



Sajtó és Tájékoztatás

Az Európai Unió Bírósága
9/21. sz. SAJTÓKÖZLEMÉNY
Luxembourg, 2021. január 26.

A C-16/19. sz. ügyben hozott ítélet
VL kontra Szpital Kliniczny im. dra J. Babinskiiego Samodzielny Publiczny
Zaklad Opieki Zdrowotnej w Krakowie

A munkáltatónak az a gyakorlata, hogy csak azon, fogyatékossgal élő munkavállalók számára folyósít bérkiegészítést, akik fogyatékossgot elismerő igazolásukat az e munkáltató által megválasztott időpontot követően nyújtották be, minősülhet a fogyatékossgon alapuló közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetésnek

VL egy krakkói (Lengyelország) kórház alkalmazásában állt 2011 októbere és 2016 szeptembere között. 2011 decemberében tartós, közepes fokú fogyatékossgot elismerő igazolást állítottak ki a számára, amelyet ugyanabban a hónapban nyújtott be munkáltatójának. A kórház által a fogyatékossgal élő személyek rehabilitációját szolgáló állami alapba fizetendő járulékok összegének csökkentése céljából ezen intézmény igazgatója egy, a személyzettel 2013 második félévében tartott találkozót követően úgy határozott, hogy havi bérkiegészítést nyújt azoknak a munkavállalóknak, akik e találkozót követően fogyatékossgot elismerő igazolást nyújtanak be hozzá. E határozat alapján a bérkiegészítést megadták tizenhárom olyan munkavállalónak, akik igazolásukat e találkozót követően nyújtották be, ezzel szemben nem részesült e bérkiegészítésben tizenhat olyan munkavállaló – köztük VL –, akik igazolásukat már e találkozót megelőzően benyújtották.

VL, miután a munkáltatójával szemben indított keresetét első fokon elutasították, fellebbezést nyújtott be a kérdést előterjesztő bíróság, a Sąd Okręgowy w Krakowie (krakkói regionális bíróság, Lengyelország) előtt. VL szerint munkáltatójának gyakorlata, amely bizonyos, fogyatékossgal élő munkavállalókat kizár a fogyatékos munkavállalóknak nyújtott bérkiegészítés alól, és amelynek egyetlen célja a kórház járulékeinak csökkentése, arra ösztönözve azokat a fogyatékossgal élő munkavállalókat, akik igazolásukat még nem nyújtották be, hogy ezt tegyék meg, ellentétes a fogyatékossgon alapuló minden, közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetésnek a 2000/78 irányelv¹ által kimondott tilalmával.

E körülmények között a kérdést előterjesztő bíróság, mivel kétségeket táplált ezen irányelv 2. cikkének értelmezése és különösen azon kérdés tekintetében, hogy megvalósulhat-e az e rendelkezés értelmében vett hátrányos megkülönböztetés, amennyiben a munkáltató e hátrányos megkülönböztetést az ugyanazon védett jellemzővel rendelkező munkavállalók csoportján belül gyakorolja, úgy határozott, hogy kérdést terjeszt a Bíróság elé. Azt kívánja megtudni, hogy a munkáltató azon gyakorlata, hogy egy általa megválasztott időponttól kezdve kizárja a fogyatékossgal élő munkavállalóknak a benyújtott, fogyatékossgot elismerő igazolás alapján folyósított bérkiegészítés alól azokat, akik ezen igazolást e munkáltatónak már az említett időpontot megelőzően benyújtották, hátrányos megkülönböztetésnek minősülhet-e a fent hivatkozott rendelkezés értelmében.

A Bíróság álláspontja

¹ 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.).

A Bíróság, amely nagytanácsban ült össze, először is azt vizsgálja, hogy a fogyatékossgal élő személyek egy csoportján belül megvalósuló eltérő bánásmód tartozhat-e a 2000/78 irányelv 2. cikke szerinti „hátrányos megkülönböztetés fogalma” alá. E tekintetben a Bíróság megjegyzi, hogy e cikk szövegéből nem állapítható meg, hogy ezen védett okkal kapcsolatban a hátrányos megkülönböztetés ezen irányelv által előírt tilalma kizárólag azon eltérő bánásmódokra korlátozódna, amelyek fogyatékossgal élő személyek és nem fogyatékossgal élő személyek között állnak fenn. Az a szövegkörnyezet, amelybe e cikk illeszkedik, ugyancsak nem tartalmaz ilyen korlátozást. Ami az ezen irányelv által követett célt illeti, ez azon értelmezés mellett szól, amely szerint az említett irányelv azoknak a személyeknek a körét, akikhez képest az említett irányelv értelmében vett, fogyatékossgal alapuló hátrányos megkülönböztetés meghatározása céljából összehasonlítás végezhető, nem korlátozza a nem fogyatékossgal élő személyekre. A Bíróság megállapítja továbbá, hogy, jóllehet az ezen irányelv értelmében vett, fogyatékossgal alapuló hátrányos megkülönböztetés esetei általános szabályként olyan esetek, amikor fogyatékossgal élő személyeket kedvezőtlenebb bánásmódban részesítenek, mint a nem fogyatékossgal élő személyeket, az ezen irányelv által biztosított védelem csökkenne, ha egy olyan helyzet, amikor ilyen hátrányos megkülönböztetés olyan személyek csoportján belül valósul meg, akik valamennyien fogyatékossgal élnek, *per definitionem* kívül esne a hátrányos megkülönböztetés irányelv által kimondott tilalmán. Tehát az egyenlő bánásmód 2000/78 irányelv által kimondott elvének rendeltetése az, hogy az ezen irányelv értelmében fogyatékossgal élő munkavállalót védje az e fogyatékossgal alapuló minden hátrányos megkülönböztetéssel szemben nem csupán a nem fogyatékossgal élő munkavállalóhoz képest, hanem a többi fogyatékossgal élő munkavállalóhoz képest is.

