A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (nagytanács)

2008. július 17. *

A C-303/06. sz. ügyben,

az EK 234. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet az Employment Tribunal, London South (Egyesült Királyság) a Bírósághoz 2006. július 10-én érkezett, 2006. július 6-i határozatával terjesztett elő az előtte

S. Coleman

és

az **Attridge Law,**

Steve Law

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (nagytanács),

tagjai: V. Skouris elnök, P. Jann, C. W. A. Timmermans, A. Rosas, K. Lenaerts és A. Tizzano tanácselnökök, M. Ilešič, J. Klučka, A. Ó Caoimh (előadó), T. von Danwitz és A. Arabadjiev bírák,

* Az eljárás nyelve: angol.

főtanácsnok: M. Poiares Maduro,
hivatalvezető: L. Hewlett főtanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2007. október 9-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– S. Coleman képviseletében R. Allen QC és P. Michell barrister,

– az Egyesült Királyság Kormánya képviseletében V. Jackson, meghatalmazotti minőségben, segítője: N. Paines QC,

– a görög kormány képviseletében K. Georgiadis és Z. Chatzipavlou, meghatalmazotti minőségben,

– Írország képviseletében N. Travers BL,

– az olasz kormány képviseletében I. M. Braguglia, meghatalmazotti minőségben, segítője: W. Ferrante, avvocato dello Stato,

– a litván kormány képviseletében D. Kriaučiūnas, meghatalmazotti minőségben,

– a holland kormány képviseletében H. G. Sevenster és C. ten Dam, meghatalmazotti minőségben,

– a svéd kormány képviseletében A. Falk, meghatalmazotti minőségben,

– az Európai Közösségek Bizottsága képviseletében J. Enegren és N. Yerrell, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2008. január 31-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem 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.) értelmezésére vonatkozik.

2 E kérelmet az alapeljárás felperese, S. Coleman és az Attridge Law ügyvédi iroda, valamint annak egyik tagja, S. Law (a továbbiakban együtt: korábbi munkáltató) között a felperes munkaviszonyának – állítása szerint – hallgatólagos felmondással történt megszüntetése tárgyában folyamatban lévő eljárásban terjesztették elő.

Jogi háttér

A közösségi szabályozás

3 A 2000/78 irányelv az EK 13. cikk alapján került elfogadásra. Az irányelv (6), (11), (16), (17), (20), (27), (31), valamint (37) preambulumbekezdésének szövege a következő:

„(6) A munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta elismeri a hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem fontosságát, beleértve annak szükségességét, hogy az idős és fogyatékos személyek társadalmi és gazdasági beilleszkedése érdekében megfelelő intézkedéseket hozzanak.

[…]

(11) A valláson, meggyőződésen, fogyatékosságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló hátrányos megkülönböztetés meghiúsíthatja az EK-Szerződés célkitűzéseinek a megvalósítását, különösen a foglalkoztatás magas szintjének és a magas szintű szociális védelemnek az elérését, az életszínvonal növelését, az életminőség javítását, a gazdasági és szociális kohéziót és szolidaritást, valamint a személyek szabad mozgását.

[…]

(16) A fogyatékos személyek szükségleteinek kielégítését célzó rendelkezések fontos szerepet játszanak a fogyatékosság alapján történő hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelemben.

(17) Ez az irányelv nem kívánja meg olyan személy felvételét, előléptetését, továbbfoglalkoztatását vagy képzését, aki nem alkalmas, nem képes vagy nem vehető igénybe az adott állás alapvető feladatainak ellátására vagy a megfelelő képzés elvégzésére, a fogyatékos személyek érdekében hozott megfelelő intézkedések megtételére vonatkozó kötelezettség sérelme nélkül.

[…]

(20) Megfelelő, azaz hatékony és gyakorlati intézkedéseket kell tenni azért, hogy a munkahelyeket a fogyatékosok igényeinek megfelelően alakítsák ki, például az épületek és a munkaeszközök megfelelő átalakításával, a munkaidő beosztásának és a feladatok szétosztásának a fogyatékosok igényeihez igazításával, illetve a képzés vagy beilleszkedés biztosításával.

[…]

(27) A fogyatékos személyek Közösségen belüli foglalkoztatásáról szóló, 1986. július 24-i 86/379/EGK ajánlásában [HL L 225., 43. o.] a Tanács létrehozta a fogyatékos személyek foglalkoztatását célzó pozitív cselekvések példáit meghatározó irányadó keretet, a fogyatékos személyek egyenlő munkalehetőségeiről szóló, 1999. június 17-i állásfoglalásában [HL C 186., 3. o.] pedig megerősítette annak fontosságát, hogy külön figyelmet fordítsanak többek között a fogyatékos személyek felvételére, munkahelyen való megtartására, képzésére és egész életen át tartó tanulására.

[…]

(31) A bizonyítási teher szabályai megváltoztathatók, amikor hátrányos megkülönböztetés esetének alapos gyanúja merül fel. Az egyenlő bánásmód elvének hatékony alkalmazása érdekében a bizonyítási teher visszaszáll az alperesre, amikor a hátrányos megkülönböztetés bizonyított. Azonban nem az alperes feladata annak bizonyítása, hogy a felperes egy bizonyos valláshoz, meggyőződéshez tartozik, egy bizonyos fogyatékossága van, egy bizonyos életkorban van, vagy bizonyos szexuális irányultsággal rendelkezik.

[…]

(37) Az EK-Szerződés 5. cikkében meghatározott szubszidiaritás elvével összhangban ennek az irányelvnek a célja, nevezetesen egységes kiindulási alap létrehozása a Közösségben a foglalkoztatási és munkavégzési egyenlőség vonatkozásában, nem valósítható meg kielégítően tagállami szinten, ennélfogva az intézkedés nagysága és hatása miatt a cél közösségi szinten jobban elérhető. Az arányosság elvével összhangban, amint az az adott cikkben meghatározásra kerül, ez az irányelv nem megy túl azon, ami a célkitűzés eléréséhez szükséges.”

