ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (τμήμα μείζονος συνθέσεως)

της 17 Ιουλίου 2008 *

Στην υπόθεση C-303/06,

με αντικείμενο αίτηση εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 234 ΕΚ, που υπέβαλε το Employment Tribunal, London South (Ηνωμένο Βασίλειο) με απόφαση της 6ης Ιουλίου 2006, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 10 Ιουλίου 2006, στο πλαίσιο της δίκης

S. Coleman

κατά

Attridge Law,

Steve Law,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (τμήμα μείζονος συνθέσεως),

συγκείμενο από τους B. Σκουρή, Πρόεδρο, P. Jann, C. W. A. Timmermans, A. Rosas, K. Lenaerts και A. Tizzano, προέδρους τμήματος, M. Ilešič, J. Klučka, A. Ó Caoimh (εισηγητή), T. von Danwitz και A. Arabadjiev, δικαστές,

* Γλώσσα διαδικασίας: η αγγλική.

γενικός εισαγγελέας: M. Poiares Maduro
γραμματέας: L. Hewlett, κύρια υπάλληλος διοικήσεως,

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία και κατόπιν της επ' ακροατηρίου συζητήσεως της 9ης Οκτωβρίου 2007,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

— η S. Coleman, εκπροσωπούμενη από τους R. Allen, QC, και P. Michell, barrister,

— η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, εκπροσωπούμενη από τη V. Jackson, επικουρούμενη από τον N. Paines, QC,

— η Ελληνική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τους Κ. Γεωργιάδη και Ζ. Χατζηπαύλου,

— η Ιρλανδία, εκπροσωπούμενη από τον N. Travers, BL,

— η Ιταλική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον I. M. Braguglia, επικουρούμενο από την W. Ferrante, avvocato dello Stato,

— η Λιθουανική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον D. Kriaučiūnas,

— η Κυβέρνηση των Κάτω Χωρών, εκπροσωπούμενη από τις H. G. Sevenster και C. ten Dam,

— η Σουηδική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από την A. Falk,

— η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, εκπροσωπούμενη από τον J. Enegren και τη N. Yerrell,

αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 31ης Ιανουαρίου 2008,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

1 Η αίτηση για την έκδοση προδικαστικής απόφασης αφορά την ερμηνεία της οδηγίας 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).

2 Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ της S. Coleman, προσφεύγουσας της κύριας δίκης, και του δικηγορικού γραφείου Attridge Law και του Steve Law, συνεργάτη του γραφείου αυτού (στο εξής, από κοινού: πρώην εργοδότης), ως προς την έμμεση απόλυσή της.

Το νομικό πλαίσιο

Η κοινοτική νομοθεσία

3 Η οδηγία 2000/78 εκδόθηκε βάσει του άρθρου 13 ΕΚ. Η έκτη, ενδέκατη, δέκατη έβδομη, εικοστή, εικοστή έβδομη, τριακοστή πρώτη και τριακοστή έβδομη αιτιολογική σκέψη έχουν ως εξής:

«(6) Ο Κοινοτικός χάρτης των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, αναγνωρίζει την σημασία της καταπολέμησης κάθε είδους διακρίσεων, συμπεριλαμβανομένης της ανάγκης να λαμβάνονται κατάλληλα μέτρα για την κοινωνική και οικονομική ένταξη των ηλικιωμένων και των προσώπων με ειδικές ανάγκες.

[…]

(11) Οι διακρίσεις λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού μπορούν να υπονομεύσουν την επίτευξη των στόχων της συνθήκης ΕΚ, ειδικότερα δε την επίτευξη υψηλού επιπέδου απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας, την άνοδο του βιοτικού επιπέδου και της ποιότητας ζωής, την οικονομική και κοινωνική συνοχή και αλληλεγγύη και την ελεύθερη κυκλοφορία των προσώπων.

[…]

(16) Η θέσπιση μέτρων για την αντιμετώπιση των αναγκών των ατόμων με ειδικές ανάγκες στον εργασιακό χώρο διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω ειδικών αναγκών.

(17) Η παρούσα οδηγία δεν απαιτεί την πρόσληψη, προαγωγή ή διατήρηση στη θέση απασχόλησης ή την παροχή εκπαίδευσης σε άτομο που δεν είναι κατάλληλο, ικανό και πρόθυμο να εκτελεί τα βασικά καθήκοντα της εν λόγω θέσης απασχόλησης, ή να παρακολουθήσει έναν δεδομένο κύκλο εκπαίδευσης, με την επιφύλαξη της υποχρέωσης να προβλέπονται εύλογες προσαρμογές για τα πρόσωπα με ειδικές ανάγκες.

[…]

(20) Πρέπει να προβλέπονται κατάλληλα μέτρα, δηλαδή μέτρα αποτελεσματικά και πρακτικά για τη διαμόρφωση της θέσης εργασίας ανάλογα με τις ειδικές ανάγκες, παραδείγματος χάριν με τη διαμόρφωση του χώρου ή με προσαρμογή του εξοπλισμού, του ρυθμού εργασίας, της κατανομής καθηκόντων ή της παροχής μέσων κατάρτισης ή πλαισίωσης.

[…]

(27) Το Συμβούλιο, στη σύστασή του, 86/379/ΕΟΚ της 24ης Ιουλίου 1986, για την απασχόληση των ατόμων με ειδικές ανάγκες στην Κοινότητα [ΕΕ L 225, σ. 43], θέσπισε πλαίσιο προσανατολισμού που απαριθμεί παραδείγματα θετικών δράσεων για την προώθηση της πρόσληψης και της εκπαίδευσης ατόμων με ειδικές ανάγκες, στο δε ψήφισμά του, της 17ης Ιουνίου 1999, σχετικά με την ισότητα των ευκαιριών για τα άτομα με ειδικές ανάγκες [ΕΕ C 186, σ. 3], επιβεβαίωσε ότι προέχει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή ιδίως στην πρόσληψη, στην παραμονή στη θέση εργασίας και στη δια βίου εκπαίδευση και μαθητεία των ατόμων με ειδικές ανάγκες.

[…]

(31) Όταν πιθανολογείται διακριτική μεταχείριση, οι κανόνες περί βάρους της αποδείξεως πρέπει να προσαρμόζονται και, προκειμένου να εφαρμοστεί αποτελεσματικά η αρχή της ίσης μεταχείρισης, το βάρος της αποδείξεως πρέπει να αντιστρέφεται στον εναγόμενο εφόσον προσάγονται αποδείξεις μιας τέτοιας διακριτικής μεταχείρισης. Εντούτοις, ο εναγόμενος δεν είναι υπεύθυνος να αποδείξει ότι ο ενάγων πιστεύει σε δεδομένη θρησκεία, έχει δεδομένες πεποιθήσεις, παρουσιάζει δεδομένο μειονέκτημα, έχει δεδομένη ηλικία ή δεδομένο γενετήσιο προσανατολισμό.

