



Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (harmadik tanács)

2018. január 18.*

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – 2000/78/EK irányelv – A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód – A 2. cikk (2) bekezdése b) pontjának i. alpontja – A fogyatékoságon alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma – A munkavállaló akár igazolt, de rendszeresen ismétlődő távollétei miatti elbocsátását bizonyos feltételek mellett lehetővé tevő nemzeti szabályozás – A munkavállalónak a fogyatékoságának betudható betegségek miatti távollétei – Közvetett hátrányos megkülönböztetés – Igazolás – A munkahelyi hiányzás elleni küzdelem – Megfelelő jelleg – Arányosság”

A C-270/16. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Juzgado de lo Social n° 1 de Cuenca (cuencai 1. sz. szociális és munkaügyi bíróság, Spanyolország) a Bírósághoz 2016. május 13-án érkezett, 2016. május 5-i határozatával terjesztett elő a

Carlos Enrique Ruiz Conejero

és

a **Ferroser Servicios Auxiliares SA,**

a **Ministerio Fiscal**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (harmadik tanács),

tagjai: L. Bay Larsen tanácselnök, J. Malenovský, M. Safjan (előadó), D. Šváby és M. Vilaras bírák,

főtanácsnok: E. Sharpston,

hivatalvezető: M. Ferreira főtanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2017. március 22-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- C. E. Ruiz Conejero képviseletében J. Martínez Guijarro és M. de la Rocha Rubí abogados,
- a Ferroser Servicios Auxiliares SA képviseletében J. A. Gallardo Cubero abogado,

* Az eljárás nyelve: spanyol.

- a spanyol kormány képviselőjében A. Rubio González és V. Ester Casas, meghatalmazotti minőségben,
 - az Európai Bizottság képviselőjében D. Martin és L. Lozano Palacios, meghatalmazotti minőségben,
- a főtanácsnok indítványának a 2017. október 19-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 irányelv (HL 2000. L 303., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. kötet, 4. fejezet, 79. o.) értelmezésére irányul.
- 2 E kérelmet a Carlos Enrique Ruiz Conejero, valamint a Ferroser Servicios Auxiliares SA és a Ministerio Fiscal (ügyészség, Spanyolország) között az elsőként említett személy munkából való igazolt távollétei miatti elbocsátásának jogszerűsége tárgyában folyó peres eljárásban terjesztették elő.

Jogi háttér

Az uniós jog

- 3 A 2000/78 irányelv (11), (12), (16), (17), (20) és (21) preambulumbekzdése értelmében:
 - „(11) A valláson, meggyőződésen, fogyatékoságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló hátrányos megkülönböztetés megghiúsíthatja az EK-Szerződés célkitűzéseinek a megvalósítását, különösen a foglalkoztatás magas szintjének és a magas szintű szociális védelemnek az elérését, az életszínvonal növelését, az életminőség javítását, a gazdasági és szociális kohéziót és szolidaritást, valamint a személyek szabad mozgását.
 - (12) E célból minden közvetlen vagy közvetett, valláson, meggyőződésen, fogyatékoságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló hátrányos megkülönböztetést az ezen irányelv hatálya alá tartozó területeken a Közösségen belül meg kell tiltani. [...]
 - [...]
 - (16) A fogyatékos személyek szükségleteinek [helyesen: a fogyatékos személyek munkavégzés során felmerülő szükségleteinek] kielégítését célzó rendelkezések fontos szerepet játszanak a fogyatékoságon alapuló hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelemben.
 - (17) Ez az irányelv nem kívánja meg olyan személy felvételét, előléptetését, továbbfoglalkoztatását vagy képzését, aki nem alkalmas, nem képes vagy nem vehető igénybe az adott állás alapvető feladatainak ellátására vagy a megfelelő képzés elvégzésére, a fogyatékos személyek érdekében hozott megfelelő intézkedések megtételére vonatkozó kötelezettség sérelme nélkül.
 - [...]

- (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.”

4 Ezen irányelvnek „Az irányelv célja” című 1. cikke kimondja:

„Ennek az irányelvnek a célja a valláson, meggyőződésen, fogyatékoságon, 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.”

5 Az említett irányelvnek „A hátrányos megkülönböztetés fogalma” című 2. cikke (1) és (2) bekezdésében előírja:

„(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 fogyatékoságú, egy bizonyos életkorú vagy egy bizonyos szexuális irányultságú személyt más személyekkel szemben hátrányos helyzetbe hoz, kivéve ha
- az előírás, feltétel vagy gyakorlat törvényes cél által objektíve igazolható, és a cél elérésére irányuló eszközök megfelelőek és szükségesek; vagy ha
 - bizonyos fogyatékosággal 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.”

