondás jogellenességének megállapítása esetén a munkáltató az ítélet kézbesítésétől számított öt napon belül választhat, hogy a munkavállalót visszahelyezi munkakörébe, vagy megfizeti részére a munkaviszonyban eltöltött idő minden egyes éve után 33 napi bér összegének megfelelő végkielégítést; az egy évet el nem érő időszakokat hónapokra osztva ezzel arányosítani kell, a végkielégítés összege pedig legfeljebb 24 havi bér lehet. A végkielégítés választása esetén a munkaszerződés megszűnik a ténylegesen munkában töltött utolsó munkanap időpontjára visszamenő hatállyal.”

12. A szociális bíráskodást szabályozó 2011. október 10-i 36/2011. sz. törvény (la Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social)[7] 96. cikkének (1) bekezdése az alábbiak szerint fogalmaz:

„Azokban a perekben, amelyekben a felperes érvei arra utalnak, hogy megalapozott jelei vannak a nem, szexuális irányultság vagy szexuális identitás, faji vagy etnikai származás, vallás vagy meggyőződés, fogyatékosság, kor, üldöztetés és az alapvető jogok vagy szabadság megsértésének bármely más esete alapján történő hátrányos megkülönböztetésnek, az alperesnek kell objektíve, észszerűen és kellően bizonyítottan igazolni az alkalmazott intézkedéseket és arányosságukat.”

13. A 36/2011. sz. törvény 108. cikkének (1) és (2) bekezdése így rendelkezik:

„(1) Az ítélet rendelkező részében a bíróság megalapozottnak, jogellenesnek vagy semmisnek minősítheti a felmondást.

A felmondás érvényes, ha a munkáltató által írásbeli közlésében hivatkozott kötelezettségszegés bizonyítást nyer. Ellenkező esetben, vagy ha a [munkavállalók jogállásáról szóló törvény] 55. cikkének (1) bekezdésében megállapított alaki követelményeknek nem felel meg, a felmondás jogellenes.

[…]

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

[…]”

14. E törvény 110. cikkének (1) bekezdése kimondja:

„A felmondás jogellenességének megállapítása esetén a munkáltató választhat, hogy a munkavállalót a felmondás előtt irányadó feltételekkel visszahelyezi munkakörébe, valamint megfizeti a [munkavállalók jogállásáról szóló törvény] 56. cikkének (2) bekezdésében említett, az eljárás alatt esedékessé vált béreket, vagy dönthet úgy, hogy kártérítést fizet az [említett törvény] 56. cikkének (1) bekezdése alapján megállapított összeg erejéig. […]

[…]”

15. A fenti törvény 113. cikke előírja:

„Semmis munkáltatói felmondás esetén a munkavállalót haladéktalanul vissza kell helyezni eredeti munkakörébe, és elmaradt munkabérét meg kell téríteni. […]”

7 — A BOE 2011. október 11-i 245. száma, 106584. o., a továbbiakban: 36/2011. sz. törvény.

16. A 36/2011. sz. törvény 181. cikkének (2) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„A tárgyaláson az arra vonatkozó jelek bizonyítását követően, hogy az alapvető jog vagy szabadság sérelme bekövetkezett, az alperesnek kell objektív módon, észszerűen és kellően bizonyítottan igazolni az alkalmazott intézkedéseket és arányosságukat.”

II – **Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések**

17. M. Daouidit 2014. április 17-től konyhai kisegítő munkakörben alkalmazta heti 20 órás munkaidőben a Vela de Barcelona hotelben (Spanyolország) éttermet működtető Bootes Plus.

18. M. Daouidit három hónapos időszakra alkalmazták eseti jelleggel, a munka mennyiségének növekedésére tekintettel. A szerződés 30 napos próbaidőt állapított meg.

19. 2014. július 1-jén M. Daouidi és a Bootes Plus megállapodtak abban, hogy az említett szerződés teljes munkaidőre szólóvá (heti 40 óra) alakul.

