

Anonimizált változat

Fordítás

C-16/19 - 1

C-16/19. sz. ügy

Előzetes döntéshozatal iránti kérelem

A benyújtás napja:

2019. január 2.

A kérdést előterjesztő bíróság:

Sąd Okręgowy w Krakowie, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Lengyelország)

Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat kelte:

2018. november 27.

Felperes:

VL

Alperes:

Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego, Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie

[eredeti 1. o.] [omissis]

2018. november 27-i határozat indokolása

Előzetes döntéshozatal iránti kérelem

A kérdést előterjesztő bíróság

Sąd Okręgowy w Krakowie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (krakkói regionális bíróság hetedik munkaügyi és társadalombiztosítási kollégiuma, Lengyelország)

Az alapeljárásban részt vevő felek

Felperes: VL

[omissis]

Alperes: Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie (krakkói dr. J. Babiński önálló közegészségügyi intézményként működő klinikai kórház, Lengyelország)

[omissis]

Az alapeljárás tárgya és a vonatkozó tényállás

- 1 Jelen ügyben az eljárás a hatóság által fogyatékosnak elismert munkavállaló számára havonta kifizetett munkabéren felüli illetmény kifizetésére, valamint a foglalkoztatás területén történő egyenlő bánásmód elvének megsértése miatti kártérítés követelésére vonatkozik. A felperes álláspontja szerint a munkabéren felüli havi illetmény csak azon munkavállalók részére történő kifizetése, akik 2014. szeptember 1-jét követően a kapták meg a fogyatékoság mértékére vonatkozó határozatot, és az, hogy a felperes részére e juttatást azért nem ítélték meg, mert ezen időpont előtt kapta meg a fogyatékoság mértékére vonatkozó határozatot, munkáért járó díjazást érintő megkülönböztetést valósít meg.
- 2 VL felperest pszichológusként alkalmazták a Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielnym Publicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej w Krakowieban (krakkói dr. J. Babiński önálló egészségügyi közintézményként működő klinikai kórház) 2011. november 21-étől 2011. szeptember 30-áig, majd 2011. október 3-ától 2016. szeptember 30-áig. 2011. december 8-án VL tartós közepes fokú fogyatékoságot megállapító határozatot kapott. E határozatot 2011. december 21-én adta át a munkáltatónak. **[eredeti 2. o.]**
- 3 Az alperes köteles volt havi rendszerességgel hozzájárulást fizetni a Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (fogyatékkal élők rehabilitációjának országos pénzalapja, Lengyelország, a továbbiakban: PFRON) részére, amelynek összege a foglalkoztatott fogyatékosággal élő munkavállalók számán alapuló mutatótól függött. Az alperes kórház igazgatója úgy döntött, hogy havi [kiegészítő] illetményt ítél meg és fizet ki azon munkavállalók részére, akik a munkavállalókkal való találkozóját követően – amelyre 2013 második felében került sor – nyújtják be a fogyatékoság mértékére vonatkozó határozatot a munkáltatónak. Ezen illetményt kizárólag azon személyek részére ítélték meg, akik a fogyatékoság mértékére vonatkozó határozatot a találkozót követően nyújtották be, függetlenül attól, hogy e határozatot a 2013-as találkozót követően, vagy esetleg annak időpontját megelőzően kapták meg, de azt ezen időpontig nem nyújtották be a munkáltatónak. A munkáltató részéről ezen intézkedés célja az volt, hogy csökkentse a PFRON-nak fizetendő járulék összegét. Az illetményt az alperes igazgatójának egyoldalú döntése alapján egyedileg meghatározott munkavállalók részére ítélték meg. E juttatást tizenhárom munkavállaló részére fizették ki, kizárólag azoknak, akik a fogyatékoságra vonatkozó határozatot az alperes kórház igazgatója és a munkavállalók közötti találkozót követően nyújtották be. Az illetményt nem fizették ki azon tizenhat személynek, akik már birtokában voltak a fogyatékoság mértékére vonatkozó határozatnak, és azt e

találkozót megelőzően nyújtották be a munkáltatónak – e személyek közt volt a felperes is.