6 Ugyanezen irányelvnek „Az irányelv hatálya” című 3. cikke, az (1) bekezdésének c) pontjában az alábbiak szerint rendelkezik:

„A Közösségre átruházott hatáskörök korlátain belül ezt az irányelvet minden személyre alkalmazni kell, mind a köz-, mind a magánszféra vonatkozásában, beleértve a köztisztviselőket [helyesen: állami szerveket] is a következőkre tekintettel:

[...]

- c) alkalmazási és munkakörülmények, beleértve az elbocsátást és a díjazást.”

A spanyol jog

7 A spanyol alkotmány 14. cikke értelmében:

„A törvény előtt minden spanyol állampolgár – születésen, fajon, nemen, vallási meggyőződésen, véleményen, illetve bármely más személyes vagy szociális körülményen alapuló hátrányos megkülönböztetés nélkül – egyenlő.”

8 Az 1995. március 24-i Real Decreto Legislativo 1/1995 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (a munkavállalók jogállásáról szóló törvény egységes szerkezetbe foglalt szövegének elfogadásáról szóló 1/1995 sz. királyi törvényrendelet, BOE 75. sz., 1995. március 29., 9654. o.) az alapügy tényállásának megvalósulása idején alkalmazandó változata (a továbbiakban: a munkavállalók jogállásáról szóló törvény) 4. cikke, a (2) bekezdésének c) pontjában kimondja:

„(2) [A munka]viszonyban a munkavállalóknak joguk van ahhoz, hogy:

[...]

c) a munkába való felvételük és foglalkoztatásuk során, nemen, családi állapoton, életkoron – az e törvény által kijelölt határokon belül –, faji vagy etnikai hovatartozáson, szociális helyzeten, valláson vagy vallási, illetve politikai meggyőződésen, nemi hovatartozáson, szakszervezeti tagságon vagy annak hiányán, valamint nyelven alapuló hátrányos megkülönböztetés közvetlen vagy közvetett módon a spanyol állam területén nem érheti őket.

A munkavállalót nem érheti fogyatékoság miatt sem hátrányos megkülönböztetés, amennyiben megfelel az adott munka elvégzésére vagy egy adott állás betöltésére vonatkozó alkalmassági feltételeknek.”

9 A munkavállalók jogállásáról szóló törvény 52. cikke, amely a munkaszerződés objektív okok miatti megszüntetésére vonatkozik, d) pontjában a következőképpen rendelkezik:

„A munkaszerződés megszüntethető:

[...]

d) akár igazolt, de rendszeresen ismétlődő olyan távollétek miatt, amelyek két egymást követő hónapban elérik a munkanapok számának 20%-át, feltéve hogy az utolsó tizenkét hónapban az összes távollét eléri a munkanapok öt százalékát, vagy egy tizenkét hónapos időszakon belül nem egybefüggő négy hónap alatt a 25%-át.

A számítás során az előző pont szempontjából nem kell távollétként figyelembe venni a távolmaradásokat jogszerű sztrájk esetén, ennek időtartama alatt, a munkavállalók jogi képviselétével kapcsolatos tevékenységek ellátása során, munkahelyi baleset esetén, szülési szabadság ideje alatt, terhesség és szoptatás ideje alatt, a terhesség, a szülés vagy szoptatás okozta megbetegedések során, az apának járó pótszabadság ideje alatt, a törvény szerinti egyéb szabadságok és szünnapok idején, a betegszabadság vagy nem munkahelyi baleset ideje alatt, ha a betegállományt a hivatalos egészségügyi szolgálatok jóváhagyták és időtartamuk megszakítás nélkül meghaladja a húsz napot, a családon belüli erőszakból fakadó fizikai vagy pszichikai állapot indokolta távolléteket sem, amelyet szükség esetén a szociális gondozást ellátó szolgálatok vagy az egészségügyi szolgálatok igazolnak.

A rákos vagy súlyos betegség orvosi kezelési idejének megfelelő távollétek idejét sem kell beszámítani.”

- 10 A 2013. november 29-i Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (a fogyatékosággal élő személyek jogairól és társadalmi beilleszkedésükről szóló általános törvény egységes szerkezetű szövegének jóváhagyásáról szóló 1/2013. sz. királyi törvényrendelet, BOE 289. sz., 2013. december 3., 95635. o.) 2. cikke a következő fogalom-meghatározásokat tartalmazza:

„E törvény alkalmazásában:

- a) fogyatékoság: olyan tartós egészségkárosodással élő személy jellemző állapota, amely számos egyéb akadállyal együtt korlátozhatja az adott személy teljes, hatékony és másokkal egyenlő társadalmi szerepvállalását.

[...]