4 A 2000/78 irányelvnek, 1. cikke értelmében, „a célja a valláson, meggyőződésen, fogyatékosságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló, foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteinek a meghatározása az egyenlő bánásmód elvének a tagállamokban történő megvalósítására tekintettel”.

5 Az irányelv, 2. cikkének – amelynek címe „A hátrányos megkülönböztetés fogalma” – (1)–(3) bekezdésében, kimondja:

„(1) Ezen irányelv alkalmazásában az »egyenlő bánásmód elve« azt jelenti, hogy az 1. cikkben említett okok alapján nem szabad semmiféle közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést tenni.

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában:

a) közvetlen hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy személy egy másikhoz képest kedvezőtlenebb elbánásban részesül, részesült vagy fog részesülni egy hasonló helyzetben az 1. cikkben hivatkozott okok bármelyike alapján;

b) közvetett hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy látszólag semleges előírás, feltétel vagy gyakorlat egy bizonyos vallású vagy meggyőződésű, egy bizonyos fogyatékosságú, egy bizonyos életkorú vagy egy bizonyos szexuális irányultságú személyt más személyekkel szemben hátrányos helyzetbe hoz, kivéve ha

i. az előírás, feltétel vagy gyakorlat törvényes cél által objektíve igazolható, és a cél elérésére irányuló eszközök megfelelők és szükségesek; vagy ha

ii. bizonyos fogyatékossággal rendelkező személyek vonatkozásában a munkáltatónak vagy bármely más személynek vagy szervezetnek, akire ez az irányelv vonatkozik, a nemzeti jogszabályok értelmében megfelelő intézkedéseket kell hoznia az 5. cikkben meghatározott elvekkel összhangban, hogy megszüntesse az ilyen előírásból, feltételből vagy gyakorlatból eredő hátrányokat.

(3) A zaklatás az (1) bekezdés értelmében a hátrányos megkülönböztetés egy olyan formájának tekintendő, amikor nemkívánatos magatartásra kerül sor az 1. cikkben

említett okok bármelyike alapján olyan céllal vagy olyan hatást kiváltva, amely sérti valamely személy méltóságát, és megfélemlítő, ellenséges, lekicsinylő, megalázó vagy sértő környezetet teremt. A tagállamok nemzeti jogukkal és gyakorlatukkal összhangban ebben az összefüggésben határozhatják meg a zaklatás fogalmát.

[…]”

6 A 2000/78 irányelv 3. cikkének (1) bekezdése értelmében:

„A Közösségre átruházott hatáskörök korlátain belül ezt az irányelvet minden személyre alkalmazni kell, mind a köz-, mind a magánszféra vonatkozásában, beleértve a köztestületeket is a következőkre tekintettel:

[…]

c) alkalmazási és munkakörülmények, beleértve az elbocsátást és a díjazást;

[…]”

7 Az említett irányelv 5. cikke, amelynek címe „A fogyatékos személyek igényeihez való ésszerű alkalmazkodás”, előírja:

„Az egyenlő bánásmód elvének a fogyatékos személyekkel kapcsolatban történő végrehajtása céljából ésszerű intézkedéseket kell bevezetni. Ez azt jelenti, hogy a munkaadóknak meg kell tenniük a megfelelő és az adott esetben szükséges intézkedéseket, hogy a fogyatékos személy számára lehetővé váljon a munkához jutás, a munkában való részvétel, az előmenetel, az át- vagy továbbképzés, kivéve, ha az ilyen intézkedés aránytalanul nagy terhet ró a munkaadóra. […]”

8 Ugyanezen irányelv 7. cikkének, amelynek címe „Pozitív és különleges intézkedések”, szövege a következő:

„(1) Tekintettel a teljes egyenlőség gyakorlati biztosítására, az egyenlő bánásmód elve nem akadályozhatja meg egyik tagállamot sem abban, hogy az 1. cikkben említett okok bármelyikével kapcsolatos hátrányok megakadályozását vagy kompenzálását célzó, külön intézkedéseket tartson fenn vagy fogadjon el.

(2) A fogyatékos személyekre vonatkozóan az egyenlő bánásmód elve nem sértheti a tagállamok jogát arra, hogy munka-egészségügyi és munkavédelmi rendelkezéseket tartsanak fenn vagy fogadjanak el, vagy olyan intézkedéseket tegyenek, amelyek a fogyatékosoknak a munkahelyi környezetbe való beilleszkedését segítik elő.”

9 A 2000/78 irányelv „Bizonyítási teher” című 10. cikke előírja:

„(1) A tagállamok nemzeti igazságszolgáltatási rendszerüknek megfelelően megteszik a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy biztosítsák, hogy azok a személyek, akik úgy érzik, hogy az egyenlő bánásmód elve alkalmazásának elmulasztása miatt őket sérelem érte, bíróság vagy más illetékes hatóság előtt olyan tényekre hivatkozhassanak, amelyek alapján feltételezhető, hogy közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés történt, akkor az alperes kötelessége annak bizonyítása, hogy nem sértette meg az egyenlő bánásmód elvét.

(2) Az (1) bekezdés nem akadályozhatja meg, hogy a tagállamok olyan bizonyítási szabályokat vezessenek be, amelyek kedvezőbbek a felperes számára.”

