WYROK TRYBUNAŁU (wielka izba)

z dnia 17 lipca 2008 r. *

W sprawie C-303/06

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 234 WE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Employment Tribunal, London South (Zjednoczone Królestwo) postanowieniem z dnia 6 lipca 2006 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 10 lipca 2006 r., w postępowaniu:

S. Coleman

przeciwko

Attridge Law,

Steve'owi Law,

TRYBUNAŁ (wielka izba),

w składzie: V. Skouris, prezes, P. Jann, C.W.A. Timmermans, A. Rosas, K. Lenaerts i A. Tizzano, prezesi izb, M. Ilešič, J. Klučka, A. Ó Caoimh (sprawozdawca), T. von Danwitz i A. Arabadjiev, sędziowie,

* Język postępowania: angielski.

rzecznik generalny: M. Poiares Maduro,
sekretarz: L. Hewlett, główny administrator,

uwzględniając procedurę pisemną i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 9 października 2007 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu S. Coleman przez R. Allena, QC, oraz P. Michella, barrister,

— w imieniu rządu Zjednoczonego Królestwa przez V. Jackson, działającą w charakterze pełnomocnika, wspieraną przez N. Painesa, QC,

— w imieniu rządu greckiego przez K. Georgiadisa oraz Z. Chatzipavlou, działających w charakterze pełnomocników,

— w imieniu Irlandii przez N. Traversa, BL,

— w imieniu rządu włoskiego przez I.M. Braguglię, działającego w charakterze pełnomocnika, wspieranego przez W. Ferrante, avvocato dello Stato,

— w imieniu rządu litewskiego przez D. Kriaučiūnasa, działającego w charakterze pełnomocnika,

— w imieniu rządu niderlandzkiego przez H.G. Sevenster oraz C. ten Dam, działające w charakterze pełnomocników,

— w imieniu rządu szwedzkiego przez A. Falk, działającą w charakterze pełnomocnika,

— w imieniu Komisji Wspólnot Europejskich przez J. Enegrena oraz N. Yerrell, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 31 stycznia 2008 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 303, s. 16).

2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu zawisłego między S. Coleman, skarżącą w postępowaniu przed sądem krajowym a kancelarią adwokacką Attridge Law oraz wspólnikiem tej kancelarii, Steve'em Law (zwanymi razem dalej „byłym pracodawcą") w przedmiocie przymuszenia skarżącej w postępowaniu przed sądem krajowym, według jej twierdzeń, do rozwiązania stosunku pracy z pracodawcą.

Ramy prawne

Uregulowania wspólnotowe

3 Dyrektywa 2000/78 przyjęta została na podstawie art. 13 WE. Jej motywy szósty, jedenasty, szesnasty, siedemnasty, dwudziesty, dwudziesty siódmy, trzydziesty pierwszy i trzydziesty siódmy mają następujące brzmienie:

„(6) Wspólnotowa karta socjalnych podstawowych praw pracowników uznaje znaczenie walki z dyskryminacją we wszystkich jej postaciach, włącznie z potrzebą podjęcia właściwych działań na rzecz integracji społecznej i gospodarczej osób starszych i niepełnosprawnych.

[…]

(11) Dyskryminacja ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną może być przeszkodą w realizacji celów traktatu WE, w szczególności w zakresie wysokiego poziomu zatrudnienia i ochrony socjalnej, podnoszenia poziomu i jakości życia, spójności gospodarczej i społecznej, solidarności i swobodnego przepływu osób.

[…]

(16) Przyjęcie środków uwzględniających potrzeby osób niepełnosprawnych w miejscu pracy jest najważniejszym czynnikiem w walce z dyskryminacją osób niepełnosprawnych.

(17) Niniejsza dyrektywa nie nakłada wymogu, aby osoba, która nie jest kompetentna ani zdolna bądź dyspozycyjna do wykonywania najważniejszych czynności na danym stanowisku lub kontynuacji danego kształcenia, była przyjmowana do pracy, awansowana lub dalej zatrudniana, nie naruszając obowiązku wprowadzania racjonalnych zmian uwzględniających potrzeby osób niepełnosprawnych.

