A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (első tanács)

2025. szeptember 11.*

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – Az Egyesült Nemzetek Szervezetének a fogyatékossággal élő személyek jogairól szóló egyezménye – 2., 5. és 7. cikk – Az Európai Unió Alapjogi Chartájának 21., 24. és 26. cikke – 2000/78/EK irányelv – A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód – 1. cikk – A 2. cikk (1) bekezdése és (2) bekezdésének b) pontja – A fogyatékosságon alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma – Közvetett hátrányos megkülönböztetés – Olyan munkavállalóval szembeni eltérő bánásmód, aki maga nem fogyatékos, de fogyatékossággal élő gyermekét gondozza – 5. cikk – A munkáltató észszerű alkalmazkodási intézkedések meghozatalára vonatkozó kötelezettsége”

A C-38/24. sz. [Bervidi][i] ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Corte suprema di cassazione (semmítőszék, Olaszország) a Bírósághoz 2024. január 19-én érkezett, 2024. január 17-i határozatával terjesztett elő a

G. L.

és

az **AB SpA**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (első tanács),

tagjai: F. Biltgen tanácselnök, T. von Danwitz, a Bíróság elnökhelyettese (előadó), A. Kumin, I. Ziemele és S. Gervasoni bírák,

főtanácsnok: A. Rantos,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– G. L. képviseletében F. Andretta és M. Parpaglioni avvocati,

* Az eljárás nyelve: olasz.

[i] A jelen ügy neve fiktív. Az nem egyezik az eljárásban részt vevő egyetlen fél valódi nevével sem.

– az AB SpA képviseletében D. La Rosa avvocata,

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

– a görög kormány képviseletében V. Baroutas és M. Tassopoulou, meghatalmazotti minőségben,

– az Európai Bizottság képviseletében D. Recchia és E. Schmidt, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2025. március 13-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelvnek (HL 2000. L 303., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 79. o.) az Egyesült Nemzetek Szervezetének a fogyatékossággal élő személyek jogairól szóló, New Yorkban, 2006. december 13-án kötött és az Európai Közösség nevében a 2009. november 26-i 2010/48/EK tanácsi határozattal (HL 2010. L 23., 35. o.) jóváhagyott egyezményével (kihirdette: a 2007. évi XCII. törvény; a továbbiakban: ENSZ-egyezmény) összefüggésben történő értelmezésére vonatkozik.

2 E kérelmet a G. L. és az AB SpA között annak tárgyában folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő, hogy e társaság megtagadta G. L.-lel szemben a munkafeltételeinek oly módon történő megszervezését, amely lehetővé tenné számára a fogyatékossággal élő fiának gondozását.

Jogi háttér

A nemzetközi jog

3 Az ENSZ-egyezmény a preambulumának x) pontjában kimondja:

„meggyőződve arról, hogy a család a társadalom természetes és alapvető közösségi egysége, valamint, hogy a család jogosult a társadalmi és az állami védelemre, továbbá hogy a fogyatékossággal élő személyeknek és családtagjaiknak meg kell kapniuk a szükséges védelmet és támogatást, amely lehetővé teszi, hogy a családok hozzájárulhassanak a fogyatékossággal élő személyek jogainak teljes és egyenlő gyakorlásához”.

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” című 2. cikke a harmadik és negyedik bekezdésében a következőket mondja ki:

„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 ésszerű alkalmazkodás megtagadását;

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”.

6 Az ENSZ-egyezmény „Egyenlőség és hátrányos megkülönböztetéstől való mentesség” című 5. cikke értelmében:

„(1) A részes államok elismerik, hogy a törvény előtt minden személy egyenlő, és mindenféle hátrányos megkülönböztetés nélkül jogosult a törvények által nyújtott védelemre és kedvezményre.

(2) A részes államok megtiltanak a fogyatékosság alapján történő bárminemű hátrányos megkülönböztetést, és minden téren biztosítják a fogyatékossággal élő személyek számára a hátrányos megkülönböztetéssel szembeni egyenlő és hatékony jogi védelmet.

(3) Az egyenlőség előmozdítása és a hátrányos megkülönböztetés eltörlése érdekében a részes államok minden megfelelő lépést megtesznek, így biztosítva az ésszerű alkalmazkodást.

(4) A fogyatékossággal élő személyek tényleges egyenlőségének előmozdításához és eléréséhez szükséges különleges intézkedések a jelen Egyezmény értelmében nem tekintendők hátrányos megkülönböztetésnek.”

7 Ezen egyezménynek „A fogyatékossággal élő gyermekek” című 7. cikke az (1) és (2) bekezdésében a következőket írja elő:

„(1) A részes államok minden szükséges intézkedést meghoznak, hogy a fogyatékossággal élő gyermekek számára más gyermekekkel azonos alapon biztosítsák valamennyi emberi jog és alapvető szabadság teljes körű gyakorlását.

(2) Minden, a fogyatékossággal élő gyermekekkel kapcsolatos intézkedés során elsődlegesen a gyermek legfőbb érdekeit kell figyelembe venni.”

8 Az említett egyezmény 34. cikkének (1) bekezdése előírja a Fogyatékossággal Élő Személyek Jogainak Bizottsága létrehozását.

Az uniós jog

A 2000/43/EK irányelv

9 A személyek közötti, faji- vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról szóló, 2000. június 29-i 2000/43/EK tanácsi irányelv (HL 2000. L 180., 22. o.; magyar nyelvű különkiadás 20. fejezet, 1. kötet, 23. o.) 1. cikke kimondja:

„Ennek az irányelvnek a célja a faji vagy etnikai származáson alapuló megkülönböztetés elleni küzdelem keretrendszerének kialakítása azzal a szándékkal, hogy az egyenlő bánásmód elve a tagállamokban megvalósuljon.”

10 Ezen irányelv 2. cikkének (1) és (2) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„(1) Ennek az irányelvnek az alkalmazásában az egyenlő bánásmód elve azt jelenti, hogy nem állhat fenn közvetlen vagy közvetett, faji vagy etnikai származáson alapuló megkülönböztetés.

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában:

a) közvetlen megkülönböztetés áll fenn, ha egy személlyel szemben faji vagy etnikai alapon kevésbé kedvezően járnak el, mint ahogyan egy másik személlyel szemben hasonló helyzetben eljárnak, eljártak vagy eljárnának.

b) közvetett megkülönböztetés áll fenn, ha egy látszólag semleges rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat az egy faji vagy etnikai származású személyeket más személyekhez képest különösen hátrányosan érint, kivéve ha ez a rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat jogszerű céllal objektív módon igazolható, továbbá e cél megvalósításának eszközei megfelelőek és szükségesek.”

A 2000/78 irányelv

11 A 2000/78 irányelv (6), (12), (20), (21) és (37) preambulumbekezdése a következőképpen szól:

„(6) A[z Európai Tanács 1989. december 9-én, Strasbourgban megtartott ülésén elfogadott, a] munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta elismeri a hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem fontosságát, beleértve annak szükségességét, hogy az idős és fogyatékos személyek társadalmi és gazdasági beilleszkedése érdekében megfelelő intézkedéseket hozzanak.