20. M. Daouidi szerződését ezt követően kilenc hónapra meghosszabbították, lejártának időpontjaként 2015. április 16-át jelölték meg. A szerződés e meghosszabbítását kedvező véleményével a konyhafőnök is támogatta, aki szintén jóváhagyta, hogy a részmunkaidőre szóló szerződést teljes munkaidőre szóló szerződéssel váltsák fel.

21. 2014. október 3-án M. Daouidi munkahelyi balesetet szenvedett: elcsúszott a konyha padlóján, amelynek következtében kificamította a bal könyökét. Még aznap kezdeményezte az átmeneti munkaképtelenség megállapításához szükséges eljárást. A könyökét be kellett gipszelni, és ez az állapot hat hónappal a balesetet követően is fennállt, amikor a kérdést előterjesztő bíróság előtt megkezdődött a per tárgyalása.

22. Két héttel a munkahelyi baleset után a konyhafőnök telefonon felhívta M. Daouidit, hogy egészségügyi állapota iránt érdeklődjék, valamint aggodalmát fejezze ki a fennálló helyzet elhúzódását illetően. M. Daouidi azt válaszolta, hogy azonnal nem tud újra munkába állni. A későbbiekben a konyhafőnök a vállalkozás vezetőségéhez fordult azzal, hogy M. Daouidivel „sorozatos problémák vannak”, és „nem megfelelő a teljesítménye”.

23. 2014. november 26-án, még az átmeneti munkaképtelenség állapotában, M. Daouidi az alábbi, rendkívüli felmondást közlő írásbeli értesítést kapta:

„Sajnálattal közöljük Önnel, hogy úgy döntöttünk, hogy megszüntetjük a vállalkozásunkhoz kötődő munkaviszonyát, és a mai nappal azonnali hatállyal elbocsátjuk önt. E döntés indoka az, hogy Ön nem felel meg a vállalkozás által meghatározott elvárásoknak, és a munkakörébe tartozó feladatok ellátása körében nem érte el a vállalkozás által megfelelőnek tartott teljesítményt. E tények [a munkavállalók jogállásáról szóló törvény] értelmében felmondást vonnak maguk után.”

24. 2014. december 23-án M. Daouidi a felmondás semmisségének megállapítására irányuló keresetet nyújtott be a Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelonához (33. számú barcelonai munkaügyi bíróság). Álláspontja szerint a felmondás egyrészről a spanyol jogban biztosított testi sérthetetlenséghez való alapvető jogát sérti, másrészről különösen a 2000/78 irányelv és a 2013. április 11-i HK Danmark ítélet (C-335/11 és C-337/11, EU:C:2013:222) értelmében vett hátrányos megkülönböztetést valósít meg.

25. Másodlagosan M. Daouidi a felmondás jogellenességének megállapítását kérte a fenti bíróságtól.

26. Kérte, hogy a bíróság kötelezze a Bootes Plust nem vagyoni kártérítés címén 6251 euró, továbbá vagyoni kártérítés címén 2 841,56 euró megfizetésére.

27. A kérdést előterjesztő bíróság kiemeli, hogy a Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (katalóniai felsőbb bíróság, Spanyolország), a Tribunal Supremo (legfelsőbb bíróság, Spanyolország) és a Tribunal Constitucional (alkotmánybíróság, Spanyolország) ítélkezési gyakorlata értelmében a betegség és a munkahelyi balesetből származó átmeneti munkaképtelenség nem minősülnek olyan tényezőknek, amelyek hátrányos megkülönböztetésre adhatnak alapot, amiből következően az ilyen helyzetben közölt felmondás nem tekinthető semmisnek a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 55. cikkének (5) bekezdése értelmében.

