



Υπηρεσία Τύπου και Πληροφόρησης

ΑΝΑΚΟΙΝΩΘΕΝ ΤΥΠΟΥ αριθ. 53/08

17 Ιουλίου 2008

Απόφαση του Δικαστηρίου στην υπόθεση C-303/06

Coleman κατά Attridge Law και Steve Law

ΤΟ ΚΟΙΝΟΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΕΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟ Η ΟΠΟΙΑ ΥΠΕΣΤΗ ΔΥΣΜΕΝΗ ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΛΟΓΩ ΤΩΝ ΕΙΔΙΚΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ ΤΟΥ ΤΕΚΝΟΥ ΤΗΣ

Η απαγόρευση των διακρίσεων, την οποία θεσπίζει η οδηγία για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία¹, δεν περιορίζεται μόνο στα άτομα με ειδικές ανάγκες

Η S. Coleman εργάστηκε σε δικηγορικό γραφείο στο Λονδίνο από τον Ιανουάριο του 2001 ως γραμματέας. Το 2002, απέκτησε υιό με ειδικές ανάγκες, η κατάσταση του οποίου χρήζει ειδικευμένων και ιδιαίτερων φροντίδων, τις οποίες του παρέχει, κατά κύριο λόγο, η ίδια.

Στις 4 Μαρτίου 2005, η S. Coleman δέχθηκε να αποχωρήσει οικειοθελώς στο πλαίσιο μείωσης του προσωπικού για οικονομικούς λόγους, γεγονός το οποίο έθεσε τέρμα στη σύμβασή της με τον πρώην εργοδότη της. Στις 30 Αυγούστου 2005, άσκησε ενώπιον του Employment Tribunal, London South, προσφυγή με την οποία υποστηρίζει ότι υπέστη έμμεση απόλυση και λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση από άλλους υπαλλήλους, λόγω του ότι φέρει το κύριο βάρος τέκνου με ειδικές ανάγκες. Ισχυρίζεται ότι η μεταχείριση αυτή την ανάγκασε να σταματήσει να εργάζεται για τον πρώην εργοδότη της. Προς στήριξη της προσφυγής της, προβάλλει διάφορα πραγματικά περιστατικά τα οποία, κατά την άποψή της, συνιστούν δυσμενή διάκριση ή παρενόχληση καθόσον, υπό παρεμφερείς συνθήκες, οι γονείς τέκνων χωρίς ειδικές ανάγκες ετύγχαναν διαφορετικής μεταχειρίσεως. Προβάλλει, μεταξύ άλλων, ότι ο εργοδότης της δεν της επέτρεψε, μετά την άδεια μητρότητας, να επιστρέψει στην παλαιά θέση εργασίας της, αρνήθηκε να της χορηγήσει ελαστικό ωράριο και προέβη σε απρεπή και προσβλητικά σχόλια σε βάρος της και σε βάρος του τέκνου της.

Υπό τις συνθήκες αυτές, το Employment Tribunal ερωτά το Δικαστήριο αν η οδηγία για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι απαγορεύει την άμεση διάκριση λόγω ειδικών αναγκών και την παρενόχληση λόγω ειδικών αναγκών μόνο σε βάρος υπαλλήλου που είναι άτομο με ειδικές ανάγκες ή αν έχει επίσης εφαρμογή σε υπάλληλο, ο οποίος τυγχάνει δυσμενούς μεταχειρίσεως λόγω των ειδικών αναγκών του τέκνου του, στο οποίο παρέχει, κατά κύριο λόγο, τις απαραίτητες φροντίδες.

¹ Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία (ΕΕ L 303, σ. 16).

Το Δικαστήριο υπενθυμίζει ότι η οδηγία ορίζει ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης σημαίνει την απουσία άμεσης ή έμμεσης διάκρισης λόγω, μεταξύ άλλων, ειδικών αναγκών και εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα, όσον αφορά τις εργασιακές συνθήκες και τους όρους απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των απολύσεων και των αμοιβών.