[…]

(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[z Európai] Közösségen belül meg kell tiltani. […]

[…]

(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.

[…]

(37) Az EK-Szerződés 5. cikkében meghatározott szubszidiaritás elvével összhangban ennek az irányelvnek a célja, nevezetesen egységes kiindulási alap létrehozása a Közösségben a foglalkoztatási és munkavégzési egyenlőség vonatkozásában, nem valósítható meg kielégítően tagállami szinten, ennélfogva, az intézkedés nagysága és hatása miatt a cél közösségi szinten jobban elérhető. […]”

12 Az 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”.

13 Az említett irányelvnek „A hátrányos megkülönböztetés fogalma” címet viselő 2. cikke az (1) és (2) bekezdésében ekként 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;

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.”

14 Ugyanezen irányelvnek „Az irányelv hatálya” című 3. cikke az (1) bekezdésének a) és c) pontjában kimondja:

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

a) a munkavállaláshoz […] való hozzájutás feltételei […]

[…]

c) alkalmazási és munkakörülmények […]”

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

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

Az olasz jog

16 A 2003. július 9-i decreto legislativo n. 216 – Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmódról szóló 2000/78/EK irányelv átültetéséről szóló, 216. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet, a GURI 2003. augusztus 13-i 187. száma) 2. cikkének 1. bekezdése az alapügyre alkalmazandó változatában a következőket írja elő:

„E rendelet alkalmazásában […] az egyenlő bánásmód elve azt jelenti, hogy nem szabad valláson, személyes meggyőződésen, fogyatékosságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést tenni. Ez az elv megköveteli, hogy az alábbiakban meghatározott közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés ne valósuljon meg:

a) közvetlen hátrányos megkülönböztetés áll fenn, ha egy személlyel szemben vallása, személyes meggyőződése, fogyatékossága, kora vagy szexuális irányultsága miatt kevésbé kedvezően járnak el, mint ahogyan egy másik személlyel szemben hasonló helyzetben eljárnak, eljártak vagy eljárnának;

b) közvetett hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy látszólag semleges rendelkezés, feltétel, gyakorlat, aktus, megállapodás vagy magatartás egy bizonyos vallású vagy meggyőződésű, egy bizonyos fogyatékossággal rendelkező, egy bizonyos életkorú vagy egy bizonyos szexuális irányultságú személyt más személyekkel szemben hátrányos helyzetbe hoz.”

17 Az említett felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet 3. cikkének 3-bis. bekezdése a következőképpen szól:

„A köz- és magánszektor munkáltatói a fogyatékossággal élő személyekkel szembeni egyenlő bánásmód elve tiszteletben tartásának biztosítása érdekében kötelesek a munkahelyeken – a fogyatékossággal élő személyek többi munkavállalóval való teljes egyenlőségének biztosítása céljából – a 2009. március 3-i 18. sz. törvénnyel ratifikált [ENSZ-]egyezményben meghatározott észszerű alkalmazkodási intézkedéseket bevezetni. A közszektor munkáltatóinak ezen albekezdés végrehajtását új államháztartási teher vagy az államháztartási terhek növelése nélkül, valamint a hatályos jogszabályok alapján rendelkezésre álló emberi és pénzügyi erőforrásokkal, valamint eszközökkel kell biztosítaniuk.”

18 A 2006. április 11-i decreto legislativo n. 198 – Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246 (a 2005. november 28-i 246. sz. törvény 6. cikkének megfelelően a férfiak és nők esélyegyenlőségéről szóló törvénykönyvről szóló 198. sz. felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet, a GURI 2006. május 31-i 125. számának 133. sz. rendes melléklete) 25. cikkének 2-bis. bekezdése, amely az alapügy tényállásának megvalósulását követően lépett hatályba, a következőket írja elő:

„A jelen cím alkalmazásában hátrányos megkülönböztetésnek minősül minden olyan bánásmód, vagy a munkafeltételek vagy a munkaidő megszervezésének olyan változása, amely a nem, az életkor, a személyes vagy családi gondozási szükségletek, a várandósság, az anyaság vagy az apaság – ideértve az örökbefogadást is – miatt, vagy az ezekhez kapcsolódó jogok birtoklása és gyakorlása miatt a munkavállalót az alábbi helyzetek közül legalább az egyik helyzetbe hozza vagy hozhatja: a) a többi munkavállalóhoz képest hátrányos helyzet; b) a vállalkozás életében vagy döntéseiben való részvétel lehetőségének korlátozása; c) a pályafutás során az előléptetési és előmeneteli mechanizmusokhoz való korlátozott hozzáférés.”

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

19 G. L. az olaszországi székhelyű AB társaságnál dolgozott „állomáskezelőként”. E minőségében a feladata egy metróállomás felügyelete és ellenőrzése volt.

20 G. L. több alkalommal is arra kérte az AB társaságot, hogy állandó jelleggel helyezze őt fix munkaidős munkakörbe, amely adott esetben alacsonyabb képzettséget igényel, lehetővé téve számára, hogy gondozhassa a vele élő, súlyosan fogyatékos és teljes mértékben rokkant kiskorú fiát, akivel délutánonként ugyanabban az időpontban egy gondozási tervet kell követni.

21 Az AB társaság nem tett eleget e kérelmeknek, a munkafeltételek megszervezését illetően azonban ideiglenesen bizonyos intézkedéseket hozott G. L. javára, azaz állandó munkavégzési helyet jelölt ki neki, és a többi állomáskezelőhöz képest kedvező munkaidőbeosztást biztosított a számára, amely utóbbiak váltakozó munkaidőben, több műszakban dolgoznak.

22 2019. március 5-én G. L. az AB társasággal szemben keresetet nyújtott be a Tribunale di Romához (római bíróság, Olaszország) annak megállapítása iránt, hogy hátrányosan megkülönböztető jellegű az, hogy munkáltatója megtagadta, hogy eleget tegyen a munkafeltételeinek állandó jelleggel történő megszervezése iránti kérelmének.

23 Keresetében G. L. azt kérte, hogy a bíróság kötelezze e társaságot arra, hogy állandó jelleggel helyezze őt adott munkakörbe fix munkaidős reggeli műszakban (8 óra 30 perctől 15 óráig), továbbá kötelezze arra, hogy fogadjon el tervet az őt ért hátrányos megkülönböztetés megszüntetésére, valamint térítse meg a kárát.

24 A Tribunale di Roma (római bíróság) G. L. keresetét elutasította, aki e határozattal szemben fellebbezést nyújtott be a Corte d'appello di Romához (római fellebbviteli bíróság, Olaszország). Ez utóbbi bíróság érdemben szintén elutasította a keresetet, mivel úgy ítélte meg, hogy az állítólagos hátrányosan megkülönböztető magatartás fennállása nem nyert bizonyítást, és hogy az AB társaság G. L. kötöttségeinek figyelembevétele érdekében mindenesetre bevezetett bizonyos „észszerű alkalmazkodási intézkedéseket", még akkor is, ha csak ideiglenes intézkedésekről van szó.

