

## A fogyatékoság fogalma a foglalkoztatás és munkavégzés során történő hátrányos megkülönböztetés tilalmával összefüggésben

LEHÓCZKI BALÁZS

*The Employment Framework Directive (2000/78/EC) prohibits discrimination based on religion, belief, disability, age or sexual orientation in relation to employment and occupation. The Directive creates a general framework for combatting discrimination in particular on grounds of disability and, in this context, specifies that, in order to guarantee compliance with the principle of equal treatment in relation to persons with disabilities, reasonable accommodation must be provided. This means that employers must take appropriate measures to enable a person with a disability to have access to, participate in, or advance in employment, or to undergo training, unless such measures would impose a disproportionate burden on the employer.*

*As the EU legislator did not specify in the Directive the notion of 'disability', it was up to the Court of Justice to fill this gap. In its judgment in the Chacón Navas Case (C-13/05) in July 2006, the Court did define this notion making clear that the term 'disability' differs from the term 'sickness'. As a response to the practical difficulties in marking the borderline between disability and certain diseases, the Court, in the Ring & Skouboe Werge Cases (C-335/11 & C-337/11), gave, in April 2013, a new ruling in the matter by pointing out that an illness entailing physical, mental or psychological limitation may be assimilated to a disability.*

*In the Z. Case (C-363/12), the Court was asked by an Irish Court to decide whether the health problem of a woman suffering from a rare condition which prevents her from supporting a pregnancy, who entered into a surrogacy agreement and was, after the birth of her child, refused to be granted a paid maternity or adoption leave, amounts to a disability (the judgment was delivered in March 2014). In the FOA Case (C-354/12), the Court ruled, in December 2014, that certain forms of obesity can constitute a disability.*

### Bevezetés

A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmódról szóló 2000/78/EK irányelv értelmében a munka világában tilos a valláson, meggyőződésen, fogyatékoságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló hátrányos megkülönböztetés. Az irányelv meghatározza többek között a fogyatékoságon alapuló hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteit, és ezzel összefüggésben

előírja, hogy az egyenlő bánásmód elvének a fogyatékos személyekkel kapcsolatban történő végrehajtása céljából ésszerű, ún. alkalmazkodási intézkedéseket kell bevezetni. Ez azt jelenti, hogy a munkaadóknak meg kell tenniük a megfelelő és az adott esetben szükséges intézkedéseket, hogy a fogyatékos személy számára lehetővé váljon a munkához jutás, a munkában való részvétel, az előmenetel, az át- vagy továbbképzés, kivéve, ha az ilyen intézkedés aránytalanul nagy terhet ró a munkaadóra.

Mivel az uniós jogalkotó magában az irányelvben nem határozta meg a „fogyatékos fogalmát”, így az Európai Bíróságra (a továbbiakban: Bíróság) maradt e feladat elvégzése. Az uniós testület a C-13/05. sz. Chacón Navas-ügyben<sup>1</sup> meghozott ítéletében definiálta is e fogalmat, elhatárolva azt a „betegség” fogalmától. A fogyatékos és egyes betegségek közti határvonal meghúzásának gyakorlati nehézségei miatt a Bíróság a C-335/11. és C-337/11. számú, Ring es Skouboe Werge egyesített ügyekben<sup>2</sup> ismét foglalkozott a kérdéssel, és kimondta, hogy a testi, szellemi vagy lelki korlátozottsággal járó betegség is fogyatékoságnak minősülhet.

A Bíróság a C-363/12. számú Z.-ügyben<sup>3</sup> egy ír bíróság egy ritka betegsége miatt teherbe esni nem tudó, ezért egy béranya szolgáltatásait igénybe vevő nő szülési, illetve örökbe fogadási szabadságból való kizárásával kapcsolatos jogvitában tett megkeresésére azt vizsgálta, hogy a nő egészségi problémája fogyatékoságnak minősül-e. A C-354/12. sz. FOA-ügyben<sup>4</sup> pedig az uniós bírúk kimondták, hogy az elhízás bizonyos formái fogyatékoságnak minősülhetnek.

### *A Chacón Navas-ügy*

Ebben az ügyben egy olyan munkavállaló helyzetével kapcsolatban kérték ki a spanyol bíróságok a Bíróság véleményét, akinek néhány hónapnyi, betegség miatti munkakép telenség után kártérítés fizetése mellett felmondott a munkaadója.

A Bíróság ítéletében kimondta, hogy az irányelv értelmében vett „fogyatékoság” fogalma olyan hosszú időtartamú korlátozottságként értendő, amely különösen valamilyen testi, szellemi vagy lelki ártalmon alapul, és az érintettet akadályozza a szakmai életben való részvételben. Az uniós bírúk azonban hangsúlyozták, hogy a jogalkotó az irányelvben a „fogyatékoság” fogalmát használva szándékosan választott a „betegségtől” különböző fogalmat. Így e két fogalmat nem szabad egyszerűen egybemosni.

