

СЪД НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ ОБЩНОСТИ
TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS
SOUDNÍ DVŮR EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ
DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABERS DOMSTOL
GERICHTSHOF DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN
EUROOPA ÜHENDUSTE KOHUS
ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ
COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN COMMUNITIES
COUR DE JUSTICE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES
CÚIRT BHREITHIÚNAIS NA gCÓMHPHOBAL EORPACH
CORTE DI GIUSTIZIA DELLE COMUNITÀ EUROPEE
EIROPAS KOPIENU TIESA



LUXEMBOURG

EUROPOS BENDRIJŲ TEISINGUMO TEISMAS
AZ EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK BÍRÓSÁGA
IL-QORTI TAL-GUSTIZZJA TAL-KOMUNITAJIET EWROPEJ
HOF VAN JUSTITIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN
TRYBUNAŁ SPRAWIEDLIWOŚCI WSPÓLNOT EUROPEJSKICH
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DAS COMUNIDADES EUROPEIAS
CURTEA DE JUSTIȚIE A COMUNITĂȚILOR EUROPENE
SÚDNY DVOR EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTIEV
SODIŠČE EVROPSKIH SKUPNOSTI
EUROOPAN YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN
EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS DOMSTOL

Mediji in informacije

SPOROČILO ZA MEDIJE št. 53/08

17. julij 2008

Sodba Sodišča v zadevi C-303/06

Coleman proti Attridge Law in Steve Law

PRAVO SKUPNOSTI VARUJE ZAPOSLENEGA, KI JE BIL DISKRIMINIRAN ZARADI INVALIDNOSTI SVOJEGA OTROKA

*Prepoved diskriminacije, določena z direktivo o enakem obravnavanju pri zaposlovanju in delu,¹
ni omejena le na invalidne osebe*

S. Coleman je delala v odvetniški pisarni v Londonu od januarja 2001 kot pravna tajnica. Leta 2002 je rodila invalidnega otroka, katerega zdravstveno stanje zahteva specializirano in posebno nego, ki mu jo večinoma sama nudi.

S. Coleman je 4. marca 2005 soglašala s prenehanjem svojega delovnega razmerja, s čimer je prenehala njena pogodba o zaposlitvi z njenim nekdanjim delodajalcem. Pri Employment Tribunal, London South, je 30. avgusta 2005 vložila tožbo, v kateri zatrjuje, da je bila v odpoved prisiljena in da so jo obravnavali manj ugodno kot druge zaposlene, ker skrbi za invalidnega otroka. Nadalje navaja, da je bila zaradi takšnega obravnavanja prisiljena prenehati delati za svojega nekdanjega delodajalca. V utemeljitev svoje tožbe poudarja različna dejstva, ki naj bi bila po njenem mnenju diskriminacija oziroma nadlegovanje, ker so bili v podobnih okoliščinah starši neinvalidnih otrok obravnavani drugače. Med drugim navaja to, da ji delodajalec ni dovolil, da se vrne na svoje dotedanje delovno mesto, ko se je vrnila s porodniškega dopusta, da njenega delovnega časa ni bilo mogoče prilagoditi ter da sta bila ona in njen otrok predmet neprimernih in žaljivih komentarjev.

V teh okoliščinah je Employment Tribunal vprašalo Sodišče, ali je treba direktivo o enakem obravnavanju pri zaposlovanju in delu razlagati tako, da sta prepovedana neposredna diskriminacija in nadlegovanje zaradi invalidnosti le zoper zaposlenega, ki je invalid, ali pa se ta prepoved nanaša tudi na zaposlenega, ki je bil manj ugodno obravnavan zaradi invalidnosti svojega otroka, ki mu v glavnem sam nudi oskrbo, ki jo zahteva njegovo zdravstveno stanje.

¹ Direktiva Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (UL 2000, L 303, str. 16).

Sodišče navaja, da je v direktivi opredeljeno načelo enakega obravnavanja, ki pomeni, da ne obstaja nikakršna neposredna ali posredna diskriminacija na podlagi, med drugim, invalidnosti, in ki se uporablja za vse osebe v zvezi z zaposlitvenimi in delovnimi pogoji, vključno z odpovedjo delovnega razmerja in plačilom.

Sodišče poudarja, da so v direktivi nekatere določbe, katerih izrecen namen je upoštevati potrebe invalidnih oseb, vendar se na podlagi tega dejstva ne more sklepati, da je treba načelo enakega obravnavanja, ki je določeno s to direktivo, razlagati ozko, in sicer kot da je prepovedana le neposredna diskriminacija na podlagi invalidnosti in kot da se nanaša le na invalidne osebe. Po mnenju Sodišča, se direktiva, katere namen je boj proti vsem oblikam diskriminacije, ne uporablja za skupino določenih oseb, ampak na podlagi razlogov za diskriminacijo. Zaradi razlage, na podlagi katere bi se njena uporaba omejila le na osebe, ki so invalidne, bi lahko ta direktiva izgubila pomemben del polnega učinka in bi se lahko varstvo, ki naj bi bilo z njo zagotovljeno, zmanjšalo.

V zvezi z dokaznim bremenom Sodišče opozarja, da če S. Coleman dokaže dejstva, na podlagi katerih se lahko domneva, da je šlo za neposredno diskriminacijo, se za učinkovito uporabo načela enakega obravnavanja torej zahteva, da je dokazno breme na strani njenega delodajalca, ki mora dokazati, da navedeno načelo ni bilo kršeno.

Sodišče sklepa, da je treba direktivo razlagati tako, da **prepoved neposredne diskriminacije, ki je z njo določena, ni omejena le na invalidne osebe. Če torej delodajalec obravnava zaposlenega, ki ni invalid, manj ugodno kakor drugega zaposlenega v primerljivem položaju, in če se dokaže, da se tega zaposlenega obravnava manj ugodno zaradi invalidnosti njegovega otroka, kateremu nudi bistveni del oskrbe, ki jo ta potrebuje, se s takšnim obravnavanjem krši prepoved neposredne diskriminacije iz direktive.**

V zvezi z nadlegovanjem Sodišče iz istih razlogov sklepa, da **določbe direktive o tem niso omejene le na invalidne osebe. Če se dokaže, da se z zaposlenim, ki je v enakem položaju kot S. Coleman, nezaželeno ravna, kar je element nadlegovanja, se s takšnim ravnanjem krši prepoved nadlegovanja iz direktive.**

Neuradni dokument za medije, ki ne zavezuje Sodišča.

Razpoložljive jezikovne različice: CS DE EL EN ES FR HU IT PL PT SK SL

Celotno besedilo sodbe je na voljo tudi na spletni strani Sodišča.

<http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=SL&Submit=rechercher&numaff=C-303/06>

Običajno je na voljo po 12. uri po srednjeevropskem času na dan razglasitve.

Za podrobnejše informacije se obrnite na Ireneusza Kolowco.

Tel. (00352) 4303 2793, faks (00352) 4303 2053