TEISINGUMO TEISMO (didžioji kolegija) SPRENDIMAS

2008 m. liepos 17 d. *

Byloje C-303/06

dėl 2006 m. liepos 6 d. *Employment Tribunal, London South* (Jungtinė Karalystė) sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2006 m. liepos 10 d., pagal EB 234 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

S. Coleman

prieš

Attridge Law,

Steve Law,

TEISINGUMO TEISMAS (didžioji kolegija),

kurį sudaro pirmininkas V. Skouris, kolegijų pirmininkai P. Jann, C. W. A. Timmermans, A. Rosas, K. Lenaerts ir A. Tizzano, teisėjai M. Ilešič, J. Klučka, A. Ó Caoimh (pranešėjas), T. von Danwitz ir A. Arabadjiev,

* Proceso kalba: anglų.

generalinis advokatas M. Poiares Maduro,
posėdžio sekretorė L. Hewlett, vyriausioji administratorė,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2007 m. spalio 9 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

— S. Coleman, atstovaujamos *QC* R. Allen ir baristerio P. Michell,

— Jungtinės Karalystės vyriausybės, atstovaujamos V. Jackson, padedamo *QC* N. Paines,

— Graikijos vyriausybės, atstovaujamos K. Georgiadis ir Z. Chatzipavlou,

— Airijos vyriausybės, atstovaujamos *BL* N. Travers,

— Italijos vyriausybės, atstovaujamos I. M. Braguglia, padedamo *avvocato dello Stato* W. Ferrante,

— Lietuvos vyriausybės, atstovaujamos D. Kriaučiūno,

— Nyderlandų vyriausybės, atstovaujamos H. G. Sevenster ir C. ten Dam,

— Švedijos vyriausybės, atstovaujamos A. Falk,

— Europos Bendrijų Komisijos, atstovaujamos J. Enegren ir N. Yerrell,

susipažinęs su 2008 m. sausio 31 d. posėdyje pateikta generalinio advokato išvada,

priima šį

Sprendimą

1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (OL L 303, p. 16), išaiškinimu.

2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant bylą tarp S. Coleman, ieškovės pagrindinėje byloje, ir advokatų kontoros *Attridge Law* bei šios kontoros partnerio S. Law (toliau kartu – buvęs darbdavys) dėl netiesioginio ieškovės atleidimo (*constructive dismissal*).

Teisinis pagrindas

Bendrijos teisės aktai

3 Direktyva 2000/78 buvo priimta remiantis EB 13 straipsniu. Jos šešta, vienuolikta, šešiolikta, septyniolikta, dvidešimta, dvidešimt septinta, trisdešimt pirma ir trisdešimt septinta konstatuojamosios dalys išdėstytos taip:

„6) Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijoje pripažįstama kovos prieš bet kokią diskriminacijos formą reikšmė, įskaitant poreikį imtis reikiamų priemonių socialinei ir ekonominei pagyvenusių ir neįgalių žmonių integracijai;

<…>

11) diskriminavimas dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos gali pakenkti EB sutarties tikslų įgyvendinimui, ypač siekti pakankamai didelio užimtumo ir socialinės apsaugos lygio, gerinti gyvenimo lygį ir gyvenimo kokybę, siekti ekonominės ir socialinės sanglaudos bei vienybės, ir laisvo asmenų judėjimo;

<…>

16) priemonių, skirtų neįgaliųjų poreikiams patenkinti darbo vietoje, priėmimas yra svarbus kovojant su diskriminacija dėl negalios;.

17) nepažeidžiant pareigos imtis neįgaliesiems pritaikytų priemonių, šioje direktyvoje nereikalaujama įdarbinti, paaukštinti, palikti darbo vietoje ar mokyti asmenį, kuris yra nekompetentingas, nesugeba ir negali vykdyti pagrindinių konkrečios pareigybės funkcijų ar dalyvauti atitinkamame profesiniame mokyme;

<…>

20) turėtų būti imtasi reikiamų priemonių, t. y. veiksmingų ir praktinių priemonių, skirtų darbo vietai neįgaliesiems paruošti, pavyzdžiui, pritaikyti patalpas ir įrengimus, nustatyti darbo laiko modelius, paskirstyti užduotis, organizuoti profesinį ar įvadinį mokymus;

<…>

27) 1986 m. liepos 24 d. Rekomendacija 86/379/EEB dėl neįgaliųjų užimtumo Bendrijoje (OL L 225, p. 43) Taryba patvirtino gairių sistemą, kurioje išdėstė neįgaliųjų užimtumui ir mokymui skatinti skirtos pozityviosios diskriminacijos pavyzdžius, o 1999 m. birželio 17 d. Rezoliucijoje dėl neįgaliųjų lygių galimybių įsidarbinti (OL C 186, p. 3) patvirtino, jog, *inter alia*, ypač svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad neįgalieji būtų priimti į darbą, toliau dirbtų ir dalyvautų profesiniame ir ilgalaikiame mokymesi;

<…>

31) taisyklės dėl įrodinėjimo pareigos turi būti keičiamos esant prielaidai, jog yra diskriminacija; įrodžius tokią situaciją, siekiant veiksmingai įgyvendinti vienodo požiūrio principą, įrodinėjimo pareiga turi būti perkelta atsakovui. Vis dėlto ieškovas, o ne atsakovas, turi įrodyti, jog jis išpažįsta tam tikrą religiją ar įsitikinimus, turi tam tikrą negalią, yra tam tikro amžiaus ar tam tikros seksualinės orientacijos;

<…>

37) pagal EB sutarties 5 straipsnyje išdėstytą subsidiarumo principą valstybės narės negali iki galo pasiekti šios direktyvos tikslo – sudaryti Bendrijoje vienodas galimybes užimtumo ir profesinėje srityje, todėl dėl pasiūlytų veiksmų masto bei reikšmės jį geriau gali pasiekti Bendrija. Pagal minėtame straipsnyje išdėstytą proporcingumo principą ši direktyva neviršija to, kas būtina įgyvendinti siekiamus tikslus.“ (Pataisytas vertimas)

4 Pagal Direktyvos 2000/78 1 straipsnį jos tikslas – „nustatyti kovos su diskriminacija dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos užimtumo ir profesinėje srityje bendrus pagrindus siekiant valstybėse narėse įgyvendinti vienodo požiūrio principą“.

