

Mikola Orsolya Irén PhD-hallgató,  
Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog- és Államtudományi Kar

IX. évfolyam | Vol. IX  
2015/1. szám | No. 1/2015  
Tanulmány | Article  
www.dieip.hu

## A fogyatékossgal élő személyek munkaerőpiaci kiszolgáltatottságáról és a munkáltatók ésszerű alkalmazkodási kötelezettségének hiányáról – az EuB HK Danmark ügyének ismertetése

A fogyatékossgal változó fogalma<sup>1</sup> az Európai Unió Bírósága (továbbiakban: EuB) által a 2000-es évek közepe után, esetről esetre fejlődött, a Foglalkoztatási Irányelv<sup>2</sup> keretét töltve meg tartalommal,<sup>3</sup> amely célja többek között a fogyatékossgal élő személyek, a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteinek a meghatározása.<sup>4</sup>

A Chacón Navas<sup>5</sup>, a Coleman ügy<sup>6</sup> után a most ismertetésre kerülő HK Danmark ügy<sup>7</sup> értelmezte, tágította egyrészt a fogyatékossgal élő személyek fogalmát, másrészt az ésszerű alkalmazkodási kötelezettségét, annak megoldási lehetőségeit, amely kiemelt szerepet kap a Kaltoft ügy<sup>8</sup> fényében, mely révén a túlsúlyos személyt is fogyatékossgal élő személlyel azonos védelem illeti meg, amennyiben túlsúlyából kifolyólag korlátozva van a teljes, hatékony és más munkavállalókkal s szakmai életben való egyenlő szerepvállalás tekintetében.

Írásom célja a HK Danmark ügy ismertetése, a fogyatékossgal kapcsolatos bírói interpretációk evolúciójának egy jelentős állomásának kritikai megvizsgálása, a klasszikus esetismertetés strukturáját követve.

<sup>1</sup> A fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezmény Preambulum e) bekezdés.

<sup>2</sup> 2000. november 27-ei 2000/78/EK tanácsi irányelv a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról. HL L 303., 79. o.

<sup>3</sup> Quinn, Gerard: *Disability Discrimination Law in the European Union*. In Meenan (szerk.): *Equality Law in an Enlarged European Union: Understanding the Article 13 Directives*. Cambridge University Press, 2007. p. 146.

<sup>4</sup> Foglalkoztatási Irányelv 1. cikk.

<sup>5</sup> C-13/05. sz. Sonia Chacón Navas kontra Eurest Colectividades SA ügyben 2006. július 11-én hozott ítélet. [EBHT 2006., I-6467.]

<sup>6</sup> C-303/06. sz. S. Coleman kontra Attridge Law és Steve Law 2008. július 17-ei ítélete. [EBHT I-05603.]

<sup>7</sup> C-335/11. sz. HK Danmark, képviseletében Jette kontra Dansk almennyttigt Boligselskab és a C-337/11. sz. HK Danmark, képviseletében Lone Skouboe Werge kontra Dansk Arbejdsgiverforening képviseletében Pro Display A/S egyesített ügyekben 2013. április 11-én hozott ítélet. [ECLI:EU:C:2013:222]

<sup>8</sup> C-354/13. sz. Karsten Kaltoft nevében eljáró Fag og Arbejde (FOA) kontra a Billund Kommune nevében eljáró Kommunernes Landsforening (KL) ügyben 2014. december 18-án hozott ítélet. EBHT-ban még nem tették közzé.

## I. Az ügyek tényállása

A dán elsőfokú kereskedelmi és tengerjogi bíróság (*Sø- og Handelsret*, továbbiakban: dán bíróság), két, előtte folyamatban levő ügyben előzetes döntéshozatal iránti kérelemmel fordult<sup>9</sup> az EuB-hoz. Egyrészt a Jette Ring (nevében eljáró: HK Danmark<sup>10</sup>) és a DAB<sup>11</sup>, másrészt a Lone Skouboe Werge (nevében eljáró: HK Danmark) és a csődeljárás alatt álló Pro Display (nevében eljáró: Dansk Arbejdsgiverforening) ügyében, melyeket ítélethozatal céljából egyesítették, tekintettel<sup>12</sup> az ügyekben felmerült kérdések azonosságára.<sup>13</sup>

Az egyesített eljárás a Foglalkoztatási Irányelv 1., 2. és 5. cikkeinek értelmezésére vonatkozik, melyek célja többek között a fogyatékossgal élő személyek hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteinek megfogalmazása<sup>14</sup>, ezen felül a hátrányos megkülönböztetés fogalma<sup>15</sup> és a fogyatékos személyek igényeihez való ésszerű alkalmazkodás, mely intézkedések az egyenlő bánásmód elvének megvalósulása céljából szükségesek.<sup>16</sup>

### I.1. A Ring-ügy

A C-335/11. számú ügy alapállása szerint Jette Ring (továbbiakban: Ring) 1996 óta munkaviszonyban állt egy szociális lakásokat építő dán társaságnál, a DAB-nál (továbbiakban: DAB). Ring a 2005-ös év folyamán több alkalommal hiányzott munkahelyéről, melynek hátterében ún. osteoarthritis, degeneratív ízületi gyulladás állt, ami krónikus, ágyéki csigolyatáji fájdalmat okozott. Az orvosok ezt egy kialakult állapotnak ítélték, amely nem is kezelhető és nem is gyógyítható. Ebből következően arra vonatkozóan, hogy mikor tudja, illetve egyáltalán újra tudja-e kezdeni szakmai tevékenységét teljes munkaidőben, semmilyen előrejelzést nem lehetett tenni.

