



## Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (második tanács)

2017. március 9.<sup>1</sup>

„Előzetes döntéshozatal — Szociálpolitika — A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód — A fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezmény — 5. és 27. cikk — 2000/78/EK irányelv — 7. cikk — Fogyatékossgal élő munkavállalók elbocsátásával szembeni különleges védelem — Ilyen védelem hiánya a fogyatékossgal élő köztisztviselők számára — Az egyenlő bánásmód általános elve”

A C-406/15. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Varhoven administrativen sad (legfelsőbb közigazgatási bíróság, Bulgária) a Bírósághoz 2015. július 24-én érkezett, 2015. július 16-i határozatával terjesztett elő a

**Petya Milkova**

és

az **Izpalnitelen direktor na Agentsiata za privatizatsia i sledprivatizatsionen kontrol**

között,

a **Varhovna administrativna prokuratura** részvételével folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (második tanács),

tagjai: M. Ilešič tanácselnök, A. Prechal (előadó), A. Rosas, C. Toader és E. Jarašiūnas bírák,

főtanácsnok: H. Saugmandsgaard Øe,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- a bolgár kormány képviseletében D. Drambozova és E. Petranova, meghatalmazotti minőségben,
- az Európai Bizottság képviseletében D. Martin és D. Roussanov, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2016. október 27-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

<sup>1</sup> — \* Az eljárás nyelve: bolgár.

## Ítéletet

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgya 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.) 4. és 7. cikkének, valamint a fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezmény (kihirdette: a 2007. évi XCII. törvény), amelyet az Európai Közösség nevében a 2009. november 26-i 2010/48/EK tanácsi határozat (HL 2010. L 23., 35. o., a továbbiakban: ENSZ-egyezmény) hagyott jóvá, 5. cikke (2) bekezdésének az értelmezésére vonatkozik.
- 2 Ezt a kérelmet a Petya Milkova és az Izpalnitelen direktor na Agentsiata za privatizatsia i sledprivatizatsionen kontrol (privatizációs és privatizáció-utóellenőrzési ügynökség, Bulgária) (a továbbiakban: Ügynökség) között, az érintett személy elbocsátása tárgyában fennálló jogvita keretében terjesztették elő.

### Jogi háttér

#### *A nemzetközi jog*

- 3 Az ENSZ-egyezmény 1. cikkében kimondja:

„A jelen Egyezmény célja valamennyi emberi jog és alapvető szabadság teljes és egyenlő gyakorlásának előmozdítása, védelme és biztosítása valamennyi fogyatékossgal élő személy számára, és a velük született méltóság tiszteletben tartásának előmozdítása.

Fogyatékossgal élő személy minden olyan személy, aki hosszan tartó fizikai, értelmi, szellemi vagy érzékszervi károsodással él, amely számos egyéb akadállyal együtt korlátozhatja az adott személy teljes, hatékony és másokkal egyenlő társadalmi szerepvállalását.”

- 4 Ezen egyezmény „Egyenlőség és hátrányos megkülönböztetéstől való mentesség” című 5. cikke értelmében:

„(1) A részes államok elismerik, hogy a törvény előtt minden személy egyenlő, és mindenféle hátrányos megkülönböztetés nélkül jogosult a törvények által nyújtott védelemre és kedvezményre.

(2) A részes államok megtiltanak a fogyatékossgal alapján történő bármilyen hátrányos megkülönböztetést, és minden téren biztosítják a fogyatékossgal élő személyek számára a hátrányos megkülönböztetéssel szembeni egyenlő és hatékony jogi védelmet.

(3) Az egyenlőség előmozdítása és a hátrányos megkülönböztetés eltörlése érdekében a részes államok minden megfelelő lépést megtesznek, így biztosítva az észszerű alkalmazkodást.

(4) A fogyatékossgal élő személyek tényleges egyenlőségének előmozdításához és eléréséhez szükséges különleges intézkedések a jelen Egyezmény értelmében nem tekintendők hátrányos megkülönböztetésnek.”

- 5 Az ENSZ-egyezmény „Munkavállalás és foglalkoztatás” címet viselő 27. cikke értelmében:

„A részes államok elismerik a fogyatékossgal élő személyek munkavállaláshoz való jogát, másokkal azonos alapon; ez magában foglalja egy, a fogyatékossgal élő személyek számára nyitott, befogadó és hozzáférhető munkaerőpiacon szabadon választott és elfogadott munka révén nyerhető megélhetés

lehetőségének jogát. A részes államok védik és segítik a munkához való jog érvényesülését – ideértve azokat is, akik a munkavégzés ideje alatt váltak fogyatékosná –, azáltal, hogy megteszik a szükséges lépéseket, akár törvényalkotás útján is, annak érdekében, hogy többek között:

[...]

h) megfelelő politika és intézkedések révén elősegítsék a fogyatékossgal élő személyek magánszektorban történő alkalmazását, amelybe beletartozhatnak megerősítő programok, ösztönzők és egyéb intézkedések;

[...]”

*Az uniós jog*

6 A 2000/78 irányelv (27) preambulumbekzdésének szövege a következő:

„A fogyatékos személyek Közösségen belüli foglalkoztatásáról szóló, 1986. július 24-i 86/379/EGK ajánlásában [HL 1986. L 225., 43. o.] a Tanács létrehozta a fogyatékos személyek foglalkoztatását [helyesen: foglalkoztatását és képzését] célzó pozitív cselekvések példáit meghatározó irányadó keretet, a fogyatékos személyek egyenlő munkalehetőségeiről szóló, 1999. június 17-i állásfoglalásában [HL 1999. C 186., 3. o.] pedig megerősítette annak fontosságát, hogy külön figyelmet fordítsanak többek között a fogyatékos személyek felvételére, munkahelyen való megtartására, képzésére és egész életen át tartó tanulására.”

7 A 2000/78 irányelv 1. cikke szerint az említett irányelv célja „a valláson, meggyőződésen, fogyatékossgon, 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”.