5 Šios direktyvos 2 straipsnio „Diskriminacijos sąvoka“ 1–3 dalyse nurodyta:

„Šioje direktyvoje „vienodo požiūrio principas“ reiškia, kad dėl kurios nors iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių nėra jokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos.

2. Šio straipsnio 1 dalyje:

a) tiesioginė diskriminacija yra akivaizdi tada, kai dėl bet kurios iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių su vienu asmeniu elgiamasi mažiau palankiai, nei panašioje situacijoje yra, buvo ar galėjo būti elgiamasi su kitu asmeniu;

b) netiesioginė diskriminacija yra akivaizdi tada, kai dėl akivaizdžiai neutralių sąlygų, kriterijų ar taikomos praktikos tam tikrą religiją ar įsitikinimus išpažįstantys, tam tikrą negalią turintys, tam tikro amžiaus ar tam tikros seksualinės orientacijos asmenys gali patekti tam tikru atžvilgiu į nepalankesnę padėtį nei kiti asmenys, nebent:

   i) tas sąlygas, kriterijus ar taikomą praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis; arba

   ii) tam tikrą negalią turinčių asmenų atžvilgiu darbdavys, asmuo arba organizacija, kuriems taikoma ši direktyva, pagal nacionalinės teisės aktus yra įpareigoti imtis tinkamų priemonių, atitinkančių 5 straipsnyje išdėstytus principus, kad būtų panaikinta dėl tokios nuostatos, taikomų kriterijų ar praktikos susidariusi nepalankesnė padėtis.

3. Priekabiavimas laikomas šio straipsnio 1 dalyje apibrėžta diskriminacija, jei dėl bet kurios iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių nepageidaujamu elgesiu siekiama įžeisti

arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka. Tokiu atveju priekabiavimo sąvoką galima apibrėžti pagal valstybių narių nacionalinius įstatymus ir praktiką.

<…>“. (Pataisytas vertimas)

6 Pagal Direktyvos 2000/78 3 straipsnio 1 dalį:

„Neviršijant Bendrijai suteiktų įgaliojimų, ši direktyva taikoma visiems asmenims tiek valstybiniame, tiek privačiame sektoriuje, įskaitant valstybines įstaigas:

<…>

c) įdarbinimo ir darbo sąlygoms, įskaitant atleidimą iš darbo ir atlyginimą;

<…>“. (Pataisytas vertimas)

7 Šios direktyvos 5 straipsnyje „Neįgaliesiems pritaikytos priemonės“ (Pataisytas vertimas) numatyta:

„Siekiant garantuoti, kad neįgaliųjų atžvilgiu būtų laikomasi vienodo požiūrio principo, turi būti numatytos jiems pritaikytos priemonės. Tai reiškia, kad prireikus konkrečiu atveju darbdaviai imasi tinkamų priemonių, kad neįgaliajam būtų sudarytos sąlygos įsidarbinti, dirbti, kilti tarnyboje arba mokytis, nebent dėl tokių priemonių darbdavys būtų apsunkintas neproporcinga našta <…>“.

8 Šios direktyvos 7 straipsnis „Pozityvūs veiksmai ir specialios priemonės“ (Pataisytas vertimas) išdėstytas taip:

„1. Siekiant praktiškai užtikrinti visišką lygybę darbo srityje, vienodo požiūrio principas nė vienai valstybei narei nedraudžia toliau taikyti arba imtis konkrečių priemonių, skirtų užkirsti kelią patekti į nepalankesnę padėtį dėl kurios nors iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių arba ją kompensuoti.

2. Vienodo požiūrio į neįgaliuosius principas nepažeidžia valstybės narės teisės toliau taikyti arba priimti nuostatas dėl sveikatos ir darbo saugos arba priemones, kuriomis būtų sukurtos arba toliau taikomos jų integraciją į darbo aplinką garantuojančios ar skatinančios sąlygos ar galimybės.“

9 Direktyvos 2000/78 10 straipsnyje „Įrodinėjimo pareiga“ nurodyta:

„1. Valstybės narės taiko tokias pagal jų nacionalines teismų sistemas priemones, kurios yra būtinos užtikrinti, jog tais atvejais, kai asmenys, manantys, kad jie nukentėjo, kadangi jiems nebuvo taikomas vienodo požiūrio principas, teismui ar kitai kompetentingai institucijai nurodo faktines aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, pats atsakovas turi įrodyti, kad vienodo požiūrio taikymo principas nebuvo pažeistas.