[…]

(20) Należy przyjąć właściwe, to znaczy skuteczne i praktyczne środki w celu przystosowania miejsca pracy z uwzględnieniem niepełnosprawności, na przykład przystosowując pomieszczenia lub wyposażenie, czas pracy, podział zadań lub ofertę kształceniową lub integracyjną.

[…]

(27) W zaleceniu 86/379/EWG z dnia 24 lipca 1986 r. w sprawie zatrudniania we Wspólnocie osób niepełnosprawnych [Dz.U. L 225, s. 43] Rada określiła ramy, w których podane są przykłady pozytywnych działań mających wspierać zatrudnienie i kształcenie osób niepełnosprawnych, a w rezolucji z dnia 17 czerwca 1999 r. w sprawie [równych] możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych [Dz.U. C 186, s. 3] potwierdziła szczególną wagę, jaką przywiązuje się w szczególności do rekrutacji, dalszego zatrudniania i kształcenia oraz kształcenia ustawicznego osób niepełnosprawnych.

[…]

(31) Wprowadzenie przepisów dotyczących ciężaru dowodu wymaga, od momentu zaistnienia domniemania dyskryminacji i, w przypadkach gdy fakt ten zostanie potwierdzony, skutecznego stosowania zasady równego traktowania, w której ciężar dowodu przypadnie na pozwanego. Jednakże pozwany nie ma obowiązku udowadniania, że powód jest wyznawcą danej religii, posiada określone przekonania, jest w szczególny sposób niepełnosprawny, jest w danym wieku lub określonej orientacji seksualnej.

[…]

(37) Zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 traktatu WE cel niniejszej dyrektywy, to znaczy stworzenie we Wspólnocie obszaru działania w sferze równości zatrudnienia i pracy, nie może być w wystarczającym stopniu realizowany przez państwa członkowskie, powinien więc, ze względu na rozmiary i rezultaty akcji, być lepiej realizowany na poziomie wspólnotowym. Zgodnie z zasadą proporcjonalności określoną we wspomnianym artykule niniejsza dyrektywa nie wykracza ponad to, co jest konieczne dla osiągnięcia [tego] celu".

4 Zgodnie z art. 1 dyrektywy 2000/78 „celem niniejszej dyrektywy jest wyznaczenie ogólnych ram dla walki z dyskryminacją ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w odniesieniu do zatrudnienia i pracy, w celu realizacji w państwach członkowskich zasady równego traktowania".

5 Dyrektywa stanowi w art. 2 ust. 1–3, zatytułowanym „Pojęcie dyskryminacji":

„1. Do celów niniejszej dyrektywy »zasada równego traktowania« oznacza brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 1.

2. Do celów ust. 1:

a) dyskryminacja bezpośrednia występuje, w przypadku gdy osobę traktuje się mniej przychylnie niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w porównywalnej sytuacji, z jakiejkolwiek przyczyny wymienionej w art. 1;

b) dyskryminacja pośrednia występuje, w przypadku gdy przepis, kryterium lub pozornie neutralna praktyka może doprowadzić do szczególnej niekorzystnej sytuacji dla osób danej religii lub przekonań, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej, w stosunku do innych osób, chyba że:

   i) taki przepis, kryterium lub praktyka jest obiektywnie uzasadniona zgodnym z prawem celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne, lub

   ii) jeżeli w przypadku osób w określony sposób niepełnosprawnych pracodawca lub każda osoba, do której odnosi się niniejsza dyrektywa, jest zobowiązany, na mocy przepisów krajowych, podejmować właściwe środki zgodnie z zasadami określonymi w art. 5, w celu zlikwidowania niedogodności spowodowanych tym przepisem, kryterium lub praktyką.

3. Molestowanie uważa się za formę dyskryminacji w rozumieniu ust. 1, jeżeli ma miejsce niepożądane zachowanie mające związek z jedną z przyczyn określonych

w art. 1, a jego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby i stworzenie onieśmielającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. W tym znaczeniu pojęcie molestowania może być definiowane zgodnie z ustawodawstwem i krajową praktyką państw członkowskich.

[…]".