28. A kérdést előterjesztő bíróság ugyanakkor arra keresi a választ, hogy nem lehetséges-e az uniós jogszabályok olyan értelmezése, miszerint az ilyen, munkahelyi baleseten alapuló elbocsátások sértik az egyenlőség elvét és a hátrányos megkülönböztetés tilalmát, a testi sérthetetlenséghez és egészséghez való jogot, a társadalombiztosítási ellátásokhoz való hozzáférés jogát, illetve magához a munkához való jogot (amely magában foglalja a „jogos” indok nélkül történő elbocsátással szembeni védelemhez való jogot), amely elveket és jogokat a Charta rögzíti.

29. Ebben az esetben ugyanis az ilyen felmondásokat „semmisnek” és nem pusztán „jogellenesnek” kellene tekinteni a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 55. cikkének (4) bekezdése értelmében.

30. E körülmények között a Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (33. számú barcelonai munkaügyi bíróság) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„1) Úgy kell-e értelmezni a hátrányos megkülönböztetésnek az Európai Unió Alapjogi Chartája 21. cikke (1) bekezdésében megállapított általános tilalmát, hogy a cikk tilalmának és védelmének hatálya alá tartozhat az addig az időpontig szakmailag megfelelőnek tekintett munkavállaló pusztán azon tény miatt történő elbocsátására vonatkozó munkáltatói döntés, hogy munkahelyi baleset következtében átmenetileg – határozatlan ideig – munkaképtelen helyzetben volt, és egészségügyi ellátásban, valamint a társadalombiztosítás pénzbeli ellátásaiban részesült?

2) Úgy kell-e értelmezni az Európai Unió Alapjogi Chartájának 30. cikkét, hogy a nyilvánvalóan önkényes és tényleges ok nélküli felmondással érintett munkavállalónak nyújtott védelmet a nemzeti jogszabályokban minden olyan felmondás tekintetében elő kell írni, amely alapvető jogot sért?

3) Az Európai Unió Alapjogi Chartája 3., 15., 31. cikkének, 34. cikke (1) bekezdésének, valamint 35. cikke (1) bekezdésének (az egyiknek, többnek vagy az összesnek) a hatálya és/vagy védelme alá tartozik-e az a munkáltatói döntés, amely az addig szakmailag megfelelőnek tekintett munkavállaló pusztán azon tény miatt való elbocsátására irányul, hogy munkahelyi baleset következtében átmenetileg – határozatlan ideig – munkaképtelen helyzetben volt, és egészségügyi ellátásban, valamint a társadalombiztosítás alapján egészségügyi és anyagi pénzbeli ellátásaiban részesült?

4) Abban az esetben, ha a fenti három kérdésre (vagy közülük valamelyikre) igenlő választ kell adni, és a Bíróság azt az értelmezést adná, hogy az a munkáltatói döntés, amely az addig szakmailag megfelelőnek tekintett munkavállaló pusztán azon tény miatt való elbocsátására irányul, hogy munkahelyi baleset következtében átmenetileg – határozatlan ideig – munkaképtelen helyzetben volt, és egészségügyi ellátásban, valamint a társadalombiztosítás pénzbeli ellátásaiban részesült, az Európai Unió Alapjogi Chartája valamely rendelkezésének vagy rendelkezéseinek hatálya és/vagy védelme alá tartozik, a nemzeti bíróság a magánszemélyek közötti jogvita megoldására alkalmazhatja-e ezeket akár azért, mert – attól függően, hogy »jogról« vagy »elvről« van szó – horizontális hatállyal rendelkeznek, vagy akár »az uniós joggal összhangban való értelmezés elvének« alkalmazása okán?

5) Amennyiben az első négy kérdésre nemleges választ kell adni, felmerül az a kérdés, hogy a »fogyatékosságon alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés« – mint a 2000/78 irányelv 1., 2. és 3. cikkében foglalt megkülönböztetési indok – fogalmába tartozik-e az a munkáltatói döntés, amely az addig szakmailag megfelelőnek tekintett munkavállaló pusztán azon tény miatt való elbocsátására irányul, hogy munkahelyi baleset következtében átmenetileg – határozatlan ideig – munkaképtelen helyzetben volt?"