10 A 2000/78 irányelv 18. cikkének (1) bekezdésével összhangban a tagállamoknak legkésőbb 2003. december 2-ig meg kellett hozniuk azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek megfeleljenek. Ezen cikk (2) bekezdése alapján azonban:

„Annak érdekében, hogy a különleges körülményeket tekintetbe vegyék, a tagállamoknak szükség esetén 2003. december 2-tól további három, azaz összesen hat év áll rendelkezésükre, hogy végrehajtsák ennek az irányelvnek az életkori és fogyatékosságon alapuló hátrányos megkülönböztetésre vonatkozó rendelkezéseit. Ebben az esetben haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot. Minden olyan tagállam, amely úgy dönt, hogy felhasználja ezt a kiegészítő időszakot, évente jelentést készít a Bizottságnak az életkori és fogyatékosságon alapuló hátrányos megkülönböztetések megszüntetését célzó lépéseiről és a végrehajtás irányában tett előrehaladásáról. A Bizottság évente jelentést készít a Tanácsnak.”

11 Nagy-Britannia és Észak-Írország Egyesült Királysága az említett irányelv átültetéséhez kérelmezte e kiegészítő időszakot, amely így e tagállam vonatkozásában 2006. december 2-án járt le.

A nemzeti szabályozás

12 A fogyatékosságon alapuló hátrányos megkülönböztetésről szóló 1995. évi törvény (Disability Discrimination Act 1995, a továbbiakban: DDA) fő célja a fogyatékos személyekkel szemben többek között a foglalkoztatás terén elkövetett valamennyi hátrányos megkülönböztetés tilalma.

13 A DDA második részét, amely a foglalkoztatással kapcsolatos kérdéseket szabályozza, a 2000/78 irányelvnek az Egyesült Királyság jogrendjébe történő átültetésekor az 1995. évi törvénynek a fogyatékosságon alapuló hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos módosításáról szóló 2003. évi rendelettel (Disability Discrimination Act 1995 [Amendment] Regulations 2003) módosították, amely 2004. október 1-jén lépett hatályba.

14 Az említett 2003. évi rendelettel módosított DDA (a továbbiakban: 2003. évi DDA) 3a. cikkének (1) bekezdése szerint:

„[…] fogyatékos személlyel szembeni hátrányos megkülönböztetést alkalmaz az, aki:

a) a fogyatékos személy fogyatékosságához kapcsolódó ok miatt e személyt kedvezőtlenebb bánásmódban részesíti, mint amilyen bánásmódban részesít vagy részesítene más olyan személyeket, akikkel kapcsolatban a szóban forgó ok nem áll vagy nem állna fenn, és

b) nem tudja bizonyítani, hogy e bánásmód alkalmazása igazolt.”

15 A 2003. évi DDA 3a. cikkének (4) bekezdése azonban kimondja, hogy a fogyatékos személlyel szembeni bánásmód semmiképpen sem igazolható, amennyiben az ugyanezen cikk (5) bekezdése szerint közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül, amely rendelkezés értelmében:

„Közvetlen hátrányos megkülönböztetést alkalmaz a fogyatékos személlyel szembeni az, aki e személyt fogyatékossága miatt kedvezőtlenebb bánásmódban részesíti, mint amilyen bánásmódban részesít vagy részesítene más olyan személyt, aki nem rendelkezik e sajátos fogyatékossággal, és akinek a releváns tulajdonságai – ideértve

képességeit – megegyeznek a fogyatékos személy tulajdonságaival, vagy nem térnek el lényegesen azoktól.”

16 A zaklatás fogalmát a 2003. évi DDA 3b. cikke a következőképpen határozza meg:

„(1) […] fogyatékos személyt zaklat az, aki a fogyatékos személy fogyatékosságához kapcsolódó ok miatt olyan nemkívánatos magatartást tanúsít, amelynek célja vagy hatása:

a) a fogyatékos személy méltóságának megsértése, vagy

b) megfélemlítő, ellenséges, lekicsinylő, megalázó vagy sértő környezetet teremtése e személy számára.

(2) Valamely magatartás akkor rendelkezik az (1) bekezdés a) vagy b) pontjában foglalt hatással, ha az összes körülményt – és különösen a fogyatékos személyben keltett érzést – figyelembe véve ésszerű megfontolás alapján ilyen hatással jár.”

17 A 2003. évi DDA 4. cikke (2) bekezdésének d) pontja értelmében a munkáltató nem alkalmazhat hátrányos megkülönböztetést az általa foglalkoztatott fogyatékos személlyel szemben annak elbocsátásával vagy számára más hátrány okozásával.

18 A 2003. évi DDA 4. cikke (3) bekezdésének a) és b) pontja azt is előírja, hogy a munkáltató e minőségében eljárva az általa foglalkoztatott vagy a nála munkát kereső fogyatékos személyt nem teheti ki zaklatásnak.

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

19 S. Coleman 2001 januárja óta dolgozott jogi titkárként korábbi munkáltatójánál.

20 2002-ben fia született, aki légzéskihagyásos rohamokban, valamint veleszületett laryngomalaciában és bronchomalaciában szenved. A fiú állapota különleges és egyedi gondozást igényel. A számára szükséges gondozásból adódó feladatokat nagyrészt az alapeljárás felperese látja el.

21 2005. március 4-én elfogadta, hogy létszám-leépítési listára tegyék („voluntary redundancy"), amely által megszűnt a korábbi munkáltatójával fennálló munkaviszonya.

22 A felperes 2005. augusztus 30-án keresetet nyújtott be a London South Employment Tribunalhoz (Dél-londoni munkaügyi bíróság), amelyben sérelmezte, hogy munkaviszonyát tisztességtelen hallgatólagos felmondással szüntették meg („unfair constructive dismissal"), és más munkavállalókhoz képest kedvezőtlenebb bánásmódban részesült amiatt, hogy egy fogyatékos gyermek fő gondviselője. Állítása szerint e bánásmód miatt kényszerült arra, hogy megszüntesse munkaviszonyát a korábbi munkáltatójánál.

23 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy az alapügy releváns körülményeit még nem állapították meg teljeskörűen, az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdéseket előzetesen tették fel. A kérdést előterjesztő bíróság ugyanis a kereset S. Coleman elbocsátásával kapcsolatos része vonatkozásában függesztette fel az eljárást, de 2006. február 17-én előzetes meghallgatást tartott, amely a hátrányos megkülönböztetésre alapított jogalap vizsgálatára irányult.