8 Ezen irányelvnek „A hátrányos megkülönböztetés fogalma” című 2. cikke a következőképpen rendelkezik:

„(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 [helyesen: hasonló helyzetben lévő másik személyhez képest kedvezőtlenebb elbánásban részesül, részesült vagy fog részesülni];

b) közvetett hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy látszólag semleges előírás, feltétel vagy gyakorlat egy bizonyos életkorú személyt más személyekkel szemben hátrányos helyzetbe hoz, kivéve ha

i. az előírás, feltétel vagy gyakorlat törvényes [helyesen: jogszerű] cél által objektíve igazolható, és a cél elérésére irányuló eszközök megfelelők és szükségesek; vagy ha

ii. bizonyos fogyatékossgal 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.

[...]

- 9 Az említett irányelv 3. cikkének (1) bekezdése szerint:

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

[...]

c) alkalmazási és munkakörülmények [helyesen: alkalmazási és munkafeltételek], beleértve az elbocsátást és a díjazást;

[...]

- 10 Ugyanezen irányelv „Foglalkozási követelmények” címet viselő 4. cikkének (1) bekezdése a következőket írja elő:

„A 2. cikk (1) és (2) bekezdése ellenére a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az 1. cikkben említett okokkal kapcsolatos jellemző alapján történő megkülönböztetés [helyesen: jellemzőn alapuló eltérő bánásmód] nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha az érintett foglalkozási tevékenység jellege vagy végrehajtásának feltételrendszere miatt, az ilyen jellemző valódi és meghatározó foglalkozási követelményt kíván meg, feltéve hogy a cél jogszerű, és a követelmény arányos.”

- 11 A 2000/78 irányelv „Pozitív és különleges intézkedések” címet viselő 7. cikke értelmében:

„(1) Tekintettel a teljes egyenlőség gyakorlati biztosítására, az egyenlő bánásmód elve nem akadályozhatja meg egyik tagállamot sem abban, hogy az 1. cikkben említett okok bármelyikével kapcsolatos hátrányok megakadályozását vagy kompenzálását célzó, külön intézkedéseket tartson fenn vagy fogadjon el.

(2) A fogyatékos személyekre vonatkozóan az egyenlő bánásmód elve nem sértheti a tagállamok jogát arra, hogy munkaegészségügyi és munkavédelmi rendelkezéseket tartsanak fenn vagy fogadjanak el, vagy olyan intézkedéseket tegyenek, amelyek a fogyatékosoknak a munkahelyi környezetbe való beilleszkedését segítik elő.”

#### *A bolgár jog*

- 12 A kodeks na truda (munka törvénykönyve) (a DV 1986. április 1-jei 26. száma és 1986. április 4-i 27. száma), amely 1987. január 1-jén lépett hatályba, alkotja azt az alapvető normatív aktust, amely – 1. cikke értelmében – „a munkavállalók vagy köztisztviselők és a munkáltató közötti munkajogi viszonyokat, valamint az ezekhez közvetlenül kapcsolódó további viszonyokat szabályozza”.

- 13 A munka törvénykönyvének 328. cikke, amely a munkaszerződésnek a munkáltató által, felmondás útján történő megszüntetését szabályozza, (1) bekezdésének 2. pontjában a következőképpen rendelkezik:

„A munkáltató a munkavállalóhoz vagy az alkalmazotthoz a 326. cikk (2) bekezdésében szereplő határidőn belül címzett írásbeli felmondással megszüntetheti a munkaszerződést a következő esetekben:

[...]

(2) A vállalat részleges megszűnése, létszámleépítés;

[...]

- 14 A munka törvénykönyvének „Az elbocsátással szembeni védelem” címet viselő 333. cikke (1) bekezdésének 3. pontjában így rendelkezik:

„A 328. cikk (1) bekezdésének 2., 3., 5. és 11. pontja, valamint a 330. cikk (2) bekezdésének 6. pontja szerinti esetekben a munkáltató csak a munkafelügyeleti hatóság előzetes egyedi jóváhagyásával hajthat végre elbocsátást

[...]

3. az egészségügyi miniszter által rendeletben meghatározott betegségben szenvedő munkavállaló [esetében];

[...]

- 15 A zakon za administratsiata (a közigazgatásról szóló törvény) (a DV 1998. november 5-i 130. száma), amely 1998. december 6-án lépett hatályba, a közigazgatás szervezetét szabályozza. E törvény 12. cikke kimondja:

„(1) A közigazgatási tevékenységet köztisztviselők és munkavállalók látják el.

(2) A köztisztviselők kinevezését és jogállását törvény szabályozza.

(3) A közigazgatásban munkaszerződés alapján foglalkoztatottak felvételére a munka törvénykönyve irányadó.”

- 16 A zakon za darzhavniya sluzhitel (a köztisztviselőkről szóló törvény; a DV 1999. július 27-i 67. száma) 1. cikke értelmében ezen aktus „különös törvény eltérő rendelkezése hiányában szabályozza az állam és a köztisztviselő közötti közszolgálati jogviszony létrehozását, tartalmát és megszüntetését az állami szolgálat ellátása során”.

- 17 A köztisztviselőkről szóló törvény 106. cikke, amely a közszolgálati jogviszonynak a kinevezésre jogosult hatóság által, felmentés útján történő megszüntetését szabályozza, (1) bekezdésének 2. pontjában a következőképpen rendelkezik:

„A kinevezésre jogosult hatóság felmentés útján egyhónapos felmentési idővel megszüntetheti a közszolgálati jogviszonyt az alábbi esetekben:

[...]

(2) létszámleépítés esetén;

[...]

- 18 A köztisztviselőkről szóló törvény nem tartalmaz a munka törvénykönyve 333. cikke (1) bekezdése 2. és 3. pontjának megfelelő tartalmú szabályozást.

- 19 A bolgár egészségügyi minisztérium és a bolgár szakmai szövetségek központi tanácsa által elfogadott naredba n° 5 za bolestite, pri koito rabotnitsite, boleduvashiti ot tyah, imat osobena zakrila saglasno chl 333, al. 1 ot kodeksa na trud (a foglalkoztatottakat a munka törvénykönyve 333. cikkének (1) bekezdése szerinti különleges védelemre jogosulttá tévő betegségekről szóló 5. sz. rendelet; a DV 1987. április 28-i 33. száma) 1. cikkében a következőket írja elő:

„Részleges megszűnés, létszámleépítés vagy a munka 30 napot meghaladó beszüntetése esetén a vállalat csak az illetékes munkahelyi biztonsági körzeti felügyelőség előzetes jóváhagyásával bocsáthatja el azokat a munkavállalókat, akik az alábbi betegségek valamelyikében szenvednek:

[...]