A DAB végül, körülbelül fél évvel a betegséggel teli időszak után, 2005. november 24-én levélben tájékoztatta Ringet munkaviszonyának megszüntetéséről és elbocsátásáról. Arra hivatkozott, hogy a munkáltatók és az alkalmazottak közötti jogviszonyról szóló törvény<sup>17</sup> szerint a munkavállaló elbocsátható a hónap végétől számított egy hónap, tehát az általános időtartamnál rövidebb felmondási idő mellett abban az esetben, ha a munkavállaló a legutóbbi 12 hónap alatt összesen legalább 120 nap fizetett betegszabadságot vett igénybe.<sup>18</sup> E felmondáson kívül azonban a DAB részéről semmilyen olyan intézkedés nem történt – mint például állítható magasságú asztal beszerzése, vagy részmunkaidős foglalkoztatás felajánlása –, mely a kialakult helyzet megoldását segítette volna, miközben a munkáltató alapvetően kínált részmunkaidős állásokat.<sup>19</sup> Mindemellett azonban Ring munkaviszonyának megszüntetése után a DAB átalakította a munkavégzés helyét, többek között „magasságában állítható munkaasztalok” kerültek elhelyezésre, illetve meghirdetett

<sup>9</sup> Az Európai Unióról szóló szerződés és az Európai Unió működéséről szóló szerződés egységes szerkezetbe foglalt változata. (HL C 326., 2012.10.26., 1-390.o.) 267. cikke alapján.

<sup>10</sup> HK Danmark, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund Danmark, vagyis Kereskedelmi és Irodai Alkalmazottak Dán Szövetsége.

<sup>11</sup> DAB, Dansk almennyttigt Boligelskab.

<sup>12</sup> A Bíróság elnöke a 2011. augusztus 4-i végzésével az írásbeli és a szóbeli szakasz lefolytatása, valamint az ítélethozatal céljából egyesítette a C-335/11. sz. és a C-337/11. sz. ügyeket. HL C 269. 2011.9.10.

<sup>13</sup> A Sø- og Handelsret (Dánia) által 2011. július 1-jén benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem – A Jette Ring nevében eljáró HK Danmark kontra Dansk almennyttigt Boligelskab DAB C-335/11. sz. ügyben. HL C 269., 2011.9.10., 31-32.o.

<sup>14</sup> Foglalkoztatási Irányelv 1. cikk.

<sup>15</sup> Foglalkoztatási Irányelv 2. cikk.

<sup>16</sup> Foglalkoztatási Irányelv 5. cikk.

<sup>17</sup> Lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer Funktionærlov, Az alkalmazottakról szóló törvény, a továbbiakban: FL, vagy dán jog.

<sup>18</sup> FL. 5. §-ának (2) bek.

<sup>19</sup> Kokott főtanácsnok indítványa a C-335/11. és a C-337/11. sz. egyesített ügyekben. 2012.12.6. 13. pont.

### *De iurisprudencia et iure publico*

**A fogyatékossgal élő személyek munkaerőpiaci kiszolgáltatottságáról és a munkáltatók ésszerű alkalmazkodási kötelezettségének hiányáról – az EuB HK Danmark ügyének ismertetése**

egy hasonló munkaköri leírással rendelkező részmunkaidős állást az egyik közeli regionális irodájában.<sup>20</sup>

Az elbocsátás után néhány hónappal, 2006. február 1-jén Ring újra munkába állt egy másik társaságnál, az ADRA Danmarknál, mint recepciós, ahol részmunkaidőben, heti 20 órában foglalkoztatták és többek között egy állítható magasságú íróasztalt is biztosítottak számára.

## I.2. A Werge-ügy

Lone Skouboe Werge (továbbiakban: Werge) 1998-ban kezdte munkaviszonyát a Pro Display-nél, mint irodai asszisztens. Öt évvel később, 2003. december 19-én egy közlekedési balesetben ún. ostorcsapásos sérülést szenvedett, amelynek következtében három hetes betegszabadságra kényszerült. Wergének különböző tünetei a balesetet követően is megmaradtak, így például a vállakba és a felkarba kisugárzó nyaki fájdalom, rágási problémák, fáradtság, koncentrációs és memóriazavarok, fogalmazási nehézségek, túlzott zajérzékenység, alacsony stressztűrő képesség és szédülés.<sup>21</sup>

Ezek ellenére az ezt követő időszakban csak néhány nap betegszabadság erejéig volt távol munkahelyétől, azonban 2004. november 4-én a Pro Display ügyvezetője elektronikus körlevelében arról tájékoztatta a munkavállalókat, hogy Werge közös megállapodásuk alapján négy hétre ismét betegállományba vonul, amely alatt naponta nagyságrendileg négy órát fog dolgozni, majd 2005. január 10-től kezdődően Wergét teljes idős betegszabadságra küldték.

Egy 2005. január 17-én kiállított orvosi jelentés 2005. január 10-től munkaképtelenségnek nyilvánította Wergét, majd későbbi felülvizsgálat során megállapításra került, hogy a munkaképtelenség várható időtartamát nem lehet megállapítani.

Ezt követően 2005. április 21-én a Pro Display arról tájékoztatta Wergét, hogy 2005. május 31-én lejáró, egy hónapos felmondási idővel elbocsátja.

Werge elbocsátását követően részt vett egy munkaképesség-felmérési vizsgálaton, mely során munkaképességét heti nyolc órás, lassú munkavégzésben állapították meg, végül pedig 2006 júniusában a munkaképtelensége miatt rokkantsági nyugdíjba helyezték. Rokkantságának fokát a munkahelyi balesetek és foglalkozási betegségek hivatala 10 százalékban, munkaképességének csökkenését 65 százalékban állapította meg.

## II. Pertörténet

A két alapeljárás felperese, Ring és Werge nevében eljáró HK Danmark nevű munkavállalói szakszervezet a munkáltatói felmondások ellen a Sø- og Handelsrettenhöz benyújtott jogorvoslati kérelmében azt állította, hogy az általa képviselt személyek fogyatékos személyeknek minősülnek, ezért a munkáltatók kötelesek (lettek volna) számukra munkaidő-csökkentést felajánlani, amely kötelezettségük a Foglalkoztatási Irányelv 5. cikkéből fakad.

Az érdekképviselőt azt is állította továbbá, hogy a két munkavállalóval szemben az FL 5.§-ának (2) bekezdése nem alkalmazható, mivel a betegszabadságuk (és ebből következő távollétük) nem egyszerű, „alkalmi” betegség, hanem fogyatékossguk következménye.