24 Az említett bíróság előtt felmerült előzetes kérdés arra irányul, hogy az alapeljárás felperese hivatkozhat-e a nemzeti jog rendelkezéseire – különösen azokra, amelyek

a 2000/78 irányelvet ültetik át – annak érdekében, hogy korábbi munkáltatójának felrója a hátrányos megkülönböztetést, amelyet véleménye szerint elszenvedett, abban az értelemben, hogy a fia fogyatékossága miatt kedvezőtlen bánásmódban részesült.

25 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy amennyiben a 2000/78 irányelvnek a Bíróság által elfogadott értelmezése ellentétes lenne azzal, amit S. Coleman javasol, a nemzeti joggal ellentétes lenne az általa előterjesztett kereset elfogadhatóvá nyilvánítása.

26 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból az is kitűnik, hogy az Egyesült Királyság joga alapján a valamely jogkérdéssel kapcsolatos előzetes meghallgatás során az eljáró bíróság vélelmezi, hogy a tényállás a felperes előadásának megfelelő. Az alapügyben a jogvita alapját képező vélelmezett tényállás a következő:

– Amikor S. Coleman visszatért a szülési szabadságáról, a korábbi munkáltatója nem engedélyezte számára, hogy az addig betöltött állásába visszatérjen, míg hasonló körülmények között egy nem fogyatékos gyermek szülőjének engedélyezték volna korábbi munkakörének betöltését;

– a korábbi munkáltató nem tette lehetővé azt sem, hogy ugyanolyan rugalmas munkaidőben és ugyanolyan munkafeltételek mellett dolgozzon, mint a nem fogyatékos gyermeket nevelő kollegái;

– S. Colemant „lustának” minősítették, amikor szabadságot kért azért, hogy a gyermekéről gondoskodhasson, míg a nem fogyatékos gyermekek szüleinek ezt engedélyezték;

– a felperes által a vele szembeni rossz bánásmód miatt előterjesztett hivatalos panasszal nem foglalkoztak megfelelően, és úgy érezte, kényszerítették annak visszavonására;

– a felperesre és a gyermekére vonatkozóan illetlen és sértő megjegyzéseket tettek. Nem tettek ilyen megjegyzést, amikor más munkavállalók voltak kénytelenek szabadságot vagy rugalmas munkaidőt kérni abból a célból, hogy a nem fogyatékos gyermeküket gondozzák, és

– mivel néhányszor késve érkezett a gyermeke állapotával kapcsolatos problémák miatt, azt mondták a felperesnek, hogy ha újra késve érkezik munkába, el fogják bocsátani. A nem fogyatékos gyermekek szülei nem kaptak hasonló fenyegetést, ha ugyanezen ok miatt érkeztek késve a munkahelyre.

27 A London South Employment Tribunal – mivel úgy vélte, hogy az előtte folyamatban lévő jogvitában a közösségi jog értelmezésére vonatkozó kérdés merült fel – úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„1) A fogyatékosságon alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma keretében a [2000/78] irányelv kizárólag azon személyeket részesíti védelemben a közvetlen hátrányos megkülönböztetéssel és zaklatással szemben, akik saját maguk fogyatékosak?

2) Ha a fenti 1) kérdésre adott válasz nemleges, védelemben részesíti-e a [2000/78] irányelv azon munkavállalókat, akik saját maguk ugyan nem fogyatékosak, de kevésbé kedvező bánásmódban részesülnek, vagy zaklatják őket egy fogyatékos személlyel való kapcsolatuk miatt?

3) Amennyiben egy munkáltató valamely munkavállalóval kevésbé kedvező módon bánik, mint ahogy más munkavállalókkal bánik vagy bánna, és megállapítják, hogy a munkavállalóval szembeni bánásmódnak az az alapja, hogy annak fogyatékos fia van, akiről gondoskodik, ez a bánásmód az irányelv által előírt egyenlő bánásmód elvét sértő közvetlen hátrányos megkülönböztetés-e?

4) Amennyiben egy munkáltató zaklat valamely munkavállalót és megállapítják, hogy a munkavállalóval szembeni bánásmódnak az az alapja, hogy a munkavállalónak fogyatékos fia van, akiről gondoskodik, ez a zaklatás sérti-e az irányelv által előírt egyenlő bánásmód elvét?"

Az elfogadhatóságról

28 A holland kormány, miközben úgy véli, hogy a kérdést előterjesztő bíróság által feltett kérdések valós jogvitán alapulnak, vitatta az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadhatóságát, azzal az indokkal, hogy – mivel előzetes meghallgatás során felmerült előzetes kérdésekről van szó – még nem állapították meg az ügy összes körülményét. Felhívja a figyelmet arra, hogy az ilyen előzetes meghallgatás során a nemzeti bíróság vélelmezi, hogy a tényállás a felperes előadásának megfelelő.

29 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy az EK 234. cikkben előírt előzetes döntéshozatali eljárás a Bíróság és a nemzeti bíróságok között szoros együttműködést hoz létre, amely a közöttük lévő feladatmegosztáson alapul. Ugyanezen cikk második bekezdéséből egyértelműen kitűnik, hogy a nemzeti bíróság feladata annak meghatározása, hogy az eljárás mely szakaszában terjessze előzetes döntéshozatali kérdéseit a Bíróság elé (lásd a 36/80. és 71/80. sz., Irish Creamery Milk Suppliers Association és társai egyesített ügyekben 1981. március 10-én hozott ítélet [EBHT 1981., 735. o.] 5. pontját és a C-236/98. sz., JämO-ügyben 2000. március 30-án hozott ítélet [EBHT 2000., I-2189. o.] 30. pontját).