2. Šio straipsnio 1 dalis netrukdo valstybėms narėms nustatyti ieškovams palankesnių įrodymų taisyklių.“

10 Pagal Direktyvos 2000/78 18 straipsnio pirmąją pastraipą valstybės narės priima įstatymus ir kitus teisės aktus, būtinus pradėti šios direktyvos laikytis ne vėliau kaip nuo 2003 m. gruodžio 2 dienos. Tačiau šio straipsnio antrojoje pastraipoje numatyta:

„Siekiant atsižvelgti į konkrečias sąlygas, prireikus valstybėms narėms nuo 2003 m. gruodžio 2 d. gali būti skiriamas papildomas 3 metų laikotarpis, kitaip tariant, iš viso 6 metai šios direktyvos nuostatoms dėl diskriminacijos dėl amžiaus ir negalios įgyvendinti. Tokiu atveju jos apie tai nedelsdamos praneša Komisijai. Bet kuri valstybė narė, nutarusi pasinaudoti šiuo papildomu laikotarpiu, kasmet Komisijai pateikia ataskaitą apie veiksmus, kurių ji imasi su diskriminavimu dėl amžiaus ar negalios susijusioms problemoms spręsti, ir apie su jų įgyvendinimu pasiektą pažangą. Komisija Tarybai kasmet pateikia ataskaitą.“

11 Jungtinė Didžiosios Britanijos ir Šiaurės Airijos Karalystė paprašė suteikti tokį papildomą laikotarpį perkelti minėtą direktyvą, kuris šios valstybės narės atveju pasibaigė 2006 m. gruodžio 2 dieną.

Nacionalinės teisės aktai

12 1995 m. Įstatymas dėl diskriminavimo dėl negalios *(Disability Discrimination Act 1995)* (toliau – DDA) iš esmės skirtas pripažinti neteisėta neįgaliųjų asmenų diskriminaciją, *inter alia*, užimtumo srityje.

13 Su įdarbinimu susijusius klausimus reglamentuojanti antroji DDA dalis buvo iš dalies pakeista, kai perkeliant Direktyvą 2000/78 į Jungtinės Karalystės teisės sistemą 2003 m. buvo priimtos taisyklės dėl 1995 m. Įstatymo dėl diskriminavimo dėl negalios pakeitimo *(Disability Discrimination Act 1995 (Amendment) Regulations 2003)*, įsigaliojusios 2004 m. spalio 1 dieną.

14 Pagal iš dalies minėtomis 2003 m. taisyklėmis pakeisto DDA (toliau – 2003 m. DDA) 3 A straipsnio 1 dalį:

„<…> asmuo diskriminuoja neįgalųjį jeigu:

a) su neįgaliuoju dėl negalios elgiamasi nepalankiau, nei yra ar galėjo būti elgiamasi su kitais asmenimis, kuriems ši nagrinėjama priežastis nėra ar negalėjo būti taikoma; ir

b) neįrodo, kad toks elgesys yra pateisinamas.“

15 Vis dėlto 2003 m. DDA 3 A straipsnio 4 dalyje patikslinta, jog elgesio su neįgaliuoju negalima pateisinti, jeigu toks elgesys prilygsta tiesioginei diskriminacijai pagal šio straipsnio 5 dalį, kuri išdėstyta taip:

„Asmuo tiesiogiai diskriminuoja neįgalųjį dėl jo negalios, jeigu su pastaruoju elgiasi nepalankiau, nei yra ar galėjo būti elgiamasi su konkrečios negalios neturinčiu

asmeniu, kuriam būdingos savybės, įskaitant jo gebėjimus, yra tokios pačios arba bent iš esmės nesiskiria nuo neįgaliojo.“

16 Priekabiavimo sąvoka 2003 m. DDA 3 B straipsnyje apibrėžta taip:

„1. <…> neįgalusis patiria priekabiavimą, jeigu dėl negalios patiria nepageidaujamą elgesį, kurio tikslas ar poveikis:

a) įžeisti neįgalaus asmens orumą arba

b) sukurti bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

2. Laikoma, kad elgesys sukelia 1 dalies a ar b punktuose išvardytas pasekmes, tik jeigu atsižvelgus į visas aplinkybes, konkrečiai įskaitant ir neįgalaus asmens suvokimą, galima pagrįstai daryti išvadą, kad toks poveikis buvo.“

17 Pagal 2003 m. DDA 4 straipsnio 2 dalies d punktą draudžiama, kad darbdavys priekabiautų prie neįgalaus asmens atleisdamas iš darbo ar kitaip sukeldamas jam bet kokią kitą žalą.

18 2003 m. DDA 4 straipsnio 3 dalies a ir b punktuose numatyta, kad taip pat draudžiama darbdaviui priekabiauti prie dirbančio neįgalaus asmens ar neįgalaus asmens, kuris kreipėsi dėl įdarbinimo.

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

19 Nuo 2001 m. sausio mėn. S. Coleman dirbo buvusiam darbdaviui teisės referente.

20 2002 m. ji pagimdė neįgalų sūnų, kuris patiria kvėpavimo sutrikimus ir turi įgimtą bronchitą ir laringitą. Dėl jo būklės reikalinga speciali ir individuali priežiūra. Ieškovė pagrindinėje byloje yra jo pagrindinė prižiūrėtoja.

21 2005 m. kovo 4 d. S. Coleman savo noru išėjo iš darbo (*voluntary redundancy*); taigi buvo nutraukta su buvusiu darbdaviu sudaryta darbo sutartis.

22 2005 m. rugpjūčio 30 d. ji pareiškė ieškinį *Employment Tribunal, London South*, kuriame tvirtino, kad nukentėjo nuo netiesioginio atleidimo (*unfair constructive dismissal*) ir kad su ja elgtasi nepalankiau nei su kitais darbuotojais dėl to, jog buvo pagrindinė neįgalaus vaiko prižiūrėtoja. Ji teigia, kad dėl tokio elgesio ji buvo priversta nutraukti darbą buvusiam darbdaviui.

