A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (első tanács)

2019. szeptember 11.*

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – 2000/78/EK irányelv – A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód – A 2. cikk (2) bekezdése b) pontjának ii. alpontja és az 5. cikk – A fogyatékosságon alapuló bármely hátrányos megkülönböztetés tilalma – A nemzeti jog értelmében vett, a foglalkozási kockázatokra különösen érzékeny munkavállaló – »Fogyatékosság« fennállása – A produktivitásra, a vállalkozás munkaköreivel kapcsolatos jártasságra, valamint a hiányzási arányra vonatkozó kritériumokon alapuló, objektív okokból történő elbocsátás – Különösen hátrányos helyzet a fogyatékossággal élő személyekre nézve – Közvetett hátrányos megkülönböztetés – Észszerű alkalmazkodás – Az adott munkakör alapvető feladatainak ellátására nem alkalmas, nem képes vagy nem igénybe vehető személy”

A C-397/18. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (barcelonai 3. sz. szociális és munkaügyi bíróság, Spanyolország) a Bírósághoz 2018. június 15-én érkezett, 2018. május 30-i határozatával terjesztett elő a

DW

és

a **Nobel Plastiques Ibérica SA**

között,

a **Fondo de Garantía Salarial (Fogasa)**,

a **Ministerio Fiscal**

részvételével folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (első tanács),

tagjai: J.-C. Bonichot tanácselnök, C. Toader, A. Rosas, L. Bay Larsen és M. Safjan (előadó) bírák,

főtanácsnok: G. Pitruzzella,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

* Az eljárás nyelve: spanyol.

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– DW képviseletében J. Pérez Jiménez abogado,

– a Nobel Plastiques Ibérica SA képviseletében D. Sanahuja Cambra abogada,

– a spanyol kormány képviseletében L. Aguilera Ruiz, meghatalmazotti minőségben,

– az Európai Bizottság képviseletében D. Martin és P. Němečková, meghatalmazotti minőségben,

tekintettel a főtanácsnok meghallgatását követően hozott határozatra, miszerint az ügy elbírálására a főtanácsnok indítványa nélkül kerül sor,

meghozta a következő

Ítéletet

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

2 E kérelmet a DW és a Nobel Plastiques Ibérica SA között a DW objektív okok miatti elbocsátásának jogszerűsége tárgyában folyamatban lévő jogvitában terjesztették elő.

Jogi háttér

A nemzetközi jog

3 Az Európai Közösség nevében a 2009. november 26-i 2010/48/EK tanácsi határozattal (HL 2010. L 23., 35. o.) jóváhagyott, a fogyatékossággal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezmény (a továbbiakban: ENSZ-egyezmény) preambulumának e) pontja a következőket mondja ki:

„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 „Cél” címet viselő 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.”

5 Az említett egyezmény „Meghatározások” címet viselő 2. cikke a következőket írja elő:

„A jelen Egyezmény alkalmazásában:

[…]

A »fogyatékosság alapján történő hátrányos megkülönböztetés« a fogyatékosságon alapuló bármilyen különbségtételt, kizárást vagy korlátozást jelent, amelynek célja vagy hatása valamennyi emberi jog és alapvető szabadság másokkal azonos alapon történő elismerésének, élvezetének vagy gyakorlásának csorbítása vagy semmibe vétele a politikai, a gazdasági, a szociális, a kulturális, a civil élet terén, vagy bármely egyéb területen. Ez a hátrányos megkülönböztetés minden formáját magában foglalja, egyebek között az észszerű alkalmazkodás megtagadását;

Az »észszerű 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 (11), (12), (16), (17), (20) és (21) preambulumbekezdése értelmében:

„(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. A hátrányos megkülönböztetés e tilalmát a harmadik országok állampolgáraira is alkalmazni kell, de e tilalom nem terjed ki a nemzeti hovatartozás alapján történő megkülönböztetésre, és nem érinti a harmadik országokból származó személyek beutazását és letelepedését, valamint foglalkoztatásukat és munkavégzésüket.

[…]

(16) A fogyatékos személyek szükségleteinek [helyesen: a fogyatékos személyek munkahelyi 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.

[…]

(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.”

7 Ezen irányelvnek „Az irányelv célja” címet viselő 1. cikke a következőket mondja ki:

„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 „A hátrányos megkülönböztetés fogalma” címet viselő 2. cikkének (1) és (2) bekezdése a következőket 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 [helyesen: akkor áll fenn, ha az 1. cikkben említett okok bármelyike miatt valaki hasonló helyzetben lévő másik személyhez képest kedvezőtlen bánásmódban részesül, részesült vagy fog részesülni];

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

9 Ugyanezen irányelv „Az irányelv hatálya” címet viselő 3. cikkének (1) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

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

[…]

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

[…]”

10 A 2000/78 irányelv „A fogyatékos személyek igényeihez való észszerű alkalmazkodás” címet viselő 5. cikkének szövege a következő:

„Az egyenlő bánásmód elvének a fogyatékos személyekkel kapcsolatban történő végrehajtása céljából észszerű 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 spanyol jog

11 Az 1995. november 8-i Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (a munkahelyi kockázatok megelőzéséről szóló 31/1995. sz. törvény, a BOE 1995. november 10-i 269. száma, 32590. o.) „A bizonyos kockázatokra különösen érzékeny munkavállalók védelme” címet viselő 25. cikkének (1) bekezdése a következőket írja elő:

„A munkáltató garantálja különösen az olyan munkavállalók védelmét, akik – a kizárólag rájuk jellemző sajátosságok vagy ismert élettani állapotuk miatt – különösen érzékenyek a foglalkozási kockázatokra, így garantálja azon munkavállalók védelmét, akiknek fizikai, értelmi vagy érzékszervi fogyatékossággal kapcsolatos helyzetét elismerték. A munkáltató e célból figyelembe veszi ezeket az aspektusokat a kockázatok értékelése során, és ezek alapján elfogadja a szükséges megelőző és óvintézkedéseket.