30 Meg kell jegyezni, hogy az alapügyben a kérdést előterjesztő bíróság megállapította, hogy amennyiben a Bíróság a 2000/78 irányelvet nem annak megfelelően értelmezné, ahogyan azt S. Coleman javasolja, akkor ez utóbbi az ügy érdemében nem lehet pernyertes. A nemzeti bíróság ezért úgy határozott, hogy – amint azt az Egyesült Királyság jogszabályai lehetővé teszik – megvizsgálja azt a kérdést, hogy ezen irányelvet úgy kell-e értelmezni, hogy azt alkalmazni kell valamely munkavállaló elbocsátására olyan helyzetben, mint az S. Colemané, mielőtt megállapítaná, hogy ez utóbbi valójában kedvezőtlenebb bánásmódban részesült-e, vagy zaklatták-e őt. Ezért terjesztették elő az előzetes döntéshozatali kérdéseket azon vélelem alapján, hogy az alapügy tényállása megegyezik a jelen ítélet 26. pontjában összefoglalt tényállással.

31 Mivel a Bíróságtól a közösségi jog olyan értelmezését kérték, amely nem nyilvánvalóan irreleváns az alapeljárás tényei vagy tárgya vonatkozásában, és mivel rendelkezik az ahhoz szükséges információkkal, hogy hasznos választ adjon a feltett kérdésekre, amelyek a 2000/78 irányelvnek az alapeljárásban való alkalmazandóságára vonatkoznak, azokra válaszolnia kell, anélkül hogy a Bíróság maga a kérdést előterjesztő bíróság által vélelmezett tényállást vizsgálná, amely tényállást utóbb e bíróságnak kell majd felülvizsgálnia, ha az szükségessé válik (lásd ebben az értelemben a C-127/92. sz. Enderby-ügyben 1993. október 27-én hozott ítélet [EBHT 1993., I-5535. o.] 12. pontját).

32 E körülmények között az előzetes döntéshozatal iránti kérelmet elfogadhatónak kell minősíteni.

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az első kérdés első részéről, valamint a második és a harmadik kérdésről

33 E kérdésekkel, amelyeket együtt kell megvizsgálni, a kérdést előterjesztő bíróság lényegében azt kérdezi, hogy a 2000/78 irányelvet, és különösen annak 1. cikkét, valamint 2. cikke (1) bekezdését és 2. cikke (2) bekezdésének a) pontját úgy kell-e értelmezni, hogy azok a fogyatékosságon alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetést csak azon munkavállalókkal szemben tiltják, akik maguk fogyatékosak, vagy az egyenlő bánásmód elve és a közvetlen hátrányos megkülönböztetés tilalma arra a munkavállalóra is alkalmazandó, aki maga nem fogyatékos, de aki – mint az alapügyben – kedvezőtlenebb bánásmódban részesül gyermeke fogyatékossága miatt, akinek az állapota miatt szükséges gondozása nagy részét maga végzi.

34 A 2000/78 irányelv 1. cikke annak célját úgy határozza meg, hogy az a valláson, meggyőződésen, fogyatékosságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló, foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteinek a meghatározása.

35 Ugyanezen irányelv 2. cikkének (1) bekezdése úgy határozza meg az egyenlő bánásmód elvét, hogy az azt jelenti, hogy az 1. cikkben említett okok alapján – tehát ideértve a fogyatékosságot is – nem szabad semmiféle közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést tenni.

36 Az említett 2. cikk (2) bekezdésének a) pontja szerint közvetlen hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy személy egy másikhoz képest kedvezőtlenebb bánásmódban részesül, részesült vagy fog részesülni egy hasonló helyzetben többek között fogyatékosság miatt.

37 A 2000/78 irányelvet, 3. cikke (1) bekezdésének c) pontja értelmében, a Közösségre átruházott hatáskörök korlátain belül minden személyre alkalmazni kell mind a köz-, mind a magánszféra vonatkozásában – beleértve a köztestületeket is – a foglalkoztatási és munkakörülményekre beleértve a munkáltatói felmondást és a díjazást is.

38 Ennélfogva a 2000/78 irányelv rendelkezéseiből nem tűnik ki, hogy az egyenlő bánásmód elve – amelynek érvényesülését biztosítani kívánja – ezen irányelv értelmében azon személyekre korlátozódna, akik maguk fogyatékosak. Ellenkezőleg, annak célja a foglalkoztatás és munkavégzés terén alkalmazott, fogyatékosságon alapuló hátrányos megkülönböztetés valamennyi formája elleni küzdelem. Az említett irányelv által e téren előírt egyenlő bánásmód elve ugyanis nem személyek egy meghatározott csoportjára alkalmazandó, hanem az annak 1. cikkében felsorolt okok vonatkozásában. Ezen értelmezést erősíti a 2000/78 irányelv jogi alapját jelentő rendelkezés, az EK 13. cikk szövege, amely hatáskört biztosít a Közösség számára a többek között a fogyatékosságon alapuló hátrányos megkülönböztetés leküzdéséhez szükséges intézkedések megtételére.

39 A 2000/78 irányelv kétségkívül tartalmaz olyan rendelkezéseket, amelyek fordulataikból következően kizárólag a fogyatékos személyekre alkalmazandók. Így annak 5. cikke kimondja, hogy az egyenlő bánásmód elvének a fogyatékos személyekkel kapcsolatban történő végrehajtása céljából ésszerű intézkedéseket kell bevezetni. Ez azt jelenti, hogy a munkáltatóknak meg kell tenniük a megfelelő és az adott esetben szükséges intézkedéseket, hogy a fogyatékos személy számára lehetővé váljon a munkához jutás, a munkában való részvétel, az előmenetel, az át- vagy továbbképzés, kivéve ha az ilyen intézkedés aránytalanul nagy terhet ró a munkáltatóra.