23 Iš sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad dar neįrodytos visos svarbios pagrindinės bylos aplinkybės ir kad pateikiami prejudiciniai klausimai yra išankstiniai. Iš tiesų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas sustabdė ieškinio dalies, susijusios su S. Coleman atleidimu iš darbo, nagrinėjimą, bet 2006 m. vasario 17 d. surengė išankstinį posėdį, skirtą išnagrinėti su diskriminacija susijusį pagrindą.

24 Šiame teisme iškeltu išankstiniu klausimu siekiama sužinoti, ar ieškovė pagrindinėje byloje nacionalinės teisės, būtent Direktyvą 2000/78 perkeliančių nuostatų pagrindu,

buvusio darbdavio atžvilgiu gali remtis diskriminacija, kurią, kaip tvirtina, patyrė, nes nukentėjo nuo nepalankesnio elgesio dėl sūnaus negalios.

25 Iš sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad jeigu Teisingumo Teismas Direktyvą 2000/78 išaiškintų priešingai nei siūlo S. Coleman, pagal nacionalinę teisę nebūtų galima patenkinti prašyme priimti prejudicinį sprendimą pateikusiame teisme pareikšto ieškinio.

26 Taip pat iš sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad pagal Jungtinės Karalystės teisę, kai vyksta išankstinis posėdis dėl teisės klausimo, bylą nagrinėjantis teismas daro prielaidą, jog faktai yra tokie, kokius juos nurodė ieškovas. Daroma prielaida, kad pagrindinės bylos faktinės aplinkybės yra tokios:

— S. Coleman grįžus iš motinystės atostogų, jai nebuvo leista grįžti į buvusias pareigas, nors negalios neturinčio vaiko tėvams būtų leista į jas grįžti,

— jos buvęs darbdavys nesuteikė galimybės dirbti pagal lankstų darbo grafiką ir sudaryti tokias pačias darbo sąlygas kaip ir bendradarbiams, negalios neturinčių vaikų tėvams,

— S. Coleman paprašius suteikti laisvo laiko vaiko priežiūrai, ji buvo pripažinta „tingine“, nors kitiems darbuotojams būtų suteiktas laisvas laikas pasirūpinti savo negalios neturinčiais vaikais,

— ji pateikė skundą dėl netinkamo elgesio su ja, tačiau šis skundas išnagrinėtas netinkamai ir ji buvo priversta jį atsiimti,

— ji ir jos vaikas buvo kritikuojami įžeidžiamomis ir užgauliomis pastabomis. Tokios pastabos kitiems darbuotojams, kai jie turėjo prašyti laisvo laiko arba lankstaus darbo grafiko prižiūrėti negalios neturinčius vaikus, nebuvo pareikštos, ir

— kadangi ji kartais vėluodavo dėl su vaiko priežiūra susijusių problemų, jai buvo pareikštas įspėjimas, jog jeigu vėluos, bus atleista iš darbo. Tokie grasinimai nebuvo išsakyti kitiems darbuotojams, turintiems negalios neturinčių vaikų, ir vėluojantiems į darbą dėl tų pačių su vaikų priežiūra susijusių problemų.

27 Manydamas, kad jo nagrinėjama byla kelia Bendrijos teisės išaiškinimo klausimus, *Employment Tribunal, London South* nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1. Ar remiantis draudimu diskriminuoti dėl negalios direktyva (2000/78) nuo tiesioginės diskriminacijos ir priekabiavimo saugo tik neįgalius asmenis?

2. Jei atsakymas į pirmąjį klausimą yra neigiamas, ar direktyva (2000/78) saugo darbuotojus, kurie, nors nėra neįgalūs, bet dėl ryšio su neįgaliu asmeniu jiems sudaromos nepalankesnės sąlygos ir jie patiria priekabiavimą?

3. Jeigu darbdavys sudaro nepalankesnes darbo sąlygas, palyginti su tomis, kurias sudaro arba sudarytų kitiems darbuotojams, ir įrodžius, kad tokio elgesio su darbuotoju priežastis – neįgalus sūnus, kurį šis prižiūri, ar toks elgesys laikytinas tiesiogine diskriminacija, pažeidžiančia direktyvoje (2000/78) įtvirtintą vienodo požiūrio principą?

4. Jeigu darbdavys priekabiauja prie darbuotojo, ir įrodžius, kad tokio elgesio su darbuotoju priežastis – neįgalus sūnus, kurį šis prižiūri, ar toks elgesys pažeidžia direktyvoje (2000/78) įtvirtintą vienodo požiūrio principą?“

Dėl priimtinumo

28 Pripažinusi, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo klausimai susiję su tikra byla, Nyderlandų vyriausybė, remdamasi tuo, kad kalbama apie išankstiniame posėdyje kilusius išankstinius klausimus, kai dar nenustatytos visos ginčo aplinkybės, iškėlė klausimą dėl prejudicinio sprendimo priimtinumo. Reikia pažymėti, jog kai yra toks išankstinis posėdis, nacionalinis teismas daro prielaidą, kad nurodyti faktai yra tokie, kokius juos pateikė ieškovas.

29 Šiuo klausimu reikia priminti, kad EB 234 straipsnis įtvirtina Teisingumo Teismo ir nacionalinių teismų glaudaus bendradarbiavimo pagrindą, pagrįsta jų funkcijų padalijimu. Be to, iš EB 234 straipsnio antrosios pastraipos aišku, kad nacionalinis teismas sprendžia, kokioje bylos stadijoje tinkamiausia Teisingumo Teismui pateikti prejudicinį klausimą (žr. 1981 m. kovo 10 d. Sprendimo *Irish Creamery Milk Suppliers Association ir kt.*, 36/80 ir 71/80, Rink. p. 735, 5 punktą; 2000 m. kovo 30 d. Sprendimo *JämO*, C-236/98, Rink. p. I-2189, 30 punktą).