A munkavállalók nem oszthatók be olyan munkakörökbe, amelyekben – a kizárólag rájuk jellemző sajátosságok, élettani állapotuk, illetve megfelelően elismert testi, értelmi vagy érzékszervi fogyatékosságuk miatt – magukat vagy a többi munkavállalót, illetve a vállalkozáshoz kapcsolódó más személyeket veszélybe sodorhatják; általánosságban, a munkavállalók nem oszthatók be ilyen munkakörökbe, amennyiben nyilvánvalóan olyan átmeneti állapotban vagy helyzetben vannak, amely nem felel meg a szóban forgó munkakör betöltéséhez szükséges fizikai és mentális követelményeknek.”

12 A 2013. november 29-i Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (a fogyatékossággal élő személyek jogairól és társadalmi beilleszkedésükről szóló általános törvény egységes szerkezetbe foglalt szövegének elfogadásáról szóló 1/2013. sz. királyi törvényerejű rendelet, a BOE 2013. december 3-i 289. száma, 95635. o.) 2. cikke a következő fogalommeghatározásokat tartalmazza:

„E törvény alkalmazásában:

a) fogyatékosság: olyan, vélhetően tartós egészségkárosodással élő személy jellemző állapota, amely számos egyéb akadállyal együtt korlátozhatja az adott személy teljes, hatékony és másokkal egyenlő társadalmi szerepvállalását.

[…]

c) közvetlen hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha a fogyatékossággal élő személy a fogyatékossága okán kedvezőtlenebb bánásmódban részesül egy hasonló helyzetben lévő más személyhez képest.

d) közvetett hátrányos megkülönböztetés áll fenn, ha a látszólag semleges valamely törvényi vagy rendeleti rendelkezés, valamely megállapodás vagy szerződés rendelkezése, egyedi megállapodás, egyoldalú döntés vagy valamely feltétel vagy gyakorlat, vagy körülmény, termék vagy szolgáltatás a fogyatékosság miatt másokhoz képest különösen hátrányos helyzetbe hozhat bizonyos személyeket, amennyiben a fent felsorolt tényezők objektíve nem valamely törvényes célnak felelnek meg, és a cél elérésére szolgáló eszközök nem megfelelőek és nem is szükségesek.

[…]”

13 E királyi törvényerejű rendelet „Jogosultak” címet viselő 4. cikkének (1) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„Fogyatékossággal élő személy minden olyan személy, aki vélhetően 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.”

14 Az említett királyi törvényerejű rendelet „A munkához való jog garanciái” címet viselő 35. cikkének szövege a következő:

„1. A fogyatékossággal élő személyeket az egyenlő bánásmód elvének és a hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének alkalmazását garantáló feltételek mellett illeti meg a munkához való jog.

2. A fogyatékossággal élő személyeket megillető egyenlő bánásmódhoz való jog és esélyegyenlőséghez való jog garanciájára és hatékony érvényesülésére e fejezet, valamint – a munkavállaláshoz, önálló vállalkozáshoz, foglalkozáshoz való hozzájutást, a munkafeltételeket, köztük a díjazást és az elbocsátást, az előmenetelt, a szak- és a továbbképzést, a munkahelyi képzést, a munkavállalói vagy munkáltatói szervezetben való tagságot és részvételt, továbbá a valamely adott szakmát végző tagokkal rendelkező bármely más szervezetbe való belépést és az abban való részvételt illetően – különös szabályozás az irányadó.

3. Közvetlen hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha a fogyatékossággal élő személy a fogyatékossága okán kedvezőtlenebb bánásmódban részesül egy hasonló helyzetben lévő más személyhez képest.

4. Közvetett hátrányos megkülönböztetés áll fenn, ha a látszólag semleges valamely törvényi vagy rendeleti rendelkezés, valamely megállapodás vagy szerződés rendelkezése, egyedi megállapodás, a munkáltató egyoldalú döntése más személyekhez képest különösen hátrányos helyzetbe hozhatja a fogyatékossággal élő személyeket, amennyiben a fent felsorolt tényezők objektíve nem valamely törvényes célnak felelnek meg, és a cél elérésére szolgáló eszközök nem megfelelőek és nem is szükségesek, kivéve ha az ilyen rendelkezésekkel, megállapodással vagy döntéssel járó hátrányok felszámolása érdekében a munkáltató köteles megfelelő intézkedéseket tenni, adott esetben az egyes esetekben felmerülő szükségletek alapján és a 40. cikkel összhangban.

5. A foglalkoztatás, a díjazás és a munkaidő területén, továbbá egyéb munkafeltételekkel kapcsolatban a fogyatékosságon alapuló közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést eredményező szabályozási rendelkezések, kollektív szerződések ilyen rendelkezései, az ilyen egyedi megállapodások és a munkáltató ilyen egyoldalú döntései semmisek és semmiféle joghatást nem váltanak ki.

[…]”

15 Ugyanezen királyi törvényerejű rendeletnek „A munka területén a teljes egyenlőség garanciáiként a fogyatékosságból eredő hátrányok megelőzésére vagy kiegyenlítésére vonatkozó intézkedések elfogadása” címet viselő 40. cikke a következőket mondja ki:

„1. A munka területén a teljes egyenlőség biztosítása érdekében az egyenlő bánásmód elve nem képezi akadályát a fogyatékosságból eredő hátrányok megelőzésére vagy kiegyenlítésére szolgáló, különleges intézkedések fenntartásának vagy elfogadásának.

2. A munkáltatóknak meg kell tenniük minden megfelelő intézkedést, hogy a konkrét egyedi esetek által megkövetelt igényeknek megfelelően alakítsák ki a munkahelyeket és segítsék elő a munkahely megközelíthetőségét, annak érdekében, hogy lehetővé tegyék a fogyatékossággal élő személyek számára az álláshely betöltését, a munka elvégzését, előléptetésüket és képzési lehetőségekhez való hozzáférést, feltéve hogy az ilyen intézkedések nem rónak túlzott terhet a munkáltatóra.

Annak eldöntéséhez, hogy a teher túlzottnak minősül-e, mérlegelni kell, hogy azt nem enyhítik-e kellőképpen a fogyatékossággal élő személyekre tekintettel elfogadott állami intézkedések, támogatások és szubvenciók, valamint figyelembe kell venni az ezen intézkedésekkel együtt járó pénzügyi és egyéb költségeket, a vállalkozás vagy a szervezet méretét és üzleti forgalmát."