[…]

(37) Σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας, όπως ορίζεται από το άρθρο 5 της συνθήκης ΕΚ, οι στόχοι της παρούσας οδηγίας, δηλαδή η εντός της Κοινότητας δημιουργία ενός πεδίου δράσης όσον αφορά την ισότητα στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, δεν μπορούν να επιτευχθούν επαρκώς από τα κράτη μέλη και, δύνανται συνεπώς, λόγω των διαστάσεων ή των αποτελεσμάτων της προβλεπόμενης δράσης να επιτευχθούν καλύτερα σε κοινοτικό επίπεδο. Σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας, του ιδίου άρθρου, η παρούσα οδηγία δεν υπερβαίνει τα αναγκαία όρια για το σκοπό αυτόν.»

4 Σύμφωνα με το άρθρο 1 της οδηγίας 2008/78, «σκοπός της παρούσας οδηγίας είναι η θέσπιση γενικού πλαισίου για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, ειδικών αναγκών, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, προκειμένου να υλοποιηθεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης στα κράτη μέλη».

5 Στο άρθρο 2, παράγραφοι 1 έως 3, με τίτλο «Έννοια των διακρίσεων», η οδηγία αυτή προβλέπει:

«1. Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, η αρχή της ίσης μεταχείρισης σημαίνει την απουσία άμεσης ή έμμεσης διάκρισης για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο.

2. Για τους σκοπούς της παραγράφου 1:

α) συντρέχει άμεση διάκριση όταν, για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1, ένα πρόσωπο υφίσταται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο σε ανάλογη κατάσταση ένα άλλο πρόσωπο·

β) συντρέχει έμμεση διάκριση όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική ενδέχεται να προκαλέσει μειονεκτική μεταχείριση ενός προσώπου μιας ορισμένης θρησκείας ή πεποιθήσεων, με μια ορισμένη ειδική ανάγκη, μιας ορισμένης ηλικίας, ή ενός ορισμένου γενετήσιου προσανατολισμού, σε σχέση με άλλα άτομα εκτός εάν:

i) η εν λόγω διάταξη, κριτήριο ή πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από ένα θεμιτό στόχο και τα μέσα για την επίτευξη του στόχου αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία, ή

ii) για τα πρόσωπα με κάποιο μειονέκτημα, ο εργοδότης ή κάθε πρόσωπο ή οργανισμός έναντι του οποίου ισχύει η παρούσα οδηγία, υποχρεούται, δυνάμει της εθνικής νομοθεσίας, να λάβει κατάλληλα μέτρα, ανταποκρινόμενα στην αρχή που θέτει το άρθρο 5, με σκοπό την εξάλειψη των μειονεκτημάτων που συνεπάγεται η εν λόγω διάταξη, κριτήριο ή πρακτική.

3. Η παρενόχληση νοείται ως διάκριση κατά την έννοια της παραγράφου 1, εφόσον σημειώνεται ανεπιθύμητη μεταχείριση που συνδέεται με έναν από τους λόγους του

άρθρου 1 με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Στη συνάρτηση αυτή, η έννοια της παρενόχλησης μπορεί να ορισθεί σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική των κρατών μελών.

[…]»

6 Σύμφωνα με το άρθρο 3, παράγραφος 1, της οδηγίας2000/78:

«Εντός των ορίων των εξουσιών που απονέμονται στην Κοινότητα, η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα, στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, συμπεριλαμβανομένων των δημόσιων φορέων, όσον αφορά:

[…]

γ) τις εργασιακές συνθήκες και τους όρους απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των απολύσεων και των αμοιβών·

[…]»

7 Στο άρθρο 5, με τίτλο «Εύλογες προσαρμογές για τα πρόσωπα με ειδικές ανάγκες», η οδηγία προβλέπει:

«Για να εξασφαλισθεί η τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης έναντι προσώπων με ειδικές ανάγκες, προβλέπονται εύλογες προσαρμογές. Αυτό σημαίνει ότι ο εργοδότης λαμβάνει τα ενδεδειγμένα μέτρα, ανάλογα με τις ανάγκες που παρουσιάζονται σε μια συγκεκριμένη κατάσταση, ώστε το πρόσωπο με ειδικές ανάγκες να μπορεί να έχει πρόσβαση σε θέση εργασίας, να ασκεί ή να προάγεται στο επάγγελμά του, ή προκειμένου να του παρέχεται εκπαίδευση, αρκεί τα μέτρα αυτά να μη συνεπάγονται δυσανάλογη επιβάρυνση για τον εργοδότη. [...]»

8 Το άρθρο 7 της ιδίας οδηγίας, με τίτλο «Θετική δράση και ειδικά μέτρα», έχει ως εξής:

«1. Προκειμένου να πραγματωθεί η πλήρης ισότητα στην επαγγελματική ζωή, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να διατηρήσουν ή να θεσπίσουν ειδικά μέτρα με σκοπό την πρόληψη ή την αντιστάθμιση μειονεκτημάτων για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1.

2. Όσον αφορά τα πρόσωπα με ειδικές ανάγκες, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να διατηρήσουν ή να εισάγουν διατάξεις προστασίας της υγείας και της ασφαλείας στο χώρο εργασίας, ούτε μέτρα που στοχεύουν στη δημιουργία ή τη διατήρηση προϋποθέσεων ή διευκολύνσεων με σκοπό τη διαφύλαξη ή την ενθάρρυνση της ένταξής τους στον κόσμο της εργασίας.»

9 Το άρθρο 10, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78, με τίτλο «Βάρος της αποδείξεως», προβλέπει:

«1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα, σύμφωνα με την εθνική δικονομία, προκειμένου να διασφαλίζουν ότι όταν ένα πρόσωπο που θεωρεί εαυτό ζημιωθέν από τη μη τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσάγει, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, πραγματικά περιστατικά, από τα οποία τεκμαίρεται η ύπαρξη άμεσης ή έμμεσης διάκρισης, θα εναπόκειται στον εναγόμενο να αποδείξει ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

2. Η παράγραφος 1 δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να εισάγουν κανόνες περί αποδείξεως ευνοϊκότερους για τους ενάγοντες.»

10 Σύμφωνα με το άρθρο 18, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 2000/78, τα κράτη μέλη έπρεπε να θεσπίσουν τις νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που είναι αναγκαίες για τη συμμόρφωση προς την οδηγία αυτή το αργότερο έως τις 2 Δεκεμβρίου 2003. Ωστόσο, σύμφωνα με το δεύτερο εδάφιο του εν λόγω άρθρου:

«Προκειμένου να ληφθούν υπόψη ειδικοί όροι και εφόσον είναι αναγκαίο, τα κράτη μέλη διαθέτουν τρία επί πλέον έτη αρχής γενομένης της 2ας Δεκεμβρίου 2003, ήτοι συνολικά 6 έτη, για να θέσουν σε εφαρμογή τις διατάξεις της παρούσας οδηγίας τις σχετικές με τις διακρίσεις λόγω ηλικίας και ειδικών αναγκών. Στην περίπτωση αυτή ενημερώνουν αμέσως την Επιτροπή. Τα κράτη μέλη που αποφασίζουν να κάνουν χρήση της πρόσθετης αυτής περιόδου υποβάλλουν κάθε χρόνο έκθεση στην Επιτροπή σχετικά με τα μέτρα που λαμβάνουν προκειμένου να αντιμετωπίσουν τις διακρίσεις λόγω ηλικίας και ειδικών αναγκών και σχετικά με τις προόδους που σημειώνονται ως προς την εφαρμογή της οδηγίας. Η Επιτροπή υποβάλλει κάθε χρόνο έκθεση στο Συμβούλιο.»