30 Pagrindinėje byloje reikia pažymėti, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas konstatavo, jog jeigu Teisingumo Teismas nuspręstų aiškinti Direktyvą 2000/78 priešingai nei siūlo S. Coleman, pastaroji negalėtų laimėti bylos dėl esmės. Todėl prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nusprendė, o tai yra leistina pagal Jungtinės Karalystės teisės aktus, prieš nuspręsdamas, ar iš tiesų su S. Coleman buvo elgtasi nepalankiai ir ar ji patyrė priekabiavimą, išnagrinėti klausimą, ar šią direktyvą reikia aiškinti taip, jog ji taikoma ir darbuotojo, esančio tokioje situacijoje kaip S. Coleman, atleidimui iš darbo. Dėl šios priežasties prejudiciniai klausimai pateikti remiantis prielaida, kad bylos aplinkybės yra tokios, kaip nurodyta sprendimo 26 punkte pateiktoje jų santraukoje.

31 Jeigu, kaip buvo šiuo atveju, Teisingumo Teismas gauna prašymą išaiškinti Bendrijos teisę, kuri nėra akivaizdžiai nesusijusi su pagrindinės bylos aplinkybėmis ar dalyku, ir jis turi pakankamai informacijos naudingai atsakyti į pateiktus klausimus dėl Direktyvos 2000/78 taikymo šiai bylai, jis privalo į juos atsakyti nenagrinėdamas prielaidos dėl faktinių aplinkybių, kuria rėmėsi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas; šią prielaidą turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, jei tai bus reikalinga (šiuo klausimu žr. 1993 m. spalio 27 d. Sprendimo *Enderby*, C-127/92, Rink. p. I-5535, 12 punktą).

32 Tokiomis aplinkybėmis prašymą priimti prejudicinį sprendimą reikia pripažinti priimtinu.

Dėl prejudicinių klausimų

Dėl pirmojo klausimo pirmos dalies ir dėl antrojo bei trečiojo klausimų

33 Šiais klausimais, kuriuos reikia nagrinėti kartu, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia, ar Direktyvą 2000/78, būtent jos 1 straipsnį, 2 straipsnio 1 dalį ir 2 dalies a punktą, reikia aiškinti taip, kad jie draudžia tiesiogiai diskriminuoti darbuotoją dėl negalios, tik jeigu jis pats yra neįgalus, ar vienodo požiūrio principas ir tiesioginės diskriminacijos draudimas taip pat taikomas ir darbuotojui, kuris nėra neįgalus, bet, kaip ir pagrindinėje byloje, nukentėjo nuo nepalankesnio elgesio dėl savo vaiko, kuriam jis teikia pagrindinę dėl šio būklės reikalingą priežiūrą, negalios.

34 Direktyvos 2000/78 1 straipsnyje apibrėžtas jos tikslas – nustatyti kovos su diskriminacija dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos užimtumo ir profesinėje srityje bendrus pagrindus.

35 Šios direktyvos 2 straipsnio 1 dalyje vienodo požiūrio principas apibrėžtas taip, kad dėl kurios nors iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių, taigi įskaitant ir negalią, nėra jokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos.

36 Pagal minėto 2 straipsnio 2 dalies a punktą tiesioginė diskriminacija yra akivaizdi tada, kai su vienu asmeniu elgiamasi nepalankiau, nei panašioje situacijoje yra, buvo ar galėjo būti elgiamasi su kitu asmeniu, *inter alia*, dėl negalios.

37 Pagal Direktyvos 2000/78 3 straipsnio 1 dalies c punktą, neviršijant Bendrijai suteiktų įgaliojimų, ji taikoma visiems asmenims tiek valstybiniame, tiek privačiame sektoriuje, įskaitant valstybines įstaigas, įdarbinimo ir darbo sąlygoms, įskaitant atleidimą iš darbo ir atlyginimą.

38 Taigi iš Direktyvos 2000/78 nuostatų neišplaukia, kad ja siekiamas užtikrinti vienodo požiūrio principas būtų taikomas tik neįgaliems asmenims šios direktyvos prasme. Atvirkščiai, kiek tai susiję su užimtumu ir profesine sritimi, ši direktyva skirta kovai su visomis diskriminacijos dėl negalios formomis. Iš tiesų šioje direktyvoje įtvirtintas vienodo požiūrio principas šioje srityje taikomas ne konkrečiai asmenų grupei, bet dėl direktyvos 1 straipsnyje išvardytų priežasčių. Tai patvirtina ir EB 13 straipsnio tekstas; ši nuostata yra Direktyvos 2000/78 teisinis priėmimo pagrindas, suteikiantis Bendrijai įgaliojimus imtis reikalingų priemonių siekiant kovoti su diskriminacija, *inter alia*, diskriminacija dėl negalios.

39 Aišku, kaip matyti iš Direktyvos 2000/78 teksto, joje yra tam tikrų nuostatų, kurios taikomos tik neįgaliems asmenims. Jos 5 straipsnyje nurodyta, jog siekiant garantuoti, kad neįgalių asmenų atžvilgiu būtų laikomasi vienodo požiūrio principo, turi būti numatytos jiems pritaikytos priemonės. Tai reiškia, kad prireikus konkrečiu atveju darbdaviai imasi tinkamų priemonių, kad neįgaliam asmeniui būtų sudarytos sąlygos įsidarbinti, dirbti, kilti tarnyboje arba mokytis, nebent dėl tokių priemonių darbdavys būtų apsunkintas neproporcinga našta.