- 4 Az ügyben első fokon eljáró Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (krakkói Krakkó–Nowa Huta kerületi bíróság negyedik munkaügyi és társadalombiztosítási kollégiuma) 2017. december 5-i ítéletével elutasította a keresetet.
- 5 A munkabéren felüli illetmény kifizetésének követelése kapcsán a bíróság rámutatott arra, hogy a kodeks pracy (munka törvénykönyve) 9. cikke, 29. cikke 1. §-ának 3. pontja és a 77¹–78. cikke alapján a munkáért járó díjazást és a munkával kapcsolatos egyéb illetményt a munkaszerződésben, a javadalmazási szabályzatban, a kollektív szerződésben vagy a törvényen alapuló kollektív megállapodásban kell meghatározni. A felperes nem jogosult a munkabéren felüli, havi 250 złoty (PLN) (összesen 6000 PLN) illetményre, mivel az ezen illetményre vonatkozó jogosultságot nem tartalmazta az alperes munkáltatót kötelező egyetlen intézményen belüli aktus sem, és az nem következik a munkaszerződésből sem. Ilyen juttatást részére a munkáltató döntése alapján sem ítélték meg. **[eredeti 3. o.]**
- 6 A hátrányos megkülönböztetés miatti kártérítés követelése tekintetében a munka törvénykönyvének 18^{3a}. cikkére hivatkozva e bíróság kiemelte, hogy hátrányos megkülönböztetésnek a munkavállalók helyzetének az e rendelkezésben felsorolt jogellenes kritériumok bármelyike alapján történő megkülönböztetése minősül. A Sąd Najwyższy (legfelsőbb bíróság, Lengyelország) ítélezési gyakorlatára hivatkozva [omissis] az első fokon eljáró bíróság megállapította, hogy a munka törvénykönyvének 18^{3a}. cikkében meghatározott jogellenes kritériumok közül megkülönböztethetők a kimerítő jelleggel felsorolt, munkával kapcsolatos kritériumok és a nem kimerítő jelleggel felsorolt további kritériumok. Az e rendelkezésben említett jogellenes kritériumokon felül a munkáltató más jogellenes szempontok alapján sem tehet különbséget a munkavállalók helyzetét illetően, amelynek során a munkavállalók személyes jellemzőinek társadalmi szempontból fontosnak kell minősülniük.
- 7 Az első fokon eljáró bíróság rámutatott arra, hogy a munkavállalók megkülönböztetése nem kapcsolódott a munkáért járó díjazás feltételeihez, vagy a munkavállalói kötelezettségek teljesítésével kapcsolatos egyetlen szolgáltatáshoz sem; a teljesített kifizetés független volt a munka teljesítésének módjától, és nem minősült munkáért járó díjazásnak.
- 8 A bíróság úgy ítélte meg, hogy a munkavállalók megkülönböztetésére a fogyatékoság mértékére vonatkozó határozat munkáltató részére történő bemutatásának időpontja alapján került sor, és így az ügyben az illetmény megítélése tekintetében nem merült fel a fogyatékosággal élő személyek megkülönböztetésének semmilyen egyéb olyan szempontja, amely a munka törvénykönyvének 18^{3a}. cikkében említett jogellenes kritériumnak minősülne. A munkáltató különösen a fogyatékoság alapján nem tett különbséget a

munkavállalók között, mivel ilyen különbségtételről akkor beszélhetünk, ha a fogyatékkal élő munkavállalók helyzete meghatározott foglalkoztatási feltételek terén eltér a nem fogyatékkal élő munkavállalókétól.