16 Az Estatuto de los Trabajadores (a munkavállalók jogállásáról szóló törvény) szövegét a 2015. október 23-i Real Decreto legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (a munkavállalók jogállásáról szóló törvény egységes szerkezetbe foglalt szövegének elfogadásáról szóló 2/2015. sz. királyi törvényerejű rendelet, a BOE 2015. október 24-i 255. száma, 100224. o.) állapítja meg. A munkavállalók jogállásáról szóló törvény alapeljárásbeli tényállás időpontjában hatályos változata „A munkaszerződés objektív okokon alapuló megszüntetésének alaki követelményei és joghatásai" címet viselő 53. cikkének (4) bekezdése a következőket mondja ki:

„Ha a munkáltató munkaszerződést megszüntető határozatának indoka valamely, az Alkotmány vagy a törvény által tiltott hátrányos megkülönböztetés, vagy arra a munkavállalók alapvető jogainak és szabadságainak megsértésével került sor, az elbocsátásról szóló határozat semmis, amelynek megállapítására a bíróság hivatalból köteles.

[…]"

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

17 DW 2004. július 1-jén kezdte meg munkaviszonyát a Nobel Plastiques Ibéricánál. Műanyagcsövek összeillesztését és formázását végezte, emellett kiskorú gyermekek felett felügyeletet gyakorló személyként csökkentett munkaidőre volt jogosult. DW munkaideje heti 35 óra volt, és délelőtti és éjszakai műszakban dolgozott.

18 DW epikondilitiszben szenvedett, amelyet 2011. szeptember 12-én diagnosztizáltak és 2012. január 18-án műtöttek meg.

19 Ezt a sérülést „foglalkozási megbetegedésnek" minősítették, DW pedig 2011 szeptembere és 2014 áprilisa között ideiglenesen több időszakban nem tudott munkát végezni azért sem, mert 2015. szeptember 4. és 2016. március 31., valamint 2016. május 6. és május 20. között szorongásos zavarral diagnosztizálták.

20 2011. december 15-től DW-t a 31/1995. sz. törvény 25. cikke értelmében vett, „a foglalkozási kockázatokra különösen érzékeny munkavállalók" kategóriájába sorolták be, és ez a helyzet azóta is fennáll.

21 2016 áprilisa és augusztusa között DW több alkalommal jelent meg a vállalkozás orvosi szolgálatánál könyökfájdalomra panaszkodva, továbbá több levelet írt az orvosi szolgálatnak és a munkáltatójának, hogy kérje munkakörének a fizikai állapotához igazítását.

22 DW emellett 2016. április 31-től kezdődően több időszakban volt az epikondilitisz miatt bekövetkező munkahelyi baleset miatt ideiglenesen munkaképtelen.

23 DW az epikondilitisszel való diagnosztizálásának időpontja óta a munkába való minden visszatérés alkalmával orvosi vizsgálaton esett át. Minden ilyen vizsgálat végén „bizonyos korlátozásokkal alkalmasnak" minősítették munkakörének betöltésére, illetve „műanyag-megmunkálói" feladatok ellátására. Ennek eredményeként DW-t a 2016-ban általa munkával töltött időszakokban lehetőség szerint olyan munkakörökbe osztották be, amelyek kisebb csövek megmunkálását igényelték, és amelyek nem hordoztak annyi kockázatot az egészségére nézve, mint a többi munkakör, amelyben vastagabb csöveket kellett megmunkálni.

24 A Nobel Plastiques Ibérica objektív okokon alapuló elbocsátásoknak a vállalkozásnál való végrehajtása céljából a következő négy, a 2016. évre alkalmazandó kritériumot fogadta el: műanyagcsövek összeillesztésének és formázásának végzése, 95%-nál alacsonyabb produktivitás, a vállalkozás munkaköreivel kapcsolatos alacsony fokú jártasság, valamint a magas fokú hiányzási arány.

25 A Nobel Plastiques Ibérica úgy vélte, hogy 2016 során DW esetében teljesült ez a négy kiválasztási kritérium, mivel DW a műanyagcsövek összeillesztését és formázását végezte, átlagos súlyozott produktivitása 59,82% volt, a munkakörével kapcsolatos alapvető feladatokkal összefüggésben igen kevés jártassággal rendelkezett, hiányzási aránya pedig 69,55% volt.

26 Következésképpen 2017. március 22-én – miközben DW ideiglenesen munkaképtelen volt – a Nobel Plastiques Ibérica objektív okokon alapuló elbocsátást tartalmazó levelet küldött számára, amelyben gazdasági, műszaki, gyártási és szervezési indokokra hivatkozott. A vállalkozásnál dolgozó kilenc másik személyt is elbocsátottak ugyanebben az időben.

27 2017. április 21-én DW keresetet indított az elbocsátásról szóló határozattal szemben a kérdést előterjesztő bíróság, a Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (barcelonai 3. sz. szociális és munkaügyi bíróság, Spanyolország) előtt. A kereset arra irányult, hogy a bíróság állapítsa meg elbocsátásának semmisségét, illetve másodlagosan annak indokolatlanságát.

28 2017. augusztus 4-én a munkaügyi felügyelet szankció kiszabását javasolta a Nobel Plastiques Ibéricával szemben két hiba miatt, amelyek közül az első abban állt, hogy DW-t a betegségét okozó ergonómiai kockázatoknak tette ki, ily módon pedig testi épségére, illetve egészségére nézve súlyos kockázatot keletkeztetett, a másik pedig abban állt, hogy a Nobel Plastiques Ibérica fenntartotta azokat a körülményeket, amelyek között DW a feladatait az epikondilitisz ismertté válását követően végezte, azaz őt olyan munkakörökbe osztotta be, amelyek jellemzői összeegyeztethetetlenek voltak DW egészségi állapotának sajátosságaival. Jelentésében a munkaügyi felügyelet jelezte, hogy DW – rotációs rendszer keretében – különféle munkaköröket töltött be, de e munkakörök mindegyike ergonómiai kockázatokkal és a felső végtagok esetében a vázizomrendszer károsodásával járó műveleteket igényelt. A Nobel Plastiques Ibérica nem tette meg a DW munkakörének módosításával kapcsolatos intézkedéseket, hogy biztosítsa annak a DW egészségi állapotával való összeegyeztethetőségét.