11 Δεδομένου ότι το Ηνωμένο Βασίλειο της Μεγάλης Βρετανίας και Βόρειας Ιρλανδίας ζήτησε να του παρασχεθεί η πρόσθετη αυτή προθεσμία για τη μεταφορά στο εσωτερικό δίκαιο της εν λόγω οδηγίας, η ως άνω προθεσμία έληξε στις 2 Δεκεμβρίου 2006, όσον αφορά αυτό το κράτος μέλος.

Η εθνική νομοθεσία

12 Ο νόμος του 1995, για την απαγόρευση διακρίσεων στα άτομα με ειδικές ανάγκες (Disability Discrimination Act 1995, στο εξής: DDA), σκοπεί κυρίως στο να καθιστά παράνομη κάθε διάκριση ατόμων με ειδικές ανάγκες, μεταξύ άλλων, στον τομέα της εργασίας.

13 Το δεύτερο μέρος του DDA, που ρυθμίζει τα ζητήματα του τομέα της εργασίας, τροποποιήθηκε, κατά τη μεταφορά της οδηγίας 2000/78 στην έννομη τάξη του Ηνωμένου Βασιλείου, με τον κανονισμό του 2003 περί τροποποιήσεως του νόμου του 1995 για την απαγόρευση διακρίσεων στα άτομα με ειδικές ανάγκες [Disability Discrimination Act 1995 (Amendment) Regulations 2003], ο οποίος άρχισε να ισχύει την 1η Οκτωβρίου 2004.

14 Σύμφωνα με το άρθρο 3 Α, παράγραφος 1, του DDA, όπως τροποποιήθηκε με τον κανονισμό του 2003 (στο εξής: DDA του 2003):

«[…] δυσμενής διάκριση ατόμου με ειδικές ανάγκες συντρέχει εάν:

a) για λόγο συνδεόμενο με τις συγκεκριμένες ειδικές ανάγκες του, υφίσταται λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση από άλλα άτομα ως προς τα οποία δεν ισχύει ή δεν θα ίσχυε ο λόγος αυτός, και

b) δεν αποδεικνύεται ότι η μεταχείριση αυτή δικαιολογείται.»

15 Ωστόσο, το άρθρο 3 Α, παράγραφος 4, του DDA του 2003 διευκρινίζει ότι η μεταχείριση ατόμου με ειδικές ανάγκες δεν δικαιολογείται σε καμία περίπτωση αν προσομοιάζει με άμεση διάκριση υπό την έννοια της παραγράφου 5 του ιδίου άρθρου, σύμφωνα με την οποία:

«Άτομο με ειδικές ανάγκες υφίσταται άμεση διάκριση αν, λόγω των συγκεκριμένων ειδικών αναγκών του, υφίσταται λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση απ' ό,τι άτομο χωρίς τις συγκεκριμένες ειδικές ανάγκες, του οποίου τα σημαντικά χαρακτηριστικά γνωρί-

σματα, περιλαμβανομένων των ικανοτήτων του, ταυτίζονται με τα χαρακτηριστικά του ατόμου με ειδικές ανάγκες ή δεν διαφέρουν αισθητώς.»

16 Το άρθρο 3 Β του DDA του 2003 ορίζει ως εξής την έννοια της παρενόχλησης:

«1) […] ένα άτομο με ειδικές ανάγκες υφίσταται παρενόχληση αν, για λόγο συνδεόμενο με τις συγκεκριμένες ειδικές ανάγκες του, υφίσταται ανεπιθύμητη μεταχείριση που έχει ως αντικείμενο ή αποτέλεσμα:

a) να θίγεται η αξιοπρέπεια του ατόμου με ειδικές ανάγκες ή

b) να δημιουργείται εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον για το άτομο αυτό.

2) Μια μεταχείριση έχει το αποτέλεσμα της παραγράφου 1, στοιχεία a ή b, αν, λαμβανομένων υπόψη όλων των συνθηκών και, ιδίως, του τρόπου με τον οποίο την αντιλαμβάνεται το άτομο με ειδικές ανάγκες, μπορεί ευλόγως να θεωρηθεί ότι έχει τέτοιο αποτέλεσμα.»

17 Σύμφωνα με το άρθρο 4, παράγραφος 2, στοιχείο d, του DDA του 2003, απαγορεύεται στον εργοδότη να προβαίνει σε δυσμενείς διακρίσεις σε βάρος ατόμου με ειδικές ανάγκες το οποίο απασχολεί, απολύοντάς το ή θίγοντάς το με οποιονδήποτε τρόπο.

18 Το άρθρο 4, παράγραφος 3, στοιχεία a και b, του DDA του 2003 προβλέπει ότι απαγορεύεται επίσης στον εργοδότη, υπό την ιδιότητά του αυτή, να παρενοχλεί άτομο με ειδικές ανάγκες το οποίο απασχολεί ή το οποίο ζητεί απασχόληση.

Η διαφορά της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

19 Η S. Coleman εργάστηκε για τον πρώην εργοδότη της από τον Ιανουάριο του 2001 ως γραμματέας δικηγορικού γραφείου.

20 Το 2002 απέκτησε υιό, ο οποίος υποφέρει από κρίσεις άπνοιας καθώς και από συγγενή λαρυγγομαλακία και βρογχομαλακία (εκφυλισμό του ελαστικού και συνεκτικού ιστού του λάρυγγα και των βρόγχων). Η κατάσταση του υιού της χρήζει ειδικευμένων και ιδιαίτερων φροντίδων. Η προσφεύγουσα της κύριας δίκης είναι το πρόσωπο το οποίο παρέχει, κατά κύριο λόγο, στο τέκνο της τις απαραίτητες φροντίδες.

21 Στις 4 Μαρτίου 2005, η S. Coleman δέχθηκε να αποχωρήσει οικειοθελώς στο πλαίσιο μειώσεως του προσωπικού για οικονομικούς λόγους (voluntary redundancy), γεγονός το οποίο έθεσε τέρμα στη σύμβασή της με τον πρώην εργοδότη της.

22 Στις 30 Αυγούστου 2005, άσκησε ενώπιον του Employment Tribunal, London South, προσφυγή με την οποία υποστηρίζει ότι υπέστη έμμεση απόλυση (unfair constructive dismissal) και λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση από άλλους υπαλλήλους, λόγω του ότι φέρει το κύριο βάρος τέκνου με ειδικές ανάγκες. Η προσφεύγουσα ισχυρίζεται ότι η μεταχείριση αυτή την ανάγκασε να σταματήσει να εργάζεται για τον πρώην εργοδότη της.