- 9 A felperes a fellebbezésben vitatta a fenti ítéletet, azzal érvelve, hogy a munkáltató a munkabéren felüli illetményt a munkavállalók közös jellemzővel, azaz fogyatékkal rendelkező csoportjának ítélte oda, feltéve hogy e munkavállalók a fogyatékoság mértékére vonatkozó határozatot meghatározott időpontot követően nyújtották be, kizárva annak a lehetőségét, hogy az illetményt az e határozatot korábban benyújtó munkavállalók részére is kifizessék **[eredeti 4. o.]**, egyúttal hozzájárulva a járulék azon összegének csökkentéséhez, amelyet a munkáltató köteles volt a PFRON részére befizetni.
- 10 A felperes továbbá azt állította, hogy – amint azt a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK irányelv (12) preambulumbekzdése is megemlíti – a fogyatékosággal élő személyek foglalkoztatás terén történő bármiféle hátrányos megkülönböztetését meg kell tiltani, amelynek során az irányelv 2. cikkével összhangban az egyenlő bánásmód biztosítása azt jelenti, hogy nem szabad semmiféle közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést tenni. A felperes szerint az alperes a fogyatékoság mértékére vonatkozó határozat benyújtásának időpontjával a munkabéren felüli illetmény odaítélése tekintetében önkényes és megalapozatlan szempontot vett figyelembe, ami a felperes vonatkozásában hátrányos megkülönböztetést jelent, és indokolatlan módon tesz különbséget a felperes és az alperes kórház által foglalkoztatott más fogyatékkal élő személyek helyzete között, és végezetül a hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének megsértéséhez vezetett. A felperes a másodfokon eljáró bíróságon keresztül kérte az előzetes döntéshozatal iránti kérelem Európai Unió Bíróság elé történő terjesztését.

Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgya és jogalapja

- 11 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.) 2. cikkének értelmezése.
- 12 Az Európai Unió működéséről szóló szerződés 267. cikke.

Az Európai Unió jogszabályi rendelkezései és ítélkezési gyakorlata

- 13 A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv (12) preambulumbekzdése, 2. cikkének (1) és (2) bekezdése

- 14 Az Európai Unió Bíróságának 2006. július 11-i ítélete, C-13/05, ECLI:EU:C:2006:456; 2013. április 11-i ítélete, C-335/11 és C-337/11, ECLI:EU:C:2013:222; 2018. január 18-i ítélete, C-270/16, ECLI:EU:C:2018:17

[eredeti 5. o.] A nemzeti jogszabályok és ítélkezési gyakorlat

- 15 Az ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (a munka törvénykönyvéről szóló, 1974. június 26-i törvény) (egységes szerkezetbe foglalt szöveg: Dziennik Ustaw 2018., 917.tétel, a módosításokkal együtt) (a továbbiakban: k.p.) 11³. cikke:

Bármely közvetlen vagy közvetett, különösen nemi hovatartozáson, életkoron, fogyatékoságon, faji, vallási, nemzeti hovatartozáson, politikai meggyőződésen, szakszervezeti tagságon, etnikai származáson, világnézetén, szexuális irányultságon, valamint határozott vagy határozatlan idejű, vagy teljes munkaidőben vagy részmunkaidőben történő foglalkoztatáson alapuló munkahelyi megkülönböztetés megengedhetetlen.

- 16 A k.p. 18^{3a}. cikke:

1. § A munkavállalókat egyenlő bánásmódban kell részesíteni a munkaviszony létesítése és megszüntetése, a foglalkoztatás feltételei, az előléptetés, valamint a szakismeretek javítására irányuló képzéshez való hozzáférés tekintetében, különösen tekintet nélkül a nemi hovatartozásra, életkorra, fogyatékoságra, faji, vallási, nemzeti hovatartozásra, politikai meggyőződésre, szakszervezeti tagságra, etnikai származásra, világnézetre, szexuális irányultságra, valamint határozott vagy határozatlan idejű, vagy teljes munkaidőben vagy részmunkaidőben történő foglalkoztatásra.

2. § Egyenlő bánásmód a foglalkoztatás terén azt jelenti, hogy az 1. §-ban említett okok alapján nem szabad semmiféle közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést tenni.

3. § A közvetlen hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha a munkavállaló egy vagy több, a 1. §-ban meghatározott indok alapján, másik munkavállalóhoz képest kedvezőtlenebb elbánásban részesül vagy részesülhet egy hasonló helyzetben.

4. § Közvetett hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy látszólag semleges rendelkezés, alkalmazott szempont vagy kiadott intézkedés miatt kedvezőtlen egyenlőtlenség vagy különösen hátrányos helyzet áll fenn vagy állhat fenn az 1. §-ban említett egy vagy több indok alapján elkülöníthető csoportba tartozó valamennyi vagy jelentős számú munkavállaló esetében, a munkaviszony létesítése és megszüntetése, a foglalkoztatás feltételei, előléptetés, valamint a szakismeretek javítására irányuló képzéshez való hozzáférés tekintetében, kivéve ha ezen előírás, szempont vagy tevékenység [eredeti 6. o.] az elérni kívánt

törvényes cél által objektíve igazolható, és a cél elérésére irányuló eszközök megfelelők és szükségesek.