40 Az említett irányelv 7. cikkének (2) bekezdése azt is kimondja, hogy a fogyatékos személyekre vonatkozóan az egyenlő bánásmód elve nem sértheti a tagállamok jogát arra, hogy munka-egészségügyi és munkavédelmi rendelkezéseket tartsanak fenn vagy fogadjanak el, vagy olyan rendelkezéseket vagy lehetőségeket teremtsenek vagy tartsanak fenn, amelyek e személyeknek a munkahelyi környezetbe való beilleszkedését biztosítják vagy segítik elő.

41 Az Egyesült Királyság Kormányának, csakúgy mint a görög, olasz és holland kormányoknak az álláspontja az, hogy – mind az előző két pontban említett rendelkezések, mind a 2000/78 irányelv (16), (17) és (27) preambulumbekezdése fényében – a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek az irányelv által előírt tilalmát nem lehet úgy értelmezni, mint amely alkalmazandó az olyan helyzetre, mint az alapeljárás felperesének helyzete, mivel ez utóbbi maga nem fogyatékos. Ezen irányelv rendelkezéseire csak azok a személyek hivatkozhatnak, akik más személyek helyzetével összehasonlítható helyzetben saját tulajdonságaik miatt részesülnek kedvezőtlenebb bánásmódban, vagy kerülnek hátrányosabb helyzetbe.

42 Mindazonáltal e tekintetben hangsúlyozni kell, hogy az, hogy a jelen ítélet 39. és 40. pontjában említett rendelkezések kifejezetten a fogyatékos személyekre vonatkoznak, abból ered, hogy vagy magával a fogyatékos személlyel szembeni pozitív megkülönböztetésre vonatkozó rendelkezésekről van szó, vagy olyan intézkedésekről, amelyek jelentőségüket vesztenék, vagy aránytalanok lennének, ha nem csak fogyatékos személyekre vonatkoznának. Amint ezen irányelv (16) és (20) preambulumbekezdéséből következik, olyan rendelkezésekről van szó, amelyek a fogyatékos személyek szükségleteinek kielégítését és a munkahelyek ez utóbbiak igényeinek megfelelő kialakítását célozzák. Az ilyen rendelkezések tehát kifejezetten arra irányulnak, hogy fogyatékos személyek munkahelyi környezetbe való beilleszkedését segítsék elő és ösztönözzék, és ezért csak e személyekre, valamint a munkáltatóik és adott esetben a tagállamok velük szembeni kötelezettségeire vonatkozhatnak.

43 Ennélfogva abból, hogy a 2000/78 irányelv tartalmaz olyan rendelkezéseket, amelyek kifejezetten a fogyatékos személyek szükségleteinek kielégítésére irányulnak, nem lehet arra következtetni, hogy az irányelv által előírt egyenlő bánásmód elvét megszorítóan kell értelmezni, azaz úgy, hogy az kizárólag a fogyatékosságon alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetést tiltja, és csak magukra a fogyatékos személyekre vonatkozik. Másfelől ezen irányelv (6) preambulumbekezdése a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi chartára hivatkozással utal mind a hátrányos megkülönböztetés valamennyi formájával szembeni általános küzdelemre, mind annak szükségességére, hogy a fogyatékos személyek társadalmi és gazdasági beilleszkedése érdekében megfelelő intézkedéseket hozzanak.

44 Az Egyesült Királyság Kormánya, valamint az olasz és a holland kormány is úgy véli, hogy a 2000/78 irányelv személyi hatályának megszorító értelmezése következik a C-13/05. sz. Chacón Navas ügyben 2006. július 11-én hozott ítéletből (EBHT 2006., I-6467. o.). Az olasz kormány álláspontja szerint az említett ítéletben a Bíróság a fogyatékosság fogalmát és annak a munkaviszonnyal kapcsolatos relevanciáját megszorítóan értelmezte.

45 A fent hivatkozott Chacón Navas ügyben a Bíróság meghatározta a fogyatékosság fogalmát, és az említett ítélet 51. és 52. pontjában megállapította, hogy a munkáltatói felmondás tekintetében a fogyatékosságon alapuló hátrányos megkülönböztetésnek a 2000/78 irányelv 2. cikkének (1) bekezdésében és 3. cikke (1) bekezdésének c) pontjában előírt tilalmával ellentétes a fogyatékosságon alapuló olyan munkáltatói felmondás, amely – a fogyatékkal élők igényeihez való ésszerű alkalmazkodás kötelezettségére tekintettel – nem igazolható azzal, hogy az érintett személy nem alkalmas, nem képes vagy nem vehető igénybe munkaköre alapvető feladatainak ellátására. Mindazonáltal az ilyen értelmezésből nem következik, hogy az ezen irányelv 2. cikkének (1) bekezdésében meghatározott egyenlő bánásmód elve és az ugyanezen cikk (2) bekezdésének a) pontjában előírt közvetlen hátrányos megkülönböztetés tilalma nem alkalmazható az alapügyhöz hasonló helyzetben, amikor a kedvezőtlenebb bánásmód, amelyben a munkavállaló állítólag részesült, a munkavállaló gyermekének fogyatékosságán alapszik, akinek az állapota miatt szükséges gondozás nagy részét a munkavállaló végzi.

46 Ugyanis még ha a Bíróság a Chacón Navas ügyben hozott ítélet 56. pontjában ki is fejtette, hogy a 2000/78 irányelv tárgyi hatálya – tekintettel az EK 13. cikk szövegére – nem terjeszthető ki az irányelv 1. cikkében kimerítő jelleggel felsorolt okokon alapuló hátrányos megkülönböztetéseken túlra, és így az olyan személy, akinek munkaviszonyát kizárólag betegség miatt szüntette meg a munkáltatója, nem tartozik a 2000/78 irányelv által meghatározott általános keretbe, azt nem mondta ki, hogy az egyenlő bánásmód elvét és az irányelv személyi hatályát ezen okok tekintetében megszorítóan kell értelmezni.