23 Από την απόφαση περί παραπομπής προκύπτει ότι τα πραγματικά περιστατικά της υποθέσεως της κύριας δίκης δεν έχουν ακόμα αποδειχθεί πλήρως, τα δε προδικαστικά ερωτήματα υποβλήθηκαν ως προκριματικό ζήτημα. Συγκεκριμένα, το αιτούν δικαστήριο ανέστειλε τη διαδικασία επί του τμήματος της προσφυγής που αφορούσε την απόλυση της S. Coleman, αλλά, στις 17 Φεβρουαρίου 2006, έγινε προκαταρκτική συνεδρίαση για την εξέταση του λόγου που αντλείται από τη δυσμενή διάκριση.

24 Το προκριματικό ζήτημα που ανέκυψε ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου αφορά το αν η προσφεύγουσα της κύριας δίκης μπορεί να στηριχθεί στις διατάξεις του εθνικού

δικαίου, μεταξύ άλλων, στις διατάξεις για τη μεταφορά της οδηγίας 2000/78 στην εσωτερική έννομη τάξη, για να προσάψει στον πρώην εργοδότη της τη δυσμενή διάκριση σε βάρος της, υπό την έννοια ότι υπέστη δυσμενή μεταχείριση λόγω των ειδικών αναγκών του υιού της.

25 Από την απόφαση περί παραπομπής προκύπτει ότι, αν η ερμηνεία της οδηγίας 2000/78 από το Δικαστήριο είναι αντίθετη της ερμηνείας που προβάλλει η S. Coleman, η αίτησή της ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου δεν μπορεί να γίνει δεκτή βάσει του εθνικού δικαίου.

26 Από την απόφαση περί παραπομπής προκύπτει επίσης ότι, σύμφωνα με το δίκαιο του Ηνωμένου Βασιλείου, κατά την προκαταρκτική συνεδρίαση επί νομικού ζητήματος, το επιληφθέν δικαστήριο δέχεται τα πραγματικά περιστατικά όπως τα προβάλλει η προσφεύγουσα. Στην υπόθεση της κύριας δίκης, το ιστορικό της διαφοράς θεωρείται ότι έχει ως εξής:

— όταν η S. Coleman επέστρεψε από την άδεια μητρότητας, ο πρώην εργοδότης της δεν της επέτρεψε να επανέλθει στην παλαιά θέση εργασίας της, ενώ σε γονείς τέκνων χωρίς ειδικές ανάγκες θα είχε επιτραπεί να επιστρέψουν στην παλαιά θέση εργασίας τους·

— ο πρώην εργοδότης της αρνήθηκε να της επιτρέψει το ίδιο ελαστικό ωράριο και τους ίδιους όρους εργασίας με συναδέλφους της που είναι γονείς τέκνων χωρίς ειδικές ανάγκες·

— η S. Coleman χαρακτηρίστηκε «οκνή» όταν ζήτησε να λάβει άδεια για να φροντίσει το τέκνο της, ενώ χορηγήθηκε τέτοια άδεια σε γονείς τέκνων χωρίς ειδικές ανάγκες·

— η διοικητική ένσταση που υπέβαλε η προσφεύγουσα λόγω της κακής μεταχειρίσεως της οποίας έτυχε δεν εξετάστηκε προσηκόντως και αναγκάστηκε να την αποσύρει·

— έγιναν απρεπή και προσβλητικά σχόλια σε βάρος της και σε βάρος του παιδιού της. Κανένα τέτοιο σχόλιο δεν έγινε σε άλλους υπαλλήλους όταν ζήτησαν άδεια ή ελαστικό ωράριο για να ασχοληθούν με τέκνα χωρίς ειδικές ανάγκες και

— όταν καθυστερούσε ορισμένες φορές να φθάσει στο γραφείο της, λόγω προβλημάτων συνδεομένων με την κατάσταση του τέκνου της, της ελέχθη ότι θα απολυόταν αν καθυστερούσε εκ νέου. Καμία τέτοια απειλή δεν απευθύνθηκε σε άλλους εργαζομένους με τέκνα χωρίς ειδικές ανάγκες που καθυστερούσαν για τους ίδιους λόγους.

27 Το Employment Tribunal, London South, κρίνοντας ότι στο πλαίσιο της εκκρεμούς ενώπιόν του διαφοράς ανακύπτουν ζητήματα ερμηνείας του κοινοτικού δικαίου, αποφάσισε να αναστείλει τη διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα εξής προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Στο πλαίσιο της απαγορεύσεως των δυσμενών διακρίσεων λόγω ειδικών αναγκών, προστατεύει η οδηγία [2000/78] από την άμεση δυσμενή διάκριση και παρενόχληση μόνον τα πρόσωπα που είναι άτομα με ειδικές ανάγκες;

2) Σε περίπτωση αρνητικής απαντήσεως στο πρώτο ερώτημα, προστατεύει η οδηγία [2000/78] τους εργαζομένους οι οποίοι, μολονότι δεν είναι οι ίδιοι άτομα με ειδικές ανάγκες, αντιμετωπίζονται λιγότερο ευνοϊκά ή υφίστανται παρενόχληση λόγω της σχέσης τους με άτομα με ειδικές ανάγκες;

3) Όταν ο εργοδότης μεταχειρίζεται έναν εργαζόμενο λιγότερο ευνοϊκά απ' ό,τι αντιμετωπίζει ή θα αντιμετώπιζε άλλους εργαζομένους και αποδεικνύεται ότι ο λόγος για αυτή τη μεταχείριση είναι ότι ο εργαζόμενος έχει υιό με ειδικές ανάγκες τον οποίο φροντίζει, συνιστά η μεταχείριση αυτή άμεση δυσμενή διάκριση κατά παράβαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης που καθιερώνει η οδηγία [2000/78];

4) Όταν ο εργοδότης παρενοχλεί εργαζόμενο και αποδεικνύεται ότι ο λόγος για αυτή τη μεταχείριση είναι ότι ο εργαζόμενος έχει υιό με ειδικές ανάγκες, τον οποίο φροντίζει, συνιστά η παρενόχληση αυτή προσβολή της αρχής της ίσης μεταχείρισης που καθιερώνει η οδηγία [2000/78];»

Επί του παραδεκτού

28 Η Ολλανδική Κυβέρνηση, μολονότι θεωρεί ότι τα υποβληθέντα από το αιτούν δικαστήριο ερωτήματα στηρίζονται σε αληθή διαφορά, αμφισβητεί το παραδεκτό της αιτήσεως για έκδοση προδικαστικής αποφάσεως λόγω του ότι, δεδομένου ότι πρόκειται για προκριματικά ζητήματα, προβληθέντα σε προκαταρκτική συνεδρίαση, δεν έχουν ακόμη αποδειχθεί όλα τα επίδικα πραγματικά περιστατικά. Παρατηρεί ότι, κατά την προκαταρκτική αυτή συνεδρίαση, το εθνικό δικαστήριο δέχεται τα πραγματικά περιστατικά όπως προβάλλονται από την προσφεύγουσα.

29 Συναφώς, υπενθυμίζεται ότι το άρθρο 234 ΕΚ καθιερώνει στενή συνεργασία μεταξύ των εθνικών δικαιοδοτικών οργάνων και του Δικαστηρίου, στηριζόμενη σε κατανομή των καθηκόντων μεταξύ τους. Από το δεύτερο εδάφιο του άρθρου αυτού προκύπτει σαφώς ότι στο εθνικό δικαστήριο εναπόκειται να αποφασίσει σε ποιο στάδιο της διαδικασίας πρέπει να υποβάλει προδικαστικό ερώτημα στο Δικαστήριο (βλ. αποφάσεις της 10ης Μαρτίου 1981, 36/80 και 71/80, Irish Creamery Milk Suppliers Association κ.λπ., Συλλογή 1981, σ. 735, σκέψη 5, και της 30ής Μαρτίου 2000, C-236/98, JämO, Συλλογή 2000, σ. I-2189, σκέψη 30).