6 Zgodnie z art. 3 ust. 1 dyrektywy 2000/78:

„W granicach kompetencji Wspólnoty niniejszą dyrektywę stosuje się do wszystkich osób, zarówno sektora publicznego, jak i prywatnego, włącznie z instytucjami publicznymi, w odniesieniu do:

[…]

c) warunków zatrudnienia i pracy, łącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania;

[…]".

7 Wspomniana dyrektywa przewiduje w art. 5, zatytułowanym „Racjonalne usprawnienia dla osób niepełnosprawnych":

„W celu zagwarantowania przestrzegania zasady równego traktowania osób niepełnosprawnych przewiduje się wprowadzenie racjonalnych usprawnień. Oznacza to, że pracodawca podejmuje właściwe środki, z uwzględnieniem potrzeb konkretnej sytuacji, aby umożliwić osobie niepełnosprawnej dostęp do pracy, wykonywanie jej lub rozwój zawodowy bądź kształcenie, o ile środki te nie nakładają na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń. […]".

8 Artykuł 7 tej dyrektywy, zatytułowany „Działanie pozytywne" ma następujące brzmienie:

„1. W celu zapewnienia całkowitej równości w życiu zawodowym zasada równości traktowania nie stanowi przeszkody dla utrzymywania lub przyjmowania przez państwo członkowskie szczególnych środków mających zapobiegać lub wyrównywać niedogodności, u podstaw których leży jedna z przyczyn określonych w art. 1.

2. W odniesieniu do osób niepełnosprawnych zasada równego traktowania nie stanowi przeszkody dla prawa państw członkowskich do utrzymywania lub przyjmowania przepisów dotyczących ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy, ani środków mających na celu stworzenie lub utrzymanie przepisów bądź ułatwień w celu ochrony lub wspierania integracji w środowisku pracy".

9 Artykuł 10 dyrektywy 2000/78, zatytułowany „Ciężar dowodu" przewiduje:

„1. Zgodnie z ich krajowymi systemami sądowymi państwa członkowskie podejmują niezbędne środki dla zapewnienia, aby strona pozwana musiała udowodnić, że nie wystąpiło pogwałcenie zasady równego traktowania, w przypadku gdy osoby, które uważają się za pokrzywdzone w związku z nieprzestrzeganiem wobec nich zasady równego traktowania, ustalą przed sądem lub innym właściwym organem fakty, które nasuwają przypuszczenie o zaistnieniu bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji.

2. Ustęp 1 nie stanowi przeszkody dla ustanawiania przez państwa członkowskie zasad dowodowych korzystniejszych dla strony skarżącej".

10 Zgodnie z art. 18 akapit pierwszy dyrektywy 2000/78 państwa członkowskie były zobowiązane do przyjęcia przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych niezbędnych do jej wykonania do dnia 2 grudnia 2003 r. Jednakże zgodnie z art. 18 ust. 2:

„W celu uwzględnienia szczególnych warunków państwa członkowskie mogą, o ile zaistnieje taka potrzeba, dysponować dodatkowym terminem trzech lat, licząc od dnia 2 grudnia 2003 r., to znaczy w sumie sześć lat na wprowadzenie w życie przepisów niniejszej dyrektywy dotyczących dyskryminacji ze względu na wiek i niepełnosprawność. W tym wypadku niezwłocznie powiadamiają o tym Komisję. Każde państwo członkowskie, które korzysta z dodatkowego terminu, przedstawia Komisji corocznie raport na temat kroków, jakie podjęło w celu uporania się z dyskryminacją ze względu na wiek i niepełnosprawność oraz postępu we wprowadzeniu w życie dyrektywy. Komisja przedstawia roczny raport Radzie".

11 Ponieważ Zjednoczone Królestwo Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej zwróciło się o skorzystanie z dodatkowego terminu na wprowadzenie w życie przepisów tej dyrektywy, upływa on wobec tego państwa członkowskiego w dniu 2 grudnia 2006 r.

Uregulowania krajowe

12 Według Disability Discrimination Act 1995 (ustawy o dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność z 1995 r., zwanej dalej „DDA") każdy przejaw dyskryminacji osób niepełnosprawnych związany w szczególności z zatrudnieniem jest niezgodny z prawem.