40 Direktyvos 7 straipsnio 2 dalyje taip pat numatyta, kad, kiek tai susiję su neįgaliais asmenimis, vienodo požiūrio į juos principas nepažeidžia valstybės narės teisės toliau taikyti ar priimti nuostatas dėl sveikatos ir darbo saugos arba priemones, kuriomis būtų sukurtos ar toliau taikomos jų integraciją į darbo aplinką garantuojančios ar skatinančios sąlygos ar galimybės.

41 Atsižvelgusios į ankstesniuose dviejuose punktuose minėtas nuostatas bei Direktyvos 2000/78 šešioliktą, septynioliktą ir dvidešimt septintą konstatuojamąsias dalis, Jungtinės Karalystės, Italijos ir Nyderlandų vyriausybės teigia, kad joje įtvirtinto tiesioginės diskriminacijos draudimo negalima aiškinti taip, kad jis taikomas situacijai, kaip antai ieškovės pagrindinėje byloje, nes ji nėra neįgali. Tomis šios direktyvos nuostatomis gali pasinaudoti tik tie asmenys, kurių situacija panaši į kitų asmenų situaciją, su kuriais elgiamasi nepalankiau ar jiems sudaromos nepalankesnės sąlygos vien dėl jų savybių.

42 Vis dėlto šiuo atžvilgiu reikia pažymėti, jog šio sprendimo 39 ir 40 punktuose minėtos nuostatos konkrečiai susijusios su neįgaliais asmenimis todėl, kad jos yra su pozityviomis diskriminacinėmis priemonėmis neįgaliems asmenimis susijusios nuostatos, arba specialios priemonės, kurios, jeigu nebūtų taikomos tik neįgaliems asmenims, taptų beprasmės ar neproporcingos. Taigi, kaip matyti iš šios direktyvos šešioliktos ir dvidešimtos konstatuojamųjų dalių, kalbama apie priemones, skirtas neįgalių asmenų poreikiams patenkinti darbo vietoje ir pritaikyti ją prie šių asmenų negalios. Tokiomis priemonėmis konkrečiai siekiama leisti neįgaliesiems integruotis į darbo rinką ir juos paskatinti tai daryti, ir dėl to jos gali būti susijusios tik su šiais asmenimis bei jų darbdaviui tenkančiomis pareigomis, o prireikus – ir su valstybių narių įsipareigojimais neįgalių asmenų atžvilgiu.

43 Todėl iš to, kad Direktyvoje 2000/78 yra nuostatų, skirtų konkrečiai atsižvelgti į neįgalių asmenų poreikius, negalima daryti išvados, kad joje įtvirtintą vienodo požiūrio principą reikia aiškinti siaurai, t. y. kaip draudžiantį tik tiesioginę diskriminaciją dėl negalios, taikomą tik neįgaliems asmenims. Be to šios direktyvos šeštoje konstatuojamojoje dalyje, kurioje minima Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija, nurodyta tiek bendra kova prieš bet kokią diskriminacijos formą, tiek poreikis imtis reikiamų priemonių socialinei ir ekonominei pagyvenusių ir neįgalių žmonių integracijai.

44 Jungtinės Karalystės, Italijos ir Nyderlandų vyriausybės taip pat teigia, kad iš 2006 m. liepos 11 d. Sprendimo *Chacón Navas* (C-13/05, Rink. p. I-6467) matyti, jog Direktyvos 2000/78 *ratione personae* taikymo sritį reikia aiškinti siaurai. Italijos vyriausybės manymu, šiame sprendime Teisingumo Teismas nusprendė siaurai aiškinti negalios sąvoką ir jos poveikį darbo santykiams.

45 Minėtame sprendime *Chacón Navas* Teisingumo Teismas apibrėžė „negalios“ sąvoką ir jo 51 ir 52 punktuose nusprendė, kad Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 1 dalyje ir 3 straipsnio 1 dalies c punkte įtvirtintas diskriminacijos dėl negalios draudimas draudžia atleisti iš darbo dėl negalios, kai, atsižvelgiant į pareigą imtis neįgaliesiems pritaikytų priemonių, tai nepateisinama tuo, jog atitinkamas asmuo yra nekompetentingas, nesugeba ir negali vykdyti esminių jo pareigybei priskirtų pareigų. Vis dėlto iš šio aiškinimo neišplaukia, kad šios direktyvos 2 straipsnio 1 dalyje įtvirtinto vienodo požiūrio principo ir 2 straipsnio 2 dalies a punkte įtvirtinto tiesioginės diskriminacijos draudimo negalima taikyti situacijai, kokia nagrinėjama pagrindinėje byloje, kai darbuotoja tvirtina, jog su ja buvo elgiamasi nepalankiau dėl vaiko, kuriam ji teikia pagrindinę dėl jo būklės reikalingą priežiūrą, negalios.

46 Iš tiesų minėto sprendimo *Chacón Navas* 56 punkte Teisingumo Teismas patikslino, kad, atsižvelgus į EB 13 straipsnio tekstą, nereiškia, jog Direktyvą 2000/78 pagal analogiją reikia taikyti diskriminacijai dėl kitų nei šios direktyvos 1 straipsnyje išsamiai išvardytų priežasčių, kad asmeniui, kurį darbdavys atleido iš darbo išimtinai dėl ligos nebūtų taikomi Direktyvoje 2000/78 nustatyti bendri kovos su diskriminacija pagrindai; vis dėlto jis nenusprendė, kad, kiek tai susiję su šiomis priežastimis, vienodo požiūrio principą ir *ratione personae* taikymo sritį reikia aiškinti siaurai.