30 Στην υπόθεση της κύριας δίκης, παρατηρείται ότι το αιτούν δικαστήριο διαπίστωσε ότι, αν το Δικαστήριο ερμηνεύσει την οδηγία 2000/78 κατά τρόπο μη αντιστοιχούντα στην προτεινόμενη από την S. Coleman ερμηνεία, η προσφυγή της S. Coleman δεν μπορεί να γίνει δεκτή επί της ουσίας. Επομένως, το εθνικό δικαστήριο αποφάσισε, βάσει της νομοθεσίας του Ηνωμένου Βασιλείου, να εξετάσει αν η οδηγία αυτή πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι έχει εφαρμογή στην απόλυση υπαλλήλου ευρισκομένου στην κατάσταση της S. Coleman, προτού αποδειχθεί ότι, πράγματι, η S. Coleman υπέστη δυσμενή μεταχείριση ή παρενόχληση. Για τον λόγο αυτό, τα προδικαστικά ερωτήματα υποβάλλονται βάσει του τεκμηρίου ότι το ιστορικό της διαφοράς της κύριας δίκης είναι όπως συνοψίζεται στη σκέψη 26 της παρούσας αποφάσεως.

31 Επομένως, αφού το Δικαστήριο έχει επιληφθεί αιτήσεως ερμηνείας του κοινοτικού δικαίου, η οποία προφανώς δεν είναι άσχετη προς το υποστατό ή το αντικείμενο της διαφοράς της κύριας δίκης και διαθέτει τα απαραίτητα στοιχεία για να απαντήσει λυσιτελώς στα υποβληθέντα ερωτήματα σχετικά με τη δυνατότητα εφαρμογής της οδηγίας 2000/78 επί της διαφοράς αυτής, οφείλει να αποφανθεί επ' αυτής χωρίς να θέσει ζήτημα ως προς τα πραγματικά περιστατικά, επί των οποίων στηρίχθηκε το αιτούν δικαστήριο, τα οποία εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο να επαληθεύσει, εν συνεχεία, αν τούτο παρίσταται αναγκαίο (βλ., συναφώς, απόφαση της 27 Οκτωβρίου 1993, C-127/92, Enderby, Συλλογή 1993, σ. I-5535, σκέψη 12).

32 Υπό τις συνθήκες αυτές, η αίτηση εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως πρέπει να κριθεί παραδεκτή.

Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

Επί του πρώτου μέρους του πρώτου ερωτήματος και επί του τρίτου και τέταρτου ερωτήματος

33 Με τα ερωτήματα αυτά, που ενδείκνυται να εξετασθούν από κοινού, το αιτούν δικαστήριο ερωτά, κατ' ουσίαν, αν η οδηγία2000/78 και, μεταξύ άλλων, τα άρθρα 1 και 2, παράγραφοι 1 και 2, στοιχείο α΄, πρέπει να ερμηνευθούν υπό την έννοια ότι απαγορεύουν άμεση διάκριση λόγω ειδικών αναγκών αποκλειστικώς σε βάρος υπαλλήλου με ειδικές ανάγκες ή αν η αρχή της ίσης μεταχείρισης και η απαγόρευση άμεσης διάκρισης έχουν επίσης εφαρμογή στην περίπτωση υπαλλήλου που δεν είναι άτομο με ειδικές ανάγκες, αλλά, όπως στην υπόθεση της κύριας δίκης, υφίσταται δυσμενή μεταχείριση λόγω των ειδικών αναγκών του τέκνου του, στο οποίο παρέχει ο ίδιος, κατά κύριο λόγο, τις απαραίτητες φροντίδες.

34 Το άρθρο 1 της οδηγίας2000/78 ορίζει ότι αντικείμενό της είναι η θέσπιση γενικού πλαισίου για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, ειδικών αναγκών, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας.

35 Το άρθρο 2, παράγραφος 1, της ίδιας οδηγίας ορίζει ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης σημαίνει την απουσία άμεσης ή έμμεσης διάκρισης για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1, στους οποίους επομένως περιλαμβάνονται οι ειδικές ανάγκες.

36 Σύμφωνα με την παράγραφο 2, στοιχείο α΄, του άρθρου 2, άμεση διάκριση συντρέχει όταν ένα πρόσωπο υφίσταται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο σε ανάλογη κατάσταση ένα άλλο πρόσωπο.

37 Δυνάμει του άρθρου 3, παράγραφος 1, στοιχείο γ΄, η οδηγία 2000/78, εντός των ορίων των εξουσιών που απονέμονται στην Κοινότητα, εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα, στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, συμπεριλαμβανομένων των δημόσιων φορέων, όσον αφορά τις εργασιακές συνθήκες και τους όρους απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των απολύσεων και των αμοιβών.

38 Κατά συνέπεια, από τις διατάξεις αυτές της οδηγίας 2000/78 δεν προκύπτει ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης, την οποία σκοπεί να διασφαλίσει, περιορίζεται μόνο στα πρόσωπα που έχουν καθεαυτά ειδικές ανάγκες υπό την έννοια της οδηγίας αυτής. Αντιθέτως, όσον αφορά την εργασία και την απασχόληση, η οδηγία σκοπεί να καταπολεμήσει όλες τις μορφές διακρίσεων λόγω ειδικών αναγκών. Συγκεκριμένα, η αρχή της ίσης μεταχείρισης που θεσπίζει η εν λόγω οδηγία στον τομέα αυτό δεν έχει εφαρμογή σε μια συγκεκριμένη κατηγορία προσώπων, αλλά εφαρμόζεται σε σχέση με τους λόγους του άρθρου 1. Η ερμηνεία αυτή ενισχύεται από τη διατύπωση του άρθρου 13 ΕΚ, που αποτελεί τη νομική βάση της οδηγίας 2000/78 και απονέμει στην Κοινότητα την αρμοδιότητα να λαμβάνει τα μέτρα που είναι αναγκαία για την καταπολέμηση κάθε διάκρισης λόγω, μεταξύ άλλων, ειδικών αναγκών.

39 Ασφαλώς, η οδηγία 2000/78 περιλαμβάνει ορισμένες διατάξεις που έχουν εφαρμογή, όπως προκύπτει από τη διατύπωσή τους, μόνο στα άτομα με ειδικές ανάγκες. Επομένως, το άρθρο 5 διευκρινίζει ότι, για να εξασφαλισθεί η τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης έναντι προσώπων με ειδικές ανάγκες, προβλέπονται εύλογες προσαρμογές. Αυτό σημαίνει ότι ο εργοδότης λαμβάνει τα ενδεδειγμένα μέτρα, ανάλογα με τις ανάγκες που παρουσιάζονται σε μια συγκεκριμένη κατάσταση, ώστε το πρόσωπο με ειδικές ανάγκες να μπορεί να έχει πρόσβαση σε θέση εργασίας, να ασκεί ή να προάγεται στο επάγγελμά του, ή προκειμένου να του παρέχεται εκπαίδευση, αρκεί τα μέτρα αυτά να μη συνεπάγονται δυσανάλογη επιβάρυνση για τον εργοδότη.