29 A kérdést előterjesztő bíróság arra kíván választ kapni, hogy a „bizonyos kockázatokra különösen érzékeny munkavállalók” 31/1995. sz. törvény 25. cikke értelmében vett fogalma egyenértékű-e a „fogyatékosság” 2000/78 irányelv értelmében vett és a Bíróság által értelmezett fogalmával. Ez a kérdés megelőzi annak meghatározását egyrészről, hogy a DW elbocsátása tekintetében alkalmazott kiválasztási kritériumok közvetlenül vagy közvetve megsértették-e a fogyatékossággal élő személyeknek az egyenlő bánásmódhoz való, a 2000/78 irányelvben elismert jogát, másrészről pedig, hogy az ezen irányelv 5. cikkében előírt, az észszerű alkalmazkodás megvalósítására irányuló kötelezettség megköveteli-e, hogy mellőzzék a DW fogyatékosságával kapcsolatos és az elbocsátása céljából alkalmazott kiválasztási kritériumokat.

30 A kérdést előterjesztő bíróság szerint azon túlmenően, hogy a foglalkozási kockázatokra különösen érzékeny személyekkel szemben lehet különös bánásmódot alkalmazni azzal a céllal, hogy megóvják őket bizonyos foglalkozási kockázatoktól, e személyeket a „fogyatékossággal élő személyek” 2000/78 irányelv értelmében vett fogalmába tartozónak kell tekinteni, amennyiben az állítólagoson hátrányosan megkülönböztető aktus velük szembeni elfogadásakor testi károsodásuk tartós és az elvégzett munkából ered.

31 Ami az elbocsátandó személyek meghatározása céljából alkalmazott, a jelen ítélet 24. pontjában említett négy kiválasztási kritériumot illeti, azok közül az első – azaz a műanyagcsövek összeillesztésének és formázásának végzése – objektív és semleges. Előfordulhat azonban, hogy a másik három kritérium hátrányosan megkülönböztető jellegű DW-vel szemben, ha neki a 2000/78 irányelv értelmében vett fogyatékossággal élő személynek kell minősülnie.

32 Ami ugyanis a második kiválasztási kritériumot – azaz 2016-ban a 95%-nál alacsonyabb produktivitást – illeti, vitathatatlan, hogy DW testi károsodása közvetlen kapcsolatban állt az általa elért 59,82%-os átlagos súlyozott produktivitással. Márpedig a Nobel Plastiques Ibérica a DW éves produktivitására vonatkozó adatok előterjesztésére szorítkozott, anélkül, hogy jelezte volna, mely munkakörökben és mely konkrét feladatok elvégzésével összefüggésben mérték a produktivitást.

33 Ami a harmadik kiválasztási kritériumot – a vállalkozás munkaköreivel kapcsolatos jártasságot – illeti, megállapítást nyert, hogy DW-t 2011 óta az orvosi szolgálatok „bizonyos korlátozásokkal" ítélték „alkalmasnak" a munkavégzésére, mivel foglalkozási kockázatokra különösen érzékenyként diagnosztizálták. Ennek következtében nem tudta a különféle munkakörök által megkövetelt valamennyi feladatot elvégezni, ami miatt e kritérium esetében kedvezőtlen volt az értékelése.

34 Végezetül, ami az utolsó kiválasztási kritériumot illeti, a DW esetében megállapított 69,55%-os hiányzási arányt DW 2016-os betegszabadságainak figyelembevételével számították ki. E betegszabadságok között szerepelt mindazon időszak, amelyet a testi károsodása eredményezett. Márpedig e szabadságok figyelembevételének puszta körülménye azt jelenti, hogy előfordulhat, hogy DW-vel szemben kedvezőtlenebb bánásmódot alkalmaztak a többi munkavállalóhoz képest.

35 E körülmények között a Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (barcelonai 3. sz. szociális és munkaügyi bíróság) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„1) A 2000/78 irányelv alkalmazása szempontjából fogyatékos személyeknek kell-e tekinteni – ahogyan azt az Európai Unió Bíróságának ítélkezési gyakorlata értelmezi – azon munkavállalókat, akiket meghatározott kockázatok szempontjából különösen érzékenynek minősítenek, amikor saját személyes jellemzőik vagy ismert egészségi állapotuk miatt különösen érzékenyek a munkából fakadó kockázatokkal szemben, és ezen oknál fogva nem tudnak betölteni bizonyos munkaköröket, mivel az vélhetően kockázatot jelentene a saját egészségükre vagy más személyek egészségére nézve?

Az első kérdésre adott igenlő válasz esetén jelen bíróság a következő kérdéseket terjeszti elő:

2) Közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül-e a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontja értelmében az a döntés, amely szerint gazdasági, technikai, szervezeti és termelési okokból felmondanak egy munkavállalónak, ha ez a személy elismert fogyatékossággal rendelkezik, mivel egészségügyi problémái miatt bizonyos munkakörök betöltéséhez különösen érzékenynek minősül, és ezért nehézséget okoz számára a termelékenység azon elvárt szintjének teljesítése, amely ahhoz szükséges, hogy ne mondjanak fel neki?

3) Közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül-e a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontja értelmében az a döntés, amely szerint gazdasági, technikai, szervezeti és termelési okokból elbocsátanak egy munkavállalót, ha ez a személy fogyatékosnak minősül, mivel egészségügyi problémái miatt bizonyos munkakörök betöltéséhez különösen érzékenynek minősül, és e döntést, más irányadó szempontok mellett többek között a munkakörök mindegyikének betöltéséhez szükséges polivalencia szempontja alapján hozzák meg, értve ezalatt azokat a képességeket/készségeket is, amelyekkel a fogyatékos személy nem rendelkezik?

4) Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül-e a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontja értelmében az a döntés, amely szerint gazdasági, technikai, szervezeti és termelési okokból felmondanak egy munkavállalónak, ha e személy elismert fogyatékossággal rendelkezik, és így bizonyos munkakörök betöltéséhez különösen érzékenynek minősül azon egészségügyi problémái miatt, amelyek a felmondást megelőzően hosszú időtartamú távolléteket, illetve betegszabadságokat eredményeztek, és a döntést más irányadó szempontok mellett e munkavállaló távolléteire alapítják?"