5. pszichés megbetegedés;

[...]”

- 20 A zakon za zashtita ot diskriminatsia (a hátrányos megkülönböztetéssel szembeni védelemről szóló törvény; a DV 2003. szeptember 30-i 86. száma), amely 2004. január 1-jén lépett hatályba, olyan normatív aktus, amely védelmet biztosít a hátrányos megkülönböztetés minden formájával szemben, hozzájárul annak megakadályozásához, és biztosítja az egyenlő bánásmód tárgyában elfogadott irányelvek átültetését.

#### **Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések**

- 21 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy P. Milkova „junior szakértői” álláshelyet töltött be az Ügynökség „privatizáció-utóellenőrzési” főigazgatóságának privatizációs szerződések ellenőrzési osztályán 2012. október 10-től. Az Ügynökség szervezete akként van kialakítva, hogy köztisztviselők, mint P. Milkova, és alkalmazott munkavállalók is betöltenek álláshelyeket.
- 22 A 2014-es év folyamán az Ügynökségen belül az álláshelyek számát 105-ről 65-re csökkentették.
- 23 P. Milkovával közölték, hogy közszolgálati jogviszonya az általa betöltött álláshely leépítése miatt egy hónap elteltével megszűnik.
- 24 Az Ügynökség ügyvezető igazgatójának határozata 2014. március 1-jei hatállyal megszüntette P. Milkova közszolgálati jogviszonyát, a köztisztviselőkről szóló törvény 106. cikke (1) bekezdésének 2. pontja alapján.
- 25 P. Milkova az említett határozat ellen keresetet nyújtott be az Administrativen sad Sofia-grad (szófiaai közigazgatási bíróság, Bulgária) előtt, amelynek keretében arra hivatkozott, hogy a munkaügyi felügyelet a munka törvénykönyve 333. cikk (1) bekezdésének 3. pontjában előírt, előzetes jóváhagyása nélkül történő elbocsátása jogellenes volt. E bíróság elutasította e keresetet az alkalmazandó jog megsértésének hiánya miatt. E bíróság szerint ezen 333. cikk (1) bekezdésének 3. pontja nem alkalmazandó a köztisztviselők munkaviszonya megszűnésének eseteire. Következésképpen, jóllehet az érintett olyan pszichés betegségben szenved, amely munkaképességének 50%-os csökkenéséhez vezetett, az alapügy tárgyát képező munkaviszony megszüntetése jogszerű volt.
- 26 Az említett bíróság határozata ellen a Varhoven administrativen sad (legfelsőbb közigazgatási bíróság, Bulgária) előtt benyújtott, felülvizsgálat iránti kérelmében P. Milkova fenntartja az elsőfokú bíróság előtt előadott érvelését, és ismételten rámutat, hogy a munkáltatónak a munkaviszonyát megszüntető határozata jogellenes volt.

- 27 Az Ügynökség ügyvezető igazgatója ezzel szemben azon az állásponton van, hogy ilyen jóváhagyásra nem volt szükség, ily módon a vitatott határozat jogszerű.
- 28 Noha a kérdést előterjesztő bíróság úgy véli, hogy az állítólagos eltérő bánásmódra nem a „fogyatékoság” mint védelemben részesített jellemző alapján, hanem a munkavégzés keretében szolgáló foglalkoztatási jogviszonyok eltérő jellege miatt kerül sor, e bíróság nem zárja ki, hogy az olyan szabályozás, mint az alapügyben szereplő, ellentétes azzal az uniós jog, valamint az ENSZ-egyezmény által előírt követelménnyel, hogy minden fogyatékossgal élő személynek egyenlő munkalehetőségeket kell biztosítani.
- 29 A kérdést előterjesztő bíróság szerint a minden, a bizonyos fogyatékossgal élő személy számára biztosított – 1987-ben bevezetett – kiegészítő védelemtől a gyakorlatban a törvény kezdeményezőjének kifejezett indokolása nélkül megfosztották a köztisztviselőket a köztisztviselőkről szóló törvény 1999. évi elfogadásával. E védelmet ugyanakkor fenntartották minden olyan személy tekintetében, aki alkalmazott munkavállalóként dolgozik, ideértve a közsférát is.
- 30 Továbbá a kérdést előterjesztő bíróság kételyeket táplál a tekintetben, hogy a Bolgár Köztársaság által elfogadott rendelkezések, amelyek a fogyatékossgal élő személyek védelmét célzó különös intézkedéseket képeznek, de csak a munkavállalóként dolgozó személyekre alkalmazandók, – még ha azok a közszolgálatban dolgoznak is – minősíthetők-e a 2000/78 irányelv 7. cikke értelmében vett megengedett pozitív intézkedésnek.
- 31 A kérdést előterjesztő bíróság kifejezetten a 2014. március 18-i Z ítéletre (C-363/12, EU:C:2014:159) hivatkozik, amelynek értelmében a 2000/78 irányelvet az ENSZ-egyezménnyel összhangban kell értelmezni, amely a jelen ügy vonatkozásában a fogyatékossgal élő személyek bármilyen hátrányos megkülönböztetésével szembeni méltányos és hatékony törvényi védelmet kívánja meg, mégpedig nem csak egyes védelemben részesített, az Európai Unió másodlagos jogában rögzített jellemzők alapján.
- 32 Ilyen körülmények között a Varhoven administrativen sad (legfelsőbb közigazgatási bíróság) felfüggesztette az eljárást, és előzetes döntéshozatal céljából az alábbi kérdéseket terjesztette a Bíróság elé:
- „1) Lehetővé teszi-e az [a fogyatékossgáról szóló ENSZ-]egyezmény 5. cikkének (2) bekezdése a tagállamok számára, hogy csak a fogyatékkal élő munkavállalók esetében rögzítsék jogszabályban az elbocsátással szembeni különleges előzetes védelmet, az ugyanolyan fogyatékkal élő köztisztviselők esetében azonban ne?
- 2) Lehetővé teszik-e a[z] [2000/78] irányelv 4. cikke és további rendelkezései az olyan nemzeti szabályozást, amely csak a fogyatékkal élő munkavállalók számára biztosít az elbocsátással szembeni különleges előzetes védelmet, az ugyanolyan fogyatékkal élő köztisztviselők számára azonban nem?
- 3) Lehetővé teszi-e a 2000/78 irányelv 7. cikke, hogy csak a munkavállalónak minősülő fogyatékossgal élő személyek számára legyen biztosított az elbocsátással szembeni különleges előzetes védelem, az ugyanolyan fogyatékossgal élő köztisztviselők számára azonban ne?
- 4) Az első és harmadik kérdésre adandó nemleges válasz esetén: a jelen ügy bemutatott tényeire és körülményeire tekintettel a nemzetközi és közösségi jogi rendelkezések tiszteletben tartása megköveteli-e, hogy a nemzeti jogalkotó által előírt, a munkavállalónak minősülő fogyatékossgal élő személyek elbocsátásával szembeni különleges előzetes védelem az ugyanolyan fogyatékossgal élő köztisztviselőkre is alkalmazandó?”

## Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

### *Az első és a harmadik kérdésről*

- 33 Első és harmadik kérdésével, amelyeket együtt célszerű vizsgálni, a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, hogy a 2000/78 irányelv rendelkezéseit, pontosabban annak 7. cikkét, összefüggésben az ENSZ-egyezménnyel, akként kell-e értelmezni, hogy azok lehetővé tesznek olyan tagállami szabályozást, mint az alapügy tárgyát képező, amely bizonyos jellegű fogyatékossgal élő munkavállalók számára elbocsátás esetén különleges előzetes védelmet biztosít, nem biztosít ugyanakkor ilyen védelmet az ugyanazon fogyatékossgal élő köztisztviselők számára.
- 34 Előjáróban rá kell mutatni, hogy a 2000/78 irányelv célja – amint annak 1. cikkéből kitűnik – az e cikkben felsorolt okokon, így többek között a fogyatékossgon alapuló, foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteinek meghatározása. E tekintetben, amint az többek között az említett irányelvek 2. cikkének (1) bekezdéséből kitűnik, az irányelvek által védett egyenlő bánásmód elvét az 1. cikkükben kimerítően felsorolt szempontok tekintetében kell alkalmazni (2011. július 7-i Agafitei és társai ítélet, C-310/10, EU:C:2011:467, 34. pont; 2015. május 21-i SCMD-ítélet, C-262/14, nem tették közzé, EU:C:2015:336, 29. pont).
- 35 Következésképpen mindenekelőtt azt kell megvizsgálni, hogy egy olyan helyzet, mint az alapügy tárgyát képező, a 2000/78 irányelv hatálya alá tartozik-e.
- 36 Először is, a 2000/78 irányelv értelmében vett „fogyatékossg” fogalma olyan korlátozottsággént értendő, amely különösen valamilyen tartósan fennálló testi, szellemi vagy lelki ártalmon alapul, és amely számos egyéb akadállyal együtt korlátozhatja az adott személynek a szakmai életben való teljes, hatékony és más munkavállalókkal egyenlő szerepvállalását (2016. december 1-jei Daouidi ítélet, C-395/15, EU:C:2016:917, 42. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 37 A Bíróság rendelkezésére álló ügyiratokból kitűnik, hogy az a pszichés betegség, amelyben P. Milkova szenved, a 2000/78 irányelv értelmében fogyatékossgnak minősül.
- 38 Másodsorban, ezt az irányelvet, 3. cikke (1) bekezdése c) pontjának megfelelően, az Unióra átruházott hatáskörök korlátain belül minden személyre alkalmazni kell, mind a köz-, mind a magánszférában, többek között a felmondás feltételei vonatkozásában.
- 39 Következésképpen, amint arra a főtanácsnok rámutatott indítványának 46. pontjában, az a szabályozási rendszer, amelyet P. Milkova közszolgálati jogviszonyának megszüntetésekor az őt foglalkoztató közjogi szervezet alkalmazott, e tekintetben az említett irányelv tárgyi hatálya alá tartozhat.
- 40 Ugyanakkor, az előzetes döntéshozatalra utaló határozat szerint, az alapügy tárgyát képező eltérő bánásmód nem a 2000/78 irányelv 1. cikkében felsorolt okok valamelyikén alapul, hanem azt a munkaviszony nemzeti jog értelmében vett jellege függvényében alkalmazzák.
- 41 A kérdést előterjesztő bíróság által bemutatott nemzeti jogi háttérből az következik ugyanis, hogy a munka törvénykönyve 333. cikke (1) bekezdésének 3. pontja, összefüggésben e törvénykönyv 328. cikke (1) bekezdésének 2. pontjával, azt írja elő, hogy az illetékes hatóság, vagyis a munkaügyi felügyelet, előzetes jóváhagyására van szükség ahhoz, hogy létszámleépítés miatt megszüntethető legyen olyan munkavállaló munkaszerződése, aki a foglalkoztatottakat a munka törvénykönyve 333. cikkének (1) bekezdése szerinti különleges védelemre jogosulttá tévő betegségekről szóló 5. sz. rendelet 1. cikkének (1) bekezdésében felsorolt valamely betegségben szenved, amely sorában az 5. pontban szerepelnek a jelen ügy szempontjából releváns „pszichés betegségek”. Márpedig az előzetes



döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy ezen előzetes jóváhagyást nem kell alkalmazni közszolgálati jogviszonynak a köztisztviselőkről szóló törvény 106. cikke (1) bekezdése b) pontja alkalmazásában létszámcsökkentés miatt történő megszüntetésének esetén.