Το Δικαστήριο επισημαίνει ότι, μολονότι η οδηγία περιλαμβάνει διατάξεις με σκοπό να ληφθούν συγκεκριμένα υπόψη οι ανάγκες των ατόμων με ειδικές ανάγκες, το γεγονός αυτό δεν σημαίνει ότι η θεσπιζόμενη αρχή της ίσης μεταχείρισης πρέπει να ερμηνεύεται συσταλτικώς, δηλαδή ότι απαγορεύει μόνον τις άμεσες διακρίσεις λόγω ειδικών αναγκών και αφορά αποκλειστικώς τα άτομα με ειδικές. Σύμφωνα με το Δικαστήριο, η οδηγία, η οποία σκοπεί, στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, την καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεων, δεν έχει εφαρμογή μόνο σε συγκεκριμένη κατηγορία προσώπων, αλλά εφαρμόζεται σε σχέση με το είδος της διάκρισης. Ερμηνεία της οδηγίας περιορίζουσα την εφαρμογή της μόνο σε πρόσωπα που είναι άτομα με ειδικές ανάγκες μπορεί να στερήσει από την οδηγία αυτή ένα σημαντικό μέρος της πρακτικής αποτελεσματικότητάς της και να μειώσει την προστασία που θεωρείται ότι προσφέρει.

Όσον αφορά το βάρος αποδείξεως, το Δικαστήριο υπενθυμίζει ότι, σε περίπτωση κατά την οποία η S. Coleman αποδείξει τα πραγματικά περιστατικά βάσει των οποίων τεκμαίρεται η ύπαρξη άμεσης δυσμενούς διάκρισης, προκειμένου να εφαρμοστεί αποτελεσματικά η αρχή της ίσης μεταχείρισης, το βάρος αποδείξεως μετατίθεται στον εργοδότη της, ο οποίος πρέπει να αποδείξει ότι η αρχή αυτή δεν παραβιάστηκε.

Το Δικαστήριο αποφαινεται ότι η οδηγία πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι η **απαγόρευση των άμεσων δυσμενών διακρίσεων, την οποία προβλέπει, δεν περιορίζεται μόνο στα άτομα με ειδικές ανάγκες. Κατά συνέπεια, όταν ένας εργοδότης αντιμετωπίζει έναν υπάλληλο χωρίς ειδικές ανάγκες κατά τρόπο λιγότερο ευνοϊκό απ' ό,τι άλλον υπάλληλο σε παρεμφερή κατάσταση και αποδεικνύεται ότι ο υπάλληλος αυτός υφίσταται δυσμενή μεταχείριση λόγω των ειδικών αναγκών του τέκνου του, στο οποίο παρέχει, κατά κύριο λόγο, τις απαραίτητες φροντίδες, η μεταχείριση αυτή προσκρούει στην απαγόρευση των άμεσων δυσμενών διακρίσεων της οδηγίας.**

Όσον αφορά την παρενόχληση, το Δικαστήριο ακολουθεί την ίδια συλλογιστική και αποφαινεται ότι οι συναφείς διατάξεις της οδηγίας δεν περιορίζονται μόνο στα άτομα με ειδικές ανάγκες. Όταν αποδεικνύεται ότι η συνιστώσα παρενόχληση ανεπιθύμητη μεταχείριση, την οποία υφίσταται υπάλληλος ευρισκόμενος σε παρεμφερή κατάσταση με την S. Coleman, συνδέεται με τις ειδικές ανάγκες του τέκνου του, η μεταχείριση αυτή προσκρούει στην απαγόρευση παρενόχλησης της οδηγίας.

Ανεπίσημο έγγραφο προοριζόμενο για τα μέσα μαζικής ενημερώσεως, το οποίο δεν δεσμεύει το Δικαστήριο.

Γλώσσες στις οποίες διατίθεται: CS DE EL EN ES FR HU IT PL PT SK SL

Το πλήρες κείμενο της αποφάσεως βρίσκεται στην ιστοσελίδα του Δικαστηρίου
[C-303/06](#)

Μπορείτε, κατά κανόνα, να το συμβουλευθείτε από τις 12 το μεσημέρι, ώρα Κεντρικής Ευρώπης, κατά την ημερομηνία της δημοσίευσής της αποφάσεως.

Για περισσότερες πληροφορίες επικοινωνήστε με την κα Estella Cigna-Αγγελίδα
Τηλ.: (00352) 4303 2582 Fax: (00352) 4303 2674

Στιγμιότυπα από τη δημοσίευση της αποφάσεως διατίθενται στο EbS "Europe by Satellite", υπηρεσία παρεχόμενη από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Επικοινωνίας, L-2920 Λουξεμβούργο Τηλ.: (00352) 4301 35177 Fax: (00352) 4301 35249 ή B-1049 Βρυξέλλες, Τηλ.: (0032) 2 2964106 Fax: (0032) 2 2965956