- d) közvetett megkülönböztetés áll fenn, ha valamely törvényi vagy rendeleti rendelkezés, valamely megállapodás vagy szerződés rendelkezése, egyedi megállapodás, egyoldalú döntés vagy valamely feltétel vagy gyakorlat, vagy látszólag semleges körülmény, termék vagy szolgáltatás a fogyatékoság miatt másokhoz képest különösen hátrányos helyzetbe hozhat bizonyos személyeket, amennyiben a fent felsorolt tényezők nem valamely törvényes célnak felelnek meg, és a cél elérésére szolgáló eszközök nem megfelelőek és nem is szükségesek.”

- 11 Az 1/2013 törvény 40. cikke, amely a fogyatékoságból eredő hátrányok megszüntetésére vagy kiegyenlítésére vonatkozó azon intézkedések elfogadására vonatkozik, amelyek célja a munka területén a teljes egyenlőség biztosítása, a következőképpen rendelkezik:

„(1) A munka területén a teljes egyenlőség biztosítása érdekében az egyenlő bánásmód elve nem képezi akadályát a fogyatékoságból eredő hátrányok megszüntetésére vagy kiegyenlítésére szolgáló, különleges intézkedések fenntartásának vagy elfogadásának.

(2) A munkáltatóknak meg kell tenniük minden megfelelő intézkedést, hogy a konkrét egyedi esetek által megkövetelt igényeknek megfelelően alakítsák ki a munkahelyeket és segítsék elő a munkahely megközelíthetőségét, annak érdekében, hogy lehetővé tegyék a fogyatékkal élők számára az álláshely betöltését, a munka elvégzését, előléptetésüket és képzési lehetőségekhez való hozzáférést, feltéve hogy az ilyen intézkedések nem rónak túlzott terhet a munkáltatóra.

Annak eldöntéséhez, hogy a teher túlzottnak minősül-e, mérlegelni kell, hogy azt nem enyhítik-e kellőképpen a fogyatékkal élő személyekre tekintettel elfogadott állami intézkedések, támogatások és szubvenciók, valamint figyelembe kell venni az ezen intézkedésekkel együtt járó pénzügyi és egyéb költségeket, a vállalkozás vagy a szervezet méretét és üzleti forgalmát.”

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés

- 12 1993. július 2-án C. E. Ruiz Conejerót takarítószemélyzet tagjaként vették alkalmazásba egy cuencai kórházban, amely Kasztília-La Mancha régióban (Spanyolország) található. Legutolsó munkáltatója – ugyanezen állás tekintetében – a Ferroser Servicios Auxiliares nevű takarítóvállalkozás volt.
- 13 C. E. Ruiz Conejero mind e vállalkozásnál, mind az őt korábban alkalmazó vállalkozásoknál fennakadásmintesen végezte munkáját. Soha nem volt munkaügyi problémája, és szankciókat sem szabtak ki vele szemben.

- 14 Magának az előzetes döntéshozatalra utaló határozatnak a szövegéből az derül ki, hogy 2014. szeptember 15-i határozatával a delegación de Cuenca de la Consejería de Salud y Asuntos Sociales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (Kasztília-La Mancha Autonóm Közössége kormányzatának egészség- és társadalombiztosítási ügyekben illetékes tanácsának cuencai kirendeltsége) megállapította, hogy C. E. Ruiz Conejero fogyatékoságban szenved. A határozat szerint az érintett 37%-os mértékű fogyatékosággal rendelkezik, amelyből 32% testi fogyatékoságnak tudható be, amelyet a hormon-anyagcsererendszer betegsége (elhízás), illetve a gerincoszlop funkcionális korlátozottsága jellemez, a fennmaradó 5% pedig az ehhez társuló szociális tényezőknek.
- 15 C. E. Ruiz Conejero 2014-ben és 2015-ben az alábbi időszakokban volt betegállományban:
- 2014. március 1-je és 17. között erős fájdalom miatt, amely kórházi kezelést is igényelt (2014. február 26. és március 1-je között);
 - 2014. március 26. és 31. között szédülés/hányinger miatt;
 - 2014. június 26. és július 11. között lumbágó miatt;
 - 2015. március 9. és 12. között lumbágó miatt.
 - 2015. március 24. és április 7. között lumbágó miatt;
 - 2015. április 20. és 23. között szédülés/hányinger miatt.
- 16 A Servicios Médicos de la Sanidad Pública (közegészségügyi orvosi szolgálatok, Spanyolország) diagnózisa szerint ezen egészségi panaszokat degeneratív ízületi bántalom és sokízületi gyulladás okozza, amelyet C. E. Ruiz Conejero elhízottsága súlyosbít. E szolgálatok megállapították, hogy az említett bántalmakat azon betegségek okozzák, amelyek alapján C. E. Ruiz Conejero fogyatékoságát elismerték.
- 17 C. E. Ruiz Conejero megfelelő időben és módon közölte munkáltatójával az összes, a jelen ítélet 15. pontjában említett betegállományba vételt, az azok okát és időtartamát megjelölő orvosi igazolások átadásával.
- 18 2015. július 7-i levelében a Ferroser Servicios Auxiliares felmondást közölt C. E. Ruiz Conejeroval, amelyre a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 52. cikkének d) pontjában foglaltak alapján, azon okból került sor, hogy a munkából való – jöllehet igazolt – összesített távolléteinek időtartama meghaladta az e rendelkezésben foglalt maximális időtartamot, nevezetesen 2015 márciusában és áprilisában a munkanapok 20%-át, miközben az utolsó tizenkét hónapban távolléteinek összesített időtartama elérte a munkanapok 5%-át.
- 19 C. E. Ruiz Conejero e felmondó határozatot a Juzgado de lo Social nº 1 de Cuenca (cuencai 1. sz. szociális és munkaügyi bíróság) előtt keresettel megtámadta.
- 20 C. E. Ruiz Conejero nem a távollétekre vonatkozó információk valóságtartalmát vagy pontosságát, és nem is azok százalékos arányát vitatja, hanem arra hivatkozik, hogy közvetlen kapcsolat áll fenn az említett távollétek és a fogyatékosága között. A felmondás semmisségének megállapítását kéri, azzal az indokkal, hogy az fogyatékoságon alapuló hátrányos megkülönböztetést képez.
- 21 A kérdést előterjesztő bíróság hangsúlyozza, hogy C. E. Ruiz Conejero önként lemondott a munkáltató kölcsönös biztosítópénztára által szervezett rendszeres orvosi vizsgálatokról, és így munkáltatójának nem volt tudomása arról, hogy C. E. Ruiz Conejero a felmondása időpontjában fogyatékoságban szenvedett.