Következésképpen az olyan személy, akinek a munkáltatója kizárólag betegség miatt szüntette meg munkaviszonyát, nem tartozik a fogyatékoságon alapuló hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem az irányelvvel létrehozott általános keretének hatálya alá.

A fogyatékkal élők munkáltatói felmondás kapcsán fennálló védelméről szólva a Bíróság kimondta: az irányelvvel ellentétes a fogyatékoságon alapuló olyan munkál-

1 2006. július 11-i ítélet.

2 2013. április 11-i ítélet.

3 2014. március 18-i ítélet.

4 2014. december 18-i ítélet.

A fogyatékoság fogalma a foglalkoztatás és munkavégzés során történő hátrányos...

tatói felmondás, amely a fogyatékkal élők igényeihez való ésszerű alkalmazkodás kötelezettségére tekintettel nem indokolható azzal, hogy az érintett nem alkalmas, nem képes vagy nem vehető igénybe munkaköre alapvető feladatainak ellátására.

### *A Ring es Skouboe Werge egyesített ügyek*

Ezekben az ügyekben a Bíróság a dán munkajog azon rendelkezésének összhangját vizsgálta az irányelvnek a fogyatékoságon alapuló hátrányos megkülönböztetést tiltó szabályával, amely szerint a munkáltató egyhónapos, „rövidebb felmondási idő” alkalmazása mellett bocsáthatja el azt a munkavállalót, aki a legutóbbi tizenkét hónap alatt összesen 120 napig fizetett betegszabadságot vett igénybe.

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

A két ügyben eljáró dán tengerészeti és kereskedelmi bíróság a „fogyatékoság” fogalmának pontosítását és annak eldöntését kérte a Bíróságtól, hogy az irányelv szerinti ésszerű alkalmazkodási intézkedésnek tekinthető-e a munkaidő csökkentése, illetve hogy ellentétes-e az uniós joggal a rövidebb felmondási időről szóló dán törvény.

Ítéletében a Bíróság először is kifejtette: a „fogyatékoság” fogalmát úgy kell értelmezni, hogy az magában foglalja az orvosilag gyógyíthatónak, illetve gyógyíthatatlannak minősített betegség által okozott kóros állapotot, amennyiben ez a betegség olyan korlátozottsággal jár, amely különösen valamilyen testi, szellemi vagy lelki ártalmon alapul, amely számos egyéb akadállyal együtt korlátozhatja az adott személy teljes, hatékony és más munkavállalókkal egyenlő szerepvállalását a szakmai életben, és ez a korlátozottság hosszan tartó. A Bíróság rámutatott, hogy a „fogyatékoság” fogalma nem feltétlenül foglalja magában a munkából vagy a szakmai életből való teljes kizárást.

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

A Bíróság mindazonáltal kimondta: a nemzeti bíróságnak meg kell vizsgálnia, hogy jelen esetben a munkaidő csökkentése mint alkalmazkodási intézkedés aránytalan terhet jelent-e a munkáltatók számára.

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

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

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

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

### *A Z.-ügy*

Az Írországbán tanárként dolgozó Z. egy ritka betegségben szenved, melynek eredményeként – bár egészséges petefészkekkel rendelkezik és egyébként fogamzóképes – nincs méhe, így nem képes teherbe esni. Z. és férje egy kaliforniai béranyával kötött,

A fogyatékoság fogalma a foglalkoztatás és munkavégzés során történő hátrányos...

béranyságról szóló megállapodás keretében vállaltak gyermeket. A gyermek genetikailag a pár gyermeke, mivel az ő ivarsejtjeikből jött létre, és az amerikai születési anyakönyvi kivonatban a béranya személyazonosságára vonatkozó semmilyen adat nem szerepel. A kaliforniai jog szerint Z.-t és férjét kell a gyermek szüleinek tekinteni.

Z. a gyermek érkezésére tekintettel szülési vagy örökbefogadási szabadsággal egyenértékű fizetett szabadságot igényelt. E kérelmet az ír hatóságok arra hivatkozással utasították el, hogy a nő nem volt várandós, és a béranya által megszült gyermeket nem fogadta örökbe. Az ügyben felmerült egyik kérdés az volt, hogy a teherbe esésre képtelen nőnek a béranya által megszült gyermekére tekintettel igényelt fizetett szabadságból való kizárása fogyatékoságon alapuló hátrányos megkülönböztetést valósít-e meg.

Az ügyben hozott ítéletében a Bíróság megállapította: nem vitatható, hogy nagy szenvedés forrása lehet egy nő számára az, ha nem képes gyermeket kihordani. Mindazonáltal az irányelv szerinti „fogyatékoság” fogalma azt feltételezi, hogy az érintettet sújtó korlátozottság számos egyéb akadállyal együtt korlátozhatja teljes, hatékony és más munkavállalókkal egyenlő szerepvállalását a szakmai életben.

Márpedig az, hogy a béranyságról szóló megállapodás keretében gyermeket vállaló anyának nem lehet hagyományos módon gyermeke, nem akadályozza meg számára a munkához jutást, a munkában való részvételt és az előmenetelt.