III – **Jogi elemzés**

31. Az ügy irataiból kitűnik, hogy M. Daouidi elsődlegesen a felmondás semmisségének megállapítását kéri a kérdést előterjesztő bíróságtól, valamint annak következményeként az alapeljárásban alperes társaságot eredeti munkakörébe való visszahelyezésére és elmaradt munkabérének, egyben vagyoni és nem vagyoni kárának megtérítésére kéri kötelezni.[8] A 36/2011. sz. törvény csak abban az esetben minősíti semmisnek a felmondást, ha annak indoka „az Alkotmány vagy törvény által tiltott valamely hátrányos megkülönböztetés, vagy amelyre a munkavállaló alapvető jogainak és szabadságának megsértésével kerül sor". Ezért M. Daouidi a felmondás semmisségének megállapítására irányuló keresetét egyrészről arra a kifogásra alapítja, hogy a felmondás hátrányos megkülönböztetést valósít meg, mivel annak indoka M. Daouidi munkahelyi balesetből eredő, határozatlan ideig fennálló átmeneti munkaképtelensége volt, másrészről arra, hogy elbocsátása a spanyol Alkotmány 15. cikkében biztosított testi sérthetetlenséghez való alapvető jogát sérti.

32. A kérdést előterjesztő bíróság kifejti, hogy a Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (katalóniai felsőbb bíróság, Spanyolország), a Tribunal Supremo (legfelsőbb bíróság) és a Tribunal Constitucional (alkotmánybíróság) jelenlegi ítélkezési gyakorlata fényében kétséges, hogy M. Daouidi elbocsátása semmisnek minősülne pusztán a nemzeti jogi szabályozás alapján. Ennélfogva a kérdést előterjesztő bíróság a Charta, valamint a 2000/78 irányelv egyes cikkeinek értelmezését kéri a Bíróságtól.

33. Ami a Chartát illeti, az 51. cikkének (1) bekezdése kimondja, hogy rendelkezéseinek „a tagállamok csak annyiban címzettjei, amennyiben az Unió jogát hajtják végre". Az EUSZ 6. cikk (1) bekezdése – amely a Chartát jogi kötőerővel ruházza fel –, csakúgy mint a Charta 51. cikkének (2) bekezdése világossá teszi, hogy a Charta rendelkezései semmilyen módon nem terjesztik ki az Európai Uniónak a Szerződésekben meghatározott hatásköreit.[9]

34. Márpedig ha valamely jogi tényállás nem tartozik az uniós jog alkalmazási körébe, a Bíróság annak elbírálására nem rendelkezik hatáskörrel, a Charta esetleg hivatkozott rendelkezései pedig önmagukban nem alapozhatják meg e hatáskört.[10]

35. E körülmények között meg kell vizsgálni, hogy az alapeljárás tárgya felveti-e a Chartában rögzítetteken kívül más uniós jogszabály alkalmazásának vagy értelmezésének szükségességét.

36. Éppen ezért – mint azt a spanyol és a francia kormány, valamint az Európai Bizottság is javasolja – először is a 2000/78 irányelv értelmezésére vonatkozó ötödik kérdést szükséges megvizsgálni.

37. E tekintetben 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.

8 — Másrészt pedig – ahogy azt a kérdést előterjesztő bíróság hangsúlyozza –, amennyiben M. Daouidi elbocsátása „jogellenesnek" minősítendő, a felperes csupán minimális, 22 napra járó munkabérének összegét épphogy elérő kártérítésre jogosult.

9 — Lásd különösen: a 2016. február 23-i Garzón Ramos és Ramos Martín végzés (C-380/15, nem tették közzé, EU:C:2016:112, 24. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

10 — Lásd különösen: a 2016. február 23-i Garzón Ramos és Ramos Martín végzés (C-380/15, nem tették közzé, EU:C:2016:112, 25. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

38. Az említett irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja szerint közvetlen hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy személy egy másikhoz képest kedvezőtlenebb bánásmódban részesül, részesült vagy fog részesülni egy hasonló helyzetben többek között fogyatékosság miatt.