- 22 A kérdést előterjesztő bíróság szerint a fogyatékossgal élő munkavállalók jobban ki vannak téve annak a veszélynek, hogy velük szemben a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 52. cikkének d) pontját alkalmazzák, mint a többi munkavállaló, függetlenül attól, hogy a munkáltatónak tudomása van-e erről a fogyatékossgáról, vagy sem. Ily módon tehát eltérő bánásmód áll fenn, amely fogyatékossgon alapuló, a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontja értelmében vett közvetett hátrányos megkülönböztetést jelent, és ezen eltérő bánásmód jogszerű céllal objektíve nem igazolható, amint azt az e rendelkezés i. alpontja megkövetelné.
- 23 A kérdést előterjesztő bíróság rámutat arra, hogy ő a Bíróság által a 2013. április 11-i HK Danmark ítéletben (C-335/11 és C-337/11, EU:C:2013:222) adott értelmezés miatt kéri a 2000/78 irányelv értelmezését. Hangsúlyozza, hogy az ezen ítélet alapjául szolgáló ügyben a dán szabályozás a fogyatékossgal élő munkavállalók integrációját célzó politika keretében illeszkedett, és az volt a célja, hogy arra ösztönözze a munkáltatókat, hogy vegyenek fel olyan munkavállalókat (is), akiknek esetében különösen fennáll annak a veszélye, hogy többször kell majd betegszabadságot igénybe venniük. Az alapeljárás tárgyát képező ügyben nem szerinte nem ez az eset áll fenn, hiszen ebben az ügyben a fogyatékossgal élő munkavállalók integrációjára vonatkozóan semmiféle törvényes cél nem került meghatározásra. A kérdést előterjesztő bíróság ennél fogva úgy véli, hogy a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 52. cikkének d) pontja nem felel meg a 2000/78 irányelvnek, és e rendelkezést következképpen módosítani kell, annak érdekében, hogy a fogyatékossgot megfelelően figyelembe lehessen venni.
- 24 E körülmények között a Juzgado de lo Social n° 1 de Cuenca (cuencai 1. sz. szociális és munkaügyi bíróság) úgy határozott, hogy felfüggeszti az eljárást, és az alábbi kérdést terjeszti előzetes döntéshozatalra a Bíróság elé:

„A 2000/78 irányelvvel ellentétes-e a nemzeti jog azon előírásának alkalmazása, amelynek értelmében a munkáltató objektív okok alapján elbocsáthatja a munkavállalót, bár igazolt, de rendszeresen ismétlődő olyan távollétek miatt, amelyek két egymást követő hónapban elérik a munkanapok számának 20%-át, feltéve hogy az utolsó tizenkét hónapban az összes távollét eléri a munkanapok számának 5%-át vagy egy tizenkét hónapos időszakon belül nem egybefüggő négy hónap alatt a 25%-át, abban az esetben, ha a munkavállalót az irányelv értelmében véve fogyatékosnak kell tekinteni, amennyiben munkaképtelenségét a fogyatékossg okozza?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésről

- 25 Kérdésével az előterjesztő bíróság lényegében arra szeretne választ kapni, hogy a 2000/78 irányelv 2. cikkének (2) bekezdésének b) pontját úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely úgy rendelkezik, hogy a munkáltató elbocsáthatja a munkavállalót az akár igazolt, de rendszeresen ismétlődő távollétei miatt, olyan esetben is, amikor e távollétek azon fogyatékossgának betudható betegségek következményei, amelyben a munkavállaló szenved.
- 26 E kérdéssel az előterjesztő bíróság a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdése b) pontja i. alpontjának a 2013. április 11-i HK Danmark ítéletre (C-335/11 és C-337/11, EU:C:2013:222) figyelemmel való értelmezését kéri, és ennél fogva a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 52. cikke d) pontjának az uniós joggal való összeegyeztethetősége felől érdeklődik.
- 27 Előjáróban hangsúlyozni kell, hogy a 2000/78 irányelv célja – amint az az 1. cikkéből kitűnik – az e cikkben felsorolt okok valamelyikén, így többek között a fogyatékossgon alapuló, foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteinek meghatározása. Ezen irányelvet 3. cikke (1) bekezdése c) pontjának megfelelően az Európai Unióra átruházott hatáskörök korlátain belül minden személyre alkalmazni kell, mind a köz-, mind a magánszféra vonatkozásában, többek között a felmondás feltételei vonatkozásában.

- 28 A Bíróság ítélkezési gyakorlata szerint a 2000/78 irányelv értelmében vett „fogyatékoság” fogalma olyan korlátozottságként értendő, amely különösen valamilyen tartósan fennálló testi, szellemi vagy lelki károsodáson alapul, és amely számos egyéb akadállyal együtt korlátozhatja az adott személynek a szakmai életben való teljes, hatékony és más munkavállalókkal egyenlő szerepvállalását (lásd ebben az értelemben: 2017. március 9-i Milkova ítélet, C-406/15, EU:C:2017:198, 36. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 29 E tekintetben, abban az esetben, ha adott körülmények között az érintett munkavállaló elhízottsága olyan korlátozottsággal jár, mint a jelen ítélet előző pontjában kifejtettek, az ilyen állapot a 2000/78 irányelv értelmében vett „fogyatékoság” fogalma alá tartozhat (lásd ebben az értelemben: 2014. december 18-i FOA-ítélet, C-354/13, EU:C:2014:2463, 59. pont).
- 30 Ez a helyzet különösen akkor, ha a munkavállaló elhízottsága korlátozza az adott személy teljes, hatékony és más munkavállalókkal egyenlő szerepvállalását a szakmai életben e személy csökkent mozgásképessége vagy olyan betegsége fennállása folytán, amely gátolja őt munkája végzésében vagy zavarja szakmai tevékenységének gyakorlása során (2014. december 18-i FOA-ítélet, C-354/13, EU:C:2014:2463, 60. pont).
- 31 A jelen esetben a kérdést előterjesztő bíróság kiemeli, hogy C.E. Ruiz Conejero fogyatékosága a nemzeti jog alapján elismerésre került, még a vele közölt felmondást megelőzően. E tekintetben kifejti, hogy C.E. Ruiz Conejero többek között a hormon-anyagcsererendszer betegségében, és ebből eredően elhízottságban, illetve a gerincoszlop funkcionális korlátozottságában szenved.
- 32 Ugyanakkor pontosítani kell, hogy az a tény, hogy C.E. Ruiz Conejero fogyatékosága a nemzeti jog alapján elismerésre került, nem jelenti feltétlenül azt, hogy a 2000/78 irányelv értelmében véve is fogyatékosnak minősül.
- 33 E tekintetben annak eldöntéséhez, hogy C.E. Ruiz Conejero alapügybeli helyzete a 2000/78 irányelv hatálya alá tartozik-e, a kérdést előterjesztő bíróságnak meg kell vizsgálnia, hogy korlátozottsága az ezen irányelv értelmében vett fogyatékoságnak minősül-e, annak megfelelően, ahogyan az a jelen ítélet 28. pontjában meghatározásra került.
- 34 Ezt követően, emlékeztetni kell arra, hogy a 2000/78 irányelv 2. cikkének (1) bekezdése értelmében az „egyenlő bánásmód elve” azt jelenti, hogy „az 1. cikkben említett okok alapján nem szabad semmiféle közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést tenni”.
- 35 A jelen esetben a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 52. cikkének d) pontja kimondja, hogy a munkaszerződés megszüntethető akár igazolt, de rendszeresen ismétlődő olyan távollétek miatt, amelyek két egymást követő hónapban elérik a munkanapok számának 20%-át, feltéve hogy az utolsó tizenkét hónapban az összes távollét eléri a munkanapok öt százalékát, vagy egy tizenkét hónapos időszakon belül nem egybefüggő négy hónap alatt a 25%-át.
- 36 Emlékeztetni kell arra, hogy a fogyatékoságon alapuló kedvezőtlenebb bánásmód nem sérti a 2000/78 irányelv által megvalósítani kívánt védelmet, csak akkor, ha annak 2. cikke (1) bekezdése értelmében vett hátrányos megkülönböztetést képez. Ugyanis az ezen irányelv hatálya alá tartozó fogyatékos munkavállalót védeni kell minden – az ilyen fogyatékoságban nem szenvedő többi munkavállalóhoz viszonyított – hátrányos megkülönböztetéssel szemben. Felmerül tehát a kérdés, hogy a szóban forgó nemzeti rendelkezés hátrányos megkülönböztetést teremthet-e a fogyatékosággal élő személyek tekintetében (lásd ebben az értelemben: 2013. április 11-i HK Danmark ítélet, C-335/11 és C-337/11, EU:C:2013:222, 71. pont).
- 37 E tekintetben a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 52. cikkének d) pontját azonos módon kell alkalmazni mind a fogyatékosággal élő, mind az abban nem szenvedő olyan személyek tekintetében, akik a munkából hiányoztak. E körülményekre tekintettel nem tekinthető úgy, hogy e rendelkezés