13 Disability Discrimination Act 1995 (Amendment) Regulations 2003 (ustawa z 2003 r. zmieniająca ustawę z 1995 r. o dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność), która weszła w życie w dniu 1 października 2004 r., zmieniła drugą część DDA, regulującą kwestie zatrudnienia przy okazji transpozycji dyrektywy 2000/78 do porządku prawnego Zjednoczonego Królestwa.

14 Zgodnie z art. 3A ust. 1 DDA, w brzmieniu zmienionym ustawą z 2003 r. (zwaną dalej „DDA z 2003 r."):

„[…] dyskryminacja wobec osoby niepełnosprawnej ma miejsce wówczas, gdy:

a) z powodu związanego z niepełnosprawnością, na którą cierpi osoba niepełnosprawna, traktowana jest ona mniej korzystnie niż inne osoby, których powód ten nie dotyczy lub nie dotyczyłby, oraz

b) nie można wykazać, że takie traktowanie jest uzasadnione".

15 Artykuł 3A ust. 4 DDA z 2003 r. precyzuje jednak, że traktowanie osoby niepełnosprawnej nie może w żadnym razie być uzasadnione, jeśli równoważne jest z dyskryminacją bezpośrednią w rozumieniu art. 3A ust. 5, który ma następujące brzmienie:

„Dyskryminacja bezpośrednia wobec osoby niepełnosprawnej ma miejsce wówczas, gdy z uwagi na niepełnosprawność, na którą cierpi osoba niepełnosprawna, jest ona traktowana w sposób mniej korzystny niż osoba, która nie jest dotknięta taką

szczególną niepełnosprawnością, a której właściwe cechy, w tym umiejętności, odpowiadają cechom osoby niepełnosprawnej lub nie różnią się od nich znacząco".

16 Pojęcie molestowania zostało zdefiniowane w sposób następujący w art. 3B DDA z 2003 r.:

„1) […] osoba niepełnosprawna jest poddana molestowaniu wówczas, gdy z powodu związanego z niepełnosprawnością, na którą cierpi osoba niepełnosprawna, ma miejsce niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest:

a) naruszenie godności osoby niepełnosprawnej lub

b) stworzenie wokół niej onieśmielającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.

2) Uważa się, że zachowanie wywołuje skutek, o którym mowa w ust. 1 lit. a) lub b), jeśli w świetle wszystkich okoliczności, a w szczególności tego, co odczuwa osoba niepełnosprawna, można racjonalnie uznać, że ma taki skutek".

17 Na podstawie art. 4 ust. 2 lit. d) DDA z 2003 r. pracodawca nie może dyskryminować osoby niepełnosprawnej, którą zatrudnia, poprzez rozwiązanie z nią stosunku pracy lub narażenie jej na jakąkolwiek inną szkodę.

18 Artykuł 4 ust. 3 lit. a) i b) DDA z 2003 r. przewiduje, że pracodawca, działając w charakterze pracodawcy, nie może również molestować osoby niepełnosprawnej, którą zatrudnia lub która ubiega się o pracę u niego.

Postępowanie przed sądem krajowym i pytania prejudycjalne

19 S. Coleman pracowała dla swego byłego pracodawcy od stycznia 2001 r. w charakterze sekretarza prawnego.

20 W 2002 r. urodziła syna, który cierpi na ataki bezdechu oraz wrodzoną wiotkość oskrzeli i krtani. Stan jej syna wymaga specjalistycznej i szczególnej opieki. Skarżąca w postępowaniu przed sądem krajowym zapewnia synowi zasadniczą opiekę, jakiej ten potrzebuje.

21 W dniu 4 marca 2005 r. S. Coleman z własnej woli odeszła z pracy wskutek redukcji zatrudnienia („voluntary redundancy"), co spowodowało rozwiązanie umowy o pracę z jej byłym pracodawcą.

22 W dniu 30 sierpnia 2005 r. wniosła powództwo do Employment Tribunal, London South przeciwko byłemu pracodawcy, w którym podnosi, że została przymuszona do rozwiązania stosunku pracy („constructive unfair dismissal") i że traktowano ją mniej przychylnie niż innych pracowników z tego względu, że jest głównym opiekunem niepełnosprawnego dziecka. Twierdzi, że takie traktowanie zmusiło ją do zaprzestania pracy na rzecz byłego pracodawcy.