Ilyen feltételek mellett a Bíróság megállapította, hogy a gyermekszülés lehetetlensége nem minősül az irányelv szerinti „fogyatékoságnak”, ilyen módon a jelen ügyben az irányelv nem alkalmazandó.

### *A FOA-ügy*

Karsten Kaltoft tizenöt évig dolgozott egy dániai önkormányzatnál egy családi napközi üzemeltetőjeként. E tevékenység keretében gyermekeket gondozott saját lakásában. 2010. november 22-én az önkormányzat a munkaszerződését megszüntette. Noha az elbocsátást a gondozást igénylő gyermekek számának csökkenésével indokolták, az önkormányzat nem jelölte meg azokat az okokat, amelyek folytán éppen K. Kaltoftra esett a választása. Munkaszerződésének időtartama alatt K. Kaltoft mindvégig elhízottnak volt tekinthető az Egészségügyi Világszervezet (WHO) fogalommeghatározása értelmében. Noha K. Kaltoft elhízását említették az elbocsátása alkalmával folytatott megbeszélésen, a felek eltérő állásponton vannak a tekintetben, hogy ezt a kérdést hogyan tárgyalták. Így az önkormányzat tagadja, hogy az elhízás szerepelt volna azon okok sorában, amelyek K. Kaltoft elbocsátásához vezettek. A K. Kaltoft nevében eljáró FOA nevű szakszervezet, mivel úgy vélte, hogy ez az elbocsátás elhízáson alapuló, jogellenes hátrányos megkülönböztetésből ered, a dán bírósághoz fordult e hátrányos megkülönböztetés fennállásának megállapítása, valamint kártérítés céljából.

E kérelem vizsgálatának keretében egy koldingi bíróság többek között arra a kérdésre várt választ a Bíróságtól, hogy az elhízás fogyatékoságnak tekinthető-e, ekként az irányelv hatálya alá tartozik-e.

Ezzel kapcsolatban a Bíróság kiemelte: a „fogyatékoság” fogalmát úgy kell értelmezni, hogy az nem csupán a szakmai tevékenység végzésének lehetetlenségére vonatkozik, hanem az ilyen tevékenység végzésének zavarára is. Az irányelv célja ugyanis az egyenlő bánásmód megvalósítása, és többek között arra irányul, hogy a fogyatékos személy hozzáférhessen valamely munkához, illetve azt végezhesse. Továbbá az irányelv céljával ellentétes lenne az, ha a fogyatékoság okának jelentősége lenne az irányelv alkalmazása szempontjából.

Egyébiránt a Bíróság ismételt kimondta, hogy a „fogyatékoság” fogalmának meghatározása megelőzi azon megfelelő alkalmazkodási intézkedések meghatározását és értékelését, amelyeket a munkáltatónak az irányelv értelmében meg kell tennie minden egyes helyzet kívánalmaival összhangban, hogy a fogyatékos személy számára lehetővé váljon a munkához jutás, a munkában való részvétel és a szakmai fejlődés (kivéve, ha ezen intézkedések aránytalanul nagy terhet rónak a munkáltatóra). Következésképpen önmagában az a körülmény, hogy ilyen alkalmazkodási intézkedések meghozatalára K. Kaltoft tekintetében nem került sor, nem elegendő annak megállapításához, hogy őt nem lehet az említett irányelv értelmében vett fogyatékos személynek tekinteni.

Ezen okokból kifolyólag a Bíróság megállapította, hogy ha az adott körülmények között a munkavállaló elhízása olyan korlátozottsággal jár, amely különösen valamilyen testi, szellemi vagy lelki ártalmon alapul, amely számos egyéb akadállyal együtt korlátozhatja e személy teljes, hatékony és más munkavállalókkal egyenlő szerepvállalását a szakmai életben, és ha ez a korlátozottság hosszan tartó, az ilyen állapot az irányelv értelmében vett „fogyatékoság” fogalma alá tartozhat. Ez lehet a helyzet például akkor, ha a munkavállaló elhízása korlátozza szerepvállalását a szakmai életben csökkent mozgásképessége vagy olyan betegsége fennállása folytán, amely gátolja őt munkája végzésében vagy zavarja szakmai tevékenységének gyakorlása során.

## Zárszó

Amint az ezekből az ügyekből is látható, a „fogyatékoság” fogalma értelmezésének szükségessége olyan életviszonyoknál is felmerülhet, amelyre az uniós jogalkotó az irányelv megalkotásakor, illetve a Bíróság a Chacón Navas-ügy eldöntésekor nem gondolhatott előre. Az, hogy bizonyos betegségek, a gyermek kihordására való képtelenség vagy az elhízás fogyatékoságnak tekinthetők-e, mind olyan kérdések voltak, amelyek egyedi bírói mérlegelést és a „fogyatékoság” fogalmának finomítását igényelték. Éppen ezért valószínű: a Bíróságnak a jövőben is számolnia kell azzal, hogy a nemzeti bíróságok az egészségi állapot és a fogyatékoság közötti kapcsolatok értékelésére vonatkozó kérdésekben az iránymutatását fogják kérni.