

**C-485/20. sz. ügy****Az előzetes döntéshozatal iránti kérelemről a Bíróság eljárási szabályzata  
98. cikkének (1) bekezdése alapján készített összefoglalás****A benyújtás napja:**

2020. szeptember 29.

**A kérdést előterjesztő bíróság:**

Conseil d'État (Belgium)

**Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat kelte:**

2020. június 30.

**Felülvizsgálatot kérelmező fél:**

XXXX

**Ellenérdekű fél:**

HR Rail SA de droit public

---

**1. A jogvita tárgya és az alapul szolgáló tények:**

- 1 A HR Rail a vasúttársaságok személyzetének belgiumi munkáltatója.
- 2 XXXX-et szakosított (vasúti pálya) karbantartóként alkalmazták és 2016. november 21-én kezdte a próbaidejét.
- 3 XXXX szervezetébe - szívelégtelenség kezelése érdekében - pacemakert ültettek be, amely többek között a vasúti síneken jelen lévő elektromágneses mezőre érzékeny eszköz.
- 4 2018. június 12-én a felülvizsgálatot kérelmező felet az SPF Sécurité sociale (szövetségi szociális biztonsági minisztérium) fogyatékkal élőknek nyilvánította.
- 5 2018. június 28-án a felülvizsgálatot kérelmező felet a Centre régional de la médecine de l'administration (regionális államigazgatási egészségügyi központ) megvizsgálta, amely az alkalmazásának megfelelő feladatok ellátására végleg alkalmatlannak nyilvánította, kiemelve, hogy a bekövetkező elbocsátásáról szóló határozat elfogadásáig betöltheti a következő követelményeknek megfelelő

munkakört: „közepes aktivitás, elektromágneses mezőnek vagy rezgéseknek nem tehető ki, magasban történő munkavégzés tilalma”.

- 6 E határozatot követően a felülvizsgálatot kérelmező felet raktáros munkakörben foglalkoztatták.
- 7 2018. szeptember 3-án a Commission d'appel de la médecine de l'administration (egészségügyi államigazgatási fellebbezési bizottság) - XXXX fellebbezése alapján eljárva - megerősítette a feladatainak ellátására orvosi szempontból alkalmatlannak nyilvánító határozatot.
- 8 2018. szeptember 26-i levelében az ellenérdekű fél tájékoztatta a felülvizsgálatot kérelmező felet a 2018. szeptember 30-i elbocsátásáról.
- 9 2018. október 26-án az ellenérdekű fél megerősítette a felülvizsgálatot kérelmező fél számára, hogy a személyzeti szabályzat előírása szerint „el kell bocsátani azon próbaidős alkalmazottat, akit teljesen és véglegesen alkalmatlannak nyilvánítottak, amennyiben már nincs abban az állapotban, hogy a fokozatának megfelelő feladatokat ellássa”.
- 10 2018. november 26-án benyújtott keresetlevelében XXXX az elbocsátásról szóló 2018. szeptember 30-i határozat megsemmisítését kéri.

## **2. A szóban forgó rendelkezések:**

*A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv*

- 11 Az 5. cikk a következőképpen rendelkezik:

„A fogyatékos személyek igényeihez való ésszerű alkalmazkodás

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 fogyatékgügyi politikájának intézkedései ezt kielégítően ellensúlyozzák.”