A munkáltatók ezzel szemben mindkét alapügyben vitatták, hogy az alperesek egészségi állapota a Foglalkoztatási Irányelv értelmében a „fogyatékossg” fogalma alá tartozna. Érvük, hogy az őket érintő egyetlen károsodás az, hogy nem képesek a teljes munkaidős munkavégzésre. Vitatták továbbá azt is, hogy a munkaidő csökkentése a Foglalkoztatási Irányelv 5. cikkében kilátásba helyezett intézkedésekhez tartozna, Azt is állították, hogy a fogyatékossgból fakadó

<sup>20</sup> Kokott főtanácsnok indítványa 14. pont.

<sup>21</sup> Kokott főtanácsnok indítványa 17. pont

**A fogyatékossgal élő személyek munkaerőpiaci kiszolgáltatottságáról és a munkáltatók ésszerű alkalmazkodási kötelezettségének hiányáról – az EuB HK Danmark ügyének ismertetése**

betegség miatti távollét nem különböztetendő meg az egyéb betegségből fakadó távolléttól, így a munkavállaló FL 5.§-ának (2) bekezdésére alapozott elbocsátása nem minősül hátrányos megkülönböztetésnek, vagyis ebből következően nem ellentétes a Foglalkoztatási Irányelvvel.

A kérdés előterjesztése során a dán bíróság rámutatott arra, hogy az EuB korábbi Chacón Navas-ügyben hozott ítéletében<sup>22</sup> kimondta: ahhoz, hogy a szakmai életben történő részvételre való képesség korlátozottsága beletartozzon a „fogyatékossg” fogalmába, elérje ezt a „szintet”, valószínűsíthetően hosszú időtartamúnak kell lennie.

A fent leírt körülményekre tekintettel a dán bíróság felfüggesztette az eljárást, s az EuB-hoz fordult.

## II.1. A felmerült kérdések

(I) A Foglalkoztatási Irányelv szerinti fogyatékossg-fogalom hatálya alá tartozik-e az a személy, aki fizikai, mentális vagy pszichológiai sérülés miatt nem, vagy csak korlátozottan képes a munkavégzésre a korábbi, Chacón Navas-ügyben hozott ítéletben meghatározott időtartamnak, tehát egy hosszabb időnek megfelelő időszakban?

E fogalom hatálya alá tartozik-e a diagnosztizált gyógyíthatatlan betegség által okozott állapot, illetve a diagnosztizált ideiglenes betegség által okozott állapot?

(II) A Foglalkoztatási Irányelv szerinti értelemben tekinthető-e fogyatékossgnak az a megváltozott munkaképesség, amely nem igényel különös vagy más hasonló ellátást, csupán azt jelenti, hogy az érintett személy teljes munkaidőben nem képes a munkavégzésre?

(III) A Foglalkoztatási Irányelv 5. cikke szerinti intézkedések közé tartozik-e a munkaidő csökkentése?

(IV) A Foglalkoztatási Irányelvvel ellentétes-e a nemzeti jog azon előírásának alkalmazása, amelynek értelmében a munkáltató rövidebb felmondási idő alkalmazása mellett elbocsáthatja azt a munkavállalót, aki valamely egymást követő 12 hónap alatt összesen 120 napig fizetett betegszabadságot vesz igénybe, abban az esetben, ha a munkavállalót a Foglalkoztatási Irányelv szerint fogyatékosnak kell tekinteni, valamint a távollét oka a fogyatékossg, vagy a távollétet az okozta, hogy a munkáltató nem alkalmazott a különös helyzetnek megfelelő intézkedéseket annak érdekében, hogy a fogyatékos személy el tudja végezni a munkáját?

## III. Az ítélet érvelése

### III.1. A fogyatékossg fogalmának meghatározása

Az első (I.) és második (II.) kérdésre az EuB együttesen keresi a választ, mivel mindkettő a fogyatékossg fogalmának meghatározására vonatkozik, melyhez meg kell vizsgálni a Foglalkoztatási Irányelv célját<sup>23</sup>, mely a fogyatékossgon alapuló, foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteit meghatározza.<sup>24</sup>

Ugyanakkor a Foglalkoztatási Irányelv maga nem határozza meg a „fogyatékossgot”, mint fogalmat, melyre korábban a Chacón Navas-ügyben már sor került, ahol rögzítette, hogy a fogalom alatt olyan korlátozottságot kell érteni, amely különösen valamely testi, szellemi vagy lelki ártalmon alapul, és az érintettet akadályozza a szakmai életben való részvételben. S a korlátozottságnak ezen túlmenően hosszú időtartamúnak kell lennie.<sup>25</sup>

<sup>22</sup> Chacón Navas-ügy. 45. pontja.

<sup>23</sup> Foglalkoztatási Irányelv 1. cikke.

<sup>24</sup> Chacón Navas-ügy 41. pont.

<sup>25</sup> Chacón Navas-ügy 43. pont.

**A fogyatékossgal élő személyek munkaerőpiaci kiszolgáltatottságáról és a munkáltatók ésszerű alkalmazkodási kötelezettségének hiányáról – az EuB HK Danmark ügyének ismertetése**

2010-ben azonban, tehát néhány évvel a Chacón Navas-ügyben hozott ítélet után, az Európai Unió megerősítette<sup>26</sup> a fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezményt, mely követően az Egyezmény rendelkezései az unió jog szerves részét képezik.

Az ENSZ-egyezmény elismeri, hogy a fogyatékossgal élő személyek és attitűdbeli, illetve a környezeti akadályok kölcsönhatásának következménye, amely gátolja őket a társadalomban való teljes és hatékony, másokkal azonos alapon történő részvételben.<sup>27</sup> A fogyatékossgal élők körét pedig úgy határozza meg, hogy fogyatékos az a 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, s mindez hosszan tartó károsodás.<sup>28</sup>

Megállapítható tehát, hogy amennyiben valamely, főleg testi, szellemi vagy lelki ártalmon alapuló betegség – legyen akár gyógyítható, akár gyógyíthatatlan – olyan korlátozottsággal jár, amely – egyéb akadályokkal együtt – akadályozhatja az adott személyt abban, hogy teljes, hatékony és más munkavállalókkal egyenlő szerepet vállaljon a szakmai életben; illetve ez a korlátozás hosszan tartó, úgy ez a Foglalkoztatási Irányelv értelmében beletartozhat a „fogyatékossgal” fogalma alá.