39. A 2000/78 irányelvet, 3. cikke (1) bekezdésének c) pontja értelmében, az Unióra átruházott hatáskörök korlátain belül minden személyre alkalmazni kell, mind a köz-, mind a magánszféra vonatkozásában, beleértve az állami szerveket is, többek között az elbocsátás feltételei vonatkozásában.

40. Az ENSZ-egyezmény Unió általi megerősítéséből következően a Bíróság úgy vélte, hogy a 2000/78 irányelv értelmében vett „fogyatékosság” fogalma olyan korlátozottságként értendő, amely különösen valamilyen tartósan fennálló testi, szellemi vagy lelki ártalmon alapul, és amely számos egyéb akadállyal együtt korlátozhatja az adott személynek a szakmai életben való teljes, hatékony és más munkavállalókkal egyenlő szerepvállalását.[11] A Bíróság így tehát a fogyatékosság fogalmának viszonylag tág és bővíthető értelmezését fogadta el.[12]

41. A „fogyatékosság” e fogalmát úgy kell értelmezni, hogy az nem csupán a szakmai tevékenység végzésének lehetetlenségére vonatkozik, hanem az ilyen tevékenység végzésének zavarára is. Az ettől eltérő értelmezés összeegyeztethetetlen lenne ezen irányelv célkitűzésével, amely célkitűzés többek között arra irányul, hogy a fogyatékkal élő személy hozzáférhessen valamely munkához, illetve azt végezhesse.[13]

42. Ezenkívül ezen irányelvnek az egyenlő bánásmód megvalósítására törekvő céljával továbbá ellentétes lenne az, ha a fogyatékosság okai alapján különbözőképpen állapítanák meg az irányelv hatályát.[14] A Bíróság álláspontja szerint nem állapítható meg, hogy a 2000/78 irányelv csak a veleszületett vagy balesetből származó fogyatékosságokra lenne alkalmazható, és kizárná azokat, amelyek betegségből erednek.[15]

43. Következésképpen 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 személynek a szakmai életben való teljes, hatékony és más munkavállalókkal egyenlő szerepvállalását, és ha ez a korlátozottság hosszan tartó, az ilyen betegség a 2000/78 irányelv értelmében vett „fogyatékosság” fogalma alá tartozhat.[16] Nem tartozik azonban az ugyanezen irányelv értelmében vett „fogyatékosság” fogalma alá az a betegség, amely nem jár ilyen korlátozással. A betegség ugyanis önmagában nem tekinthető olyan oknak, amellyel kiegészítendőek azok, amelyek alapján történő hátrányos megkülönböztetést tiltja a fenti irányelv.[17]

44. Tekintettel a „fogyatékosság” fogalmának a Bíróság által elfogadott funkcionális értelmezésére, a fogyatékosság kiváltó oka közömbös. Ebből arra következtetünk, hogy a 2000/78 irányelv értelmében vett „fogyatékosság” fogalmába tartozhat a munkahelyi baleset miatti sérülésből eredő munkaképtelen helyzet is, amennyiben az teljesíti a Bíróság által elfogadott meghatározásban foglalt feltételeket.