### 3. A felek álláspontja:

XXXX

- 12 XXXX azt rója fel a HR Rail-nek, hogy anélkül bocsátotta el, hogy felajánlotta volna az egészségi állapotának megfelelő beosztásba történő átsorolását.
- 13 Különösen azt a tényt kifogásolja, hogy a szokásos feladataik ellátására alkalmatlan munkavállalók átsorolására a véglegesen kinevezett alkalmazottak esetében kerülhet sor. A próbaidős alkalmazottakkal szembeni ezen eltérő bánásmód sérti többek között a 2000/78 irányelv 5. cikkét, mivel általános jelleggel utasítja el az észszerű intézkedések előírását a fogyatékkal élő próbaidős alkalmazottak javára, annak bizonyítása nélkül, hogy az ilyen intézkedések aránytalan terhet jelentenének a munkáltató számára.
- 14 XXXX azt állítja, hogy a jogirodalom szerint, amennyiben egy munkavállaló egészségi okból nem képes a munkaköre ellátására, a munkáltató köteles megvizsgálni, hogy rendelkezésre áll-e másik munkakör valamely másik területen, amely kötelezettség odáig terjedhet, hogy egy jó egészségi állapotban lévő munkavállaló a munkakörének átadására kötelezhető. Arra hivatkozik, hogy átmenetileg raktáros munkakörbe helyezték át, amelyre vonatkozóan hosszú szakmai tapasztalattal rendelkezik, így módon valóban fennállt az észszerű intézkedés lehetősége. Kifogásolja azon érvet, amely szerint egy véglegesen kinevezett alkalmazottal ellentétben egy próbaidős alkalmazott még nem bizonyított, arra hivatkozva, hogy egy kinevezett alkalmazott sem bizonyított egy olyan munkakör vonatkozásában, amelybe áthelyezik vagy átsorolják. Azt állítja, hogy a próbaidős és a véglegesen kinevezett alkalmazottak összehasonlítható helyzetben vannak, mivel a feladat ellátására való egészségügyi és szakmai alkalmasságuk szempontjából ugyanabban a helyzetben vannak: azonos környezetben dolgoznak és azonos feladatokra osztották be őket.
- 15 XXXX fenntartja, hogy hivatkozni lehet a 2000/78/EK irányelvre, amely közvetlen hatállyal bír, és amelynek megsértésére közvetlenül lehet hivatkozni. Továbbra is azt állítja, hogy az eredeti munkaköri feladatainak ellátására végleg képtelenné vált fogyatékkal élő munkavállalónak olyan munkakörbe történő átsorolása, amelynek ellátására szakmailag és fizikailag képes, az irányelv értelmében vett észszerű intézkedésnek minősül, és hogy ezzel kapcsolatban bőséges a jogirodalom, valamint a többségi ítélkezési gyakorlat. Azt állítja, hogy részletesen bizonyította a raktáros feladat ellátására való alkalmasságát, amelybe beosztották a Commission d'appel de la médecine de l'administration (egészségügyi államigazgatási fellebbezési bizottság) végleges határozatára várva, és hogy az észszerű intézkedés abban állt, hogy e feladatra osztották be. Véleménye szerint a próbaidős és a véglegesen kinevezett alkalmazottak összehasonlítható helyzetben vannak a feladatuk ellátására való alkalmatlanságuk és egészségi állapotuk szempontjából, mivel a véglegesen kinevezett alkalmazott sem tudott jobban bizonyítani olyan feladatkörben, amelybe esetlegesen átsorolják, mint egy próbaidős alkalmazott ugyanabban a helyzetben. Azt állítja,

hogy az ellenérdekű fél nem bizonyítja, sem azt, hogy nem tudta őt átsorolni, sem azt, hogy megkísérelte az átsorolását olyan feladatkörbe, amely lehetővé teszi a próbaidős alkalmazottak betanítását, és azt sem bizonyítja, hogy konkrét akadálya volt annak, hogy a próbaidőre vonatkozó szabályokat alkalmazza az átmeneti beosztása szerinti munkakörre a Commission d'appel de la médecine de l'administration (egészségügyi államigazgatási fellebbezési bizottság) végleges határozatára várva.