[...]

17 A k.p. 18^{3b}. cikke:

1. § A foglalkoztatás során alkalmazott egyenlő bánásmód elvének megsértését jelenti – a 2–4. §-ban előírtakra is figyelemmel –, ha a munkáltató a 18^{3a}. cikk 1. §-ában meghatározott egy vagy több indok alapján különbséget tesz a munkavállaló helyzete tekintetében, ami különösen a következőket eredményezi:

- 1) a munkaviszony létesítésének vagy megszüntetésének megtagadása,*
- 2) a munkáért járó javadalmazás vagy más munkakörülmények kedvezőtlen kialakítása, előléptetés vagy a munkával kapcsolatos egyéb juttatások elmaradása,*
- 3) [...]*

- kivéve, ha a munkáltató igazolja, hogy objektív okok alapján járt el.

[...]

18 A k.p. 18^{3d}. cikke:

Az a személy, akivel szemben a munkáltató megsértette a foglalkoztatás során alkalmazott egyenlő bánásmód elvét, legalább a külön rendelkezések alapján megállapított minimálbér összegének megfelelő kártérítésre jogosult.

19 A Sąd Najwyższy (legfelsőbb bíróság) [omissis] ítéletei.

Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem indokai

20 A felperes a Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie (krakkói Krakkó-Nowa Huta kerületi bíróság) fentiekben említett ítéletével szembeni fellebbezését tárgyaló Sąd Okręgowy w Krakowie-nak (krakkói regionális bíróság, Lengyelország) kétségei merültek fel a 2000/78/EK irányelv 2. cikkének értelmezését illetően és abban a tekintetben, hogy az irányelvben említett közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetésre sor kerülhet-e abban az esetben, ha a munkáltató egyazon védett tulajdonságra (fogycatékosságra) tekintettel megkülönböztetett csoporton belül **[eredeti 7. o.]** tesz különbséget egyes munkavállalók között.

21 A nemzeti ítélkezési gyakorlat elfogadja, hogy hátrányos megkülönböztetésnek minősül a munkavállalókat az elvégzett munkához nem kapcsolódó, személyes vagy társadalmi szempontból fontos, a k.p. 18.^{3a}. cikkében példálózó jelleggel felsorolt jellemzőkre vagy tulajdonságokra, illetve a határozott vagy határozatlan

idejű, vagy teljes munkaidőben vagy részmunkaidőben történő foglalkoztatásra tekintettel hátrányosan érintő, objektív okokkal nem indokolható bánásmód.[omissis]. Nem jelent ugyanakkor hátrányos megkülönböztetést a nem a hátrányosan megkülönböztető indokokon alapuló egyenlőtlen bánásmód [omissis].

