



Sajtó és Tájékoztatás

Az Európai Unió Bírósága
42/13. sz. SAJTÓKÖZLEMÉNY
Luxembourg, 2013. április 11.

A C-335/11. és C-337/11. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet
Ring és Skouboe Werge

A testi, szellemi vagy lelki korlátozottsággal járó gyógyítható vagy gyógyíthatatlan betegség fogyatékosná minősülhet

A munkaidő-csökkentést a munkáltató által annak érdekében meghozandó alkalmazkodási intézkedésként lehet tekinteni, hogy a fogyatékos munkavállaló számára lehetővé váljon a munkavégzés

A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmódról szóló irányelv¹ meghatározza többek között a fogyatékoságon alapuló hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteit.

Ezt az irányelvet a munkaerőpiacon a hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló dán jogszabály ültette át. Ezenkívül a dán munkajog szerint a munkáltató egy hónapos, „rövidebb felmondási idő” alkalmazása mellett bocsáthatja el az érintett munkavállalót, aki a legutóbbi tizenkét hónap alatt összesen 120 napig fizetett betegszabadságot vett igénybe.

A jelen esetben a HK Danmark nevű dán munkavállalói szakszervezet két jogorvoslati kérelmet nyújtott be J. Ring és L. Skouboe Werge nevében az utóbbiak rövidebb felmondási idővel való elbocsátása miatt. A HK Danmark azt állítja, hogy ez a két munkavállaló fogyatékos személy, és a munkaadók kötelesek számukra munkaidő-csökkentést felajánlani. A szakszervezet azt állítja továbbá, hogy e két munkavállalóval szemben nem lehet alkalmazni a rövidebb felmondási időről szóló nemzeti rendelkezést, mivel a betegség miatti távolléteik a fogyatékoságaikból erednek.

Az e két ügyben eljáró *Sø- og Handelsretten* (tengerészeti és kereskedelmi bíróság, Dánia) a fogyatékoság fogalmának pontos meghatározását kéri a Bíróságtól. Az említett bíróság arra is választ vár, hogy ésszerű alkalmazkodási intézkedésnek tekinthető-e a munkaidő csökkentése, és hogy ellentétes-e az uniós joggal a rövidebb felmondási időről szóló dán törvény.

Mivel az irányelv nem határozza meg a fogyatékoságot, a Bíróság meghatározta ezt a fogalmat a Chacón Navas ügyben hozott ítéletében². A Bíróság kimondta, hogy ez a fogalom különbözik a betegség fogalmától, és az alatt olyan hosszú időtartamú korlátozottságot kell érteni, amely különösen valamilyen testi, szellemi vagy lelki ártalmon alapul, és az érintett személyt akadályozza a szakmai életben való részvételben.

Ezen ítéletet követően az Unió ratifikálta a fogyatékosággal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezményt³. Ebből következik, hogy az irányelvet lehetőség szerint az említett egyezményvel összhangban kell értelmezni.

A mai napon hozott ítéletében a Bíróság először is kifejti, hogy a „**fogyatékoság**” fogalmát úgy kell értelmezni, hogy az magában foglalja az orvosilag gyógyíthatónak, illetve gyógyíthatatlannak

¹ A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv (HL L 303., 2000.12.2., 16–22. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 79. o.).

² A Bíróság C-13/05. sz., Sonia Chacón Navas kontra Eurest Colectividades SA ügyben 2006. július 11-én hozott ítélet, lásd még az 55/2006. sz. sajtóközleményt.

³ A fogyatékosággal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezménynek az Európai Közösség által történő megkötéséről szóló, 2009. november 26-i tanácsi határozat (HL L 23., 2010.1.27., 35–61. o.).

minősített betegség által okozott kóros állapotot, mivel ez a betegség olyan korlátozottsággal jár, amely különösen valamilyen testi, szellemi vagy lelki ártalmon alapul, amely számos egyéb akadállyal együtt korlátozhatja az adott személy teljes, hatékony és más munkavállalókkal egyenlő szerepvállalását a szakmai életben, és ez a korlátozottság hosszan tartó. A Bíróság rámutat, hogy e két ügyben a munkáltatók érvelésével ellentétben a „fogyatékos” fogalma nem feltétlenül foglalja magában a munkából vagy a szakmai életből való teljes kizárást. **Ezenkívül a fogyatékos megállapítása nem függ az olyan alkalmazkodási intézkedések jellegétől – amelyeket a munkáltatónak kell meghoznia – mint a különleges eszközök használata.** A nemzeti bíróságnak kell megvizsgálnia, hogy a jelen esetben a munkavállalók fogyatékos személyek-e.