40 Το άρθρο 7, παράγραφος 2, της οδηγίας προβλέπει επίσης ότι, όσον αφορά τα άτομα με ειδικές ανάγκες, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να διατηρούν ή να εισάγουν διατάξεις προστασίας της υγείας και της ασφάλειας στον χώρο εργασίας, ούτε μέτρα που στοχεύουν στη δημιουργία ή στη διατήρηση προϋποθέσεων ή διευκολύνσεων με σκοπό τη διαφύλαξη ή την ενθάρρυνση της ένταξής τους στην εργασία.

41 Η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, η Ελληνική, η Ιταλική και η Ολλανδική Κυβέρνηση, υπό το πρίσμα των παρατεθεισών στις δύο προηγούμενες σκέψεις διατάξεων και της δέκατης έκτης, δέκατης έβδομης και εικοστής έβδομης αιτιολογικής σκέψης της οδηγίας 2000/78, υποστηρίζουν ότι η απαγόρευση των άμεσων διακρίσεων της οδηγίας δεν μπορεί να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι αφορά κατάσταση όπως αυτή της προσφεύγουσας της κύριας δίκης, εφόσον η προσφεύγουσα δεν είναι άτομο με ειδικές ανάγκες. Μόνον τα άτομα τα οποία, σε κατάσταση παρεμφερή με την κατάσταση άλλων ατόμων, αντιμετωπίζονται λιγότερο ευνοϊκά ή περιέρχονται σε δυσμενή θέση λόγω των ιδιαιτέρων χαρακτηριστικών τους μπορούν να επικαλεστούν τις διατάξεις της οδηγίας αυτής.

42 Ωστόσο, επισημαίνεται συναφώς ότι το γεγονός ότι οι παρατεθείσες στις σκέψεις 39 και 40 της παρούσας αποφάσεως διατάξεις αφορούν συγκεκριμένα τα άτομα με ειδικές ανάγκες προκύπτει από το ότι πρόκειται είτε για διατάξεις σχετικές με μέτρα θετικής διάκρισης υπέρ του ιδίου του ατόμου με ειδικές ανάγκες είτε για συγκεκριμένα μέτρα που καθίστανται άνευ περιεχομένου ή μπορεί να αποβούν δυσανάλογα αν προορίζονται μόνο για άτομα με ειδικές ανάγκες. Όπως προκύπτει από τη δέκατη έκτη και εικοστή αιτιολογική σκέψη της οδηγίας αυτής, πρόκειται για μέτρα σκοπούντα στο να ληφθούν υπόψη οι ανάγκες των ατόμων με ειδικές ανάγκες στην εργασία και να προσαρμοστεί η θέση εργασίας αναλόγως των ειδικών αναγκών τους. Επομένως, τέτοιου είδους μέτρα σκοπούν συγκεκριμένα στο να καταστήσουν δυνατή και να ενθαρρύνουν την ένταξη των ατόμων με ειδικές ανάγκες στην εργασία και, για τον λόγο αυτό, αφορούν μόνον τα άτομα αυτά και τις υποχρεώσεις των εργοδοτών τους και, ενδεχομένως, τα κράτη μέλη.

43 Συνεπώς, το γεγονός ότι η οδηγία 2000/78 περιλαμβάνει διατάξεις με σκοπό να ληφθούν συγκεκριμένα υπόψη οι ανάγκες των ατόμων με ειδικές ανάγκες 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 ανάγκες. Εξάλλου, η έκτη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας αυτής, αναφέροντας τον κοινοτικό χάρτη των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, αφορά την καταπολέμηση κάθε είδους διακρίσεων, συμπεριλαμβανομένης της ανάγκης να λαμβάνονται κατάλληλα μέτρα για την κοινωνική και οικονομική ένταξη των ατόμων με ειδικές ανάγκες.

44 Η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, η Ιταλική και η Ολλανδική Κυβέρνηση υποστηρίζουν επίσης ότι συσταλτική ερμηνεία του ratione personae περιεχομένου της οδηγίας2000/78 προκύπτει από την απόφαση της 11ης Ιουλίου 2006, C-13/05, Chacón Navas, Συλλογή 2006, σ. I-6467). Σύμφωνα με την Ιταλική Κυβέρνηση, με την απόφαση αυτή, το Δικαστήριο δέχθηκε τη συσταλτική ερμηνεία της έννοιας των ειδικών αναγκών και της λυσιτέλειάς της στην εργασιακή σχέση.

45 Με την προπαρατεθείσα απόφαση Chacón Navas, το Δικαστήριο όρισε την έννοια των ειδικών αναγκών και, με τις σκέψεις 51 και 52 της αποφάσεως αυτής, έκρινε ότι η απαγόρευση, όσον αφορά την απόλυση, της δυσμενούς διάκρισης λόγω ειδικής ανάγκης των άρθρων 2, παράγραφος 1, και 3, παράγραφος 1, στοιχείο γ΄, της οδηγίας 2000/78 αποκλείει την απόλυση λόγω ειδικών αναγκών, η οποία, ακριβώς λόγω της υποχρεώσεως προβλέψεως ευλόγων διαρρυθμίσεων για τα άτομα με ειδικές ανάγκες, δεν οφείλεται στο γεγονός ότι το οικείο άτομο δεν είναι κατάλληλο, ικανό και πρόθυμο να εκτελεί τα βασικά καθήκοντα της θέσεώς του. Ωστόσο, από την ερμηνεία αυτή δεν προκύπτει ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης που καθορίζεται στο άρθρο 2, παράγραφος 1, της οδηγίας αυτής και η απαγόρευση της άμεσης διάκρισης της παραγράφου 2, στοιχείο α΄, του ιδίου άρθρου δεν μπορούν να έχουν εφαρμογή σε κατάσταση όπως αυτή της κύριας δίκης, όπου η δυσμενής μεταχείριση που προβάλλει ότι υπέστη ένας υπάλληλος στηρίζεται στις ειδικές ανάγκες του τέκνου του, στο οποίο παρέχει, κατά κύριο λόγο, τις απαραίτητες φροντίδες.

46 Συγκεκριμένα, μολονότι, με τη σκέψη 56 της προπαρατεθείσας αποφάσεως Chacón Navas, το Δικαστήριο διευκρίνισε ότι το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2000/78 δεν μπορεί, λαμβανομένης υπόψη της διατυπώσεως του άρθρου 13 ΕΚ, να επεκταθεί πέραν των διακρίσεων που στηρίζονται στους απαριθμούμενους εξαντλητικώς στο άρθρο 1 της οδηγίας αυτής λόγους, οπότε ένα πρόσωπο που απολύθηκε από τον εργοδότη του αποκλειστικώς λόγω ασθενείας δεν εμπίπτει στο γενικό πλαίσιο της οδηγίας 2000/78, δεν έκρινε ωστόσο ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης και το ratione personae περιεχόμενο της οδηγίας αυτής πρέπει, ως προς τους λόγους αυτούς, να ερμηνεύονται συσταλτικώς.