- 42 Tehát nem tűnik úgy, hogy az alapügy tárgyát képező nemzeti szabályozás fogyatékossgon alapuló hátrányos megkülönböztetést valósít meg a 2000/78 irányelv 1. cikkének és 2. cikke (2) bekezdése a) pontjának egymással összefüggő rendelkezései értelmében, amennyiben az olyan szempontot vesz alapul, amely nem elválaszthatatlanul kapcsolódik a fogyatékossgához (lásd analógia útján: 2013. április 11-i HK Danmark ítélet, C-335/11 és C-337/11, EU:C:2013:222, 72–74. pont).
- 43 Továbbá a Bíróság rendelkezésére álló egyetlen ügyiratból sem tűnik ki, hogy az alapügy tárgyát képező nemzeti szabályozás, jóllehet megfogalmazása semleges, vagyis azáltal, hogy más, a védett jelleghez nem kapcsolódó kritériumokra, a jelen esetben a munkaviszony jellegére utal, az e jellemzővel rendelkező személyek kevésbé kedvező bánásmódban részesülnek, ami közvetett hátrányos megkülönböztetést feltételez a Bíróság e fogalomra vonatkozó ítélkezési gyakorlata értelmében (lásd ebben az értelemben: 2014. március 18-i Z. ítélet, C-363/12, EU:C:2014:159, 53. pont).
- 44 Végül, ami a magán a munkaviszonyon alapuló hátrányos megkülönböztetést illeti, a Bíróság kimondta, hogy az ilyen hátrányos megkülönböztetés nem tartozik a 2000/78 irányelv által meghatározott általános keretbe (lásd ebben az értelemben: 2011. július 7-i Agafitei és társai ítélet, C-310/10, EU:C:2011:467, 31–35. pont).
- 45 A jelen ügyben a bolgár kormány arra hivatkozik ugyanakkor, hogy egy olyan nemzeti szabályozás, mint az alapügy tárgyát képező, amely különbségtételt vezet be a fogyatékossgal élő és nem fogyatékossgal élő munkavállalók között az elbocsátás esetén fennálló különleges előzetes védelem tekintetében, amely védelmet kizárólag e munkavállalók első csoportja tekintetében ír elő, lényegében a 2000/78 irányelv 7. cikkének (2) bekezdése értelmében vett pozitív intézkedést tartalmaz.
- 46 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy az említett rendelkezés lehetővé teszi, hogy munkaegészségügyi és munkavédelmi rendelkezéseket tartsanak fenn vagy fogadjanak el, vagy olyan rendelkezéseket vagy lehetőségeket teremtsenek vagy tartsanak fenn, amelyek e személyeknek a munkahelyi környezetbe való beilleszkedését biztosítják vagy segítik elő. Tehát egy ilyen, a fogyatékossgal élő személyek javára tett különbségtétel hozzájárul a 2000/78 irányelv céljának megvalósításához, amint azt annak 1. cikke kimondja, ami a jelen esetben a fogyatékossgon alapuló, foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteinek a meghatározása az egyenlő bánásmód elvének a tagállamokban történő megvalósítására tekintettel (lásd ebben az értelemben: 2008. július 17-i Coleman ítélet, C-303/06, EU:C:2008:415, 42. pont).
- 47 A 2000/78 irányelv 7. cikke (2) bekezdésének célja ugyanis olyan különleges intézkedések lehetővé tétele, amelyek ténylegesen a fogyatékossgal élő személyeket *de facto* sújtó, szociális és különösen szakmai életükben esetlegesen fennálló egyenlőtlenségek korlátozását vagy csökkentését, valamint, ezen egyenlőtlenségek csökkentése által lényegi, nem csupán formális egyenlőség elérését célozza.
- 48 Ezt az értelmezést megerősíti az ENSZ-egyezmény, amelyre az állandó ítélkezési gyakorlat értelmében hivatkozni lehet a 2000/78 irányelv értelmezése céljából, amelyet lehetőség szerint ezen egyezményvel összhangban kell értelmezni (2016. december 1-jei Daouidi ítélet, C-395/15, EU:C:2016:917, 41. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 49 Meg kell jegyezni ugyanis egyrészt, hogy az ENSZ-egyezmény 27. cikke (1) bekezdésének h) pontja értelmében a részes államok védik és segítik a munkához való jog érvényesülését – ideértve azokat is, akik a munkavégzés ideje alatt váltak fogyatékossgá –, azáltal, hogy megteszik a szükséges lépéseket, akár törvényalkotás útján is, annak érdekében, hogy megfelelő politika és intézkedések révén elősegítsék a fogyatékossgal élő személyek magánszektorban történő alkalmazását, amelybe

beletartozhatnak megerősítő programok, ösztönzők és egyéb intézkedések. Másrészt, ezen egyezmény 5. cikkének (1) bekezdése értelmében „a részes államok elismerik, hogy a törvény előtt minden személy egyenlő, és mindenféle hátrányos megkülönböztetés nélkül jogosult a törvények által nyújtott védelemre és kedvezményre, az említett egyezmény 5. cikkének (4) bekezdése ezenkívül a kifejezetten lehetővé teszi a fogyatékossgal élő személyek tényleges egyenlőségének előmozdításához és eléréséhez szükséges különleges intézkedések meghozatalát”.