A Bíróság ezt követően emlékeztet arra, hogy az irányelv szerint a munkaadóknak meg kell hozniuk **a megfelelő és ésszerű alkalmazkodási** intézkedéseket, többek között, hogy a fogyatékos személy számára lehetővé váljon a munkához jutás, a munkában való részvétel, vagy az előmenetel. A Bíróság rámutat, hogy a **munkaidő-csökkentést** – jóllehet az nem tartozik az ezen irányelvben kifejezetten említett „munkaidő-beosztás” fogalmához – alkalmazkodási intézkedésnek lehet tekinteni azokban az esetekben, amikor a munkaidő-csökkentés a munkavállaló számára lehetővé teszi, hogy továbbra is végezhesse a munkáját.

Mindazonáltal a nemzeti bíróságnak kell megvizsgálnia, hogy a jelen esetben a munkaidő csökkentése mint alkalmazkodási intézkedés aránytalan terhet jelent-e a munkáltatók számára.

A Bíróság azt is megállapítja, hogy az irányelvvel ellentétes az a nemzeti rendelkezés, amely szerint a munkáltató **rövidebb felmondási idő** alkalmazása mellett elbocsáthatja az érintett fogyatékos munkavállalót, aki a legutóbbi 12 hónap alatt összesen 120 napig fizetett betegszabadságot vett igénybe, abban az esetben, ha ezek a távollétek abból erednek, hogy a munkáltató nem hozta meg a megfelelő és ésszerű alkalmazkodási intézkedéseket annak lehetővé tétele érdekében, hogy a fogyatékos személy munkát végezhesen.

Végül a Bíróság abban a kérdésben is állást foglal, hogy a rövidebb felmondási időre vonatkozó nemzeti rendelkezés eredményezhet-e hátrányos megkülönböztetést a fogyatékos személyekkel szemben. Közvetlen hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha valamely személy fogyatékos miatt egy másikhoz képest hasonló helyzetben kedvezőtlenebb bánásmódban részesül. Közvetett hátrányos megkülönböztetés akkor állapítható meg, ha valamely látszólag semleges előírás, feltétel vagy gyakorlat egy bizonyos fogyatékos személyt más személyekkel szemben hátrányos helyzetbe hoz, kivéve ha ez igazolható.

A Bíróság rámutat, hogy a nemzeti rendelkezés egyformán alkalmazandó azokra a fogyatékos és a nem fogyatékos személyekre, akik betegség miatt több, mint 120 napot voltak távol. E körülmények között nem lehet megállapítani, hogy ez a rendelkezés fogyatékoságon alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetést vezetne be. A Bíróság azonban megállapítja, hogy a nem fogyatékos munkavállalókkal összehasonlítva a fogyatékos munkavállalókat inkább fenyegeti az a veszély, hogy velük szemben a rövidebb felmondási időt alkalmazzák, mivel a fogyatékos munkavállalók a fogyatékoságukhoz kapcsolódó betegség további veszélyének is ki vannak téve. **Úgy tűnik tehát, hogy ez a rendelkezés hátrányos helyzetbe hozhatja a fogyatékos munkavállalókat, és így a fogyatékoságon alapuló közvetett eltérő bánásmódot eredményezhet.**

A Bíróság úgy válaszol, hogy az irányelvvel ellentétes az ilyen nemzeti rendelkezés, kivéve ha az jogszerű cél elérésére irányul, és nem haladja meg az e cél eléréséhez szükséges mértéket, amit a nemzeti bíróságnak kell megvizsgálnia. Ebben a tekintetben, figyelembe véve a szociális és foglalkoztatáspolitikai téren a tagállamokat megillető mérlegelési mozgásteret, **a nemzeti bíróságnak kell megvizsgálnia, hogy a dán jogalkotó** azon jogszerű célok követésével, amelyek egyrészt a beteg személyek felvételének, másrészt a betegség miatti távollétet illetően a munkavállaló és a munkáltató egymással ellentétes érdekei közötti ésszerű egyensúlynak az előmozdítására vonatkoznak, **elmulasztotta-e figyelembe venni azokat a releváns elemeket, amelyek különösen a fogyatékos munkavállalókra vonatkoznak.**

EMLÉKEZTETŐ: Az előzetes döntéshozatali eljárás lehetővé teszi a tagállami bíróságok számára, hogy az előttük folyamatban lévő jogvita keretében az uniós jog értelmezésére vagy valamely uniós jogi aktus érvényességére vonatkozó kérdést terjesszenek a Bíróság elé. A Bíróság nem dönti el a tagállami bíróság előtti jogvitát. A nemzeti bíróság feladata, hogy az ügyet a Bíróság határozata alapján elbírálja. E határozat a tartalmilag hasonló kérdésben eljáró más nemzeti bíróságokat is köti.

A sajtó részére készített nem hivatalos kiadvány, amely nem köti a Bíróságot.

A kihirdetés napján az ítélet [teljes szövege](#) megtalálható a CURIA honlapon

Sajtófelelős: Lehóczki Balázs ☎ (+352) 4303 5499