11 — Lásd különösen: 2014. december 18-i FOA-ítélet (C-354/13, EU:C:2014:2463, 53. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

12 — Lásd: Cavallini, J., „Maladie et discrimination indirecte fondée sur le handicap” (Betegség és fogyatékosságon alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetés), *La semaine juridique – Édition sociale*, 2013, nº 23, 20. o. A szerző megállapítja, hogy „a fogyatékosság fennállásához elegendő, ha egy betegség olyan tartós következménnyel jár, amely adott szakmai tevékenység »rendes« folytatását akadályozza” (21. o.). Lásd még Boujeka, A., „La définition du handicap en droit international et en droit de l’Union européenne” (A fogyatékosság definíciója a nemzetközi jogban és az Európai Unió jogában), *Recueil Dalloz*, 2013, nº 20, 1388. o. Az ENSZ-egyezményben előirányzott „megújított” fogyatékosság koncepcióval kapcsolatban a szerző megjegyzi, hogy „a szociológia és az antropológia tudományának köszönhetően bebizonyosodott, hogy a fogyatékosság nem annyira hiányosságnak, mint inkább az egyén funkcionális korlátozottsága és a társadalmi vagy környezeti akadályok közötti kölcsönhatásnak tekinthető. Ez az új megközelítés – ahelyett, hogy élesen elválasztaná a betegség és a fogyatékosság fogalmát – az előbbit az utóbbi egyik lehetséges okának tekinti.” (9. pont).

13 — Lásd különösen: 2014. december 18-i FOA-ítélet (C-354/13, EU:C:2014:2463, 54. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

14 — Lásd különösen: 2014. december 18-i FOA-ítélet (C-354/13, EU:C:2014:2463, 55. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

15 — Lásd: 2013. április 11-i HK Danmark ítélet (C-335/11 és C-337/11, EU:C:2013:222, 40. pont).

16 — Lásd: 2013. április 11-i HK Danmark ítélet (C-335/11 és C-337/11, EU:C:2013:222, 41. pont).

17 — Lásd: 2013. április 11-i HK Danmark ítélet (C-335/11 és C-337/11, EU:C:2013:222, 42. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

45. A kérdést előterjesztő bíróság feladata annak vizsgálata, hogy M. Daouidi esetében teljesülnek-e ezek a feltételek.

46. E tekintetben ha megállapíthatónak tűnik is, hogy M. Daouidi könyöksérülése korlátozottsággal jár, és e korlátozottság egyéb akadályokkal együtt akadályozza a szakmai életben való teljes, hatékony és más munkavállalókkal azonos feltételek melletti szerepvállalását, e korlátozottság tartós jellege [18] még bizonyításra szorul.

47. Az ilyen korlátozottság tartós jellegének vizsgálata során a kérdést előterjesztő bíróság valamennyi, hozzá benyújtott bizonyítékra – különösen a szóban forgó egészségügyi probléma lehetséges lefolyási idejére vonatkozó orvosi okiratokra és igazolásokra – támaszkodhat. Amennyiben e bizonyítékok alapján az állapítható meg, hogy M. Daouidi korlátozottsága tartós jellegűnek bizonyul, azaz – esetleges szövődmények folytán – a hasonló sérüléseknél tapasztalt átlagos gyógyulási időtartamot meghaladóan, hosszú távon fennállhat, úgy ez a korlátozottság a 2000/78 irányelv értelmében vett „fogyatékosság” fogalmába tartozhat.

48. A kérdést előterjesztő bíróság véleményével ellentétben azonban a munkáltató azon álláspontja alapján, amely szerint M. Daouidi elég hosszú időt volt távol a munkából ahhoz, hogy elbocsátását szükségesnek ítéljék, nem állapítható meg a korlátozottság tartós jellege. A fogyatékosság ugyanis objektív fogalom, így annak megítélésekor, hogy az alapügy felperesének munkaképtelensége elég hosszú ideig állt-e fenn, a munkáltató erre vonatkozó szubjektív véleménye nem vehető figyelembe.