47 Όσον αφορά τους επιδιωκόμενους με την οδηγία 2000/78 σκοπούς, η οδηγία σκοπεί, όπως προκύπτει από τις σκέψεις 34 και 38 της παρούσας αποφάσεως, να θεσπίσει ένα γενικό πλαίσιο για την καταπολέμηση, στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης, των διακρίσεων που στηρίζονται στους λόγους του άρθρου 1 της οδηγίας αυτής, στους οποίους περιλαμβάνονται, μεταξύ άλλων, οι ειδικές ανάγκες, τούτο δε για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης στα κράτη μέλη. Από την

τριακοστή έβδομη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας αυτής προκύπτει ότι η οδηγία σκοπεί επίσης την εντός της Κοινότητας δημιουργία ενός πεδίου δράσης όσον αφορά την ισότητα στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας.

48 Όπως ισχυρίζονται η S. Coleman, η Λιθουανική και η Σουηδική Κυβέρνηση και η Επιτροπή, οι σκοποί αυτοί, καθώς και η πρακτική αποτελεσματικότητα της οδηγίας 2000/78, υπονομεύονται αν ένας υπάλληλος που βρίσκεται σε κατάσταση όπως αυτή της προσφεύγουσας της κύριας δίκης δεν μπορεί να στηριχθεί στην απαγόρευση της άμεσης διάκρισης του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο α΄, της οδηγίας αυτής όταν αποδεικνύεται ότι τον αντιμετωπίζουν κατά λιγότερο ευνοϊκό τρόπο απ' ό,τι αντιμετωπίζουν, αντιμετώπισαν ή θα αντιμετώπιζαν άλλον υπάλληλο, λόγω των ειδικών αναγκών του τέκνου του, και μάλιστα όταν ο υπάλληλος αυτός δεν είναι άτομο με ειδικές ανάγκες.

49 Συναφώς, από την ενδέκατη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας αυτής προκύπτει ότι ο κοινοτικός νομοθέτης έκρινε επίσης ότι οι διακρίσεις λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού μπορούν να υπονομεύσουν την επίτευξη των στόχων της Συνθήκης ΕΚ, όσον αφορά ιδίως την απασχόληση.

50 Ωστόσο, μολονότι, σε κατάσταση όπως αυτή της κύριας δίκης, το πρόσωπο που αποτέλεσε το αντικείμενο της άμεσης δυσμενούς διάκρισης λόγω ειδικών αναγκών δεν είναι άτομο με ειδικές ανάγκες, παρ' όλ' αυτά οι ειδικές ανάγκες, κατά την άποψη της S. Coleman, αποτελούν τον λόγο της λιγότερο ευνοϊκής μεταχειρίσεως που προβάλλει ότι υπέστη. Όπως προκύπτει από τη σκέψη 38 της παρούσας αποφάσεως, η οδηγία 2000/78, η οποία σκοπεί, στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, την καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεων λόγω ειδικών αναγκών, δεν έχει εφαρμογή μόνο σε συγκεκριμένη κατηγορία προσώπων, αλλά εφαρμόζεται σε σχέση με τους λόγους του άρθρου 1.

51 Όταν αποδεικνύεται ότι ένας υπάλληλος, που βρίσκεται σε κατάσταση όπως αυτή της κύριας δίκης, υφίσταται άμεση δυσμενή διάκριση λόγω ειδικών αναγκών, ερμηνεία της οδηγίας 2000/78 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.

52 Όσον αφορά τους κανόνες περί αποδείξεως που έχουν εφαρμογή σε κατάσταση όπως αυτή της κύριας δίκης, υπενθυμίζεται ότι, σύμφωνα με το άρθρο 10, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78, τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα, σύμφωνα με το δικαστικό σύστημά τους, προκειμένου να διασφαλίζουν ότι, όταν ένα πρόσωπο που θεωρεί τον εαυτό του ζημιωθέντα από τη μη τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης αποδεικνύει, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, πραγματικά περιστατικά από τα οποία τεκμαίρεται η ύπαρξη άμεσης ή έμμεσης διάκρισης, εναπόκειται στον εναγόμενο να αποδείξει ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Σύμφωνα με την παράγραφο 2 του εν λόγω άρθρου, η παράγραφος 1 δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να εισάγουν κανόνες περί αποδείξεως ευνοϊκότερους για τους ενάγοντες.

53 Επομένως, στην υπόθεση της κύριας δίκης, εναπόκειται στην S. Coleman, σύμφωνα με το άρθρο 10, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78, να αποδείξει, ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, τα πραγματικά περιστατικά βάσει των οποίων τεκμαίρεται η ύπαρξη άμεσης δυσμενούς διάκρισης λόγω ειδικών αναγκών που απαγορεύεται από την οδηγία αυτή.

54 Σύμφωνα με την τελευταία αυτή διάταξη της οδηγίας 2000/78 και την τριακοστή πρώτη αιτιολογική της σκέψη, όταν πιθανολογείται διακριτική μεταχείριση, οι κανόνες περί του βάρους αποδείξεως πρέπει να προσαρμόζονται. 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 στους καθών της κύριας δίκης, οι οποίοι πρέπει να αποδείξουν ότι η αρχή αυτή δεν παραβιάστηκε.

55 Στο πλαίσιο αυτό, οι καθών της κύριας δίκης μπορούν να αμφισβητήσουν την ύπαρξη της παραβιάσεως αυτής αποδεικνύοντας με κάθε νόμιμο μέσο, μεταξύ άλλων, ότι η αντιμετώπιση του υπαλλήλου αυτού δικαιολογείται από αντικειμενικούς και μη συνδεόμενους με οποιαδήποτε διάκριση λόγω ειδικών αναγκών λόγους, καθώς και με οποιαδήποτε σχέση έχει ο εν λόγω υπάλληλος με άτομο με ειδικές ανάγκες.

56 Κατόπιν των προεκτεθέντων, στο πρώτο μέρος του πρώτου ερωτήματος καθώς και στο δεύτερο και τρίτο ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι η οδηγία 2000/78 και, μεταξύ άλλων, τα άρθρα 1 και 2, παράγραφοι 1 και 2, στοιχείο α΄, πρέπει να

ερμηνευθούν υπό την έννοια ότι η απαγόρευση των άμεσων δυσμενών διακρίσεων δεν περιορίζεται μόνο στα άτομα με ειδικές ανάγκες. Όταν ένας εργοδότης αντιμετωπίζει έναν υπάλληλο χωρίς ειδικές ανάγκες κατά τρόπο λιγότερο ευνοϊκό απ' ό,τι αντιμετωπίζει, αντιμετώπισε ή θα αντιμετώπιζε 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 του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο α΄, της οδηγίας αυτής.