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az első kérdésről

36 Első kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra kíván választ kapni, hogy a 2000/78 irányelvet akként kell-e értelmezni, hogy a „fogyatékosság” ezen irányelv értelmében vett fogalmába tartozik a nemzeti jog értelmében vett, foglalkozási kockázatokra különösen érzékenyként elismert munkavállaló olyan egészségi állapota, amely nem teszi lehetővé e munkavállaló számára, hogy bizonyos munkaköröket betöltsön, mivel ez kockázattal járna a saját vagy más személyek egészségére nézve.

37 Amint az a 2000/78 irányelv 1. cikkéből kitűnik, az irányelv célja az e cikkben említett valamely okon – többek között a fogyatékosságon – alapuló, a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteinek a meghatározása. Ezen irányelv 3. cikke (1) bekezdésének c) pontja értelmében ezt az irányelvet – az Európai Unióra átruházott hatáskörök korlátain belül – minden személyre alkalmazni kell, mind a köz-, mind a magánszféra vonatkozásában, többek között az elbocsátás feltételeit illetően.

38 A jelen ügyben a kérdést előterjesztő bíróság arra kíván választ kapni, hogy a „fogyatékosság” említett irányelv értelmében vett fogalmába tartozik-e DW egészségi állapota, akit akkor bocsátottak el, amikor már elismerték a nemzeti jog értelmében vett, foglalkozási kockázatokra különösen érzékeny munkavállalóként.

39 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy az Unió a 2010/48 határozattal jóváhagyta az ENSZ-egyezményt. Következésképpen ezen egyezmény rendelkezései – az említett határozat hatálybalépésétől kezdve – az uniós jogrend elválaszthatatlan részét képezik. Egyébiránt ugyanezen határozat II. mellékletének függelékéből kitűnik, hogy az önálló életvitel és a társadalmi befogadás, a munka és a foglalkoztatás területén a 2000/78 irányelv az említett egyezmény hatálya alá tartozó kérdésekkel kapcsolatos uniós jogi aktusok közé tartozik (2013. április 11-i HK Danmark ítélet, C-335/11 és C-337/11, EU:C:2013:222, 30. és 31. pont; 2016. december 1-jei Daouidi ítélet, C-395/15, EU:C:2016:917, 40. pont).

40 Ebből következik, hogy az ENSZ-egyezményre hivatkozni lehet ezen irányelv értelmezése céljából, amelyet lehetőség szerint ugyanezen egyezménnyel összhangban kell értelmezni (2013. április 11-i HK Danmark ítélet, C-335/11 és C-337/11, EU:C:2013:222, 32. pont; 2016. december 1-jei Daouidi ítélet, C-395/15, EU:C:2016:917, 41. pont).

41 Az ENSZ-egyezmény Unió általi jóváhagyását követően a Bíróság ezért állapította meg, hogy a 2000/78 irányelv értelmében vett „fogyatékosság” fogalma olyan korlátozottságként értendő, amely különösen valamilyen tartósan fennálló testi, értelmi vagy lelki károsodáson alapul, és amely számos egyéb akadállyal együtt korlátozhatja az adott személynek a szakmai életben való teljes, hatékony és más munkavállalókkal egyenlő szerepvállalását (2013. április 11-i HK Danmark ítélet, C-335/11 és C-337/11, EU:C:2013:222, 38. pont; 2018. január 18-i Ruiz Conejero ítélet, C-270/16, EU:C:2018:17, 28. pont).

42 Nem állapítható meg, hogy a 2000/78 irányelv csak a 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 az irányelv alkalmazása a fogyatékosság okától függne (lásd ebben az értelemben: 2013. április 11-i HK Danmark ítélet, C-335/11 és C-337/11, EU:C:2013:222, 40. pont).

43 A „fogyatékosság” fogalmát úgy kell értelmezni, hogy az a szakmai tevékenység végzésének zavarára vonatkozik, nem pedig az ilyen tevékenység végzésének lehetetlenségére. Az akár csak részmunkaidőben munkaképes fogyatékossággal élő személy egészségi állapota tehát tartozhat a „fogyatékosság” fogalma alá (lásd ebben az értelemben: 2013. április 11-i HK Danmark ítélet, C-335/11 és C-337/11, EU:C:2013:222, 44. pont).

44 A korlátozottság „hosszan tartó” jellegét az érintett személy azon időpontban fennálló károsodására tekintettel kell megvizsgálni, amikor az állítólagosan hátrányosan megkülönböztető jogi aktust vele szemben elfogadták (2016. december 1-jei Daouidi ítélet, C-395/15, EU:C:2016:917, 53. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

45 A korlátozottság „hosszan tartó” jellegének megállapítását lehetővé tevő valószínűsítő körülmények között szerepel az a tény, hogy az állítólagos hátrányos megkülönböztetés időpontjában nem látható előre, hogy az érintett személy károsodása rövid időn belül meg fog szűnni, vagy hogy e munkaképtelenség az említett személy felépülése előtt jelentős ideig fennállhat (2016. december 1-jei Daouidi ítélet, C-395/15, EU:C:2016:917, 56. pont).

46 Egyebekben annak megállapítása, hogy az érintett személy a 2000/78 irányelv 1. cikke értelmében vett „fogyatékosságban” szenved, megelőzi az irányelv 5. cikkében foglalt megfelelő alkalmazkodási intézkedések meghatározását és értékelését. Ezen irányelv (16) preambulumbekezdése értelmében ugyanis az ilyen intézkedések célja a fogyatékossággal élő személyek szükségleteinek kielégítése, így pedig azok a „fogyatékosság” fennállása megállapításának következményét képezik (lásd ebben az értelemben: 2013. április 11-i HK Danmark ítélet, C-335/11 és C-337/11, EU:C:2013:222, 45. és 46. pont; 2014. december 18-i FOA ítélet, C-354/13, EU:C:2014:2463, 57. pont).