- 22 A fogyatékoság alapján történő megkülönböztetés tekintetében az Európai Unió Bírósága is állást foglalt. A C-13/05. sz. ügyben hozott 2006. július 11-i ítélet 48. pontjában a Bíróság megállapította, hogy a fogyatékoságon alapuló hátrányos bánásmód csak akkor ellentétes a 2000/78 irányelvben írt védelemmel, ha az irányelv 2. cikkének (1) bekezdése értelmében hátrányos megkülönböztetésnek minősül. Ezzel szemben a C-335/11. és C-337/11. sz. egyesített ügyekben 2013. április 11-én hozott ítélet 40. pontjában a Bíróság megállapította, hogy a 2000/78 irányelvnek az egyenlő bánásmód megvalósítására törekvő céljával ellentétes lenne az, ha a fogyatékoság okai alapján különbözöképpen állapítanák meg az irányelv hatályát, a 71. pontban pedig hangsúlyozta, hogy az ezen irányelv hatálya alá tartozó fogyatékos munkavállalót meg kell védeni a nem fogyatékos munkavállalóval szembeni minden hátrányos megkülönböztetéstől. A Bíróság a C-270/16. sz. ügyben 2018. január 18-án hozott ítélet 36. pontjában is ugyanezzel az álláspontra helyezkedett.
- 23 Az idézett nemzeti ítélkezési gyakorlat, a Bíróság ítéletei, valamint a hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos rendelkezések szövege, ideértve a 2000/78/EK irányelv (12) preambulumbekzdését és 2. cikkét, nem ad választ arra a kérdésre, hogy a hátrányos megkülönböztetés egyik formáját jelenti-e a fogyatékosághoz hasonló védett tulajdonságra tekintettel megkülönböztetett csoporthoz tartozó egyes személyek helyzetének megkülönböztetése, ha e csoporton belül a munkáltató általi megkülönböztetésre látszólag semleges szempont alapján került sor, **[eredeti 8. o.]** és e szempont jogszerű cél által objektíve nem igazolható, és a cél elérésére irányuló eszközök nem megfelelőek és szükségesek.
- 24 A jelen ügyben az alperes munkáltató intézkedése nem hozta hátrányos helyzetbe a fogyatékkal élő munkavállalókat a nem fogyatékos munkavállalókhöz képest. Az alperes intézkedését azzal magyarázta, hogy az egyes fogyatékos személyek részére történő munkabéren felüli illetmény kifizetésével csökkenteni akarta a PFRON-nak fizetendő járulékok összegét, azonban ezáltal egyes fogyatékosággal élő munkavállalókat megkülönböztetett más, szintén fogyatékosággal élő munkavállalókhöz képest. E magatartás nem minősül közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek, mivel arra az irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja értelmében akkor kerül sor, ha egy személy egy másikhoz képest kedvezőtlenebb elbánásban részesül, részesült vagy fog részesülni egy hasonló helyzetben az 1. cikkben hivatkozott okok bármelyike, azaz vallás, meggyőződés, fogyatékoság, életkor vagy szexuális irányultság alapján. A regionális bíróságnak azonban kétségei merültek fel azzal kapcsolatban, hogy lehetséges-e ilyen intézkedést közvetlenül hátrányosan megkülönböztetőnek tekinteni, mivel az irányelv hivatkozott rendelkezései nem teszik egyértelművé, hogy fennállhat-e

közvetett hátrányos megkülönböztetés például fogyatékosághoz hasonló védett tulajdonsággal rendelkező csoporton belül.

- 25 A munkavállalók között fizetések tekintetében történő különbségtétel kétségtelenül hátrányos megkülönböztetésnek tekinthető, ha arra jogellenes kritérium alapján került sor. A 2000/78/EK irányelv nem tartalmazza azt a követelményt, hogy valamennyi munkavállalót egyenlő bánásmódban kell részesíteni (a munkabér tekintetében is), hanem meghatározza azokat a kritériumokat, amelyek nem igazolhatják a munkavállalók helyzetének megkülönböztetését, ami meghatározza a lengyel jog által a munka törvénykönyvében alkalmazott megoldásokat is. A regionális bíróság álláspontja szerint szükség van az irányelv 2. cikkének értelmezésére annak megállapítása érdekében, hogy az alperes által alkalmazott azon szempont amely szerint a fogyatékoság mértékére vonatkozó határozat benyújtásának időpontja a munkabéren felüli illetmény fogyatékkal élő személyek részére történő megítélésének és kifizetésének előfeltétele, ezen irányelv által tiltott, hátrányosan megkülönböztető szempontnak minősül-e, annak ellenére, hogy a megkülönböztetésre kizárólag a fogyatékkal élő személyek csoportján belül, nem pedig [eredeti 9. o.] a nem fogyatékos személyek viszonylatában került sor. Ugyanis csak a jogellenes indok alapján történő megkülönböztetés minősül hátrányos megkülönböztetésnek.

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés

- 26 A fentiekben ismertetett kétségekre tekintettel a regionális bíróság a Bíróság elé a következő kérdést terjeszti előzetes döntéshozatalra:

„Úgy kell-e értelmezni a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv 2. cikkét, hogy az egyenlő bánásmód elve megsértése egyik formájának minősül a valamely védett tulajdonság (fogyatékoság) alapján meghatározott csoporthoz tartozó egyes személyek helyzete közötti különbségtétel, ha a csoporton belül a munkáltató általi különbségtételre látszólag semleges szempont alapján került sor, e szempont jogszerű cél által objektíve nem igazolható, és a cél elérésére irányuló eszközök nem megfelelőek és szükségesek?”