25 G. L. felülvizsgálati kérelmet nyújtott be a Corte suprema di cassazionéhoz (semmítőszék, Olaszország), amely a kérdést előterjesztő bíróság.

26 2022 októberében az AB társaság G. L.-t elbocsátotta.

27 Az előterjesztő bíróság szerint az alapügy felveti azt a kérdést, hogy a 2008. július 17-i Coleman ítéletből (C-303/06, EU:C:2008:415) eredő elvekre figyelemmel a fogyatékossággal élő kiskorú gyermekét gondozó munkavállaló jogosult-e arra, hogy bíróság előtt hivatkozzon a fogyatékosságon alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetéssel szembeni, magát a fogyatékossággal élő személyt megillető védelemre.

28 Emlékeztet arra, hogy ezen ítéletben a Bíróság kimondta, hogy a fogyatékosságon alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetéssel szembeni, ezen irányelvben előírt védelem személyi hatálya kiterjed arra a munkavállalóra is, aki maga nem fogyatékos, de olyan fogyatékossággal élő gyermeket gondoz, akinek az állapota miatt szükséges gondozását nagyrészt a munkavállaló végzi.

29 A kérdést előterjesztő bíróság rámutat arra, hogy G. L.-t a nemzeti jog értelmében „gondozó családtagnak" kell tekinteni, és e jogcímen megilletik az olasz jogban előírt adó- és társadalombiztosítási kedvezmények, például a lehetőség szerint a lakóhelyéhez legközelebbi munkahely megválasztásához való jog. Ugyanakkor az alapügy tényállásának megvalósulása idején az olasz jog egyetlen rendelkezése sem biztosított védelmet e gondozónak a munkahelyén amiatt elszenvedett hátrányos megkülönböztetéssel szemben, hogy gondoznia kell a fogyatékossággal élő gyermekét.

30 Kifejti, hogy az első fokon eljáró bíróság ezért utasította el G. L. keresetét, ugyanis úgy ítélte meg, hogy G. L. az állítólag őt ért hátrányos megkülönböztetés vitatása érdekében nem jogosult keresetet indítani. A fellebbezés tárgyában eljáró bíróság azonban a 2008. július 17-i Coleman ítéletből (C-303/06, EU:C:2008:415) eredő elvek alapján úgy ítélte meg, hogy a G. L.-hez hasonló gondozó családtag jogosult a fogyatékossággal élő személyeket a munkahelyi hátrányos megkülönböztetéssel szemben védő nemzeti rendelkezésekre hivatkozni.

31 Mindazonáltal a kérdést előterjesztő bíróság úgy véli, hogy ezen ítéletből nem tűnik ki egyértelműen, hogy a belőle eredő elvek alkalmazhatók-e olyan helyzetre, amelyben közvetett hátrányos megkülönböztetés ér egy olyan munkavállalót, aki a nemzeti jog értelmében „gondozó családtagnak" minősül.

32 E körülmények között a Corte suprema di cassazione (semmítőszék) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„1) Úgy kell-e értelmezni az […] uniós jogot – adott esetben az [ENSZ-]egyezmény alapján is –, hogy a súlyos fogyatékossággal élő kiskorút gondozó családtag, aki azt állítja, hogy az általa végzett gondozási tevékenység miatt a munkahelyén őt közvetett hátrányos megkülönböztetés érte, jogosult bíróság előtt érvényesíteni a hátrányos megkülönböztetéssel szembeni azon védelmet, amelyet a [2000/78] irányelv magának a fogyatékossággal élő személynek nyújtana, ha ez utóbbi lenne a munkavállaló?

2) Az [első] kérdésre adandó igenlő válasz esetén úgy kell-e értelmezni az […] uniós jogot – adott esetben az [ENSZ-]egyezmény alapján is –, hogy a fent említett gondozó munkáltatója – a [2000/78] irányelv 5. cikkében a fogyatékossággal élő személyek vonatkozásában előírtak mintájára – köteles a többi munkavállalóhoz képest egyenlő bánásmód elve említett gondozó javára is történő tiszteletben tartásának biztosítása céljából észszerű alkalmazkodási intézkedéseket hozni?

3) Az [első és/vagy második] kérdésre adandó igenlő válasz esetén úgy kell-e értelmezni az […] uniós jogot – adott esetben az [ENSZ-]egyezmény alapján is –, hogy a [2000/78] irányelv alkalmazása szempontjából releváns »gondozónak« minősül bármely olyan személy, aki családtag, vagy a gondozottal ténylegesen együtt él, és akár nem hivatalosan is, ingyenesen, számottevő mértékben, kizárólagosan, folyamatosan és hosszú ideig otthon gondoz egy olyan személyt, aki súlyos fogyatékossága miatt a napi feladatok elvégzésében egyáltalán nem önálló; vagy az […] uniós jogot úgy kell értelmezni, hogy a szóban forgó »gondozó« meghatározása a fentiekben szereplőnél tágabb vagy még szűkebb?”

Az eljárás szóbeli szakaszának újbóli megnyitása iránti kérelemről

33 2025. március 30-án benyújtott beadványában G. L. a Bíróság eljárási szabályzatának 83. cikke alapján kérte az eljárás szóbeli szakaszának újbóli megnyitását.

34 G. L. arra hivatkozik, hogy az előterjesztő bíróság által feltett kérdéseken kívül további két, az írásbeli észrevételeiben általa felvetett kérdést is meg kell vizsgálni, mivel azokat a főtanácsnok az indítványában nem elemezte.

35 E tekintetben a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlatából kitűnik, hogy a Bíróság az eljárási szabályzata 83. cikkének megfelelően hivatalból, a főtanácsnok javaslatára vagy a felek kérelmére is elrendelheti az eljárás szóbeli szakaszának újbóli megnyitását, ha úgy ítéli meg, hogy az ügy körülményei nincsenek kellően feltárva, vagy ha az ügyet olyan érv alapján kellene eldönteni, amelyet a felek nem vitattak meg (2011. szeptember 15-i Accor ítélet, C-310/09, EU:C:2011:581, 19. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

36 Márpedig az állandó ítélkezési gyakorlat szerint az alapeljárás felei által a Bíróság elé terjesztett kérdések közül csak azokat kell megvizsgálni, amelyek a nemzeti bíróság által hozott előzetes döntéshozatalra utaló határozat tárgyát alkotják (2015. szeptember 3-i A2A ítélet, C-89/14, EU:C:2015:537, 44. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

37 Következésképpen, mivel az előterjesztő bíróság nem terjesztette a Bíróság elé azt a két kérdést, amelyre G. L. az eljárás szóbeli szakaszának újbóli megnyitása iránti kérelmében hivatkozik, az e kérelemben hivatkozott, e két kérdés vizsgálatának szükségességére vonatkozó érvek nem indokolják e szóbeli szakasznak az eljárási szabályzat 83. cikke alapján történő újbóli megnyitását.