Ugyanakkor meg kell határozni, hogy csak az ilyen korlátozást okozó betegségek tartoznak-e a Foglalkoztatási Irányelv hatálya alá, ugyanis a betegséget önmagában nem lehet olyan további oknak tekinteni, amellyel kiegészítendőők azok, amelyek alapján a hátrányos megkülönböztetést tiltja a Foglalkoztatási Irányelv.<sup>29</sup> Az ugyanakkor, hogy az adott személy csak korlátozottan képes a munkavégzésre, még nem gátolja meg, hogy egészségi állapotát tekintve a „fogyatékossgal” kategóriájába essen.

A fogyatékossgal, mint állapot – a munkáltatók érvelésével szemben – ugyanis nem jelenti szükségszerűen a munkára való teljes képtelenséget. Tehát attól még, hogy egy adott személy csak részmunkaidőben képes a munkavégzésre, még ugyanúgy beletartozhat a „fogyatékossgal” fogalmába.

Ez az értelmezés egyezik a Foglalkoztatási Irányelv célkitűzésével is, amely szerint a legfontosabb, hogy a fogyatékos személy hozzáférjen a munkához, nem pedig az – ahogyan azt a DAB és a Pro Display értelmezte –, hogy teljes munkaidőben, a nem fogyatékosokkal egyenlő mérce alá essen.

Lényeges ugyanakkor, hogy a munkáltató által megteendő, arányos alkalmazkodás érdekében hozott intézkedések irrelevánsak a fogyatékossgal megállapítása szempontjából, ahogyan a Foglalkoztatási Irányelvben a fogyatékossgal fogalma<sup>30</sup> is megelőzi az ésszerű alkalmazkodásról szóló klauzulát<sup>31</sup>. Ezek az intézkedések tehát következményei, de nem alkotóelemei a fogyatékossgalnak.

Az EuB így a Foglalkoztatási Irányelv „fogyatékossgal” fogalmát úgy értelmezte, hogy az magában foglalja az orvosilag akár gyógyíthatónak, akár gyógyíthatatlannak minősített betegség által okozott kóros állapotot, mely főleg testi, szellemi vagy lelki ártalmon alapuló olyan korlátozottsággal jár, amely – számos egyéb akadállyal együtt – korlátozhatja az adott személy teljes, hatékony és más munkavállalókkal egyenlő szerepvállalását a munkavégzés tekintetében, úgy, hogy ez a korlátozottság hosszan tartó.

<sup>26</sup> A Tanács 2010/48/EK határozata (2009. november 26.) a fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezménynek az Európai Közösség által történő megkötéséről. HL L 23, 2010.01.27. 35-36

<sup>27</sup> ENSZ-egyezmény Preambulum e) bek.

<sup>28</sup> ENSZ-egyezmény 1. cikk második bek.

<sup>29</sup> Chacón-Navas ügy 57. pont.

<sup>30</sup> Foglalkoztatási Irányelv 1. cikk.

<sup>31</sup> Foglalkoztatási Irányelv 5. cikk.

*De iurisprudencia et iure publico*

### III.2. A munkaidő-csökkentés megítélése

A harmadik (III.) kérdés az esetre vonatkoztatva annak tisztázására irányul, hogy a munkáltatók által alkalmazott munkaidő-csökkentés megfelelő és arányos alkalmazkodási intézkedésnek tekinthető-e.

A Foglalkoztatási Irányelv előírja, hogy a munkáltatónak meg kell tennie a megfelelő intézkedéseket a fogyatékos személy munkához jutásának, munkavégzésének megkönnyítéséért<sup>32</sup>, azonban kifejezetten a munkáltatók által alkalmazott munkaidő-csökkentés, munkaidő-beosztás nem szerepel a felsorolásban, ezért szükségessé válik e fogalom értelmezése.

A munkáltatók érvelése szerint a megfelelő intézkedések meghozatala, mint előírás olyan elemekre vonatkozik, mint a munkaidő-beosztás, a munkatempó, a szünetek átszervezése, annak érdekében, hogy a fogyatékos munkavállaló helyzetét minél inkább megkönnyítse, hátrányát minél jobban csökkentse.

Ugyanakkor a Foglalkoztatási Irányelv egyik pontjából sem következik, hogy a „munkaidő-beosztás” fogalma kizárólag az ilyen elemekre lenne korlátozva, illetve ebből ki lenne zárva a munkaidő kialakítása, különös tekintettel arra a lehetőségre, hogy a teljes munkaidős munkavégzésre nem képes fogyatékos személyek munkájukat részmunkaidőben végezhessék.

Az ENSZ-egyezmény szerint az „ésszerű alkalmazkodás” az elengedhetetlen és megfelelő módosításokat és változtatásokat jelenti<sup>33</sup>, amelyek nem jelentenek aránytalan és indokolatlan terhet, és adott esetben szükségesek, hogy biztosítsák a fogyatékossgal élő személy alapvető emberi jogainak és szabadságainak a mindenkit megillető, egyenlő mértékű élvezetét és gyakorlását. Ebből egyértelmű, hogy az Egyezmény célja az alkalmazkodás fogalmának minél szélesebb kitérítése.

Ezért tehát a Foglalkoztatási Irányelvet sem szűkítően, hanem általánosságban úgy kell értelmezni, hogy olyan intézkedéseket kell tennie a munkáltatónak, amelyek célja azon akadályok megszüntetése, amelyek korlátozzák a fogyatékos személyt a teljes, hatékony, más munkavállalókkal egyenlő szerepvállalásban.

Amennyiben tehát a munkaidő beosztása kifejezésen azt a tempót is érteni lehet, amellyel a munkavállaló a munkát elvégzi, nem zárható ki, hogy a munkaidő csökkentése a Foglalkoztatási Irányelv szerinti, megfelelő alkalmazkodási intézkedésnek minősülhet.

Ugyanakkor másrésről azt is ki kell hangsúlyozni, hogy a Foglalkoztatási Irányelv nem kívánja meg<sup>34</sup> olyan személy felvételét vagy – esetünkben – továbbfoglalkoztatását, aki nem képes az adott állás alapvető feladatainak ellátására a fogyatékos személyek érdekében hozott megfelelő intézkedések megtételére vonatkozó kötelezettség sérelme nélkül.