47 A jelen ügyben az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések olyan munkavállalóra vonatkoznak, aki hosszú időtartam során, testi károsodásból eredően, betegség miatt korlátozott munkaképességgel rendelkezett.

48 Egészségi állapotára figyelemmel DW-t 2011. december 15-től a 31/1995. sz. törvény 25. cikke értelmében vett, „foglalkozási kockázatokra különösen érzékeny munkavállalók” kategóriájába sorolták be. E cikk alapján az ilyen munkavállalók nem oszthatók be olyan munkakörökbe, amelyekben – a kizárólag rájuk jellemző sajátosságok, élettani állapotuk, illetve megfelelően elismert testi, értelmi vagy érzékszervi fogyatékosságuk miatt – magukat vagy a többi munkavállalót, illetve a vállalkozáshoz kapcsolódó más személyeket veszélybe sodorhatják.

49 Meg kell állapítani, hogy az a puszta körülmény, hogy valamely személyt a nemzeti jog értelmében vett, foglalkozási kockázatokra különösen érzékeny munkavállalóként ismernek el, önmagában nem jelentheti azt, hogy ez a személy a 2000/78 irányelv értelmében vett valamely „fogyatékosságban” szenved. Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból ugyanis kitűnik, hogy a „foglalkozási kockázatokra különösen érzékeny munkavállaló” 31/1995. sz. törvény 25. cikke értelmében vett fogalmának meghatározása olyan feltételeken alapul, amelyek nem egyeznek meg a jelen ítélet 41. pontjában említettekkel. Nem lehet tehát úgy tekinteni, hogy ez a fogalom megfelel a „fogyatékossággal élő személy” ezen irányelv értelmében vett fogalmának.

50 A kérdést előterjesztő bíróság feladata vizsgálni azt, hogy az alapügyben DW egészségi állapota olyan korlátozottságot eredményezett-e, amely esetében teljesülnek a jelen ítélet 41. pontjában említett feltételek. Igenlő válasz esetén pedig meg kell állapítania, hogy DW az elbocsátásának időpontjában a 2000/78 irányelv értelmében vett fogyatékossággal élő személynek minősült.

51 E körülmények között az előterjesztett első kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2000/78 irányelvet akként kell értelmezni, hogy kizárólag akkor tartozik a „fogyatékosság” ezen irányelv értelmében vett fogalmába a nemzeti jog értelmében vett, foglalkozási kockázatokra különösen érzékenyként elismert munkavállaló olyan egészségi állapota, amely nem teszi lehetővé e munkavállaló számára, hogy

bizonyos munkaköröket betöltsön, mivel ez kockázattal járna a saját vagy más személyek egészségére nézve, ha ez az egészségi állapot különösen valamilyen tartósan fennálló testi, értelmi vagy lelki károsodáson alapuló olyan korlátozottságot eredményez, amely számos egyéb akadállyal együtt korlátozhatja az érintett személynek a szakmai életben való teljes, hatékony és más munkavállalókkal egyenlő szerepvállalását. A nemzeti bíróság feladata vizsgálni azt, hogy az alapügyben teljesülnek-e ezek a feltételek.

A második, a harmadik és a negyedik kérdésről

52 Együttesen vizsgálandó második, harmadik és negyedik kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra kíván választ kapni, hogy a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontját akként kell-e értelmezni, hogy az e rendelkezés értelmében vett, a fogyatékosságon alapuló közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést képez a fogyatékossággal élő munkavállaló „objektív okokon” alapuló, amiatti elbocsátása, hogy a munkavállaló megfelel az elbocsátandó személyek meghatározása céljából a munkáltató által figyelembe vett kiválasztási kritériumoknak, azaz a valamely adott mértéknél alacsonyabb produktivitásnak, a vállalkozás munkaköreivel kapcsolatos alacsony fokú jártasságnak, valamint a magas fokú hiányzási aránynak.

53 A jelen ügyben az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy a Nobel Plastiques Ibérica a gazdasági, műszaki, szervezési és gyártási indokokon alapuló elbocsátás keretében elbocsátandó személyek meghatározása céljából többek között a következő, a 2016. évre alkalmazandó három kiválasztási kritériumot fogadta el: 95%-nál alacsonyabb produktivitás, a vállalkozás munkaköreivel kapcsolatos alacsony fokú jártasság, valamint a magas fokú hiányzási arány. Megállapítást nyert, hogy DW – akit a nemzeti jog értelmében vett, foglalkozási kockázatokra különösen érzékeny munkavállalóként ismertek el – megfelel e három kritériumnak, ennek következtében pedig a vállalkozásnál dolgozó másik kilenc személlyel együtt elbocsátották.

54 A kérdést előterjesztő bíróság arra kíván választ kapni, hogy feltéve, hogy DW a 2000/78 irányelv értelmében vett, fogyatékossággal élő személynek minősül, amit – amint az az első kérdésre adott válaszból kitűnik – a kérdést előterjesztő bíróságnak kell vizsgálnia, e három kiválasztási kritérium alkalmazása révén DW-vel szemben az ezen irányelv értelmében vett, fogyatékosságon alapuló hátrányos megkülönböztetést alkalmaztak-e.

55 Az említett irányelv 2. cikkének (1) bekezdése értelmében „az egyenlő bánásmód elve” azt jelenti, hogy az ugyanezen irányelv 1. cikkében említett okok – köztük a fogyatékosság – alapján nem szabad semmiféle közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést tenni.

56 A közvetlen hátrányos megkülönböztetés fennállását illetően a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontjából kitűnik, hogy ilyen megkülönböztetés akkor áll fenn, ha az ezen irányelv 1. cikkében említett okok bármelyike miatt valaki hasonló helyzetben lévő másik személyhez képest kedvezőtlen bánásmódban részesül.