38 E körülmények között a Bíróság a főtanácsnok meghallgatását követően megállapítja, hogy minden szükséges információ a rendelkezésére áll az előterjesztő bíróság által feltett kérdések megválaszolásához, és hogy az Európai Unió Bírósága alapokmányának 23. cikke szerinti érdekeltek között a jelen ügy eldöntéséhez szükséges valamennyi érv megvitatásra került.

39 Ennélfogva az eljárás szóbeli szakaszának újbóli megnyitása iránti kérelmet el kell utasítani.

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az első kérdésről

40 Első kérdésével az előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a 2000/78 irányelvet, és különösen annak 1. cikkét, valamint 2. cikkének (1) bekezdését és (2) bekezdésének b) pontját az Európai Unió Alapjogi Chartájának (a továbbiakban: Charta) 21., 24. és 26. cikkével, valamint az ENSZ-egyezmény 2., 5. és 7. cikkével összefüggésben úgy kell-e értelmezni, hogy a fogyatékosságon alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetés tilalma olyan munkavállaló tekintetében is alkalmazandó, aki maga nem fogyatékos, de akit ilyen hátrányos megkülönböztetés ér amiatt, hogy fogyatékossággal élő gyermekét gondozza, lehetővé téve e gyermek számára, hogy az állapota miatt szükséges gondozást jelentős részben megkapja.

41 Elöljáróban emlékeztetni kell arra, hogy a 2000/78 irányelvnek mind a címéből és a preambulumából, mind a tartalmából és a céljából az tűnik ki, hogy általános keretet kíván létrehozni a minden személy számára biztosítandó, „a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott” egyenlő bánásmódhoz, hatékony védelmet nyújtva számukra az 1. cikkében említett okok valamelyikén – köztük a fogyatékosságon – alapuló hátrányos megkülönböztetéssel szemben (2021. október 21-i Komisia za zashtita ot diskriminatsia ítélet, C-824/19, EU:C:2021:862, 35. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

42 A 2000/78 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének a) és c) pontja értelmében ezen irányelvet az Európai Unióra átruházott hatáskörök korlátain belül minden személyre alkalmazni kell mind a köz-, mind a magánszféra vonatkozásában – beleértve az állami szerveket is – többek között a foglalkozáshoz való hozzájutás feltételei, valamint az alkalmazási és munkafeltételek tekintetében (2021. október 21-i Komisia za zashtita ot diskriminatsia ítélet, C-824/19, EU:C:2021:862, 36. pont).

43 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy a G. L. által hivatkozott közvetett hátrányos megkülönböztetés abból ered, hogy nem szervezték meg észszerűen a munkafeltételeit, azaz lényegében a munkaidejét, amely a 2000/78 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének c) pontjában említett alkalmazási és munkafeltételek körébe tartozik.

44 Ennélfogva az olyan helyzet, mint amelyről az alapügyben szó van, ezen irányelv hatálya alá tartozhat.

45 Az első kérdés megválaszolása érdekében emlékeztetni kell arra, hogy a 2000/78 irányelv a hatálya alá tartozó területen konkretizálja a hátrányos megkülönböztetés tilalmának a Charta 21. cikkében foglalt általános elvét, amely tiltja többek között a fogyatékosságon alapuló hátrányos megkülönböztetést (lásd ebben az értelemben: 2021. október 21-i Komisia za zashtita ot diskriminatsia ítélet, C-824/19, EU:C:2021:862, 32. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Az alapügyben szóban forgó helyzetet illetően ezen első kérdés vizsgálata keretében figyelembe kell venni a gyermekeknek és a fogyatékossággal élő személyeknek a Charta 24., illetve 26. cikkében biztosított jogait is.

46 Továbbá az Unió jóváhagyta az ENSZ-egyezményt, amelynek rendelkezései ennélfogva – ezen egyezmény hatálybalépésétől kezdve – az uniós jogrend szerves részét képezik. Ebből következik, hogy e rendelkezésekre – a Charta rendelkezéseihez hasonlóan – hivatkozni lehet a 2000/78 irányelv rendelkezéseinek értelmezése céljából, és ez utóbbit lehetőség szerint ezen egyezménnyel összhangban kell értelmezni (lásd ebben az értelemben: 2013. április 11-i HK Danmark ítélet, C-335/11 és C-337/11, EU:C:2013:222, 30–32. pont; 2024. január 18-i Ca Na Negreta ítélet, C-631/22, EU:C:2024:53, 41. pont).

47 Amint az a jelen ítélet 27–31. pontjából következik, a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keresi a választ, hogy a 2000/78 irányelv – a Charta 21., 24. és 26. cikkével, valamint az ENSZ-egyezmény 2. és 5. cikkével összefüggésben értelmezve – alkalmazandó-e a fogyatékossággal élő gyermekét gondozó munkavállalóval szembeni, fogyatékosságon alapuló, „kapcsolat révén” megvalósuló közvetett hátrányos megkülönböztetésre is.

48 E tekintetben emlékeztetni kell elsősorban arra, hogy a Bíróság már kimondta, hogy a 2000/78 irányelv tiltja a fogyatékosságon alapuló, „kapcsolat révén” megvalósuló közvetlen hátrányos megkülönböztetést. A közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek a 2000/78 irányelv 1. cikkében, 2. cikkének (1) bekezdésében és (2) bekezdésének a) pontjában előírt tilalma ugyanis nem korlátozódik kizárólag azokra a személyekre, akik maguk fogyatékosak. Amennyiben valamely munkáltató a nem fogyatékos munkavállalót kedvezőtlenebb bánásmódban részesíti, mint amilyenben más munkavállalót részesít, részesített vagy részesíteni fog hasonló helyzetben, és bizonyítást nyer, hogy az e munkavállalóval szembeni kedvezőtlenebb bánásmód a munkavállaló gyermekének fogyatékosságán alapul, akinek az állapota miatt szükséges gondozását nagyrészt maga a munkavállaló végzi, az ilyen bánásmód sérti az e 2. cikk (2) bekezdésének a) pontjában előírt közvetlen hátrányos megkülönböztetés tilalmát (lásd ebben az értelemben: 2008. július 17-i Coleman ítélet, C-303/06, EU:C:2008:415, 56. pont).

49 Abból, hogy ezen irányelv tartalmaz olyan rendelkezéseket, amelyek kifejezetten a fogyatékossággal élő személyek szükségleteinek figyelembevételére irányulnak, nem lehet arra következtetni, hogy az irányelv által előírt egyenlő bánásmód elvét megszorítóan kellene értelmezni, azaz úgy, hogy az kizárólag a fogyatékosságon alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetést tiltja, és csak magukra a fogyatékossággal élő személyekre vonatkozik. Egyébiránt az említett irányelv (6) preambulumbekezdése a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi chartára hivatkozással utal mind a hátrányos megkülönböztetés valamennyi formájával szembeni általános küzdelemre, mind annak szükségességére, hogy a fogyatékossággal élő személyek társadalmi és gazdasági beilleszkedése érdekében megfelelő intézkedéseket hozzanak (lásd ebben az értelemben: 2008. július 17-i Coleman ítélet, C-303/06, EU:C:2008:415, 43. pont).