- 50 A fentiekből következik, hogy az alapügy tárgyát képező szabályozás a 2000/78 irányelv 7. cikke (2) bekezdésének hatálya alá tartozik, és ekként az uniós jog által szabályozott célt követ a Bíróság annak meghatározására vonatkozó ítélkezési gyakorlata értelmében, hogy valamely nemzeti szabályozás az uniós jognak az Európai Unió Alapjogi Chartája 51. cikkének (1) bekezdése szerinti végrehajtásának körébe tartozik-e (lásd ebben az értelemben: 2014. március 6-i Siragusa ítélet, C-206/13, EU:C:2014:126, 22. és 25. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; 2014. július 10-i Julián Hernández és társai ítélet, C-198/13, EU:C:2014:2055, 37. pont).
- 51 A megszilárdult ítélkezési gyakorlat értelmében az Unióban meghatározott alapvető jogok tiszteletben tartásának kötelezettsége csak akkor köti a tagállamokat, ha az uniós jog alkalmazási köre alatt járnak el (lásd ebben az értelemben: 2014. július 10-i Julián Hernández és társai ítélet, C-198/13, EU:C:2014:2055, 33. pont).
- 52 Márpedig abból, hogy – amint az a 2000/78 irányelv 7. cikkének (2) bekezdéséből kitűnik – a tagállamoknak nem kötelességük az e rendelkezésben előírtakhoz hasonló rendelkezések fenntartása vagy meghozatala, hanem diszkrecionális jogkörrel rendelkeznek e tekintetben, nem állapítható meg, hogy a tagállamok által hozott olyan szabályok, mint az alapügy tárgyát képezők, az uniós jog hatályán kívül esik-e (lásd analógia útján: 2011. december 21-i N. S. és társai ítélet, C-411/10 és C-493/10, EU:C:2011:865, 64–69. pont; 2013. október 22-i Sabou ítélet, C-276/12, EU:C:2013:678, 26. pont).
- 53 E tekintetben emlékeztetni kell továbbá arra, hogy amennyiben a szóban forgó közösségi szabályozás végrehajtásának többféle módja közül lehet választani, a tagállamoknak mérlegelési hatáskörük gyakorlása során tiszteletben kell tartaniuk az uniós jog általános elveit, amelyek sorában szerepel az egyenlő bánásmód elve (lásd ebben az értelemben: 2002. június 20-i Mulligan és társai ítélet, C-313/99, EU:C:2002:386, 46. pont; 2009. július 16-i Horvath ítélet, C-428/07, EU:C:2009:458, 56. pont; 2014. január 16-i Dél-Zempléni Nektár Leader Nonprofit ítélet, 17. pont).
- 54 Következésképpen az alapjogvita tekintetében alkalmazandó szabályozás az uniós jog végrehajtásának keretébe tartozik, ami azt jelenti, hogy a jelen ügyben alkalmazni kell az uniós jog általános elveit, mint amilyen az egyenlő bánásmód elve, valamint a Chartát (lásd ebben az értelemben: 2014. július 10-i Julián Hernández és társai ítélet, C-198/13, EU:C:2014:2055, 33. pont).
- 55 A Charta 20. és 21. cikkében foglalt egyenlő bánásmód elve az uniós jog alapvének minősül, amely megköveteli, hogy az összehasonlítható helyzeteket ne kezeljék eltérően, és az eltérő helyzeteket ne kezeljék ugyanúgy, amennyiben az ilyen bánásmód objektíve nem igazolható (2014. május 22-i Glatzel ítélet, C-356/12, EU:C:2014:350, 43. pont; 2016. december 21-i Vervloet és társai ítélet, C-76/15, EU:C:2016:975, 74. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Az eltérő bánásmód akkor igazolható, ha objektív és észszerű megfontolásokon alapul, azaz kapcsolatban áll a szóban forgó szabályozás által indokoltan elérni kívánt céllal, illetve arányos az e bánásmód által elérni kívánt céllal (2014. május 22-i Glatzel ítélet, C-356/12, EU:C:2014:350, 43. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 56 Különösen azon követelményt, hogy az egyenlő bánásmód elve megsértése fennállásának meghatározása érdekében a helyzeteknek összehasonlíthatóaknak kell lenniük, az ez utóbbiakat jellemző tényezők összességének fényében kell értékelni (lásd különösen: 2008. december 16-i Arcelor Atlantique et Lorraine és társai ítélet, C-127/07, EU:C:2008:728, 25. pont; 2015. október 1-jei O ítélet, C-432/14, EU:C:2015:643, 31. pont).

- 57 Ugyancsak pontosítani szükséges egyrészt, hogy a helyzeteknek nem azonosoknak, hanem csak hasonlóaknak kell lenniük, másrészt hogy e hasonló jelleget nem átfogó és elvont, hanem különös és konkrét módon, főként a szóban forgó különbségtételt létrehozó aktus tárgyának és céljának fényében kell vizsgálni (lásd ebben az értelemben: 2011. május 10-i Römer ítélet, C-147/08, EU:C:2011:286, 42. pont; 2013. december 12-i Hay ítélet, C-267/12, EU:C:2013:823, 33. pont; 2014. május 15-i Szatmári Malom, C-135/13, EU:C:2014:327, 67. pont; 2015. október 1-jei O ítélet, C-432/14, EU:C:2015:643, 32. pont).
- 58 Így a helyzetek összehasonlításának olyan elemzéseken kell alapulnia, amelynek középpontjában az egyrészt az adott fogyatékossgal élő munkavállalók, másrészt az ugyanazon fogyatékossgal élő köztisztviselők helyzetét szabályozó nemzeti jogszabályok állnak, amint az az adott ügyben alkalmazandó irányadó belső rendelkezésekből kitűnik, tekintettel az alapügy tárgyát képező elbocsátással szembeni védelemre irányuló célra.
- 59 E tekintetben mindenekelőtt hangsúlyozni kell, hogy a kérdést előterjesztő bíróság a bolgár jog által előírt védelem különleges jellegének hangsúlyozásával pontosítja, hogy e védelemnek az az értelme, hogy egy szakhatóság értékelje, hogy az elbocsátás milyen hatással van az adott személy egészségi állapotára, és hogy erre tekintettel megadja-e a jóváhagyását.
- 60 Tehát egy olyan szabályozás célja, mint amely az alapügy tárgyát képezi, az, hogy a munkavállalót nem a munkaviszonyát létrehozó jogviszony típusának függvényében, hanem egészségi állapotára tekintettel részesítse védelemben.
- 61 Következésképpen az ilyen szabályozás által az adott fogyatékossgal élő munkavállalók és az ugyanazon fogyatékossgal élő köztisztviselők között alkalmazott különbségtétel nem tűnik megfelelőnek az e szabályozás által követett célra tekintettel, annál is kevésbé, mert e fogyatékossgal élő személyek mindkét kategóriáját ugyanazon közigazgatás alkalmazza.
- 62 Az alapügy tárgyát képező állítólagos eltérő bánásmód tekintetében a kérdést előterjesztő bíróság feladata annak vizsgálata, hogy az alkalmazandó nemzeti jogi szabályok összessége a fogyatékossgal élő köztisztviselők számára egyenértékű szintű védelmet biztosít-e azzal, amit a közigazgatási ágazatban alkalmazott, fogyatékossgal élő munkavállalók tekintetében a munkaügyi felügyelet előzetes jóváhagyási rendszere biztosít.
- 63 Végül, jóllehet a kérdést előterjesztő bíróságnak értékelnie kellett volna, hogy egy, az ezen, összehasonlítható helyzetben lévő személyek csoportjai közötti eltérő bánásmód megállapítható-e, végső soron ezen, az előtte folyamatban lévő ügy tényállásának értékelésére és az alkalmazandó nemzeti jogszabályok értelmezésére kizárólagos hatáskörrel rendelkező bíróság feladata, hogy valamely tagállami szabályozás, mint az alapügy tárgyát képező, az egyenlő bánásmódra tekintettel objektíve igazolható-e, és mennyiben.
- 64 A fenti megfontolások fényében az első és a harmadik kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2000/78 irányelv 7. cikkét, összefüggésben az ENSZ-egyezménnyel, valamint az egyenlő bánásmódnak a Charta 20. és 21. cikkében biztosított általános elvével akként kell értelmezni, hogy az lehetővé tesz olyan tagállami szabályozást, mint az alapügy tárgyát képező, amely bizonyos fogyatékossgal élő munkavállalók számára elbocsátás esetén különleges előzetes védelmet biztosít, nem biztosít ugyanakkor ilyen védelmet az ugyanazon fogyatékossgal élő köztisztviselők számára, kivéve ha megállapítható az egyenlő bánásmód elvének sérelme, aminek vizsgálata a kérdést előterjesztő bíróság feladata. E vizsgálat során a helyzetek összehasonlításának olyan elemzésen kell alapulnia, amelynek középpontjában az egyrészt az adott fogyatékossgal élő munkavállalók, másrészt az ugyanazon fogyatékossgal élő köztisztviselők helyzetét szabályozó nemzeti jogszabályok állnak, az alapügy tárgyát képező elbocsátással szembeni védelemre irányuló célra tekintettel.

