



Sajtó- és Tájékoztatási Osztály

## 53/08. sz. SAJTÓKÖZLEMÉNY

2008. július 17.

A Bíróság C-303/06. sz. ügyben hozott ítélete

*Coleman kontra Attridge Law és Steve Law*

### **A KÖZÖSSÉGI JOG VÉDELEMBEN RÉSZESÍTI AZT A MUNKAVÁLLALÓT, AKIT GYERMEKE FOGYATÉKOSSÁGA MIATT HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS ÉRT**

*A hátrányos megkülönböztetés tilalma, amelyet a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmódról szóló irányelv<sup>1</sup> előír, nem korlátozódik kizárólag a fogyatékos személyekre.*

S. Coleman 2001 januárja óta jogi titkárnóként dolgozott egy londoni ügyvédi irodában. 2002-ben fogyatékos gyermeke született, akinek az egészségi állapota különleges és egyedi gondozást igényel, amelyet nagyrészt S. Coleman végez.

2005. március 4-én S. Coleman elfogadta, hogy létszám-leépítési listára tegyék, amely által megszűnt a korábbi munkáltatójával fennálló munkaviszonya. 2005. augusztus 30-án keresetet nyújtott be a London South Employment Tribunalhoz (Dél-londoni munkaügyi bíróság), amelyben sérelmezte, hogy munkaviszonyát kikényszerített, jogellenes felmondással szüntették meg, és más munkavállalókhöz képest kedvezőtlenebb bánásmódban részesült amiatt, hogy egy fogyatékos gyermek fő gondviselője. Állítása szerint e bánásmód miatt kényszerült arra, hogy megszüntesse munkaviszonyát a korábbi munkáltatójánál. Keresete alátámasztására megítélése szerint hátrányos megkülönböztetésnek, illetve zaklatásnak minősülő különböző tényállásokra hivatkozik, mivel hasonló körülmények között a nem fogyatékos gyermekek szülei eltérő bánásmódban részesültek. Többek között arra hivatkozik, hogy munkáltatója nem engedélyezte számára, hogy a szülési szabadsága után az addig betöltött állásába visszatérjen, nem tette lehetővé számára, hogy rugalmas munkaidőben dolgozzon, valamint mind rá, mind a gyermekére vonatkozóan illetlen és sértő megjegyzéseket tett.

E körülmények között az Employment Tribunal előzetes döntéshozatal céljából a Bíróság elé terjesztette azt a kérdést, hogy a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmódról szóló irányelvet úgy kell-e értelmezni, hogy az a fogyatékoságon alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetést és zaklatást csak azon munkavállalókkal szemben tiltja,

<sup>1</sup> A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv (HL L 303., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 79. o.).

akik maguk fogyatékosak, vagy arra a munkavállalóra is alkalmazandó, aki kedvezőtlenebb bánásmódban részesül gyermeke fogyatékosága miatt, akinek az állapota miatt szükséges gondozása nagy részét maga végzi.

A Bíróság emlékeztet arra, hogy az irányelv úgy határozza meg az egyenlő bánásmód elvét, hogy az azt jelenti, hogy nem szabad semmiféle közvetlen vagy közvetett, többek között a fogyatékoságon alapuló hátrányos megkülönböztetést alkalmazni, és hatálya a foglalkoztatási és munkakörülményeket illetően – ideértve a felmondás és a díjazás feltételeit is – minden személyre kiterjed.

A Bíróság hangsúlyozza, hogy ha az irányelv tartalmaz is olyan rendelkezéseket, amelyek kifejezetten a fogyatékos személyek szükségleteinek kielégítésére irányulnak, ebből nem lehet arra következtetni, hogy az irányelv által előírt egyenlő bánásmód elvét megszorítóan kell értelmezni, azaz úgy, hogy az kizárólag a fogyatékoságon alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetést tiltja, és csak magukra a fogyatékos személyekre vonatkozik. A Bíróság álláspontja szerint az irányelv, amelynek célja a hátrányos megkülönböztetés valamennyi formája elleni küzdelem, nem személyek egy meghatározott csoportjára alkalmazandó, hanem a hátrányos megkülönböztetés jellege alapján. Az olyan értelmezés, amely az irányelv alkalmazhatóságát az olyan személyekre korlátozza, akik maguk fogyatékosak, ezen irányelv hatékony érvényesülését jelentősen gátolná, és csökkentené az általa biztosítani kívánt védelmet.

A bizonyítási terhet illetően a Bíróság megállapítja, hogy amennyiben S. Coleman olyan tényekre hivatkozik, amelyek alapján feltételezhető, hogy közvetlen hátrányos megkülönböztetés történt, az egyenlő bánásmód elvének hatékony alkalmazása megkívánja, hogy a bizonyítási teher a munkáltatójára terhelje, akinek bizonyítania kell, hogy nem sértette meg az említett elvet.

A Bíróság megállapítja, hogy az irányelvet úgy kell értelmezni, hogy **az általa előírt közvetlen hátrányos megkülönböztetés tilalma nem korlátozódik azon munkavállalókra, akik maguk fogyatékosak. Következésképpen amennyiben valamely munkáltató a nem fogyatékos munkavállalót kedvezőtlenebb bánásmódban részesíti, mint amilyenben más munkavállalót részesít hasonló helyzetben, és bizonyítást nyer, hogy az e munkavállalóval szembeni kedvezőtlenebb bánásmód a munkavállaló gyermekének fogyatékoságán alapul, akinek az állapota miatt szükséges gondozását nagyrészt a munkavállaló maga végzi, az ilyen bánásmód sérti az irányelvben előírt közvetlen hátrányos megkülönböztetés tilalmát.**

A zaklatást illetően a Bíróság azonos érvelést fogad el, és megállapítja, hogy az irányelv erre vonatkozó rendelkezései nem korlátozódnak azon munkavállalókra, akik maguk fogyatékosak. Amennyiben bizonyítást nyer, hogy valamely S. Colemannel azonos helyzetben levő munkavállalót nemkívánatos magatartással folyamatosan zaklatnak, úgy e zaklatás sérti az irányelvben előírt zaklatás tilalmát.

*A sajtó részére készített nem hivatalos kiadvány, amely nem köti a Bíróságot.*

*Elérhető nyelvek: ES CS DE EL EN FR IT HU PL PT SK SL*

*Az ítélet teljes szövege megtalálható a Bíróság honlapján.*

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

*Az ítéletek szövege általában a kihirdetés napján közép-európai idő szerinti 12 órától megtekinthető.*

*További tájékoztatásért forduljon dr. Lehóczki Balázshoz.*

*Tel: (00352) 4303 5499 Fax: (00352) 4303 2028*

*Az ítélethirdetésen készített felvételek az Európai Bizottság Sajtó és Tájékoztatási*

*Főigazgatósága által működtetett EbS "Europe by Satellite"-on érhetők el.*

*L-2920 Luxembourg, Tel: (00352) 4301 35177 Fax: (00352) 4301 35249*

*vagy B-1049 Bruxelles, Tel: (0032) 2 2964106 Fax: (0032) 2 2965956*