50 Ezenkívül a Bíróság megállapította, hogy a 2000/78 irányelv által követett célokat, nevezetesen azt, hogy meghatározza az ezen irányelv 1. cikkében felsorolt okokon – többek között a fogyatékosságon – alapuló, foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteit, valamint a (37) preambulumbekezdésében megfogalmazott azon célt, hogy egységes kiindulási alapot hozzon létre a foglalkoztatási és munkavégzési egyenlőség vonatkozásában, továbbá ezen irányelv hatékony érvényesülését veszélyeztetné az, ha a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek az említett irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontjában előírt tilalma csak azon személyekre korlátozódna, akik maguk fogyatékosak, és nem lenne alkalmazandó olyan helyzetre, amelyben maga a munkavállaló nem fogyatékos, azonban őt a gyermeke fogyatékossága miatt közvetlen hátrányos megkülönböztetés éri (lásd ebben az értelemben: 2008. július 17-i Coleman ítélet, C-303/06, EU:C:2008:415, 47. és 48. pont).

51 A 2000/78 irányelv olyan értelmezése ugyanis, amely az irányelv alkalmazását kizárólag olyan személyekre korlátozza, akik maguk fogyatékosak, jelentősen gátolná ezen irányelv hatékony érvényesülését, és csökkentené az általa biztosítani kívánt védelmet (lásd ebben az értelemben: 2008. július 17-i Coleman ítélet, C-303/06, EU:C:2008:415, 50. és 51. pont).

52 Másodsorban, ami azt a kérdést illeti, hogy a 2000/78 irányelv a fogyatékosságon alapuló, „kapcsolat révén” megvalósuló közvetett hátrányos megkülönböztetést is tiltja-e, először is rá kell mutatni arra, hogy a 2000/78 irányelv 2. cikkének (1) bekezdése értelmében az egyenlő bánásmód elve azt jelenti, hogy az ezen irányelv 1. cikkében említett okok alapján nem szabad „semmiféle” közvetlen vagy közvetett „hátrányos megkülönböztetést” tenni.

53 Továbbá emlékeztetni kell arra, hogy ezen irányelv célja a foglalkoztatás és munkavégzés terén alkalmazott, fogyatékosságon alapuló hátrányos megkülönböztetés valamennyi formája elleni küzdelem. Az említett irányelv által e téren előírt egyenlő bánásmód elve ugyanis nem személyek egy meghatározott csoportjára alkalmazandó, hanem az annak 1. cikkében felsorolt okok vonatkozásában. Ezen értelmezést erősíti a 2000/78 irányelv jogalapját jelentő rendelkezés, az EK 13. cikk szövege, amely rendelkezés – a helyébe lépő EUMSZ 19. cikkhez hasonlóan – hatáskört biztosított az Unió számára a többek között a fogyatékosságon alapuló hátrányos megkülönböztetés leküzdéséhez szükséges intézkedések megtételére (lásd ebben az értelemben: 2008. július 17-i Coleman ítélet, C-303/06, EU:C:2008:415, 38. pont). Ugyanígy ezen irányelv (12) preambulumbekezdésének szövege is kimondja, hogy az Unióban meg kell tiltani „minden” közvetlen vagy közvetett, fogyatékosságon alapuló „hátrányos megkülönböztetést”.

54 Egyébiránt a fogyatékosságon alapuló, „kapcsolat révén” megvalósuló hátrányos megkülönböztetés elismerésének kérdése ugyanúgy felmerül, függetlenül attól, hogy e hátrányos megkülönböztetés közvetlen vagy közvetett. Nevezetesen az a körülmény, hogy a 2000/78 irányelvben előírt rendszerben a közvetett hátrányos megkülönböztetés fogalma – a közvetlen hátrányos megkülönböztetés fogalmától eltérően – magában foglalja az igazolás lehetőségét, nem befolyásolja valamely cselekmény ezen irányelv értelmében vett, „kapcsolat révén” megvalósuló hátrányos megkülönböztetésnek való esetleges minősítését.

55 A fenti megfontolásokból következik, hogy mind a 2000/78 irányelv 2. cikke (1) bekezdésének szövege, mind pedig az ezen irányelv mögött meghúzódó célkitűzés nem csupán a „kapcsolat révén” megvalósuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés tilalma, hanem a „kapcsolat révén” megvalósuló közvetett hátrányos megkülönböztetés tilalma mellett is szól.

56 Másodszor hangsúlyozni kell, hogy a 2008. július 17-i Coleman ítéletre (C-303/06, EU:C:2008:415) hivatkozva a Bíróság a 2000/43 irányelv hatályával kapcsolatban – amely irányelv 1. és 2. cikke a 2000/78 irányelv 1. és 2. cikkéhez hasonlóan van megfogalmazva – már kimondta, hogy e hatályt nem lehet megszorítóan meghatározni, és hogy az ezen irányelvben hivatkozott egyenlő bánásmód elve nem személyek egy meghatározott csoportjára alkalmazandó, hanem az annak 1. cikkében felsorolt okok vonatkozásában, így azon személyek javát is szolgálja, akik jóllehet maguk nem tartoznak az érintett fajhoz vagy etnikumhoz, mégis kevésbé kedvező bánásmódban részesülnek, illetve különös hátrányt szenvednek ezen okok valamelyike miatt (lásd ebben az értelemben: 2015. július 16-i CHEZ Razpredelenie Bulgaria ítélet, C-83/14, EU:C:2015:480, 56. pont). Ennélfogva, amint arra a főtanácsnok az indítványának 36. pontjában lényegében rámutatott, a Bíróság kifejezetten úgy ítélte meg, hogy a 2000/43 irányelv tiltja a „kapcsolat révén” megvalósuló közvetett hátrányos megkülönböztetést.

57 Harmadszor, a hátrányos megkülönböztetés tilalmának a Chartával összhangban álló értelmezése érdekében meg kell állapítani, hogy – amint az a Charta 21. cikke (1) bekezdésének szövegéből kitűnik – a hátrányos megkülönböztetés tilalmának e rendelkezésben kimondott általános elve tilt „minden megkülönböztetés[t]”, így különösen a fogyatékosság alapján történő hátrányos megkülönböztetést, ezáltal biztosítva ezen alapvető garancia széles körű alkalmazását.