közvetlenül a fogyatékoságon alapuló, eltérő bánásmódot vezetne be a 2000/78 irányelvnek az irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontjával együttesen értelmezett 1. cikke értelmében, hiszen egy olyan kritériumon alapul, amely nem kötődik elválaszthatatlanul a fogyatékosághoz (lásd ebben az értelemben: 2013. április 11-i HK Danmark ítélet, C-335/11 és C-337/11, EU:C:2013:222, 72. és 74. pont; 2017. március 9-i Milkova ítélet, C-406/15, EU:C:2017:198, 42. pont).

- 38 Azon kérdést illetően, hogy a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 52. cikkének d) pontja eredményezhet-e a fogyatékoságon alapuló, közvetett eltérő bánásmódot, rá kell mutatni, hogy a betegség miatti távollétek napjainak kiszámítása során a fogyatékosághoz kapcsolódó betegség miatti távollétek napjainak figyelembevétele a fogyatékosághoz kapcsolódó betegségnek a betegség általános fogalmával való azonos kezelését jelenti. Márpedig, amint azt a Bíróság a 2006. július 11-i Chacón Navas ítélet (C-13/05, EU:C:2006:456) 44. pontjában megerősítette, a „fogyatékoság” fogalmának egyszerűen tisztán a „betegség” fogalmával való azonos kezelése kizárt (lásd ebben az értelemben: 2013. április 11-i HK Danmark ítélet, C-335/11 és C-337/11, EU:C:2013:222, 75. pont).
- 39 E tekintetben megjegyzendő, hogy egy fogyatékos munkavállaló főszabály szerint jobban ki van téve annak a veszélynek, hogy rá a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 52. cikkének d) pontját alkalmazni fogják, mint egy nem fogyatékos munkavállaló. Összehasonlítva ugyanis a nem fogyatékos munkavállalókkal, a fogyatékos munkavállalók tekintetében fokozottan fennáll a fogyatékosághoz kapcsolódó betegségük miatti távollétek kockázata. Ily módon fokozott a veszélye annak is, hogy a betegség miatti távollétek napjainak száma felhalmozódik, és ennél fogva eléri a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 52. cikke d) pontjában meghatározott határokat. Úgy tűnik tehát, hogy az e rendelkezésben foglalt szabály kedvezőtlenebb helyzetbe hozhatja a fogyatékos munkavállalókat, és így a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontja értelmében közvetetten a fogyatékoságon alapuló bánásmódbeli eltérést eredményezhet (lásd ebben az értelemben: 2013. április 11-i HK Danmark ítélet, C-335/11 és C-337/11, EU:C:2013:222, 76. pont).
- 40 A 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdése b) pontja i. alpontjának megfelelően meg kell vizsgálni, hogy a fogyatékos munkavállalók és a nem fogyatékos munkavállalók közötti bánásmódbeli eltérés, amely a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 52. cikkének d) pontjából ered, valamely jogszerű céllal objektív módon igazolható-e, az annak végrehajtását szolgáló eszközök megfelelőek-e, és nem lépik-e túl a spanyol jogalkotó által kitűzött cél eléréséhez szükséges mértéket.
- 41 Ami a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 52. cikkének d) pontjában foglalt célt illeti, a spanyol kormány írásbeli észrevételeiben kiemeli, hogy a munka termelékenységének és a hatékonyságának növelése érdekében, a munkából való igazolatlan hiányzásokat, amelyek rövid tartamú, időszakosan jelentkező betegszabadságok formájában nyilvánulnak meg, a spanyol jogalkotó már régóta a munkaviszony megszüntetésének egyik lehetséges okának tekinti, annak érdekében, hogy megelőzze a vállalkozásoknál felmerülő munkaköltségek indokolatlan megnövekedését.
- 42 E tekintetben a spanyol kormány szerint ezen *excesiva morbilidad intermitente* (időszakosan jelentkező megbetegedések túlzott száma) következtében a vállalkozásoknak nem csupán a munkából való távollét közvetlen költségeit kell viselniük a munkaképtelenség első tizenöt napja során fizetendő ideiglenes munkaképtelenség miatti társadalombiztosítási ellátás átutalásával, anélkül hogy lehetőségük lenne kérni a társadalombiztosítás egészségbiztosítási pénztárából annak visszatérítését, amely költségekhez hozzáadódnak a helyettesítés költségei is, hanem azokat a közvetett költségeket is, amelyek a rövid időtartamú távollétek alatti helyettesítések különös nehézségei okoznak.
- 43 Emlékeztetni kell arra, hogy a tagállamok széles mérlegelési mozgástérrel rendelkeznek nemcsak a szociál- és foglalkoztatáspolitikai területét érintően meghatározott cél, hanem e cél elérésére alkalmas intézkedések megválasztása terén is (2013. április 11-i HK Danmark ítélet, C-335/11 és C-337/11, EU:C:2013:222, 81. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