57 E tekintetben a produktivitás mértékéhez, a vállalkozás munkaköreivel kapcsolatos alacsony fokú jártassághoz és a hiányzási arányhoz hasonló kiválasztási kritériumok azonos módon vonatkoznak a fogyatékossággal élő személyekre és a nem fogyatékossággal élő személyekre. Ennélfogva nem lehet úgy tekinteni, hogy ezek a kritériumok a 2000/78 irányelvnek a 2. cikke (2) bekezdésének a) pontjával együttesen értelmezett 1. cikke értelmében vett, közvetlenül a fogyatékosságon alapuló eltérő bánásmódot valósítanak meg, mivel azok nem elválaszthatatlanul kapcsolódnak a fogyatékossághoz (lásd analógia útján: 2013. április 11-i HK Danmark ítélet, C-335/11 és C-337/11, EU:C:2013:222, 72. és 74. pont; 2018. szeptember 19-i Bedi ítélet, C-312/17, EU:C:2018:734, 48. pont).

58 A fogyatékosságon alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetés fennállását illetően meg kell állapítani, hogy az objektív okokon alapuló elbocsátás keretében elbocsátandó személyek meghatározása céljából alkalmazott, a valamely adott mértéknél alacsonyabb produktivitást, a vállalkozás munkaköreivel kapcsolatos alacsony fokú jártasságot, valamint a magas fokú hiányzási arányt felölelő kiválasztási kritériumok láthatólag semlegesek.

59 Közelebbről azonban a hiányzási arányon alapuló kiválasztási kritériumot illetően meg kell állapítani, hogy a fogyatékossággal élő munkavállaló – főszabály szerint – fokozottabban van kitéve a magas fokú hiányzási arány kockázatának egy nem fogyatékossággal élő munkavállalóhoz képest, mivel ki van téve a fogyatékosságához kapcsolódó betegség miatti hiányzás további kockázatának. Úgy tűnik tehát, hogy a valamely évben a magas fokú hiányzási arányt felölelő kiválasztási kritérium hátrányos helyzetbe hozhatja a fogyatékossággal élő munkavállalókat, amennyiben a munkahelyi hiányzás a fogyatékossághoz kapcsolódik, ekként pedig eredményezhet a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontja értelmében vett, fogyatékosságon alapuló közvetett eltérő bánásmódot (lásd ebben az értelemben: 2013. április 11-i HK Danmark ítélet, C-335/11 és C-337/11, EU:C:2013:222, 76. pont; 2018. január 18-i Ruiz Conejero ítélet, C-270/16, EU:C:2018:17, 39. pont).

60 Ugyanígy a valamely adott mértéknél alacsonyabb produktivitást és a vállalkozás munkaköreivel kapcsolatos alacsony fokú jártasságot felölelő, az elbocsátás céljából alkalmazott kiválasztási kritériumokra tekintettel, főszabály szerint valószínű, hogy a fogyatékossággal élő munkavállaló – korlátozottsága okán – nem fog olyan jó eredményeket elérni, mint egy nem fogyatékossággal élő munkavállaló. Az ilyen kritériumok tehát szintén eredményezhetnek a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontja értelmében vett, fogyatékosságon alapuló közvetett eltérő bánásmódot.

61 A közvetetten a fogyatékosságból eredő hátrányos bánásmód azonban csak akkor ellentétes a 2000/78 irányelvben említett védelemmel, ha az az irányelv 2. cikkének (1) bekezdése értelmében hátrányos megkülönböztetésnek minősül (lásd ebben az értelemben: 2006. július 11-i Chacón Navas ítélet, C-13/05, EU:C:2006:456, 48. pont; 2018. január 18-i Ruiz Conejero ítélet, C-270/16, EU:C:2018:17, 36. pont).

62 A 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdése b) pontjának ii. alpontja értelmében közvetett hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy látszólag semleges előírás, feltétel vagy gyakorlat többek között egy bizonyos fogyatékosságú személyt más személyekkel szemben hátrányos helyzetbe hoz, kivéve ha munkáltatónak vagy bármely más személynek vagy szervezetnek, akire ez az irányelv vonatkozik, a nemzeti jogszabályok értelmében megfelelő intézkedéseket kell hoznia az említett irányelv 5. cikkében meghatározott elvekkel összhangban, hogy megszüntesse az ilyen előírásból, feltételből vagy gyakorlatból eredő hátrányokat.

63 Ezen irányelv 5. cikkének első mondata értelmében az egyenlő bánásmód elvének a fogyatékos személyekkel kapcsolatban történő végrehajtása céljából észszerű intézkedéseket kell bevezetni. Az említett irányelv 5. cikkének második mondata pontosítja, hogy a munkáltatóknak meg kell tenniük a megfelelő és az adott esetben szükséges intézkedéseket, hogy a fogyatékossággal élő 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 munkáltatóra.

64 E tekintetben a Bíróság megállapította, hogy az „észszerű alkalmazkodás” fogalmát akként kell értelmezni, hogy annak a célja azon különféle akadályok megszüntetése, amelyek korlátozzák a fogyatékossággal élő személyek teljes, hatékony és más munkavállalókkal egyenlő szerepvállalását a szakmai életben (2013. április 11-i HK Danmark ítélet, C-335/11 és C-337/11, EU:C:2013:222, 54. pont; 2013. július 4-i Bizottság kontra Olaszország ítélet, C-312/11, nem tették közzé, EU:C:2013:446, 59. pont).

65 Amint azt a 2000/78 irányelv (20) és (21) preambulumbekezdése kimondja, a munkáltatónak megfelelő, azaz hatékony és gyakorlati intézkedéseket kell tennie 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, a munkáltatóra azonban nem lehet aránytalanul nagy terhet róni, és figyelembe kell venni többek között a felmerülő pénzügyi és egyéb költségeket, a vállalkozás nagyságát és pénzügyi erőforrásait, valamint a köztámogatások vagy bármely más támogatás lehetőségét.

66 A jelen ügyben az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy az 1/2013. sz. királyi törvényerejű rendelet, és különösen annak 40. cikke előírja, hogy a munka területén a teljes egyenlőség garanciájaként a munkáltatónak a fogyatékosságból eredő hátrányok megelőzésére vagy kiegyenlítésére vonatkozó intézkedéseket kell tennie.

67 A kérdést előterjesztő bíróság e tekintetben jelzi, hogy DW-nek a 31/1995. sz. törvény 25. cikke értelmében vett, foglalkozási kockázatokra különösen érzékeny munkavállalóként történő elismerését követően, DW munkakörét kiigazították.