Az intézkedések ésszerűsége ezzel együtt magában foglalja azt a követelményt is, hogy azok a munkáltató számára nem jelenthetnek aránytalan terhet. Figyelembe kell venni az ilyen intézkedésekkel összefüggésben a munkáltató oldalán felmerülő költségeket, kiadásokat, a vállalkozás nagyságát, pénzügyi erőforrásait, likviditását és az esetlegesen – akár a fogyatékos személy foglalkoztatásával összefüggően elérhetővé váló – támogatások, adókedvezmények lehetőségét is.<sup>35</sup> A dán kormány ezzel összefüggésben az eljárásban jelezte, a dán jog szerint van lehetőség arra, hogy a vállalkozások állami támogatásban részesüljenek a fogyatékos személyek munkaerőpiachoz való hozzáféréseinek megkönnyítésére irányuló intézkedésekért.

A Ring-ügyben már említett lényeges körülmény, hogy közvetlenül a munkavállaló elbocsátását követően a munkáltató álláshirdetést jelentetett meg, heti 22 órás, irodai alkalmazotti állásra. A rendelkezésre álló iratok nem tartalmazzak arra vonatkozó magyarázatot, hogy ezt az állást miért nem tölthette volna be az elbocsátott munkavállaló, illetve miért nem ajánlották ezt fel

<sup>32</sup> Foglalkoztatási Irányelv 5. cikk, ill. (20) preambulumbek.

<sup>33</sup> ENSZ-egyezmény 2. cikk negyedik bek.

<sup>34</sup> Foglalkoztatási Irányelv (17) preambulumbek.

<sup>35</sup> Foglalkoztatási Irányelv (21) preambulumbek.

### *De iurisprudencia et iure publico*

**A fogyatékossgal élő személyek munkaerőpiaci kiszolgáltatottságáról és a munkáltatók ésszerű alkalmazkodási kötelezettségének hiányáról – az EuB HK Danmark ügyének ismertetése**

neki, miért kellett ehhez feltétlenül egy új alkalmazott felvétele, különösen figyelembe véve, hogy nem teljes, hanem részmunkaidős állásról van szó.

Az EuB ennek fényében a Foglalkoztatási Irányelv 5. cikkét úgy értelmezte, hogy a munkaidő csökkentése megfelelő alkalmazkodási intézkedésnek minősülhet, ugyanakkor annak megvizsgálása, hogy ennek az intézkedésnek az alkalmazása aránytalan terhet jelent-e a munkáltató számára, a nemzeti bíróság feladata.

### III.3. A felmondási idő hosszúsága

A negyedik kérdés (IV.) először annak megfelelőségét vizsgálja, hogy az adott kritériumoknak megfelelő, rövidebb felmondási időt biztosító nemzeti szabályozás ellentétes-e a Foglalkoztatási Irányelvvel, mely kérdés eldöntéséhez a Chacón Navas-ügyben kimondottakra kell támaszkodni, miszerint a fogyatékossgal alapuló eltérő bánásmód csak akkor ellentétes a Foglalkoztatási Irányelvben írt védelemmel, ha az hátrányos megkülönböztetésnek minősül.<sup>36</sup>

A lényeg ugyanis az lenne, hogy a fogyatékos munkavállaló védelemben részesüljön, tehát fogyatékossga miatt ne legyen semmilyen hátránya egy nem fogyatékos munkavállalóval szemben.

A dán szabályozás ugyanakkor nem tesz különbséget fogyatékos és nem fogyatékos, betegség miatt távollétre kényszerülő munkavállalók között<sup>37</sup>, így nem lehet megállapítani, hogy a Foglalkoztatási Irányelvbe ütköző hátrányos megkülönböztetést vezet-e be, avagy sem.

Kimondható lenne tehát, hogy az a személy, akinek munkaviszonyát rövidebb felmondási idővel azért szüntetik meg, mert betegsége miatt a hivatkozott törvény hatálya alá esett, nem hivatkozhat hátrányos megkülönböztetésre.

Ugyanakkor önmagában az, hogy a nemzeti rendelkezés nem tesz különbséget a betegség és a fogyatékossga között, közvetve igenis alkalmat adhat a hátrányos megkülönböztetésre. Ezzel összefüggésben ugyanis nyilvánvaló<sup>38</sup>, hogy egy fogyatékos munkavállalóra nézve kockázatosabb a dán szabályozás, vagyis, hogy rövidebb felmondási idővel elbocsátják hiányzása miatt, hiszen neki nem csak az esetlegesen felmerülő betegségek, hanem a fogyatékossgából adódó betegségek, krónikus fájdalmak is veszélyt és potenciális hiányzás „kényszert” jelentenek. Ebben az esetben pedig a minden munkavállalóra egységesen meghatározott 120 napos szabály közvetlenül hátrányos megkülönböztetést eredményezhet, amely így az a Foglalkoztatási Irányelv rendelkezésébe<sup>39</sup> ütközik.

Kérdés tehát, hogy a dán rendelkezés mennyiben indokolható, mennyiben tartalmaz arányos intézkedéseket, mi vele a jogalkotó célja, nem lépi-e túl a szükséges mértéket. Erre válaszul a dán kormány rámutatott arra, a rendelkezés éppen azt célozza, hogy a munkáltatókat ösztönözze a tartósan beteg, fogyatékos személyek foglalkoztatására, emellett a munkáltatókat is védve, lehetővé tegye számukra a rövidebb felmondási idővel történő elbocsátásukat, amennyiben az 120 napot meghaladóan nem képes munkáját a munkahelyén, megfelelően elvégezni. Ezzel együtt ugyanakkor a munkavállaló is jól járhat, hiszen méltányosan hosszú ideig alkalmazásban áll és betegszabadsága alatt is arányos juttatásban részesül. Tehát ránézésre ez akár egy „win-win szituáció” is lehetne. A dán kormány szerint a szabály összehangolja a két oldal, a munkáltató és a munkavállaló érdekeit, teret ad a szerződési szabadságnak és elősegíti a munkaerőpiac rugalmasságát, miközben a hagyományosan kiszolgáltatottabb munkavállalóknak védelmet kínál.

<sup>36</sup> Chacón Navas-ügy 48. pont.