- 44 A jelen esetben azt kell megállapítani, hogy a munkahelyi hiányzás elleni küzdelem a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdése b) pontjának i. alpontja értelmében jogszerű célnak tekinthető, hiszen a foglalkoztatáspolitikai területre tartozó intézkedésről van szó (lásd ebben az értelemben: 2013. április 11-i HK Danmark ítélet, C-335/11 és C-337/11, EU:C:2013:222, 82. pont).
- 45 Ugyanakkor meg kell vizsgálni, hogy a nemzeti szabályozás által e cél eléréséhez alkalmazott eszközök megfelelőek-e, és nem lépik-e túl az annak eléréséhez szükséges mértéket.
- 46 E tekintetben egyrészt az alkalmazott eszközök megfelelő jellegének vizsgálata keretében a kérdést előterjesztő bíróság feladata annak ellenőrzése, hogy a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 52. cikke d) pontjában meghatározott számok valóban alkalmasak-e arra, hogy megfeleljenek a munkahelyi hiányzás elleni küzdelemből álló célnak, anélkül, hogy kiterjednének a szórványosan jelentkező távollétekre is.
- 47 A kérdést előterjesztő bíróságnak e vizsgálat során figyelembe kell vennie az egyéb releváns tényezők egészét is, különösen azon közvetlen és közvetett költségeket, amelyeket a vállalkozásoknak a munkából való távollétek miatt viselniük kell.
- 48 Ugyancsak a kérdést előterjesztő bíróság feladata annak vizsgálata, hogy a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 52. cikkének d) pontja, azáltal, hogy lehetővé teszi a munkáltató számára a meghatározott számú napot elérő, rendszeresen ismétlődő betegségek miatt távol lévő munkavállalók munkaviszonyának megszüntetését, ösztönző hatással van-e a munkáltatókra a munkaerő felvételét és állásban való megtartását illetően (lásd ebben az értelemben: 2013. április 11-i HK Danmark ítélet, C-335/11 et C-337/11, EU:C:2013:222, 88. pont).
- 49 Másrészt, annak vizsgálatához, hogy a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 52. cikkének d) pontjában foglalt eszközök nem lépik-e túl a kitűzött cél eléréséhez szükséges mértéket, e rendelkezést abba a kontextusba kell helyezni, amelybe az illeszkedik, és figyelembe kell venni azt a sérelmet is, amelyet az az érintett személyeknek okozhat (lásd ebben az értelemben: 2013. április 11-i HK Danmark ítélet, C-335/11 és C-337/11, EU:C:2013:222, 89. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 50 Ennek kapcsán a kérdést előterjesztő bíróságra hárul annak vizsgálata, hogy a spanyol jogalkotó nem mulasztotta-e el figyelembe venni azokat a releváns tényezőket, amelyek különösen a fogyatékos munkavállalókkal kapcsolatosak (lásd ebben az értelemben: 2013. április 11-i HK Danmark ítélet, C-335/11 és C-337/11, EU:C:2013:222, 90. pont).
- 51 A munkavállalók jogállásáról szóló törvény 52. cikkének d) pontjában foglalt eszközök arányosságának értékelésénél nem szabad figyelmen kívül hagyni azon kockázatokat sem, amelyekkel a fogyatékos munkavállalók szembesülnek, akiknek a nem fogyatékos munkavállalókhöz képest sokkal több nehézséggel kell megküzdeniük a munkaerőpiacra való belépéskor, és akiknek – a helyzetük által megkövetelt védelemhez kötődően – különleges igényei vannak (lásd ebben az értelemben: 2013. április 11-i HK Danmark ítélet, C-335/11 és C-337/11, EU:C:2013:222, 91. pont).
- 52 Márpedig e tekintetben ki kell emelni, hogy a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 52. cikkének d) pontja értelmében nem tekinthetők olyan rendszeresen ismétlődő távolléteknek, amelyek alapján a munkaszerződés megszüntethető, többek között az olyan betegszabadságok vagy nem munkahelyi balesetek miatti szabadságok, amelyeket a hivatalos egészségügyi szolgálatok adnak ki, és amelyek időtartama meghaladja az egybefüggő húsz napot. Még kevésbé minősül távollétnek az olyan távollét, amelyre rákos vagy más súlyos betegség miatt igénybe vett orvosi kezelés következtében kerül sor.