58 A hátrányos megkülönböztetésnek a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontjában foglalt tilalmát továbbá a Charta 24. és 26. cikke fényében is kell értelmezni. A gyermekek jogairól szóló e 24. cikk az (1) bekezdésében előírja, hogy a gyermekeknek joguk van a jólétükhöz szükséges védelemhez és gondoskodáshoz, a (2) bekezdésében pedig azt, hogy a hatóságok és a magánintézmények gyermekekkel kapcsolatos tevékenységében a gyermek mindenek fölött álló érdekének kell az elsődleges szempontnak lennie. A Charta 26. cikke pedig kimondja, hogy az Unió elismeri és tiszteletben tartja a fogyatékkal élő személyek jogát az önállóságuk, társadalmi és foglalkozási beilleszkedésük, valamint a közösség életében való részvételük biztosítását célzó intézkedésekre (lásd ebben az értelemben: 2024. január 18-i Ca Na Negreta ítélet, C-631/22, EU:C:2024:53, 40. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

59 Ezenkívül a Charta 21. cikkének (1) bekezdése legalább ugyanazokat a garanciákat tartalmazza, mint az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló, Rómában, 1950. november 4-én aláírt európai egyezmény (kihirdette: az 1993. évi XXXI. törvény) 14. cikkében foglaltak, amely rendelkezés az ezen egyezményben biztosított jogokkal és szabadságokkal összefüggésben alkalmazandó, és amely egyezményt a Charta 52. cikkének (3) bekezdése értelmében a védelem minimális szintjeként kell figyelembe venni (lásd analógia útján: 2025. április 3-i „Alchaster II” ítélet, C-743/24, EU:C:2025:230, 24. pont).

60 Márpedig az Emberi Jogok Európai Bírósága már kimondta, hogy a valamely személyt a vele szoros személyes kapcsolatban lévő és általa gondozott gyermeke fogyatékossága miatt ért hátrányos megkülönböztetés az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló európai egyezmény 14. cikkének hatálya alá tartozó, a fogyatékosságon alapuló hátrányos megkülönböztetés egyik formájának minősül (lásd ebben az értelemben: EJEB, 2016. március 22., Guberina kontra Horvátország, CE:ECHR:2016:0322JUD002368213, 79. §), anélkül hogy különbséget kellene tenni aszerint, hogy e hátrányos megkülönböztetés közvetlen vagy közvetett.

61 Negyedszer, ami az ENSZ-egyezmény azon rendelkezéseit illeti, amelyek a 2000/78 irányelv értelmezése során útmutatást adhatnak, emlékeztetni kell arra, hogy ezen egyezmény 2. cikkének harmadik bekezdése kimondja, hogy a „fogyatékosság alapján történő hátrányos megkülönböztetés” fogalma 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, és hogy e fogalom a „hátrányos megkülönböztetés minden formáját” magában foglalja, ideértve az észszerű alkalmazkodás megtagadását is.

62 Az említett egyezmény az 5. cikkének (2) bekezdésében kifejti, hogy az egyezményben részes államok megtiltanak a fogyatékosság alapján történő „bárminemű hátrányos megkülönböztetést”, és „minden téren” biztosítják a fogyatékossággal élő személyek számára a „hátrányos megkülönböztetéssel” szembeni egyenlő és hatékony jogi védelmet.

63 Ugyanezen egyezmény 7. cikke az (1) bekezdésében kifejti, hogy az egyezményben részes államok minden szükséges intézkedést meghoznak, hogy a fogyatékossággal élő gyermekek számára más gyermekekkel azonos alapon biztosítsák valamennyi emberi jog és alapvető szabadság „teljes körű gyakorlását”, a (2) bekezdésében pedig, hogy minden, a fogyatékossággal élő gyermekekkel kapcsolatos intézkedés során elsődlegesen a gyermek legfőbb érdekeit kell figyelembe venni.

64 Ezenkívül, amint arra a főtanácsnok az indítványának 38. és 39. pontjában rámutatott, az ENSZ-egyezmény 34. cikkével létrehozott, a Fogyatékossággal Élő Személyek Jogainak Bizottsága – többek között az ezen egyezményhez fűzött, 2006. december 13-i fakultatív jegyzőkönyvben ráruházott hatáskörök keretében – úgy véli, hogy az ezen egyezmény 5. cikkének (2) bekezdésében előírt, a fogyatékosság alapján történő bárminemű hátrányos megkülönböztetés megtiltására vonatkozó kötelezettség célja a fogyatékossággal élő személyeknek és környezetüknek, például a fogyatékossággal élő gyermekek szüleinek a védelme, és kifejezetten utal a „kapcsolat révén” megvalósuló hátrányos megkülönböztetésre, anélkül hogy azt a közvetlen hátrányos megkülönböztetésre korlátozná.

65 A fentiekből tehát az következik, hogy a hátrányos megkülönböztetés tilalmának a Charta 21. cikkének (1) bekezdésében kimondott és a 2000/78 irányelvben részletezett elve a fogyatékosságon alapuló, „kapcsolat révén” megvalósuló közvetett hátrányos megkülönböztetésre is vonatkozik.

66 A fenti megfontolások összességére tekintettel az első kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2000/78 irányelvet, és különösen annak 1. cikkét, és 2. cikkének (1) bekezdését és (2) bekezdésének b) pontját a Charta 21., 24. és 26. cikkével, valamint az ENSZ-egyezmény 2., 5. és 7. cikkével összefüggésben úgy kell értelmezni, hogy a fogyatékosságon alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetés tilalma olyan munkavállaló tekintetében is alkalmazandó, aki maga nem fogyatékos, de akit ilyen hátrányos megkülönböztetés ér amiatt, hogy fogyatékossággal élő gyermekét gondozza, lehetővé téve e gyermek számára, hogy az állapota miatt szükséges gondozást jelentős részben megkapja.

A második kérdésről

67 Második kérdésével az előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy az első kérdésre adott igenlő válasz esetén a 2000/78 irányelvet, és különösen annak 5. cikkét a Charta 24. és 26. cikkével, valamint az ENSZ-egyezmény 2. és 7. cikkével összefüggésben úgy kell-e értelmezni, hogy a munkáltató a munkavállalók egyenlőségének elve és a közvetett hátrányos megkülönböztetés ezen irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontjában foglalt tilalma tiszteletben tartásának biztosítása érdekében köteles ezen 5. cikk értelmében vett észszerű alkalmazkodási

intézkedéseket hozni azon munkavállaló tekintetében, aki maga nem fogyatékos, de fogyatékossággal élő gyermekét gondozza, lehetővé téve e gyermek számára, hogy az állapota miatt szükséges gondozást jelentős részben megkapja.

68 A 2000/78 irányelv 5. cikke szerint az egyenlő bánásmód elvének a fogyatékossággal élő személyekkel kapcsolatban történő végrehajtása céljából észszerű alkalmazkodási intézkedéseket kell bevezetni, ami azt jelenti, 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. Ezt a terhet nem lehet aránytalanul nagynak tekinteni, amennyiben az adott tagállam fogyatékügyi politikájának intézkedései ezt kielégítően ellensúlyozzák.