47 A 2000/78 irányelv céljait illetően, ez utóbbi – amint a jelen ítélet 34. és 38. pontjából kitűnik – arra irányul, hogy az egyenlő bánásmód elvének a tagállamokban történő megvalósítása érdekében meghatározza az ezen irányelv 1. cikkében felsorolt okokon alapuló, foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteit, amely okok között szerepel többek között a fogyatékosság. Az irányelv (37) preambulumbekezdéséből következik, hogy

az irányelvnek célja az is, hogy egységes kiindulási alapot hozzon létre a Közösségben a foglalkoztatási és munkavégzési egyenlőség vonatkozásában.

48 Amint arra S. Coleman, a litván és a svéd kormány, valamint a Bizottság hivatkozik, az említett célok és a 2000/78 irányelv hatékony érvényesülése kerülnének veszélybe, amennyiben az alapeljárás felpereséhez hasonló helyzetben lévő munkavállaló nem hivatkozhatna az ezen irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontjában előírt közvetlen hátrányos megkülönböztetés tilalmára, amennyiben bizonyítást nyert, hogy gyermeke fogyatékossága miatt kedvezőtlenebb bánásmódban részesült, mint amilyenben más munkavállalók részesülnek, részesültek vagy fognak részesülni hasonló helyzetben, még akkor is, ha a munkavállaló maga nem fogyatékos.

49 E tekintetben az említett irányelv (11) preambulumbekezdéséből következik, hogy a közösségi jogalkotó megítélése szerint a valláson, meggyőződésen, fogyatékosságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló hátrányos megkülönböztetés meghiúsíthatja a Szerződés célkitűzéseinek a megvalósítását, különösen a foglalkoztatás terén.

50 Márpedig amennyiben az alapügyben felmerülthöz hasonló helyzetben az a személy, akit fogyatékosságon alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés ért, maga nem fogyatékos, ebből – S. Coleman szerint – nem következik más, mint hogy maga a fogyatékosság az állítólagosan elszenvedett kedvezőtlenebb bánásmód oka. Amint a jelen ítélet 38. pontjából következik, a 2000/78 irányelv, amelynek célja a foglalkoztatás és munkavégzés terén alkalmazott fogyatékosságon alapuló hátrányos megkülönböztetés valamennyi formája elleni küzdelem, nem személyek egy meghatározott csoportjára alkalmazandó, hanem az annak 1. cikkében felsorolt okok vonatkozásában.

51 Ennélfogva, amennyiben megállapítást nyer, hogy az alapügyben felmerülthöz hasonló helyzetbe került munkavállalót fogyatékosságon alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés ért, a 2000/78 irányelv olyan értelmezése, amely annak alkalmazhatóságát az olyan személyekre korlátozza, akik maguk fogyatékosak, ezen irányelv hatékony érvényesülését jelentősen gátolná, és csökkentené az általa biztosítani kívánt védelmet.

52 Az alapügyben felmerülthöz hasonló helyzetben a bizonyítási teherre vonatkozó szabályokat illetően arra kell emlékeztetni, hogy a 2000/78 irányelv 10. cikke (1) bekezdésének megfelelően a tagállamok nemzeti igazságszolgáltatási rendszerüknek megfelelően megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy azok a személyek, akik úgy érzik, hogy az egyenlő bánásmód elve alkalmazásának elmulasztása miatt őket sérelem érte, és bíróság vagy más illetékes hatóság előtt olyan tényekre hivatkoznak, amelyek alapján feltételezhető, hogy közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés történt, akkor az alperes kötelessége legyen annak bizonyítása, hogy nem sértette meg az egyenlő bánásmód elvét. Az említett cikk (2) bekezdése értelmében annak (1) bekezdése nem akadályozza meg, hogy a tagállamok a bizonyítási teherre vonatkozóan olyan szabályokat vezessenek be, amelyek kedvezőbbek a felperes számára.

53 Az alapügyben tehát a 2000/78 irányelv 10. cikke (1) bekezdésének megfelelően S. Coleman feladata, hogy a kérdést előterjesztő bíróság előtt olyan tényekre hivatkozzon, amelyek alapján feltételezhető, hogy az irányelv által tiltott, fogyatékosságon alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés történt.

54 A 2000/78 irányelv ez utóbbi rendelkezésének és (31) preambulumbekezdésének megfelelően a bizonyítási teher szabályai megváltoztathatók, amikor hátrányos megkülönböztetés alapos gyanúja merül fel. 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 az alapeljárás alpereseit terhelje, akiknek bizonyítaniuk kell, hogy nem sértették meg az említett elvet.

55 Ebben a helyzetben az említett alperesek a rendelkezésre álló jogi eszközökkel vitathatják e jogsértést, többek között annak bizonyításával, hogy a munkavállalóval szembeni bánásmódot objektív okok igazolják, amelyek függetlenek a fogyatékosságon alapuló hátrányos megkülönböztetéstől, és minden olyan kapcsolattól, amelyet e munkavállaló valamely fogyatékos személlyel fenntart.

56 A fenti megfontolásokra tekintettel az első kérdés első részére, valamint a második és harmadik kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2000/78 irányelvet, és különösen annak 1. cikkét, 2. cikkének (1) bekezdését és 2. cikke (2) bekezdésének a) pontját úgy

kell értelmezni, hogy azok a közvetlen hátrányos megkülönböztetést nem csak azon munkavállalókkal szemben tiltják, akik maguk fogyatékosak. Amennyiben valamely munkáltató a nem fogyatékos munkavállalót kedvezőtlenebb bánásmódban részesíti, mint amilyenben más munkavállalót részesít, részesített vagy részesíteni fog hasonló helyzetben, és bizonyítást nyer, hogy az e munkavállalóval szembeni kedvezőtlenebb bánásmód a munkavállaló gyermekének fogyatékosságán alapul, akinek az állapota miatt szükséges gondozását nagyrészt a munkavállaló maga végzi, az ilyen bánásmód sérti az említett 2. cikk (2) bekezdésének a) pontjában előírt közvetlen hátrányos megkülönböztetés tilalmát.