23 Z postanowienia odsyłającego wynika, że istotne elementy stanu faktycznego w sprawie przed sądem krajowym nie zostały jeszcze w pełni ustalone, ponieważ pytania prejudycjalne stanowią jedynie kwestię wstępną. Sąd krajowy zawiesił bowiem postępowanie w przedmiocie części skargi dotyczącej rozwiązania stosunku pracy z S. Coleman, lecz w dniu 17 lutego 2006 r. przeprowadził wstępną rozprawę poświęconą badaniu zarzutu dyskryminacji.

24 Kwestię wstępną podniesioną przez ten sąd stanowi to, czy skarżąca w postępowaniu przed sądem krajowym może powoływać się na przepisy prawa krajowego,

w szczególności transponujące dyrektywę 2000/78, celem podniesienia przeciwko byłemu pracodawcy zarzutu dyskryminacji, którą — jak twierdzi — wobec niej stosowano, ponieważ traktowano ją mniej korzystnie w związku z niepełnosprawnością, na którą cierpi jej syn.

25 Z brzmienia postanowienia odsyłającego wynika, że jeśli wykładnia dyrektywy 2000/78 dokonana przez Trybunał byłaby sprzeczna z interpretacją proponowaną przez S. Coleman, to prawo krajowe stałoby na przeszkodzie temu, aby żądanie podnoszone przez nią przed sądem krajowym zostało uwzględnione.

26 Z postanowienia odsyłającego wynika również, że zgodnie z prawem Zjednoczonego Królestwa, podczas rozprawy wstępnej dotyczącej kwestii prawnej, sąd rozpatrujący sprawę zakłada, że okoliczności faktyczne przedstawiają się tak, jak przedstawiła je strona skarżąca. W postępowaniu przed sądem krajowym przypuszcza się, że okoliczności faktyczne sporu są następujące:

— po powrocie z urlopu macierzyńskiego S. Coleman jej były pracodawca odmówił jej powrotu na stanowisko pracy, jakie zajmowała dotychczas, podczas gdy rodzicom dzieci, które nie były niepełnosprawne, zezwolono na powrót na to samo stanowisko;

— były pracodawca odmówił również przyznania jej takiej samej elastyczności czasu pracy oraz takich samych warunków pracy, z jakich korzystali inni pracownicy, będący rodzicami dzieci, które nie były niepełnosprawne;

— S. Coleman była określana jako „leniwa”, gdy występowała o dni wolne od pracy w celu sprawowania opieki nad dzieckiem, podczas gdy rodzice dzieci, które nie były niepełnosprawne, uzyskiwali zgodę na dni wolne w celu opieki nad dziećmi;

— oficjalna skarga na złe traktowanie, którą S. Coleman złożyła, nie została rozpatrzona prawidłowo, a ona sama czuła się zmuszona do wycofania skargi;

— czyniono obraźliwe i nie na miejscu komentarze wobec niej i jej dziecka; tego rodzaju komentarze nie zostały wygłoszone pod adresem innych pracowników występujących o dni wolne lub ubiegających się o elastyczny czas pracy w związku z opieką nad dziećmi niebędącymi osobami niepełnosprawnymi oraz

— ponieważ okazjonalnie spóźniała się do pracy z powodu problemów związanych z opieką nad dzieckiem, poinformowano ją, że zostanie zwolniona z pracy, jeżeli jeszcze raz się spóźni; tego rodzaju groźba nie została skierowana do pozostałych pracowników, gdy spóźniali się do pracy z powodu problemów związanych z opieką nad dziećmi, niebędącymi osobami niepełnosprawnymi.

27 Uznając, że w sporze zawisłym przed nim powstały pytania dotyczące wykładni prawa wspólnotowego, Employment Tribunal, London South postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy w ramach zakazu dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność dyrektywa [2000/78] chroni przed bezpośrednią dyskryminacją i molestowaniem jedynie osoby, które same są niepełnosprawne?

2) Jeżeli odpowiedź na pytanie pierwsze jest przecząca, to czy dyrektywa [2000/78] chroni pracowników, którzy, sami nie będąc niepełnosprawnymi, są traktowani mniej przychylnie lub molestowani ze względu na ich więź z osobą niepełnosprawną?