### ***HR Rail***

- 16 A HR Rail úgy véli, hogy kizárólag azon tény, hogy a felülvizsgálatot kérelmező felet az egészségi állapota vagy a fogyatékosága miatt bocsátották el, nem jelenti hátrányos megkülönböztetés megtörténtét. Miután kifejtette, hogy egészen konkrétan mit foglal magában a (vasúti pálya) karbantartó alkalmazott feladatköre, bemutatja, hogy e munkakör lényeges követelményei a sínekkel, a felsővezetékkel, vagy az elektromosságot termelő gépcsoportokkal való napi kapcsolatot foglalják magukban, és hogy XXXX, akinek a szervezetében pacemaker van, nem tehető ki a vasúti síneken jelen lévő elektromágneses mezőnek, mivel azok megzavarhatják az eszköz működését.
- 17 A HR Rail megállapítja, hogy a jelen esetben semmilyen észszerű intézkedést nem lehetett volna hozni. Álláspontja szerint az észszerű intézkedés lehetőségét az érintett munkakör alapvető követelményei szempontjából kell vizsgálni, és nem azon többi munkakör szempontjából, amelyek ellátására a munkavállaló alkalmas lehetne. Érvelésének alátámasztására a tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi (hainaut-i munkaügyi bíróság, charleroi-i kollégium, Belgium) 2018. december 10-i ítéletét idézi.
- 18 A HR Rail utal arra, hogy az átsorolási rendszer jócskán túlmutat az észszerű intézkedések keretén, amely nem terjed odáig, hogy másik munkakört biztosítsanak az eredeti helyett. A HR Rail kitart amellett, hogy a szabályozása nem minősül a fogyatékosággal élő próbaidős alkalmazottak javára szóló észszerű intézkedések általános elutasításának, és rámutat, hogy az ilyen intézkedéseket, amennyiben felmerülhet a bevezetésük, a hatáskörrel rendelkező egészségügyi szervezetek javasolhatják, ami a jelen esetben nem állt fenn.
- 19 A HR Rail kifejti, hogy a személyzeti rendelkezésekben előírt átsorolási rendszer túlmutat az észszerű intézkedéseken, mivel egyes alkalmazottak számára sajátos elsőbbséget ír elő. Azt állítja, hogy indokolt e rendszert a kinevezett alkalmazottak számára fenntartani, és abból a próbaidős alkalmazottakat kizárni, mivel a próbaidő egy képzési időszak és próbaidőszak, amelynek során a próbaidős alkalmazottnak bizonyítania kell, hogy képes az érintett munkakör betöltésére. Azt állítja, hogy ebből következően a próbaidős alkalmazottat nem illeti meg a végleges kinevezéshez kapcsolódó állás stabilitása, és hogy a mobilitási rendszer sem azonos. Hangsúlyozza, hogy az átsorolandó alkalmazottak számára fenntartott állások nem feltétlenül egy próbaidős alkalmazott fogadására előírt állások, akinek még meg kell ismerkednie a vasút sajátos környezetével, és nem

lehet úgy tekinteni, hogy a próbaidős alkalmazottak - akik tehát még nem bizonyították, hogy megfelelnek a végleges kinevezés feltételeinek - versenyhelyzetben vannak valamely véglegesen kinevezett alkalmazottal az átsorolandó alkalmazottak számára fenntartott rendszerben. Ebből azt a következtetést vonja le, hogy jogszerűen lehet úgy tekinteni, hogy a próbaidős alkalmazott nincs összehasonlítható helyzetben a véglegesen kinevezett alkalmazottal, és hogy a szabályozás kizárhatja őt a személyzeti rendelkezések által előírt sajátos átsorolási intézkedések kedvezményéből.

#### **4. A Conseil d'État (államtanács) értékelése:**

- 20 A 2000/78 irányelv belső jogba történő átültetését biztosító loi du 10 mai 2007 „tendant à lutter contre certaines formes de discriminations” (a hátrányos megkülönböztetés egyes formái elleni küzdelemről szóló, 2007. május 10-i törvény) tiltja a jelenlegi és jövőbeli egészségi állapoton vagy fogyatékoságon alapuló közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetést.
- 21 Az Európai Unió Bírósága szerint a 2000/78 irányelv értelmében vett „fogyatékoság” fogalma olyan korlátozottságként értendő, amely különösen valamilyen testi, szellemi vagy lelki ártalmon alapul, amely számos egyéb akadállyal együtt korlátozhatja az adott személy teljes, hatékony és más munkavállalókkal egyenlő szerepvállalását a szakmai életben (2013. április 11-i HK Danmark kontra Dansk almenyttigt Boligselskab és Dansk Arbejdsgiverforening ítélet, C-335/11 és C-337/11, EU:C:2013:222, 38. pont; 2019. szeptember 11-i DW kontra Nobel Plastiques Ibérica SA ítélet, C-397/18, EU:C:2018:703, 41. pont).
- 22 A hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve különösen a munkaviszony megszűnésekor alkalmazandó.
- 23 Ugyanezen törvény 8. cikke értelmében a fogyatékoságon alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés kizárólag valamely lényeges és meghatározó szakmai követelménnyel igazolható. A 9. cikk értelmében valamely fogyatékoságon alapuló közvetett különbségtétel közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül, kivéve, ha bizonyítják, hogy semmilyen észszerű intézkedést nem lehet bevezetni. Végül a 14. cikk értelmében a hátrányos megkülönböztetés minden formája tilos, hátrányos megkülönböztetés alatt értendő különösen a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, és valamely fogyatékosággal élő személy javára észszerű intézkedések bevezetésének elutasítása.
- 24 Nem vitatható és nem is vitatott, hogy a felülvizsgálatot kérelmező fél alkalmatlanságáról szóló határozat okát a 2007. május 10-i törvény értelmében vett fogyatékoságnak kell minősíteni. Az a kérdés, hogy egy próbaidős alkalmazott elbocsátását végleges fizikai alkalmatlanság miatt előíró törvényi rendelkezés valamely fogyatékoságon alapuló közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül-e, feltételezi annak vizsgálatát, hogy a