<sup>37</sup> FL 5.§ (2) bek.

<sup>38</sup> Kokott főtanácsnok indítványa 67. pont.

<sup>39</sup> Foglalkoztatási Irányelv 2. cikk (2) bek. b) pont.

### *De iurisprudencia et iure publica*

**A fogyatékossgal élő személyek munkaerőpiaci kiszolgáltatottságáról és a munkáltatók ésszerű alkalmazkodási kötelezettségének hiányáról – az EuB HK Danmark ügyének ismertetése**

Fontos ebben a körben arra is emlékeztetni, hogy a tagállamokat széles autonómia illeti meg mind a foglalkoztatáspolitikai célkitűzések, mind azok elérése érdekében alkalmazott eszközök meghatározása tekintetében.<sup>40</sup>

A tagállamok azon célja, hogy egyes munkavállalói kategóriákat bevonjanak az aktív keresők körébe, tehát legitim és szabályos, a tagállamok önálló döntési jogkörébe tartozik. Így a munkaerőpiac rugalmasságának előmozdítása érdekében hozott intézkedések is ide sorolandók.

A munkáltatók azt, a korábban már említett tény is megerősítik, hogy a munkavállaló a betegszabadság ideje alatt az önkormányzati hatóságnál betegségi napidíj megtérítésére jogosult, amelynek összege ugyan alacsonyabb a teljes munkabéternél, mégis megfelelő kompenzációt biztosít, így tehát egyensúlyt teremt a munkavállaló és a munkáltató ellentétes érdekei között. A hosszan tartó betegszabadság miatti rövidebb felmondási idő pedig arra ösztönzi a munkáltatót, hogy ne a legkorábbi lehetséges időpontban bocsássa el a megbetegedett munkavállalót, hanem először foglalkoztassa tovább azért, mert a munkáltató tudja, hogy nagyon hosszú távollétek esetében ellentételezésképpen rövidül a felmondási idő.<sup>41</sup>

Ahhoz tehát, hogy választ adhassunk e kérdésre, a 120 napos szabályt vissza kell helyezni abba az összefüggésbe, ahol megvizsgálható, mennyiben okozhat ez sérelmet az egyes fogyatékos személyeknek.<sup>42</sup> Itt figyelembe kell venni azt a tény, hogy a fogyatékos személyek a munkaerőpiacra történő beilleszkedéskor sokkal több rizikófaktorral kénytelenek számolni, mivel állapotuk miatt sajátos védelmi szükségleteik annak.<sup>43</sup>

Az EuB végül a Foglalkoztatási Irányelvvel ellentétesnek minősített azt a nemzeti rendelkezést, amely szerint a munkáltató rövidebb felmondási idő alkalmazásával elbocsáthatja a fogyatékos munkavállalót 120 nap betegszabadság után, amennyiben a hiányzása bizonyíthatóan fogyatékossgából ered, kivéve, ha ez a rendelkezés jogszerű cél elérésére irányul és nem haladja meg a cél eléréséhez szükséges mértéket. Ezt azonban a nemzeti bíróságnak kell megvizsgálnia és mérlegelnie.

A kérdés második fele azt vizsgálja, hogy ellentétes-e a Foglalkoztatási Irányelv munkáltató számára előírt ésszerű alkalmazkodási kötelezettségével, ha a munkáltató ennek nem tett eleget és a munkavállaló ezért betegszabadságra kényszerül, mely a rövidebb felmondási idő lehetőségét megalapozza.

Ennek megvizsgálása a nemzeti bíróság kötelezettsége annak értékelése az arányossági teszt keretében – melynek során a fogyatékos munkavállaló és munkáltatója érdekeinek egymáshoz való viszonyítása útján megállapításra kerül –, hogy a meghozandó intézkedések a munkavállalótól reálisan elvárhatóak-e. Amennyiben a munkáltató nem hajtja végre ezeket a tőle elvárható, ésszerű intézkedéseket, nem felel meg a Foglalkoztatási Irányelvből eredő kötelezettségének, ezért mulasztásból pedig semmilyen jogi előnyre nem tehet szert. E kötelezettség ugyanis értelmét vesztené, ha az ésszerű intézkedések elmulasztása a fogyatékos munkavállalóval szembeni hátrányos bánásmódot igazolhatná. E rendelkezés értelme és célja szerint tehát a munkavállalónak az intézkedés megtétele elmulasztásából származó távolléte a felmondási idő csökkentését nem igazolhatja.<sup>44</sup>

Amennyiben tehát megállapítást nyer, hogy a munkáltatónak felróható az, hogy a munkavállaló több mint 120 napot kényszerült betegszabadságon tölteni, úgy a rövidebb felmondási idő alkalmazása ellentétesnek fog minősülni a Foglalkoztatási Irányelvvel.

<sup>40</sup> Lsd. továbbá: C-141/11. sz. Torsten Hörmfeldt kontra Posten Meddelande AB ügyben 2012. július 5-én hozott ítélet. [EBHT-ban még nem tették közzé.] A továbbiakban: Hörmfeldt-ügy 32. pont; ill. C-152/11. sz. Johann Odar kontra Baxter Deutschland GmbH ügyben 2012. december 6-án hozott ítélet. [EBHT-ban még nem tették közzé.] 47. pont.

<sup>41</sup> Kokott főtanácsnok indítványa 73. pont.

<sup>42</sup> Lsd. Odar-ügyben hozott ítélet 65. pont.

<sup>43</sup> Odar-ügyben hozott ítélet 68. és 69. pont.

<sup>44</sup> Kokott főtanácsnok indítványa 78. pont.

*De iurisprudencia et iure publica*



#### IV. Az ítélet rendelkezése és a *ratio decidendi*

Az EuB az I. és II. kérdésre adott válaszában meghatározta a Foglalkoztatási Irányelv fogyatékossg-fogalmát, melyet úgy kell értelmezni, hogy az magában foglalja az orvosilag akár gyógyíthatónak, akár gyógyíthatatlannak minősített betegség által okozott kóros állapotot, amely különösen valamilyen testi, szellemi vagy lelki ártalmon alapul, és 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. Ugyanakkor a munkáltató által meghozandó intézkedések nem meghatározók abban a tekintetben, hogy valamely személy egészségi állapota a fogyatékossg fogalma alá tartozik-e.