*A negyedik kérdéstről*

- 65 Negyedik kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, hogy az első és a harmadik kérdésre adott nemleges válasz esetén az uniós jog tiszteletben tartásának kötelezettsége megköveteli-e, hogy olyan helyzetben, mint az alapügyben szereplő, az, egy bizonyos fogyatékossgal élő munkavállalókat védő nemzeti szabályok hatályát kiterjesszék annak érdekében, hogy e védelmet biztosító szabályokat az ugyanezen fogyatékossgal élő köztisztviselőkre is alkalmazzák.
- 66 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat értelmében, amennyiben az uniós jogot sértő hátrányos megkülönböztetés megállapítható, amíg az egyenlő bánásmódot visszaállító intézkedéseket nem fogadják el, az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartása csak úgy biztosítható, ha a hátrányos helyzetbe hozott kategóriába tartozó személyeknek biztosítják ugyanazokat az előnyöket, mint amelyekben a kedvezményezett kategóriába tartozó személyek részesülnek (1999. január 26-i Terhoeve ítélet, C-18/95, EU:C:1999:22, 57. pont; 2011. június 22-i Landtová ítélet, C-399/09, EU:C:2011:415, 51. pont; 2015. január 28-i ÖBB Personenverkehr ítélet, C-417/13, EU:C:2015:38, 46. pont). A hátrányos helyzetbe hozott személyeket tehát az érintett előnyből részesülő személyekkel azonos helyzetbe kell hozni (2013. április 11-i Soukupová ítélet, C-401/11, EU:C:2013:223, 35. pont).
- 67 Ilyen esetben a nemzeti bíróság valamennyi diszkriminatív nemzeti rendelkezés alkalmazásától köteles eltekinteni anélkül, hogy a jogalkotót fel kellene szólítania e rendelkezés hatályon kívül helyezésére, vagy meg kellene várnia a rendelkezés hatályon kívül helyezését, illetve köteles a hátrányos helyzetbe hozott csoport tagjaira is ugyanazt a rendszert alkalmazni, ami a másik csoport tagjaira vonatkozik (2002. december 12-i Rodríguez Caballero ítélet, C-442/00, EU:C:2002:752, 43. pont; 2006. szeptember 7-i Cordero Alonso ítélet, C-81/05, EU:C:2006:529, 46. pont; 2007. június 21-i Jonkman és társai ítélet, C-231/06–C-233/06, EU:C:2007:373, 39. pont). Ez a kötelezettsége attól függetlenül fennáll, hogy létezik-e a nemzeti jogban olyan rendelkezés, amely számára erre hatáskört biztosít (2006. szeptember 7-i Cordero Alonso ítélet, C-81/05, EU:C:2006:529, 46. pont).
- 68 A Bíróság pontosította e tekintetben, hogy e megoldás rendeltetése szerint kizárólag ilyen érvényes hivatkozási rendszer fennállása esetén alkalmazandó (2014. június 19-i Specht és társai ítélet, C-501/12–C-506/12, C-540/12, C-541/12, EU:C:2014:2005, 96. pont; 2015. január 28-i ÖBB Personenverkehr ítélet, C-417/13, EU:C:2015:38, 47. pont). Jelen esetben ez a helyzet.
- 69 Amennyiben a kérdést előterjesztő bíróság azt állapítaná meg, hogy az egyenlő bánásmód elvét nem tartották tiszteletben, abból az következik, hogy a 2000/78 irányelv 7. cikkének (2) bekezdésével, az ENSZ-egyezmény fényében értelmezve, ellentétes egy olyan tagállami szabályozás, mint az alapügy tárgyát képező. A korábbi rendszer által kedvező helyzetbe hozott, fogyatékossgal élő alkalmazottak tekintetében alkalmazott rendszer marad tehát ez egyetlen érvényes hivatkozási rendszer. Ennélfogva az egyenlő bánásmód visszaállítása az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló esetben azt jelenti, hogy a korábbi rendszer által hátrányos helyzetbe hozott, fogyatékossgal élő alkalmazottaknak biztosítják ugyanazokat az előnyöket, mint amelyekben az e rendszer által kedvezményezett helyzetbe hozott köztisztviselők részesülnek különösen az elbocsátás esetére előírt különleges előzetes védelem tekintetében, amely a munkaadó számára azzal a kötelezettséggel jár, hogy a munkaviszony megszüntetését megelőzően kérje a munkaügyi felügyelet előzetes jóváhagyását (lásd analógia útján: 2015. január 28-i ÖBB Personenverkehr ítélet, C-417/13, EU:C:2015:38, 48. pont).
- 70 A fenti megfontolások fényében a negyedik kérdésre azt a választ kell adni, hogy abban az esetben, ha a 2000/78 irányelv 7. cikkének (2) bekezdésével, az ENSZ-egyezményre tekintettel és az egyenlő bánásmód általános elvével összefüggésben értelmezve, ellentétes egy olyan tagállami szabályozás, mint az alapügy tárgyát képező, az uniós jog tiszteletben tartásának kötelezettsége megköveteli, az, egy bizonyos fogyatékossgal élő munkavállalókat védő nemzeti szabályok hatályát kiterjesszék annak érdekében, hogy e védelmet biztosító szabályokat az ugyanezen fogyatékossgal élő köztisztviselőkre is alkalmazzák.