69 Ami azt a kérdést illeti, hogy ezen 5. cikk alkalmazandó-e az olyan munkavállalóra, aki maga nem fogyatékos, de fogyatékossággal élő gyermekét gondozza, lehetővé téve e gyermek számára, hogy az állapota miatt szükséges gondozást jelentős részben megkapja, kétségtelenül rá kell mutatni arra, hogy a Bíróság a 2008. július 17-i Coleman ítélet (C-303/06, EU:C:2008:415) 39. és 42. pontjában kimondta, hogy a 2000/78 irányelv tartalmaz bizonyos olyan rendelkezéseket, többek között az irányelv 5. cikkét, amelyek kizárólag a fogyatékossággal élő személyekre alkalmazhatók.

70 Mindazonáltal az ezen ítélet alapjául szolgáló ügyben az előzetes döntéshozatal iránti kérelem nem e cikk hatályára vonatkozott, sem arra a kérdésre – mint a jelen ügyben –, hogy a munkavállalókkal szembeni egyenlő bánásmód elve és a közvetett hátrányos megkülönböztetésnek a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontjában előírt tilalma tiszteletben tartásának biztosítása érdekében kell-e hozni ezen irányelv 5. cikke értelmében vett észszerű alkalmazkodási intézkedéseket egy olyan munkavállaló tekintetében, aki maga nem fogyatékos, de fogyatékossággal élő gyermekét gondozza. Egyébiránt az említett ítélet kihirdetésének időpontjában a Charta, valamint az ENSZ-egyezmény, amelyekre tekintettel a 2000/78 irányelvet értelmezni kell, még nem lépett hatályba, illetve azt a Közösség még nem hagyta jóvá.

71 Így a 2000/78 irányelv 5. cikkének a Chartával összhangban álló értelmezése érdekében mindenekelőtt emlékeztetni kell arra, hogy – amint azt a jelen ítélet 58. pontja felidézi – a Charta 24. és 26. cikke többek között előírja, hogy a gyermekeknek joguk van a jólétükhöz szükséges védelemhez és gondoskodáshoz, illetve hogy az Unió elismeri és tiszteletben tartja a fogyatékkal élő személyek jogát az önállóságuk, társadalmi és foglalkozási beilleszkedésük, valamint a közösség életében való részvételük biztosítását célzó intézkedésekre.

72 Az ENSZ-egyezmény a 2. cikkének harmadik bekezdésében kifejezetten előírja, hogy a fogyatékosság alapján történő hátrányos megkülönböztetés fogalma a hátrányos megkülönböztetés minden formáját magában foglalja, „egyebek között az ésszerű alkalmazkodás megtagadását”. E cikk 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”. Amint arra a főtanácsnok az indítványának 53. pontjában rámutatott, az e 2. cikkben meghatározott észszerű alkalmazkodási intézkedések nem korlátozódnak a fogyatékossággal élő személyek munkahelyi szükségleteire. Ennélfogva ilyen alkalmazkodási

intézkedéseket adott esetben azon munkavállaló számára is biztosítani kell, aki olyan gondozást nyújt, amely lehetővé teszi e fogyatékossággal élő személy számára, hogy az állapota miatt szükséges gondozást jelentős részben megkapja.

73 Ezen egyezmény 7. cikkének (1) bekezdése kifejti továbbá, hogy az egyezményben részes államok minden szükséges intézkedést meghoznak, hogy a fogyatékossággal élő gyermekek számára más gyermekekkel azonos alapon biztosítsák valamennyi emberi jog és alapvető szabadság „teljes körű gyakorlását”. E tekintetben az említett egyezmény preambulumának x) pontja kifejezetten utal arra, hogy támogatni kell a fogyatékossággal élő személyek családját annak érdekében, hogy a család hozzájárulhasson a fogyatékossággal élő személyek jogainak teljes és egyenlő gyakorlásához. Ebből következik, hogy a munkavállalónak képesnek kell lennie arra, hogy fogyatékossággal élő gyermeke számára nyújtani tudja az állapota miatt szükséges gondozást, ami a munkáltató azon kötelezettségét vonja maga után, hogy e munkavállaló munkafeltételeit kiigazítsa.

74 Ezenkívül ilyen kötelezettség hiányában jelentős mértékben meg lenne fosztva a hatékony érvényesüléstől a jelen ítélet 66. pontjában kimondott, „kapcsolat révén” megvalósuló közvetett hátrányos megkülönböztetés tilalma, amely megkülönböztetés egy olyan munkavállalót ér, aki a fogyatékossággal élő gyermekét gondozza, lehetővé téve e gyermek számára, hogy az állapota miatt szükséges gondozást jelentős részben megkapja.

75 A fentiekből következik, hogy a munkáltató ilyen munkavállaló tekintetében köteles a 2000/78 irányelvnek a Charta 24. és 26. cikkével, valamint az ENSZ-egyezmény 2. cikkével és 7. cikkének (1) bekezdésével összefüggésben értelmezett 5. cikke értelmében vett észszerű alkalmazkodási intézkedéseket hozni.

76 Ami az ilyen gondozó munkáltatójától megkövetelt észszerű alkalmazkodási intézkedések típusait illeti, a Bíróság már kimondta, hogy a 2000/78 irányelvnek a többek között az ENSZ-egyezmény 2. cikkével összefüggésben értelmezett 5. cikke az „észszerű alkalmazkodás” fogalmának tág meghatározása mellett szól, és hogy a munkaidő csökkentése az ezen 5. cikkben említett alkalmazkodási intézkedések egyike lehet. Bizonyos körülmények között a más munkakörbe történő áthelyezés szintén ilyen intézkedésnek minősülhet (lásd ebben az értelemben: 2013. április 11-i HK Danmark ítélet, C-335/11 és C-337/11, EU:C:2013:222, 64. pont; 2022. február 10-i HR Rail ítélet, C-485/20, EU:C:2022:85, 43. pont).

77 Ennélfogva, amint arra a főtanácsnok az indítványának 56. pontjában rámutatott, ezen észszerű alkalmazkodási intézkedéseknek lehetővé kell tenniük a fogyatékossággal élő személy munkakörnyezetének annak érdekében történő átalakítását, hogy lehetővé tegyék számára a szakmai életben való teljes, hatékony és más munkavállalókkal egyenlő szerepvállalást. Ugyanígy egy olyan munkavállaló esetében is, aki maga nem fogyatékos, de fogyatékossággal élő gyermekét gondozza, az említett intézkedéseknek ugyanezen célból lehetővé kell tenniük a munkakörnyezetének átalakítását.

78 Ugyanakkor a 2000/78 irányelv 5. cikke nem kötelezi a munkáltatót olyan intézkedések meghozatalára, amelyek aránytalanul nagy terhet jelentenének a számára. E tekintetben ezen irányelv (21) preambulumbekezdéséből az következik, hogy annak meghatározása érdekében, hogy az ilyen intézkedések aránytalanul nagy terhet rónak-e a munkáltatóra, figyelembe kell venni többek között ezen intézkedések pénzügyi költségeit, a szervezet vagy vállalkozás nagyságát és pénzügyi erőforrásait, valamint a köztámogatások vagy bármely más támogatás lehetőségét. Továbbá a fogyatékossággal élő személy más munkakörbe való áthelyezésének lehetősége csak

akkor áll fenn, ha legalább egy olyan üres álláshely van, amelyet az érintett munkavállaló valószínűleg be tud tölteni (2024. január 18-i Ca Na Negreta ítélet, C-631/22, EU:C:2024:53, 45. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

79 E tekintetben a kérdést előterjesztő bíróság feladata, hogy a fenti megfontolások fényében és az alapügy valamennyi releváns körülményére tekintettel értékelje, hogy a 2000/78 irányelv 5. cikke értelmében vett aránytalanul nagy terhet jelentett volna-e a munkáltatója számára G. L. arra irányuló kérelmének teljesítése, hogy állandó jelleggel adott álláshelyen fix munkaidőben dolgozhasson.