47 Kalbant apie Direktyvos 2000/78 tikslus, kaip matyti iš sprendimo 34 ir 38 punktų, ja siekiama nustatyti kovos su diskriminacija dėl vienos iš šios direktyvos 1 straipsnyje išvardytų priežasčių, kurioms priskiriama ir negalia, bendrus pagrindus užimtumo ir profesinėje srityje, skatinant valstybes nares įgyvendinti vienodo požiūrio prin-

cipą. Iš trisdešimt septintos konstatuojamosios dalies matyti, kad ja taip pat siekiama sudaryti Bendrijoje vienodas galimybes užimtumo ir profesinėje srityje.

48 Kaip tvirtina S. Coleman, Lietuvos ir Švedijos vyriausybės bei Komisija, šiems tikslams ir Direktyvos 2000/78 veiksmingumui būtų pakenkta, jeigu darbuotojas, kurio situacija panaši į ieškovės, negalėtų remtis šios direktyvos 2 straipsnio 2 dalies a punkte įtvirtintu tiesioginės diskriminacijos draudimu, įrodžius, jog darbdavys su juo elgėsi nepalankiau, nei elgiasi ar būtų pasielgęs su kitu darbuotoju, esančiu panašioje situacijoje, dėl savo vaiko negalios, nors šis darbuotojas nebuvo neįgalus.

49 Šiuo klausimu, kaip matyti iš šios direktyvos vienuoliktos konstatuojamosios dalies, teisės aktų leidėjas taip pat manė, jog diskriminavimas dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos gali pakenkti įgyvendinti EB sutarties tikslus, ypač kiek tai susiję su užimtumu.

50 Nors tokioje situacijoje, kokia nagrinėjama pagrindinėje byloje, tiesioginę diskriminaciją dėl negalios patyręs asmuo nėra neįgalus, vis dėlto, kaip tvirtina S. Coleman, būtent negalia yra nepalankaus elgesio, kurį ji tvirtina patyrusi, priežastis. Kaip matyti iš sprendimo 38 punkto, Direktyva 2000/78, kuria užimtumo ir profesinėje srityje siekiama kovoti su visomis diskriminacijos dėl negalios formomis, taikoma ne konkrečiai asmenų kategorijai, bet dėl 1 straipsnyje išvardytų priežasčių.

51 Kadangi įrodyta, jog darbuotojas, kurio situacija panaši į pagrindinėje byloje nagrinėjamą situaciją, patyrė tiesioginę diskriminaciją dėl negalios, aiškinant Direktyvą 2000/78 taip, kad ji taikoma tik neįgaliems asmenims, ji prarastų didžiąją dalį veiksmingumo ir būtų sumažinta ja siekiama užtikrinti apsauga.

52 Kiek tai susiję su įrodinėjimo pareiga, taikytina situacijai, kaip antai nagrinėjamai pagrindinėje byloje, pirmiausia reikia priminti, jog pagal Direktyvos 2000/78 10 straipsnio 1 dalį valstybės narės taiko tokias pagal jų nacionalines teismų sistemas priemones, kurios yra būtinos užtikrinti, jog tais atvejais, kai asmenys, manantys, kad nukentėjo, kadangi jiems nebuvo taikomas vienodo požiūrio principas, teismui ar kitai kompetentingai institucijai nurodo faktines aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, pats atsakovas turi įrodyti, kad vienodo požiūrio taikymo principas nebuvo pažeistas. Pagal šios direktyvos 10 straipsnio 2 dalį šio straipsnio 1 dalis netrukdo valstybėms narėms nustatyti ieškovams palankesnių įrodymų taisyklių.

53 Tokioje situacijoje, kokia nagrinėjama pagrindinėje byloje, pagal Direktyvos 10 straipsnio 1 dalį S. Coleman tenka pareiga prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiame teisme įrodyti faktus, kuriais remiantis galima daryti prielaidą, jog buvo šia direktyva draudžiama tiesioginė diskriminacija dėl negalios.

54 Pagal šią Direktyvos 2000/78 nuostatą ir trisdešimt pirmą konstatuojamąją dalį taisyklės dėl įrodinėjimo pareigos keičiamos esant prielaidai, jog yra diskriminacija. Kadangi S. Coleman įrodė faktus, leidžiančius daryti prielaidą, kad buvo tiesioginė diskriminacija, siekiant veiksmingai įgyvendinti vienodo požiūrio principą įrodinėjimo pareiga turi būti perkelta atsakovams pagrindinėje byloje; jie privalo įrodyti, kad šis principas nebuvo pažeistas.

55 Tokiomis aplinkybėmis šie atsakovai pagrindinėje byloje tokį pažeidimą gali užginčyti bet kokia teisių gynimo priemone, įrodydami, jog elgesys su darbuotoja buvo pagrįstas objektyviais su diskriminacija dėl negalios ir su šios darbuotojos ryšiu su neįgaliuoju nesusijusiais veiksniais.

56 Atsižvelgus į tai, kas išdėstyta, į pirmojo klausimo pirmą dalį ir į antrąjį bei trečiąjį klausimus reikia atsakyti, kad Direktyvą 2000/78, būtent jos 1 straipsnį, 2 straipsnio 1 dalį ir 2 dalies a punktą, reikia aiškinti taip, kad juose įtvirtintas tiesioginės

diskriminacijos draudimas taikomas ne tik neįgaliesiems. Kai darbdavys su darbuotoju, kuris nėra neįgalus, elgėsi nepalankiau nei su kitu darbuotoju, su kuriuo elgiamasi, buvo ar būtų pasielgta panašioje situacijoje, bei įrodžius, kad nepalankesnis elgesys su šiuo darbuotoju grindžiamas jo vaiko, kuriam jis teikia pagrindinę dėl jo būklės reikalingą priežiūrą, negalia, toks elgesys prieštarauja 2 straipsnio 2 dalies a punkte įtvirtintam tiesioginės diskriminacijos draudimui.