Az első kérdés második részéről, valamint a negyedik kérdésről

57 E kérdésekkel, amelyeket együtt kell megvizsgálni, a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a 2000/78 irányelvet, és különösen annak 1. cikkét és 2. cikkének (1) és (3) bekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy azok a fogyatékosságon alapuló zaklatást csak azon munkavállalókkal szemben tiltják, akik maguk fogyatékosak, vagy a zaklatás tilalma arra a munkavállalóra is alkalmazandó, aki maga nem fogyatékos, de akit – mint az alapügyben – nemkívánatos magatartással folyamatosan zaklatnak gyermeke fogyatékossága miatt, akinek az állapota miatt szükséges gondozása nagy részét a munkavállaló maga végzi.

58 Mivel a 2000/78 irányelv 2. cikkének (3) bekezdése alapján a zaklatás az ugyanezen cikk (1) bekezdése értelmében vett hátrányos megkülönböztetés egy formájának minősül, hangsúlyozni kell, hogy a jelen ítélet 34–51. pontjában már kifejtett indokok alapján ezen irányelvet, és különösen annak 1. cikkét és 2. cikkének (1) és (3) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azok nem korlátozódnak a magukkal a fogyatékos személyekkel szembeni zaklatás tilalmára.

59 Amennyiben bizonyítást nyer, hogy valamely nem fogyatékos munkavállalót nemkívánatos magatartással folyamatosan zaklatnak, és e zaklatás a munkavállaló gyermekének fogyatékosságán alapul, akinek a gondozását a munkavállaló nagyrészt maga végzi, az ilyen magatartás sérti a 2000/78 irányelvet és különösen a 2. cikkének (3) bekezdésében előírt zaklatás tilalmát.

60 E tekintetben azonban emlékeztetni kell arra, hogy ezen irányelv 2. cikke (3) bekezdésének szövege szerint a zaklatás fogalmát a tagállamok nemzeti jogukkal és gyakorlatukkal összhangban határozhatják meg.

61 Az alapügyben felmerülthöz hasonló helyzetben a bizonyítási teherre vonatkozó szabályokat illetően hangsúlyozni kell, hogy mivel a zaklatás a 2000/78 irányelv 2. cikkének (1) bekezdésében vett hátrányos megkülönböztetés egy formájának minősül, a zaklatásra ugyanazon szabályok alkalmazandók, mint amelyek a jelen ítélet 52–55. pontjában kifejtésre kerültek.

62 Ennélfogva – amint az a jelen ítélet 54. pontjából kitűnik – a 2000/78 irányelv 10. cikke (1) bekezdésének és (31) preambulumbekezdésének megfelelően a bizonyítási teher szabályai megváltoztathatók, amikor hátrányos megkülönböztetés alapos gyanúja merül fel. Amennyiben S. Coleman olyan tényekre hivatkozik, amelyek alapján feltételezhető, hogy zaklatás történt, az egyenlő bánásmód elvének hatékony alkalmazása megkívánja, hogy a bizonyítási teher az alapeljárás alpereseit terhelje, akiknek bizonyítaniuk kell, hogy nem történt zaklatás.

63 A fenti megfontolásokra tekintettel az első kérdés második részére, valamint a negyedik kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2000/78 irányelvet, és különösen annak 1. cikkét, valamint 2. cikkének (1) és (3) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azok a zaklatást nem csak azon munkavállalókkal szemben tiltják, akik maguk fogyatékosak. Amennyiben bizonyítást nyer, hogy valamely nem fogyatékos munkavállalót nemkívánatos magatartással folyamatosan zaklatnak, és e zaklatás a munkavállaló gyermekének fogyatékosságán alapul, akinek a gondozását a munkavállaló nagyrészt maga végzi, az ilyen magatartás sérti az említett 2. cikk (3) bekezdésében előírt zaklatás tilalmát.

A költségekről

64 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek az említett felek költségeinek kivételével nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (nagytanács) a következőképpen határozott:

1) A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelvet, és különösen annak 1. cikkét, 2. cikkének (1) bekezdését és 2. cikke (2) bekezdésének a) pontját úgy kell értelmezni, hogy azok a közvetlen hátrányos megkülönböztetést nem csak azon munkavállalókkal szemben tiltják, akik maguk fogyatékosak. Amennyiben valamely munkáltató a nem fogyatékos munkavállalót kedvezőtlenebb bánásmódban részesíti, mint amilyenben más munkavállalót részesít, részesített vagy részesíteni fog hasonló helyzetben, és bizonyítást nyer, hogy az e munkavállalóval szembeni kedvezőtlenebb bánásmód a munkavállaló gyermekének fogyatékosságán alapul, akinek az állapota miatt szükséges gondozását nagyrészt a munkavállaló maga végzi, az ilyen bánásmód sérti az említett 2. cikk (2) bekezdésének a) pontjában előírt közvetlen hátrányos megkülönböztetés tilalmát.

2) A 2000/78 irányelvet, és különösen annak 1. cikkét, valamint 2. cikkének (1) és (3) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azok a zaklatást nem csak azon munkavállalókkal szemben tiltják, akik maguk fogyatékosak. Amennyiben bizonyítást nyer, hogy valamely nem fogyatékos munkavállalót nemkívánatos magatartással folyamatosan zaklatnak, és e zaklatás a munkavállaló gyermekének fogyatékosságán alapul, akinek a gondozását a munkavállaló nagyrészt maga végzi, az ilyen magatartás sérti az említett 2. cikk (3) bekezdésében előírt zaklatás tilalmát.

Aláírások