fogyatékoság fogalma kiterjed-e a végleges fizikai alkalmatlanság fogalmára vagy sem. A jelen esetben mindazonáltal nem célszerű e kérdésre választ adni, mivel nem vitatott, hogy a felülvizsgálatot kérelmező fél - a pacemaker beültetését igénylő kardiológiai problémája miatt - már nem felel meg a szakosított (vasúti pálya) karbantartó munkakör szakmai és meghatározó követelményének, ami magában foglalja, hogy ki van téve a vasúti síneken jelen lévő elektromágnesen mezőnek. Következésképpen a megtámadott aktus csak akkor minősülhet a 2007. május 10-i törvény értelmében vett tiltott hátrányos megkülönböztetésnek, ha bizonyított, hogy az ellenérdekű fél elutasította az észszerű intézkedés bevezetését.

- 25 A 2007. május 10-i törvény 4. cikkének 12. pontja szerint „észszerű intézkedés” alatt minden olyan „megfelelő és az adott esetben szükséges intézkedés megtételét kell érteni, amely a fogyatékos személy számára lehetővé teszi az e törvény hatálya alá tartozó területen a munkához jutást, a munkában való részvételt és az előmenetelt, kivéve, ha az ilyen intézkedés aránytalanul nagy terhet ró a munkaadóra. Ezt a terhet nem lehet aránytalanul nagynak tekinteni, amennyiben az adott tagállam fogyatékgügyi politikájának intézkedései ezt kielégítően ellensúlyozzák”.
- 26 A jelen esetben a felülvizsgálatot kérelmező fél nem azt állítja, hogy az észszerű intézkedések lehetővé tették volna számára a szakosított (vasúti pálya) karbantartó munkakörének ellátását, hanem azt állítja, hogy az ellenérdekű fél másik munkakörben foglalkoztathatta volna, nevezetesen raktáros munkakörben, amelybe átmenetileg beosztották, míg az elbocsátására várt, és hogy egy ilyen beosztás észszerű intézkedésnek minősült volna, amelyet az ellenérdekű fél köteles lett volna bevezetni az előírt rendelkezések alapján. Az ellenérdekű fél azonban bizonyítja, hogy nem lehetett észszerű intézkedéseket bevezetni annak érdekében, hogy a felülvizsgálatot kérelmező fél elláthassa a szakosított (vasúti pálya) karbantartó munkakört, de nem bizonyítja, hogy a „szakosított (vasúti pálya) karbantartó” munkakör sajátos alkalmazási feltételei alapján nem tudott volna a vasúttársaságon belül más, a fogyatékoságával összeegyeztethető feladatokat rábízni, amelyek ugyanazoknak a sajátos alkalmazási feltételeknek feleltek volna meg, mint amelyekre a felülvizsgálatot kérelmező felet alkalmazták.
- 27 Azt a kérdést, hogy az „észszerű intézkedések” alatt azon lehetőséget is számításba kell-e venni, hogy másik feladatra osszák be azt a személyt, aki a fogyatékosága miatt már nem tudja ellátni a fogyatékoság felmerülése előtt ellátott feladatát, az ítélkezési gyakorlat nem értékeli egységesen.
- 28 Az ellenérdekű fél a tribunal du travail du Hainaut (hainaut-i munkaügyi bíróság) 2018. december 10-i ítéletére hivatkozik, amelyben a bíróság - egy vonatkísérőt illetően elismerve, hogy e feladatának ellátására alkalmatlan - megállapította, hogy „Az adott munkakör vonatkozásában kell az észszerű intézkedéseket vizsgálni, és nem minden más feladat vonatkozásában [...], hogy a személy alkalmas lenne-e annak ellátására. Egyébiránt az észszerű intézkedések nem jelentik azt, hogy a munkáltató köteles vizsgálni, hogy a fogyatékosággal élő