A III. kérdésnek megfelelően a Foglalkoztatási Irányelv 5. cikkét úgy kell értelmezni, hogy a munkaidő csökkentése, mint munkáltatói intézkedés az alkalmazkodás irányába, megfelelőnek minősülhet, azonban a nemzeti bíróság feladata annak vizsgálata és megállapítása, hogy ez jelent-e aránytalan terhet a munkáltatónak.

A IV. kérdésre adott válasz szerint a Foglalkoztatási Irányelvvvel ellentétes az a nemzeti rendelkezés, amely szerint a fogyatékos munkavállalóra alkalmazzák azt a szabályt, amely lehetőséget ad a munkáltatónak rövidített idejű felmondással történő elbocsátásra, amennyiben a munkavállaló a megelőző 12 hónapban több mint 120 napot töltött betegszabadságon, vagy abból az okból, hogy a munkáltató a Foglalkoztatási Irányelv 5. cikkéből fakadó ésszerű alkalmazkodási kötelezettségének nem tett eleget, vagy, ha a munkavállaló távolléte bizonyíthatóan fogyatékossgából ered.

Kivételt képez ez alól, ha a nemzeti rendelkezés jogszerű cél elérésére irányul és nem haladja meg a cél eléréséhez szükséges mértéket. Ugyanakkor ezt a kérdést az előzetes döntéshozatali eljárást indító nemzeti bíróságnak kell mérlegelnie.<sup>45</sup>

#### V. Az ítélet jelentősége és kritikája

Az EuB egyebekben előremutató és precedensértékű ítéletében sajnálatos módon nem viszi végig teljes mértékben következetesen gondolatmenetét, amikor azt mondja, a nemzeti bíróság feladata annak eldöntése, lehet-e jogszerű és arányos a nemzeti rendelkezés, amely lehetővé teszi a közvetett diszkriminációt.

Az ugyanis, hogy – esetükben – a dán nemzeti jogszabály egyéb követelmény, körülmény meghatározása nélkül mindenkire vonatkozóan 120 napban határozza meg a betegszabadság idejét, amely már lehetőséget ad a rövidebb idejű felmondásra, diszkriminatív rendelkezés.

Az EuB ugyanakkor a kérdésekből következően csak arra ad választ, hogy diszkriminatív a rendelkezés, amennyiben a munkavállaló fogyatékossgából ered a hiányzás, illetve, ha a munkáltató nem tette meg a szükséges intézkedéseket az alkalmazkodás érdekében.

Az ítélet mindazonáltal akkor lenne teljes, ha az EuB ítéletében a fentiekből következtetve kimondta volna, hogy minden olyan hasonló rendelkezés, amely nem tesz egyértelműen különbséget fogyatékos és nem fogyatékos munkavállalók között, magában foglalja a közvetett diszkrimináció lehetőségét. Különösen igaz lenne ez egy olyan területen – a munkajogi jogviszonyban –, ahol a felek alá-fölérendelt viszonyban állnak és a jogaiban megsértett fél a hagyományosan alárendelt szereplő.

Elengedhetetlen lenne, hogy az EuB következetesen és még kiterjesztőbben védje a fogyatékos emberek, tiszteletben tartva a tagállamok szuverenitását, azon belül is különösen a

<sup>45</sup> C-335/11. és C-337/11. sz. egyesített ügyekben a Bíróság által 2013. április 11-én hozott ítélet. HL C 156. 2013.1.6. 6.o. [EBHT-ban még nem tették közzé]

**A fogyatékossgal élő személyek munkaerőpiaci kiszolgáltatottságáról és a munkáltatók ésszerű alkalmazkodási kötelezettségének hiányáról – az EuB HK Danmark ügyének ismertetése**

munkavállalók, mint hátrányos helyzetű csoport érdekeit.<sup>46</sup> Ez közös, uniós érdek is lenne, hiszen azáltal, hogy a jelenleg sajnálatosan nagy arányban munkanélküliségbe kényszerülő fogyatékkal élők akár csak részmunkaidőben, a munkáltatók arányos alkalmazkodása mellett beléphetnének a munkaerőpiacra, jelentős gazdasági többletteljesítmény keletkezhetne uniós szinten.

Az ítélet legnagyobb jelentősége a fogyatékossgal fogalmának tisztázásában áll. Egyértelműen kimondásra kerül, hogy a fogyatékossgal az általánosságban vett betegség fogalmával nem vonható össze<sup>47</sup>.

Mindazonáltal a fogyatékossgal fogalmába beletartozik az orvosilag gyógyíthatónak és gyógyíthatatlannak minősített minden betegség által okozott kóros állapot, mely különösen valamilyen testi, szellemi vagy lelki ártalmon alapul, mely számos az adott személyt korlátozhatja a teljes, hatékony és másokkal egyenlő társadalmi szerepvállalását és ez a korlátozottság hosszan tartó.

Így egyrészt e meghatározás foglalkoztatáspolitikai következményei messzire mutatnak, hiszen megerősítést nyer, hogy a fogyatékossgal élő emberek esetében nem alkalmazható ugyanaz a mérce sem a munkaidő, sem a betegszabadság tekintetében; ezen felül pedig a fogyatékossgal élők foglalkoztatása érdekében a munkáltatónak megfelelő, arányos intézkedéseket kell tennie, hogy a munkavállaló munkavégzésében ne szenvedjen hátrányt.<sup>48</sup>

Továbbá európai értelemben „frissül” a fogyatékossgal fogalma, mely a jogharmonizáció szempontjából is komoly jelentőséggel bír, megerősítve azt, hogy az ENSZ-egyezmény az uniós jog fölött áll<sup>49</sup>, s a nemzetközi egyezmények hatálybalépésüktől kezdődően integráns részét képezik az uniós jogrendnek<sup>50</sup>, ezáltal pedig a Chacón Navas-ügyben meghatározott, szűk értelemben vett fogyatékossgal fogalom kiszélesítésére kényszerítve az EuB-ot. Így már az ENSZ-egyezmény fogyatékossgal fogalmának emberi jogi megközelítése tükröződik az EuB esetjogában is. Egyrészt kifejezve az ENSZ-egyezmény szemléletét, a szociális modell révén, kiemelve azt, hogy a fogyatékossgal a társadalom válaszából adódik, másrészt hangsúlyozva azt, hogy bármikor bárki válhat fogyatékossgal élő személlyé.