### *A második kérdéstről*

- 71 Második kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság arra keres választ, hogy a 2000/78 irányelv 4. cikkét, ugyanezen irányelv többi rendelkezéséhez hasonlóan, akként kell-e értelmezni, hogy az lehetővé teszi olyan jogszabályi háttér elfogadását, amely csak a munkavállalónak minősülő fogyatékossgal élő személyek számára biztosít az elbocsátással szembeni különleges előzetes védelmet, az ugyanazon fogyatékossgal élő köztisztviselők számára azonban nem.
- 72 A Bíróság ítélkezési gyakorlata értelmében az előzetes döntéshozatal iránti kérelem tartalmára vonatkozó követelmények kifejezetten szerepelnek a Bíróság eljárási szabályzatának 94. cikkében, amelyről a kérdést előterjesztő bíróságnak – az EUMSZ 267. cikkben létrehozott együttműködés keretében – feltételezhetően tudomása van, és amelyeket szigorúan tiszteletben kell tartania (2016. július 5-i Ognyanov ítélet, C-614/14, EU:C:2016:514, 19. pont; 2016. november 10-i Private Equity Insurance Group ítélet, C-156/15, EU:C:2016:851, 61. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 73 Így a kérdést előterjesztő bíróságnak pontosan meg kell jelölnie azon okokat, amelyek arra készítették, hogy felvesse az uniós jog értelmezését, és amelyek alapján szükségesnek tartotta, hogy kérdéseket terjesszen a Bíróság elé előzetes döntéshozatalra. A Bíróság már korábban úgy ítélte meg, hogy elengedhetetlen, hogy a nemzeti bíróság minimális magyarázatot adjon az értelmezni kért uniós rendelkezések kiválasztásának okaira, valamint az e rendelkezések és az elé terjesztett ügyben alkalmazandó nemzeti szabályozás közötti kapcsolatra (2016. március 10-i Safe Interenviós ítélet, C-235/14, EU:C:2016:154, 115. pont; 2016. november 10-i Private Equity Insurance Group ítélet, C-156/15, EU:C:2016:851, 62. pont).
- 74 Hangsúlyozni kell e tekintetben, hogy az előzetes döntéshozatalra utaló határozatokban szolgáltatott információknak nem kizárólag azt kell lehetővé tenniük, hogy a Bíróság hasznos válaszokat adhasson, hanem azt is, hogy a tagállamok kormányai és az egyéb érdekelték az Európai Unió Bírósága Alapokmányának 23. cikke értelmében előterjeszthessék észrevételeiket (lásd ebben az értelemben: 2016. november 10-i Private Equity Insurance Group ítélet, C-156/15, EU:C:2016:851, 63. pont; 2016. július 5-i Ognyanov-ítélet, C-614/14, EU:C:2016:514, 20. pont)
- 75 A jelen esetben a kérdést előterjesztő bíróság csupán arra szorítkozik, hogy feltegye a második kérdést, anélkül hogy azt az előzetes döntéshozatalra utaló határozat indokolásában bővebben kifejtené. A kérdést előterjesztő bíróság ugyanis mindössze általános jelleggel utal a 2000/78 irányelv 4. cikkére, valamint egyéb rendelkezéseire, anélkül ugyanakkor, hogy kapcsolatba hozná e rendelkezéseket az alapügy tárgyát képező nemzeti rendelkezéssel.
- 76 Az ilyen hiányosságokra tekintettel az előzetes döntéshozatalra utaló határozat nem teszi lehetővé sem a tagállamok kormányai, sem az Európai Unió Bírósága alapokmányának 23. cikke szerinti egyéb érdekelték számára, hogy hasznos észrevételt tegyenek, sem a Bíróság számára, hogy a kérdést előterjesztő bíróság részére az alapeljárás eldöntéséhez hasznos választ adjon (lásd analógia útján: 2016. november 10-i Private Equity Insurance Group ítélet, C-156/15, EU:C:2016:851, 66. pont).
- 77 Ilyen körülmények között a második kérdés elfogadhatatlan.

### **A költségekről**

- 78 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 (második tanács) a következőképpen határozott:

- 1) **A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv 7. cikkének (2) bekezdését, összefüggésben a fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezménnyel, amelyet az Európai Közösség nevében a 2009. november 26-i 2010/48/EK tanácsi határozat hagyott jóvá, valamint az egyenlő bánásmódnak az Európai Unió Alapjogi Chartájának 20. és 21. cikkében biztosított általános elvével, akként kell értelmezni, hogy az lehetővé tesz olyan tagállami szabályozást, mint az alapügy tárgyát képező, amely bizonyos fogyatékossgal élő munkavállalók számára elbocsátás esetén különleges előzetes védelmet biztosít, nem biztosít ugyanakkor ilyen védelmet az ugyanazon fogyatékossgal élő köztisztviselők számára, kivéve ha megállapítható az egyenlő bánásmód elvének sérelme, aminek vizsgálata a kérdést előterjesztő bíróság feladata. E vizsgálat során a helyzetek összehasonlításának olyan elemzésen kell alapulnia, amelynek középpontjában az egyrészt az adott fogyatékossgal élő munkavállalók, másrészt az ugyanazon fogyatékossgal élő köztisztviselők helyzetét szabályozó irányadó nemzeti jogszabályok állnak, tekintettel az alapügy tárgyát képező elbocsátással szembeni védelemre irányuló célra.**
- 2) **Abban az esetben, ha a 2000/78 irányelv 7. cikkének (2) bekezdésével, a fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezményre tekintettel és az egyenlő bánásmód általános elvével összefüggésben értelmezve, ellentétes egy olyan tagállami szabályozás, mint az alapügy tárgyát képező, az európai uniós jog tiszteletben tartásának kötelezettsége megköveteli, hogy az egy bizonyos fogyatékossgal élő munkavállalókat védő nemzeti szabályok hatályát kiterjesszék annak érdekében, hogy e védelmet biztosító szabályokat az ugyanezen fogyatékossgal élő köztisztviselőkre is alkalmazzák.**

Aláírások