munkavállalót át lehetne-e sorolni valamely másik munkakörbe”. XXX az ítélkezési gyakorlat más olyan határozatait idézi, amelyek többek között kimondják, hogy az észszerű intézkedés valamely más munkakörbe történő beosztásban vagy a munkavállaló feladatának módosításában is megnyilvánulhat. A cour de travail de Bruxelles (brüsszeli munkaügyi bíróság, Belgium) így megállapította, hogy „valamely olyan képzés elvégzése, amelynek célja, hogy a munkavállaló számára lehetővé tegye a fogyatékoságával összeegyeztethető feladatra történő beosztását, az ügy körülményeitől függően a 2007. május 10-i törvény értelmében vett észszerű intézkedésnek minősülhet” [cour de travail de Bruxelles (brüsszeli munkaügyi bíróság)], 2017. október 23.).

- 29 A Bíróság több ítéletben, és különösen a 2019. szeptember 11-i DW kontra Nobel Plastiques Ibérica SA ítéletében (C-397/18, EU:C:2019:703, 65. és 74. pont) e tekintetben egyrészről a 2000/78 irányelv (20) és (21) preambulumbekzdésére utal, másrészről ugyanezen irányelv (17) preambulumbekzdésére, amely a következőképpen szól:

„65. Amint azt a 2000/78 irányelv (20) és (21) preambulumbekzdése 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.”

„74. E tekintetben meg kell állapítani, hogy az említett irányelv (17) preambulumbekzdéséből 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 fogyatékosággal élő személyek érdekében hozott megfelelő intézkedések megtételére vonatkozó kötelezettség sérelme nélkül.”

- 30 E preambulumbekzdésekből következik, hogy az észszerű intézkedés a „munkakörre” vonatkozik, és anyagi vagy nem anyagi intézkedésben nyilvánulhat meg, mint például a „feladatok szétosztása”, azonban a hátrányos megkülönböztetés tilalma nem kötelezi a munkáltatót arra, hogy tovább foglalkoztasson egy olyan munkavállalót, aki már nem alkalmas „az adott állás alapvető feladatainak” ellátására, mégpedig „a fogyatékosággal élő személyek érdekében hozott megfelelő intézkedések megtételére vonatkozó kötelezettség sérelme nélkül”.
- 31 E preambulumbekzdések mindazonáltal nem teszik lehetővé annak bizonyossággal történő megállapítását, hogy a fogyatékosággal élő személyek

érdekében hozott megfelelő intézkedések megtételére vonatkozó kötelezettség magában foglalja-e azt a kötelezettséget, hogy egy olyan személyt, aki a fogyatékosága miatt már nem alkalmas az adott munkakör alapvető feladatainak ellátására, egy másik olyan munkakörbe osszanak be a vállalkozásnál, amelyre vonatkozóan rendelkezik az előírt alkalmassággal, képességekkel, és igénybe vehető, ha egy ilyen kötelezettség nem ró aránytalanul nagy terhet a munkáltatóra.

32 Ezzel kapcsolatban tehát előzetes döntéshozatal céljából kérdést kell előterjeszteni.

**5. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés:**

33 A Conseil d'État (államtanács, Belgium) előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdést terjeszti az Európai Unió Bírósága elé:

„A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv 5. cikkét úgy kell-e értelmezni, hogy a munkáltató köteles egy olyan személyt, aki a fogyatékosága miatt már nem alkalmas az adott munkakör alapvető feladatainak ellátására, egy másik, olyan munkakörbe beosztani a vállalkozásnál, amelyre vonatkozóan rendelkezik az előírt alkalmassággal, képességekkel, és igénybe vehető, ha egy ilyen kötelezettség nem ró aránytalanul nagy terhet a munkáltatóra?”