<sup>46</sup> Meager, Nigel – Beates, Peter – Dench, Sally – Honey, Sheila – Williams, Matthew: Employment of Disabled People: Assessing the Extent of Participation. *Research Brief*. No. 69. July 1998. p. 1-4.

<sup>47</sup> Megjegyzendő, hogy ebben az esetben a fogyatékossgal és a betegség fogalmának elhatárolása viszonylagosan egyszerű volt, hiszen ez fájdalomban és mozgásképtelenségben is megnyilvánuló testi károsodást okoz, azonban – akár későbbi fejlődésnek is irányt mutatóan – kiemelendő, hogy adott esetben egy tünetmentes HIV-fertőzés is jelenthet fogyatékossgal, ahogy az megállapításra is került az Egyesült Államok legfelsőbb bírósága által a Bragdon kontra Abott ügyben. (524 US 624, 1998.); illetve az Emberi Jogok Európai Bírósága az I. típusú Diabetes mellitus betegséget is fogyatékossgalnak minősítette a Glor kontra Svájc ügyben (13444/04. sz. ügy, 2009. április 30-án hozott ítélet), szemben a nemzeti bírósággal, mely csekély jelentőségűnek ítélte azt.

<sup>48</sup> Vö. Könczei György – Komáromi Róbert – Keszei Roland – Vicssek Lilla: A fogyatékos és megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásáról a TOP 200 adatbázis alapján. *Munkajogi Szemle*. 2002. 12. 21-23.

<sup>49</sup> EUMSZ 216. cikk (2) bek.

<sup>50</sup> Lsd. továbbá C-366/10. sz. ügy Air Transport Association of America és társai kontra Secretary of State for Energy and Climate Change ügyben 2011. december 21-én hozott ítélet [EBHT-ban még nem tették közzé] 50. pont.

*De iurisprudencia et iure publico*

## Hivatkozott források

A fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezmény Preambulum e) bekezdés, 2. cikk.

2000. november 27-ei 2000/78/EK tanácsi irányelv a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról. HL L 303., 79. o., (17), (20), (21) preambulumbekkezdés, 1. cikk, 2. cikk, 5. cikk.

A Tanács 2010/48/EK határozata (2009. november 26.) a fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezménynek az Európai Közösség által történő megkötéséről. HL L 23, 2010.01.27. 35-36.

C-13/05. sz. Sonia Chacón Navas kontra Eurest Colectividades SA ügyben 2006. július 11-én hozott ítélet. [EBHT 2006., I-6467.] 41., 43., 45. pontja.

C-303/06. sz. S. Coleman kontra Attridge Law és Steve Law 2008. július 17-ei ítélete. [EBHT I-05603.]

C-335/11. sz. HK Danmark, képviselőtében Jette kontra Dansk almennyttigt Boligselskab és a C-337/11. sz. HK Danmark, képviselőtében Lone Skouboe Werge kontra Dansk Arbejdsgiverforening képviselőtében Pro Display A/S egyesített ügyekben 2013. április 11-én hozott ítélet. [ECLI:EU:C:2013:222]

C-354/13. sz. Karsten Kaltoft nevében eljáró Fag og Arbejde (FOA) kontra Billund Kommune nevében eljáró Kommunernes Landsforening (KL) ügyben 2014. december 18-án hozott ítélet. EBHT-ban még nem tették közzé.

A Sø- og Handelsret (Dánia) által 2011. július 1-jén benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem – A Jette Ring nevében eljáró HK Danmark kontra Dansk almennyttigt Boligselskab DAB C-335/11. sz. ügyben. HL C 269., 2011.9.10., 31-32.o.

A Bíróság elnöke a 2011. augusztus 4-i végzésével az írásbeli és a szóbeli szakasz lefolytatása, valamint az ítélethozatal céljából egyesítette a C-335/11. sz. és a C-337/11. sz. ügyeket. HL C 269. 2011.9.10.

Kokott főtanácsnok indítványa a C-335/11. és a C-337/11. sz. egyesített ügyekben. 2012.12.6. 13., 14., 17., 67., 73. pont.

Lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer Funktionærlov, Az alkalmazottakról szóló törvény. 5. §-ának (2) bek.

C-366/10. sz. ügy Air Transport Association of America és társai kontra Secretary of State for Energy and Climate Change ügyben 2011. december 21-én hozott ítélet [EBHT-ban még nem tették közzé] 50. pont.

## *De iurisprudéntia et iure público*

A fogyatékossgal élő személyek munkaerőpiaci kiszolgáltatottságáról és a munkáltatók ésszerű alkalmazkodási kötelezettségének hiányáról – az EuB HK Danmark ügyének ismertetése

C-141/11. sz. Torsten Hörnfeldt kontra Posten Meddelande AB ügyben 2012. július 5-én hozott ítélet. [EBHT-ban még nem tették közzé.] 32. pont.

C-152/11. sz. Johann Odar kontra Baxter Deutschland GmbH ügyben 2012. december 6-án hozott ítélet. [EBHT-ban még nem tetté közzé.] 47., 65., 68., 69. pont.

Randon Bragdon v Sidney Abbott 526 USSC 624 (1998)

Glor kontra Svájc EEJB No. 13444/04. sz. ügy 2009. április 30-án hozott ítélet.

Könczei György – Komáromi Róbert – Keszei Roland – Vicsek Lilla: A fogyatékos és megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásáról a TOP 200 adatbázis alapján. *Munkaügyi Szemle*. 2002. 12. 21-23.

Meager, Nigel – Beates, Peter – Dench, Sally – Honey, Sheila – Williams, Matthew: Employment of Disabled People: Assessing the Extent of Participation. *Research Brief*. No. 69. July 1998. p. 1-4.

Quinn, Gerard: *Disability Discrimination Law in the European Union*. In Meenan (szerk.): *Equality Law in an Enlarged European Union: Understanding the Article 13 Directives*. Cambridge University Press, 2007. p. 146.