

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



EUROPOS BENDRIJŲ TEISINGUMO TEISMAS
AZ EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK BÍRÓSÁGA
ORTI TAL-ĠUSTIZZJA TAL-KOMUNITAJET EWROPEJ
VAN JUSTITIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN
BUNAŁ SPRAWIEDLIWOŚCI WSPÓLNOT EUROPEJSKICH
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DAS COMUNIDADES EUROPEIAS
TEA DE JUSTIȚIE A COMUNITĂȚILOR EUROPENE
NY DVOR EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTEV
IŠČE EVROPSKIH SKUPNOSTI
DOPAN YHTEISÖJEN TUOMOISTUIN
EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS DOMSTOL

Kontakty z Mediami i Informacja

KOMUNIKAT PRASOWY nr 53/08

17 lipca 2008 r.

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości w sprawie C-303/06

Coleman / Attridge Law i Steve Law

PRAWO WSPÓLNOTOWE CHRONI PRACOWNIKA DYSKRYMINOWANEGO ZE WZGLĘDU NA NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ JEGO DZIECKA

Zakaz dyskryminacji, ustanowiony w dyrektywie dotyczącej równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy¹, nie ogranicza się tylko do osób niepełnosprawnych

S. Coleman pracowała w kancelarii adwokackiej w Londynie od stycznia 2001 r. w charakterze asystentki prawnej. W 2002 r. urodziła niepełnosprawne dziecko, którego stan wymaga specjalistycznej i szczególnej opieki. Opiekę tę zapewnia dziecku zasadniczo ona sama.

W dniu 4 marca 2005 r. S. Coleman z własnej woli odeszła z pracy, co spowodowało rozwiązanie umowy o pracę z jej byłym pracodawcą. W dniu 30 sierpnia 2005 r. wniosła powództwo do Employment Tribunal, London South przeciwko byłemu pracodawcy, w którym podnosi, że została przymuszona do rozwiązania stosunku pracy i że traktowano ją mniej przychylnie niż innych pracowników z tego względu, że jest głównym opiekunem niepełnosprawnego dziecka. Twierdzi, że takie traktowanie zmusiło ją do zaprzestania pracy u byłego pracodawcy. W uzasadnieniu swojej skargi przedstawia okoliczności faktyczne składające się, według niej, na dyskryminację lub molestowanie, ponieważ w podobnych okolicznościach rodzice dzieci, które nie są niepełnosprawne, byli traktowani inaczej. Utrzymuje między innymi, że był pracodawca odmówił jej po powrocie z urlopu macierzyńskiego powrotu na stanowisko pracy, jakie zajmowała dotychczas, że odmówił jej również korzystania z elastycznego czasu pracy oraz że czyniono obraźliwe i nie na miejscu komentarze wobec niej i jej dziecka.

W tych okolicznościach Employment Tribunal zwrócił się do Trybunału celem ustalenia, czy wykładni dyrektywy dotyczącej równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy dokonywać w ten sposób, że zakazuje ona dyskryminacji bezpośredniej ze względu na niepełnosprawność oraz że zakazuje molestowania związanego z niepełnosprawnością wyłącznie wobec pracownika, który sam jest niepełnosprawny, lub czy stosuje się również do pracownika, który sam nie jest niepełnosprawny, lecz który jest mniej korzystnie traktowany z uwagi na

¹ Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 303, s. 16).

niepełnosprawność swego dziecka, któremu zapewnia podstawową opiekę stosowną do stanu zdrowia.

Trybunał przypomniał, że dyrektywa definiuje zasadę równego traktowania jako zasadę oznaczającą brak jakiegokolwiek dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej, między innymi ze względu na niepełnosprawność, i że stosuje się do wszystkich osób w odniesieniu do warunków zatrudnienia i pracy, łącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania.

Trybunał stwierdził, że o ile dyrektywa zawiera przepisy mające na celu uwzględnienie szczególnych potrzeb osób niepełnosprawnych, o tyle okoliczność ta nie pozwala na wysnucie wniosku, że ustanowiona w dyrektywie zasada równego traktowania powinna być interpretowana w sposób zawężający, to znaczy zakazując wyłącznie dyskryminacji bezpośredniej ze względu na niepełnosprawność i obejmując wyłącznie same osoby niepełnosprawne. Według Trybunału, ponieważ dyrektywa ma na celu walkę z wszelkimi formami dyskryminacji, stosuje się nie do jednej określonej kategorii osób, lecz w zależności od rodzaju dyskryminacji. Wykładnia dyrektywy ograniczająca jej zastosowanie tylko do osób niepełnosprawnych mogłaby pozbawić tę dyrektywę w znacznej części jej skuteczności oraz ograniczyć ochronę, którą ma gwarantować.

Co do ciężaru dowodu, to Trybunał przypomniał, że w przypadku gdyby S. Coleman przedstawiła fakty pozwalające domniemywać istnienie dyskryminacji bezpośredniej, skuteczne stosowanie zasady równego traktowania wymagałoby wówczas, by ciężar dowodu spoczywał na jej pracodawcy, który musiałby udowodnić, że zasada ta nie została naruszona.

Trybunał stwierdził zatem, że wykładni dyrektywy należy dokonywać w ten sposób, że **zakaz dyskryminacji bezpośredniej, jaki przewiduje, nie ogranicza się tylko do osób, które same są niepełnosprawne. W rezultacie, jeśli pracodawca traktuje pracownika, który sam nie jest niepełnosprawny, mniej przychylnie niż innego pracownika w porównywalnej sytuacji i gdy wykazano, że mniej korzystne traktowanie tego pracownika związane jest z niepełnosprawnością jego dziecka, któremu zapewnia on podstawową opiekę stosowną do potrzeb, to takie traktowanie jest sprzeczne z zakazem dyskryminacji bezpośredniej, o której mowa w tej dyrektywie.**

Trybunał przyjął identyczne rozumowanie w odniesieniu do molestowania i stwierdził, że **przepisy dyrektywy w tym zakresie nie ograniczają się tylko do osób, które same są niepełnosprawne. Jeśli zostanie wykazane, mające miejsce wobec pracownika znajdującego się w sytuacji identycznej z sytuacją S. Coleman, niepożądane zachowanie stanowiące molestowanie, to takie zachowanie jest sprzeczne z zakazem molestowania, o którym mowa w dyrektywie.**

Dokument nieoficjalny, sporządzony na użytek mediów, który nie wiąże w żaden sposób Trybunału Sprawiedliwości.

Dostępne wersje językowe : CS DE EL EN ES FR HU IT PL PT SK SL

Pełny tekst wyroku znajduje się na stronie internetowej Trybunału
<http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=PL&Submit=rechercher&numaff=C-303/06>
Tekst jest z reguły dostępny od godz. 12.00 CET w dniu ogłoszenia.

W celu uzyskania dodatkowych informacji proszę skontaktować się z
Ireneuszem Kolowcą
Tel. (00352) 4303 2793 Faks (00352) 4303 2053

Nagranie wideo z ogłoszenia wyroku jest dostępne przez EbS "Europe by Satellite",
serwis prowadzony przez Komisję Europejską, Dyрекcję Generalną ds. Prasy i Komunikacji,
L-2920 Luksemburg, tel. (00352) 4301 35177 faks (00352) 4301 35249
lub B-1049 Bruksela, tel. (0032) 2 2964106 faks (0032) 2 2965956