49. Egyébiránt – továbbra is a korlátozottság tartós vagy nem tartós jellegének bizonyítása tárgyában – a francia kormány megjegyzi, hogy a kérdést előterjesztő bíróság kifejezetten „átmenetinek” minősíti M. Daouidi munkaképtelen állapotát, amely arra enged következtetni – mivel azt mint olyat veszi figyelembe, nem pedig a munkáltatói felmondást megalapozó okokkal összefüggésben vizsgálja –, hogy a kérdést előterjesztő bíróság álláspontja szerint e munkaképtelen állapot nem minősül ténylegesen tartós jellegűnek. Álláspontom szerint azonban az a körülmény, hogy a munkaképtelenség eleinte „átmenetinek” minősült, nem zárja ki azt, hogy azt a későbbiekben orvosi bizonyítékok alapján tartósnak lehessen tekinteni. Ezenfelül véleménye szerint annak megítélése, hogy egy adott helyzet a 2000/78 irányelv értelmében vett „fogyatékosság” fogalma alá tartozik-e, nem függhet attól, hogy nemzeti jog hogyan minősíti az alapügy felperesére alkalmazott „átmeneti munkaképtelenséget”. Egyébiránt megjegyzem, hogy az ötödik kérdés szövegezéséből az állapítható meg, hogy M. Daouidi átmeneti munkaképtelen helyzete „határozatlan ideig” áll fenn.

50. A francia kormány arra is hivatkozik, hogy nem vitatott az a tény, mely szerint az alapeljárás felperesének elbocsátására csak 53 nappal a munkahelyi balesete után került sor, amely időtartam véleménye szerint túlságosan rövid a „tartós” jelleg megállapításához. A munkahelyi baleset bekövetkezte és a munkavállaló elbocsátása között eltelt idő ugyanakkor álláspontom szerint nem látszólag nem képezi a munkavállalót érintő korlátozottság tartós vagy nem tartós jellege közötti elhatárolás szempontját. Az ilyen korlátozottság ugyanúgy minősülhetne tartósnak akkor is, ha a balesetet követően azonnal elbocsátották volna a munkavállalót. Ellentétes álláspont elfogadása kifejezetten a fogyatékkal élő munkavállalók védelme ellen hatna, mivel arra ösztönözné a munkáltatókat, hogy a lehető leghamarabb bocsássák el az olyan beteg vagy balesetet szenvedett munkavállalóikat, akiknek munkaképtelen állapota tartósnak bizonyulhat.

51. A fenti körülmények alapján a kérdést előterjesztő bíróságnak kell véleményt kialakítania azzal kapcsolatban, hogy M. Daouidi helyzete a 2000/78 irányelv értelmében vett „fogyatékosság” fogalmába tartozik-e.

18 — E feltétel egy lehetséges megfogalmazása tekintetében lásd különösen: 2014. március 18-i Z.-ítélet (C-363/12, EU:C:2014:159, 79. pont).

52. Mivel a 2000/78 irányelv alkalmazhatósága a kérdést előterjesztő bíróság által a Bíróság jelen ügyben meghozott ítéletét követően elfoglalt álláspontól függ, nem állapítható meg, hogy a szóban forgó tényállás az eljárás jelenlegi szakaszában az uniós jog alkalmazási körébe tartozik. [19]

IV – **Végkövetkeztetések**

53. A fenti megfontolások összességére tekintettel javaslom, hogy a Bíróság a Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (33. számú barcelonai munkaügyi bíróság, Spanyolország) által előterjesztett kérdésekre a következőképpen válaszoljon:

A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelvet úgy kell értelmezni, hogy a munkahelyi baleset következtében átmenetileg – határozatlan ideig – munkaképtelen munkavállaló helyzete az ezen irányelv értelmében vett „fogyatékosságnak” minősülhet, amennyiben olyan korlátozottsággal jár, amely különösen valamilyen tartósan fennálló testi ártalmon alapul, és amely számos egyéb akadállyal együtt korlátozhatja az adott személy teljes, hatékony és más munkavállalókkal egyenlő szerepvállalását a szakmai életben. A nemzeti bíróság feladata annak vizsgálata, hogy az alapeljárásban fennállnak-e ezek a feltételek.

19 — Lásd ebben az értelemben: 2014. március 27-i Torralbo Marcos ítélet (C-265/13, EU:C:2014:187, 40. pont).