68 Ily módon az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy DW-t lehetőség szerint olyan munkakörökbe osztották be, amelyek kisebb csövek megmunkálását igényelték, és amelyek nem hordoztak annyi kockázatot az egészségére nézve, mint a többi munkakör, amelyben vastagabb csöveket kellett megmunkálnia.

69 A kérdést előterjesztő bíróság feladata vizsgálni azt, hogy ezek a kiigazítások elegendőek voltak-e ahhoz, hogy a 2000/78 irányelv 5. cikke értelmében vett észszerű alkalmazkodásnak minősüljenek.

70 E vizsgálat keretében a kérdést előterjesztő bíróságnak figyelembe kell vennie a rendelkezésére álló információkat, amelyek körében szerepelhet a munkaügyi felügyeletnek a jelen ítélet 28. pontjában említett azon jelentése, amelyre a kérdést előterjesztő bíróság előzetes döntéshozatalra utaló határozatában hivatkozik.

71 Ha a kérdést előterjesztő bíróság arra a következtetésre jutna, hogy DW munkáltatója DW elbocsátását megelőzően nem tette meg a jelen ítélet 65. pontjában említett megfelelő intézkedéseket, és hogy ennélfogva nem biztosította a 2000/78 irányelv 5. cikke értelmében vett észszerű alkalmazkodást, akkor azt kellene megállapítani, hogy az alapeljárásbelihez hasonló ügyben az ezen irányelv 2. cikke (2) bekezdése b) pontjának ii. alpontja értelmében vett, fogyatékosságon alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül a fogyatékossággal élő munkavállalónak azzal az indokkal történő elbocsátása, hogy ez a munkavállaló megfelelt a valamely adott mértéknél alacsonyabb produktivitást, a vállalkozás munkaköreivel kapcsolatos alacsony fokú jártasságot, valamint a magas fokú hiányzási arányt felölelő kiválasztási kritériumoknak (lásd analógia útján: 2013. április 11-i HK Danmark ítélet, C-335/11 és C-337/11, EU:C:2013:222, 68. pont).

72 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy az ENSZ-egyezmény 2. cikke értelmében a fogyatékosságon alapuló hátrányos megkülönböztetés a megkülönböztetés minden formáját magában foglalja, egyebek között az észszerű alkalmazkodás megtagadását is.

73 Amennyiben ezzel szemben a kérdést előterjesztő bíróság arra a következtetésre jutna, hogy DW munkáltatója elfogadta a megfelelő intézkedéseket, ekként pedig biztosította a 2000/78 irányelv 5. cikke értelmében vett észszerű alkalmazkodást, nem lehet megállapítani, hogy az ilyen kiválasztási kritériumokon alapuló elbocsátás az ezen irányelv 2. cikke (2) bekezdése b) pontjának ii. alpontja értelmében vett közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül.

74 E tekintetben meg kell állapítani, hogy az említett irányelv (17) preambulumbekezdéséből kitűnik, hogy az irányelv nem kívánja meg olyan személy felvételét, előléptetését vagy továbbfoglalkoztatását, aki nem alkalmas, nem képes vagy nem vehető igénybe az adott állás alapvető feladatainak ellátására vagy a megfelelő képzés elvégzésére, a fogyatékossággal élő személyek érdekében hozott megfelelő intézkedések megtételére vonatkozó kötelezettség sérelme nélkül.

75 A fenti megfontolásokra figyelemmel az előterjesztett második, harmadik és negyedik kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdése b) pontjának ii. alpontját akként kell értelmezni, hogy az e rendelkezés értelmében vett, a fogyatékosságon alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetést képez a fogyatékossággal élő munkavállaló „objektív okokon” alapuló, amiatti elbocsátása, hogy a munkavállaló megfelel az elbocsátandó személyek meghatározása céljából figyelembe vett kiválasztási kritériumoknak, azaz a valamely adott mértéknél alacsonyabb produktivitásnak, a vállalkozás munkaköreivel kapcsolatos alacsony fokú jártasságnak, valamint a magas fokú hiányzási aránynak, kivéve ha a munkáltató – az egyenlő bánásmód elvének a fogyatékossággal élő személyekkel kapcsolatban történő végrehajtása céljából – korábban biztosította e munkavállaló számára az említett irányelv 5. cikke értelmében vett észszerű alkalmazkodást, amit a nemzeti bíróságnak kell vizsgálnia.

A költségekről

76 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 (első 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 irányelvet akként kell értelmezni, hogy kizárólag akkor tartozik a „fogyatékosság” ezen irányelv értelmében vett fogalmába a nemzeti jog értelmében vett, foglalkozási kockázatokra különösen érzékenyként elismert munkavállaló olyan egészségi állapota, amely nem teszi lehetővé e munkavállaló számára, hogy bizonyos munkaköröket betöltsön, mivel ez kockázattal járna a saját vagy más személyek egészségére nézve, ha ez az egészségi állapot különösen valamilyen tartósan fennálló testi, értelmi vagy lelki károsodáson alapuló olyan korlátozottságot eredményez, amely számos egyéb akadállyal együtt korlátozhatja az érintett személynek a szakmai életben való teljes, hatékony és más munkavállalókkal egyenlő szerepvállalását. A nemzeti bíróság feladata vizsgálni azt, hogy az alapügyben teljesülnek-e ezek a feltételek.**

2) **A 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdése b) pontjának ii. alpontját akként kell értelmezni, hogy az e rendelkezés értelmében vett, a fogyatékosságon alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetést képez a fogyatékossággal élő munkavállaló „objektív okokon” alapuló, amiatti elbocsátása, hogy a munkavállaló megfelel az elbocsátandó személyek meghatározása céljából figyelembe vett kiválasztási kritériumoknak, azaz a valamely adott mértéknél alacsonyabb produktivitásnak, a vállalkozás munkaköreivel kapcsolatos alacsony fokú jártasságnak, valamint a magas fokú hiányzási aránynak, kivéve ha a munkáltató – az egyenlő bánásmód elvének a fogyatékossággal élő személyekkel kapcsolatban történő végrehajtása céljából – korábban biztosította e munkavállalóval szemben az említett irányelv 5. cikke értelmében vett észszerű alkalmazkodást, amit a nemzeti bíróságnak kell vizsgálnia.**

Aláírások