Επί του δευτέρου μέρους του πρώτου ερωτήματος και επί του τέταρτου ερωτήματος

57 Με τα ερωτήματα αυτά, που ενδείκνυται να εξετασθούν από κοινού, το αιτούν δικαστήριο ερωτά κατ' ουσίαν αν η οδηγία 2000/78 και, μεταξύ άλλων, τα άρθρα 1 και 2, παράγραφοι 1 και 3, πρέπει να ερμηνευθούν υπό την έννοια ότι απαγορεύουν την παρενόχληση λόγω ειδικών αναγκών μόνον όσον αφορά υπάλληλο με ειδικές ανάγκες ή η απαγόρευση παρενόχλησης έχει επίσης εφαρμογή σε υπάλληλο που δεν είναι άτομο με ειδικές ανάγκες, ο οποίος όμως, όπως στην υπόθεση της κύριας δίκης, υφίσταται ανεπιθύμητη μεταχείριση συνιστώσα παρενόχληση λόγω των ειδικών αναγκών του τέκνου του, στο οποίο παρέχει ο ίδιος, κατά κύριο λόγο, τις απαραίτητες φροντίδες.

58 Επειδή η παρενόχληση θεωρείται, δυνάμει του άρθρου 2, παράγραφος 3, της οδηγίας 2000/78, ως μορφή δυσμενούς διάκρισης υπό την έννοια της παραγράφου 1 του ιδίου αυτού άρθρου, επισημαίνεται ότι, για τους εκτεθέντες στις σκέψεις 34 έως 51 της παρούσας αποφάσεως λόγους, η οδηγία αυτή και, μεταξύ άλλων, τα άρθρα 1 και 2, παράγραφοι 1 και 3, πρέπει να ερμηνευθούν υπό την έννοια ότι δεν απαγορεύουν μόνον την παρενόχληση των ατόμων με ειδικές ανάγκες.

59 Όταν αποδεικνύεται ότι η συνιστώσα παρενόχληση ανεπιθύμητη μεταχείριση που υφίσταται ένας υπάλληλος, ο οποίος δεν είναι άτομο με ειδικές ανάγκες, συνδέεται με τις ειδικές ανάγκες του τέκνου του, στο οποίο παρέχει, κατά κύριο λόγο, τις απαραίτητες φροντίδες, η μεταχείριση αυτή προσκρούει στην αρχή της ίσης μεταχείρισης της οδηγίας 2000/78 και, μεταξύ άλλων, στην απαγόρευση παρενόχλησης του άρθρου 2, παράγραφος 3, της οδηγίας αυτής.

60 Συναφώς, υπενθυμίζεται πάντως ότι, σύμφωνα με τη διατύπωση του άρθρου 2, παράγραφος 3, της οδηγίας αυτής, η έννοια της παρενόχλησης μπορεί να καθοριστεί σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική των κρατών μελών.

61 Όσον αφορά τους κανόνες περί του βάρους αποδείξεως που έχουν εφαρμογή σε κατάσταση όπως αυτή της κύριας δίκης, επισημαίνεται ότι, επειδή η παρενόχληση θεωρείται μορφή δυσμενούς διάκρισης υπό την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 1, της οδηγίας2000/78, στην παρενόχληση έχουν εφαρμογή οι ίδιοι κανόνες με τους εκτεθέντες στις σκέψεις 52 έως 55 της παρούσας αποφάσεως.

62 Συνεπώς, όπως προκύπτει από τη σκέψη 54 της παρούσας αποφάσεως, σύμφωνα με το άρθρο 10, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 και την τριακοστή πρώτη αιτιολογική σκέψη της, όταν πιθανολογείται διακριτική μεταχείριση, οι κανόνες περί του βάρους αποδείξεως πρέπει να προσαρμόζονται. Στην περίπτωση κατά την οποία η S. Coleman αποδείξει τα πραγματικά περιστατικά βάσει των οποίων τεκμαίρεται η ύπαρξη παρενόχλησης, προκειμένου να εφαρμοστεί αποτελεσματικά η αρχή της ίσης μεταχείρισης, το βάρος αποδείξεως μετατίθεται στους καθών της κύριας δίκης, οι οποίοι πρέπει να αποδείξουν ότι δεν υπήρξε παρενόχληση υπό τις περιστάσεις της συγκεκριμένης υποθέσεως.

63 Κατόπιν των προεκτεθέντων, στο δεύτερο μέρος του πρώτου ερωτήματος και στο τέταρτο ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι η οδηγία 2000/78 και, μεταξύ άλλων, τα άρθρα 1 και 2, παράγραφοι 1 και 3, πρέπει να ερμηνευθούν υπό την έννοια ότι η απαγόρευση παρενόχλησης δεν περιορίζεται μόνο στα πρόσωπα με ειδικές ανάγκες. Όταν αποδεικνύεται ότι η συνιστώσα παρενόχληση ανεπιθύμητη μεταχείριση, την οποία υφίσταται υπάλληλος χωρίς ειδικές ανάγκες, συνδέεται με τις ειδικές ανάγκες του τέκνου του, στο οποίο παρέχει, κατά κύριο λόγο, τις απαραίτητες φροντίδες, η μεταχείριση αυτή προσκρούει στην απαγόρευση παρενόχλησης του άρθρου 2, παράγραφος 3, της οδηγίας.

Επί των δικαστικών εξόδων

64 Δεδομένου ότι η παρούσα διαδικασία έχει ως προς τους διαδίκους της κύριας δίκης τον χαρακτήρα παρεμπίπτοντος που ανέκυψε ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου, σ' αυτό εναπόκειται να αποφανθεί επί των δικαστικών εξόδων. Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν όσοι υπέβαλαν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο, πλην των ως άνω διαδίκων, δεν αποδίδονται.

Για τους λόγους αυτούς, το Δικαστήριο (τμήμα μείζονος συνθέσεως) αποφαίνεται:

1) **Η οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία και, μεταξύ άλλων, τα άρθρα 1 και 2, παράγραφοι 1 και 2, στοιχείο α΄, πρέπει να ερμηνευθούν υπό την έννοια ότι η απαγόρευση των άμεσων δυσμενών διακρίσεων δεν περιορίζεται μόνο στα άτομα με ειδικές ανάγκες. Όταν ένας εργοδότης αντιμετωπίζει έναν υπάλληλο χωρίς ειδικές ανάγκες κατά τρόπο λιγότερο ευνοϊκό απ' ό,τι αντιμετωπίζει, αντιμετώπισε ή θα αντιμετώπιζε 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 του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο α΄.**

2) **Η οδηγία 2000/78 και, μεταξύ άλλων, τα άρθρα 1 και 2, παράγραφοι 1 και 3, πρέπει να ερμηνευθούν υπό την έννοια ότι η απαγόρευση παρενόχλησης δεν περιορίζεται μόνο στα άτομα με ειδικές ανάγκες. Όταν αποδεικνύεται ότι η συνιστώσα παρενόχληση ανεπιθύμητη μεταχείριση, την οποία υφίσταται υπάλληλος χωρίς ειδικές ανάγκες, συνδέεται με τις ειδικές ανάγκες του τέκνου του, στο οποίο παρέχει, κατά κύριο λόγο, τις απαραίτητες φροντίδες, η μεταχείριση αυτή προσκρούει στην απαγόρευση παρενόχλησης του άρθρου 2, παράγραφος 3.**

(υπογραφές)