A Bíróság ezt követően azt értékeli, hogy a vitatott gyakorlat minősíthető-e a 2000/78 irányelv által tiltott, fogyatékossgal alapuló hátrányos megkülönböztetésnek. A Bíróság ezzel kapcsolatban először is rámutat arra, hogy ha a munkáltató egy munkavállalót kedvezőtlenebb bánásmódban részesít, mint amelyben másik munkavállalóját részesíti hasonló helyzetben, és az ügy releváns körülményeinek összességére bebizonyosodik, hogy e kedvezőtlen bánásmód ezen első munkavállaló fogyatékossgán alapul, amennyiben egy, e fogyatékossgához elválaszthatatlanul kapcsolódó kritériumon nyugszik, az ilyen bánásmód ellentétes a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontjában kimondott tilalmával. Mivel a vitatott gyakorlat hasonló helyzetben lévő, fogyatékossgal élő munkavállalók két kategóriája közötti eltérő bánásmódhoz vezet, a kérdést előterjesztő bíróságnak azt kell tehát meghatároznia, hogy a munkáltató által a bérkiegészítéshez való jogosultsághoz előírt időbeli feltétel, vagyis a fogyatékossgát elismerő igazolásnak egy általa megválasztott időpontot követő benyújtása olyan kritériumnak minősül e, amely elválaszthatatlanul kapcsolódik azon munkavállaló fogyatékossgához, akiktől e bérkiegészítést megtagadták. E tekintetben a Bíróság kiemeli, hogy úgy tűnik, a munkáltató nem hagyott lehetőséget azon fogyatékossgal élő munkavállalók számára, akik már benyújtották számára az igazolásukat, hogy azt újból bemutatthassák, vagy új igazolást nyújthassanak be, miáltal e gyakorlat véglegesen lehetetlenné teheti ezen időbeli feltétel teljesítését munkavállalók egy egyértelműen meghatározott csoportja számára, amely csoport mindazon fogyatékossgal élő munkavállalókból áll, akik munkáltatójának szükségszerűen tudomása volt egészségi állapotukról e gyakorlat bevezetésekor. Ez utóbbi munkavállalók ugyanis fogyatékossgát elismerő igazolás benyújtásával hivatalosan bejelentették ezen állapotukat. Következésképpen az ilyen gyakorlat minősülhet közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek, amennyiben véglegesen lehetetlenné teheti ezen időbeli feltétel teljesítését munkavállalók egy egyértelműen meghatározott csoportja számára, amely csoport mindazon fogyatékossgal élő munkavállalókból áll, akik munkáltatójának szükségszerűen tudomása volt egészségi állapotukról e gyakorlat bevezetésekor.

Másodszor, a Bíróság kiemeli, hogy amennyiben ezzel ellentétesen a kérdést előterjesztő bíróság azt állapítaná meg, hogy a szóban forgó eltérő bánásmód látszólag semleges gyakorlatból ered, annak meghatározásához, hogy e gyakorlat a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontja értelmében vett közvetett hátrányos megkülönböztetést valósít-e meg, e bíróságnak meg kell vizsgálnia, hogy ezen eltérő bánásmód különösen hátrányos helyzetbe hoz-e bizonyos fogyatékossgal élő személyeket más fogyatékossgal élő személyekhez képest, és közelebbről, hogy bizonyos fogyatékossgal élő munkavállalókat hátrányos helyzetbe hoz-e

fogyatékoságuk sajátos jellege, például feltűnő volta miatt, vagy annak folytán, hogy e fogyatékoság észszerű alkalmazkodási intézkedéseket tesz szükségessé. A Bíróság álláspontja szerint ugyanis megállapítható lehet, hogy a gyakorlatban elsősorban az ilyen fogyatékosággal élő munkavállalók kényszerültek arra, hogy egészségi állapotukat hivatalosan közöljék az alapügyben szereplő kórházzal a fogyatékoságot elismerő igazolás benyújtásával már az általa megválasztott időpontot megelőzően, míg a többi, más jellegű fogyatékosággal élő munkavállalónak, például mert fogyatékoságuk kevésbé súlyos, vagy nem tesz azonnal szükségessé az előző pontban említett észszerű alkalmazkodási intézkedéseket, továbbra is lehetősége volt annak megválasztására, hogy megteszi-e ezt a lépést, vagy sem. Következésképpen a szóban forgóhoz hasonló gyakorlat, noha látszólag semleges, minősülhet fogyatékoságon alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetésnek, amennyiben hátrányos helyzetbe hoz egyes fogyatékosággal élő munkavállalókat fogyatékoságuk jellege miatt, és e gyakorlat jogszerű cél által objektíve nem igazolható, továbbá az e cél elérésére irányuló eszközök nem megfelelőek és szükségesek, aminek vizsgálata a kérdést előterjesztő bíróság feladata.

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