Dėl pirmojo klausimo antros dalies ir ketvirtojo klausimo

57 Šiais klausimais, kuriuos reikia nagrinėti kartu, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia, ar Direktyvą 200/78, būtent jos 1 straipsnį, 2 straipsnio 1 ir 3 dalis, reikia aiškinti taip, kad jie draudžia priekabiavimą dėl negalios tik neįgalaus darbuotojo atžvilgiu, ar šis draudimas priekabiauti taip pat taikomas ir darbuotojui, kuris nėra neįgalus, bet, kaip ir pagrindinėje byloje, nukentėjo nuo nepageidaujamo elgesio, prilygstančio priekabiavimui dėl jo vaiko, kuriam jis teikia pagrindinę dėl jo būklės reikalingą priežiūrą, negalios.

58 Kadangi pagal Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 3 dalį priekabiavimas laikomas šio straipsnio 1 dalyje apibrėžta diskriminacija, reikia priminti, kad dėl tų pačių sprendimo 34–51 punktuose išvardytų priežasčių šią direktyvą, būtent jos 1 straipsnį, 2 straipsnio 1 ir 3 dalis, reikia aiškinti taip, kad jie neriboja draudimo priekabiauti taikymo tik asmenų, kurie nėra neįgalūs, atžvilgiu.

59 Įrodžius, kad priekabiavimui prilygstantis nepageidaujamas elgesys su darbuotoju, kuris nėra neįgalus, susijęs su jo vaiko, kuriam jis teikia pagrindinę dėl jo būklės reikalingą priežiūrą, negalia, toks elgesys prieštarauja Direktyvoje 2000/78 įtvirtintam vienodo požiūrio principui, būtent jos 2 straipsnio 3 dalyje įtvirtintam draudimui priekabiauti.

60 Vis dėlto šiuo atžvilgiu reikia priminti, kad pagal šios direktyvos 2 straipsnio 3 dalį priekabiavimo sąvoką galima apibrėžti pagal valstybių narių nacionalinius įstatymus ir praktiką.

61 Kiek tai susiję su įrodinėjimo pareiga tokioje situacijoje, kokia nagrinėjama pagrindinėje byloje, reikia priminti, kad Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 1 dalies prasme priekabiavimas yra diskriminacijos forma, taigi priekabiavimui taikomos tos pačios sprendimo 52–55 punktuose išvardytos taisyklės.

62 Todėl, kaip matyti iš sprendimo 54 punkto, pagal Direktyvos 2000/78 10 straipsnio 1 dalį ir trisdešimt pirmą konstatuojamąją dalį, taisyklės dėl įrodinėjimo pareigos turi būti keičiamos esant prielaidai, jog yra diskriminacija. Jeigu S. Coleman įrodys faktines aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl priekabiavimo, siekiant veiksmingai įgyvendinti vienodo požiūrio principą įrodinėjimo pareiga turi būti perkelta atsakovams pagrindinėje byloje; jie turi įrodyti, kad bylos aplinkybėmis nebuvo priekabiavimo.

63 Atsižvelgus į visa, kas išdėstyta, į pirmojo klausimo antrą dalį ir į ketvirtą klausimą reikia atsakyti, kad Direktyvą 2000/78, būtent jos 1 straipsnį, 2 straipsnio 1 dalį ir 3 dalį, reikia aiškinti taip, kad juose numatytas draudimas priekabiauti taikomas ne tik neįgaliems asmenims. Įrodžius, kad toks priekabiavimui prilygstantis nepageidaujamas elgesys, patirtas darbuotojo, kuris nėra neįgalus, susijęs su jo vaiko, kuriam jis teikia pagrindinę dėl jo būklės reikalingą priežiūrą, negalia, toks elgesys prieštarauja 2 straipsnio 3 dalyje įtvirtintam draudimui priekabiauti.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

64 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą dėl prejudicinio sprendimo pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (didžioji kolegija) nusprendžia:

1. **2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, 1 straipsnį, 2 straipsnio 1 dalį ir 2 dalies a punktą reikia aiškinti taip, kad juose įtvirtintas tiesioginės diskriminacijos draudimas taikomas ne tik neįgaliesiems. Kai darbdavys su darbuotoju, kuris nėra neįgalus, elgėsi nepalankiau nei su kitu darbuotoju, su kuriuo elgiamasi, buvo ar būtų pasielgta panašioje situacijoje, bei įrodžius, kad nepalankesnis elgesys su šiuo darbuotoju grindžiamas jo vaiko, kuriam jis teikia pagrindinę dėl jo būklės reikalingą priežiūrą, negalia, toks elgesys prieštarauja 2 straipsnio 2 dalies a punkte įtvirtintam tiesioginės diskriminacijos draudimui.**

2. **Direktyvą 2000/78, būtent jos 1 straipsnį, 2 straipsnio 1 dalį ir 3 dalį, reikia aiškinti taip, kad juose numatytas draudimas priekabiauti taikomas ne tik neįgaliems asmenims. Įrodžius, kad toks priekabiavimui prilygstantis nepageidaujamas elgesys, patirtas darbuotojo, kuris nėra neįgalus, susijęs su jo vaiko, kuriam jis teikia pagrindinę dėl jo būklės reikalingą priežiūrą, negalia, toks elgesys prieštarauja 2 straipsnio 3 dalyje įtvirtintam draudimui priekabiauti.**

Parašai.