80 A fentiekre tekintettel a második kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2000/78 irányelvet, és különösen annak 5. cikkét a Charta 24. és 26. cikkével, valamint az ENSZ-egyezmény 2. cikkével és 7. cikkének (1) bekezdésével összefüggésben úgy kell értelmezni, hogy a munkáltató a munkavállalók egyenlőségének elve és a közvetett hátrányos megkülönböztetés ezen irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontjában foglalt tilalma tiszteletben tartásának biztosítása érdekében köteles az említett irányelv 5. cikke értelmében vett észszerű alkalmazkodási intézkedéseket hozni azon munkavállaló tekintetében, aki maga nem fogyatékos, de fogyatékossággal élő gyermekét gondozza, lehetővé téve e gyermek számára, hogy az állapota miatt szükséges gondozást jelentős részben megkapja, feltéve hogy ezen alkalmazkodási intézkedések nem rónak aránytalanul nagy terhet e munkáltatóra.

A harmadik kérdésről

81 Harmadik kérdésével az előterjesztő bíróság lényegében azt kérdezi a Bíróságtól, hogy abban az esetben, ha az első vagy a második kérdésre igenlő választ kell adni, hogyan kell értelmezni a 2000/78 irányelv alkalmazásában a „gondozó” fogalmát.

82 Emlékeztetni kell arra, hogy az uniós jog nemzeti bíróság számára hasznos értelmezésének szükségessége megköveteli, hogy a nemzeti bíróság szigorúan tartsa tiszteletben az előzetes döntéshozatal iránti kérelem tartalmát érintő, az eljárási szabályzat 94. cikkében kifejezetten meghatározott követelményeket, melyeket a kérdést előterjesztő bíróságnak – az EUMSZ 267. cikkben létrehozott együttműködés keretében – ismernie kell (2014. július 3-i Talasca végzés, C-19/14, EU:C:2014:2049, 21. pont; 2021. szeptember 9-i Toplofikatsia Sofia és társai ítélet, C-208/20 és C-256/20, EU:C:2021:719, 20. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). E követelményeket egyébiránt az Európai Unió Bíróságának a nemzeti bíróságok figyelmébe ajánlott, az előzetes döntéshozatal iránti kérelmek előterjesztésére vonatkozó ajánlásainak (HL 2019. C 380., 1. o.) 13., 15. és 16. pontja is megemlíti, amely követelmények jelenleg az Európai Unió Bíróságának a nemzeti bíróságok figyelmébe ajánlott, az előzetes döntéshozatal iránti kérelmek előterjesztésére vonatkozó ajánlásainak (HL C, C/2024/6008) 13., 15. és 16. pontjában szerepelnek.

83 Amint tehát az eljárási szabályzat 94. cikkének c) pontja előírja, nélkülözhetetlen, hogy maga az előzetes döntéshozatalra utaló határozat tartalmazza azon okok ismertetését, amelyek miatt a kérdést előterjesztő bíróságban kérdés merült fel egyes uniós jogi rendelkezések értelmezésére vagy érvényességére vonatkozóan, valamint azt a kapcsolatot, amelyet e bíróság e rendelkezések és az alapeljárásban alkalmazandó nemzeti jog között felállít. Szintén nélkülözhetetlen az, hogy – amint azt az eljárási szabályzat 94. cikkének a) pontja előírja – maga az előzetes döntéshozatalra utaló határozat tartalmazza legalább a kérdések alapját képező tények ismertetését (2018. december 13-i Rittinger és társai ítélet, C-492/17, EU:C:2018:1019, 39. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

84 Márpedig a jelen ügyben a kérdést előterjesztő bíróság a „gondozó” fogalmának értelmezését kéri a Bíróságtól, amelyet a 2000/78 irányelv nem említ, de amely – amint azt a kérdést előterjesztő bíróság a kérelmében kifejti – a nemzeti jogból eredő fogalomnak tűnik.

85 Továbbá a kérdést előterjesztő bíróság az előzetes döntéshozatalra utaló határozatban egyáltalán nem fejti ki, hogy milyen kapcsolatot állít fel az alapeljárás, és azon pontosítások között, amelyeket a harmadik kérdése keretében a „gondozó” e fogalmára vonatkozóan kér a Bíróságtól.

86 Ebből következik, hogy a harmadik kérdés elfogadhatatlan.

A költségekről

87 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, és különösen annak 1. cikkét, és 2. cikkének (1) bekezdését és (2) bekezdésének b) pontját az Európai Unió Alapjogi Chartájának 21., 24. és 26. cikkével, valamint az Egyesült Nemzetek Szervezetének a fogyatékossággal élő személyek jogairól szóló, New Yorkban, 2006. december 13-án kötött és az Európai Közösség nevében a 2009. november 26-i 2010/48/EK tanácsi határozattal jóváhagyott egyezményének 2., 5. és 7. cikkével összefüggésben

a következőképpen kell értelmezni:

a fogyatékosságon alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetés tilalma olyan munkavállaló tekintetében is alkalmazandó, aki maga nem fogyatékos, de akit ilyen hátrányos megkülönböztetés ér amiatt, hogy fogyatékossággal élő gyermekét gondozza, lehetővé téve e gyermek számára, hogy az állapota miatt szükséges gondozást jelentős részben megkapja.

2) A 2000/78 irányelvet, és különösen annak 5. cikkét az Európai Unió Alapjogi Chartájának 24. és 26. cikkével, valamint az Egyesült Nemzetek Szervezetének a fogyatékossággal élő személyek jogairól szóló egyezményének 2. cikkével és 7. cikkének (1) bekezdésével összefüggésben

a következőképpen kell értelmezni:

a munkáltató a munkavállalók egyenlőségének elve és a közvetett hátrányos megkülönböztetés ezen irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontjában foglalt tilalma tiszteletben tartásának biztosítása érdekében köteles az említett irányelv 5. cikke értelmében vett észszerű alkalmazkodási intézkedéseket hozni azon munkavállaló tekintetében, aki maga nem fogyatékos, de fogyatékossággal élő gyermekét gondozza, lehetővé téve e gyermek számára, hogy az állapota miatt szükséges gondozást jelentős

részben megkapja, feltéve hogy ezen alkalmazkodási intézkedések nem rónak aránytalanul nagy terhet e munkáltatóra.

Aláírások