- 53 A spanyol kormány szerint a nemzeti jogalkotó ily módon kívánta fenntartani az egyensúlyt a vállalati érdekek, valamint a munkavállalók védelme és biztonsága között, annak elkerülése érdekében, hogy ezen intézkedés esetleg igazságtalan helyzeteket teremtsen, vagy ellenkező hatással járjon. Ez az indoka annak, hogy egyes távollétek, mint például a jelen ítélet előző pontjában írt betegségek miatti távollétek, nem képezhetik alapját felmondó határozatnak a munkából való rendszeres távollét miatt. 2012-ben a spanyol jogalkotó felvette az olyan távollétek listájára, amelyek nem képezhetnek felmondási okot, azokat a távolléteket is, amelyekre rákos vagy más súlyos megbetegedések miatt igénybevett orvosi kezelések következtében kerül sor. Márpedig a fogyatékos munkavállalók általában ezen esetek valamelyike alá tartoznak, és így ilyen esetben, a fogyatékosoknak betudható betegségek miatti távollétek nem vehetők figyelembe a munkából való rendszeres távollétekre alapított felmondás szempontjából.
- 54 Azt kell megállapítani, hogy bár a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 52. cikkének d) pontja úgy rendelkezik, hogy egyes távollétek nem tekinthetők úgy, mint olyan rendszeresen ismétlődő távollétek, amelyek alapján a munkaszerződés felmondható, azok a távollétek, amelyek a munkavállaló betegségén alapulnak, nem fedik le a 2000/78 irányelv értelmében vett „fogyatékoság” eseteinek egészét.
- 55 Amint azt a spanyol kormány hangsúlyozta, azon elemek sorában, amelyeket a jelen ítélet 49. pontjában említett értékelésnél figyelembe kell venni, szerepel az a körülmény, hogy a spanyol jogrendben léteznek olyan rendelkezések, amelyek különösen védik a fogyatékosággal élő személyeket, például a jelen ítélet 11. pontjában idézett 1/2013. sz. törvényerejű rendelet 40. cikke. E rendelkezések különösek alkalmasak arra, hogy megelőzzék vagy kiegyenlítsék a fogyatékoság által okozott hátrányokat, ideértve a fogyatékosághoz kötődő betegségek esetleges felmerülését is.
- 56 Ezen elemekre tekintettel a kérdést előterjesztő bíróság feladata annak értékelése, a fogyatékosággal élő személyeket illetően, hogy a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 52. cikkének d) pontja nem lépi-e túl a kitűzött cél eléréséhez szükséges mértéket.
- 57 A fenti megállapításokra tekintettel az előterjesztett kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdése b) pontjának i. alpontját úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely úgy rendelkezik, hogy a munkáltató felmondhatja a munkavállaló munkaszerződését annak akár igazolt, de rendszeresen ismétlődő távollétei miatt, olyan esetben, amikor e távollétekre a munkavállaló fogyatékoságának betudható betegségek miatt kerül sor, kivéve, ha e szabályok – amelyek a munkahelyi hiányzás elleni küzdelem jogszerű célját szolgálják – nem lépik túl az e cél eléréséhez szükséges mértéket, aminek megítélése a kérdést előterjesztő bíróság feladata.

A költségekről

- 58 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 (harmadik tanács) a következőképpen határozott:

A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv 2. cikke (2) bekezdése b) pontjának i. alpontját úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely úgy rendelkezik, hogy a munkáltató felmondhatja a munkavállaló munkaszerződését annak akár igazolt, de rendszeresen ismétlődő távollétei miatt, olyan esetben, amikor e távollétekre a munkavállaló fogyatékoságának betudható betegségek miatt kerül sor, kivéve ha e

szabályok – amelyek a munkahelyi hiányzás elleni küzdelem jogszerű célját szolgálják – nem lépik túl az e cél eléréséhez szükséges mértéket, aminek megítélése a kérdést előterjesztő bíróság feladata.

Aláírások