3) Jeżeli pracodawca traktuje pracownika mniej przychylnie niż traktuje lub traktowałby innych pracowników i stwierdzone zostało, że powodem takiego traktowania pracownika jest to, iż pracownik ma niepełnosprawnego syna, nad którym sprawuje opiekę, to czy traktowanie to stanowi dyskryminację bezpośrednią, naruszającą zasadę równego traktowania ustanowioną przez tę dyrektywę [2000/78]?

4) Jeżeli pracodawca molestuje pracownika i stwierdzone zostało, że powodem tego traktowania pracownika jest, iż pracownik ma niepełnosprawnego syna, nad którym sprawuje opiekę, to czy molestowanie to narusza zasadę równego traktowania ustanowioną przez tę dyrektywę [2000/78]?".

W przedmiocie dopuszczalności

28 Rząd niderlandzki uważa, że chociaż pytania, z którymi zwrócił się sąd krajowy, dotyczą prawdziwego sporu, to jednak podaje w wątpliwość dopuszczalność postanowienia odsyłającego ze względu na to, że ponieważ chodzi o kwestie wstępne podniesione podczas rozprawy wstępnej, sporny stan faktyczny nie został jeszcze w pełni ustalony. Rząd ten zwrócił uwagę na to, że podczas rozprawy wstępnej sąd krajowy zakłada, że okoliczności faktyczne przedstawiają się tak, jak przedstawiła je strona skarżąca.

29 W tym względzie należy przypomnieć, że przewidziana w art. 234 WE procedura odesłania prejudycjalnego ustanawia ścisłą współpracę między sądami krajowymi a Trybunałem, opartą na podziale zadań między nimi. Z art. 234 akapit drugi WE jasno wynika, że do sądu krajowego należy podjęcie decyzji, w którym stadium postępowania sąd ten powinien przedłożyć Trybunałowi pytanie prejudycjalne (zob. wyroki: z dnia 10 marca 1981 r. w sprawach połączonych 36/80 i 71/80 Irish Creamery Milk Suppliers Association i in., Rec. s. 735, pkt 5 i z dnia 30 marca 2000 r. w sprawie C-236/98 JämO, Rec. s. I-2189, pkt 30).

30 Należy zauważyć, że w sprawie przed sądem krajowym sąd krajowy stwierdził, że jeśli Trybunał miałby dokonać wykładni dyrektywy 2000/78 w sposób nieodpowiadający interpretacji proponowanej przez S. Coleman, to jej żądania w postępowaniu przed sądem krajowym nie mogłyby zostać uwzględnione. Sąd krajowy postanowił zatem, jak na to zezwala prawo Zjednoczonego Królestwa, zbadać kwestię, czy ta dyrektywa powinna być interpretowana w taki sposób, że znajduje zastosowanie do rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem w sytuacji takiej jak sytuacja S. Coleman przed ustaleniem, czy rzeczywiście była ona traktowana mniej korzystnie lub molestowana. Właśnie dlatego pytania prejudycjalne zostały przedstawione przy wyjściu z założenia, że okoliczności faktyczne postępowania przed sądem krajowym są takie jak streszczone w pkt 26 niniejszego wyroku.

31 Skoro do Trybunału zwrócono się z wnioskiem o wykładnię prawa wspólnotowego, który nie pozostaje bez związku z rzeczywistością lub przedmiotem sporu w postępowaniu przed sądem krajowym i skoro Trybunał posiada niezbędne informacje, aby odpowiedzieć w sposób użyteczny na postawione mu pytania, dotyczące możliwości zastosowania dyrektywy 2000/78 do tego sporu, powinien on na nie odpowiedzieć, nie stawiając sobie pytań odnośnie do domniemań w zakresie stanu faktycznego, na których opiera się sąd krajowy i których sprawdzenie należy w następnej kolejności do sądu krajowego, o ile okaże się to konieczne (zob. podobnie wyrok z dnia 27 października 1993 r. w sprawie C-127/92 Enderby, Rec. s. I-5535, pkt 12).

32 W tych okolicznościach zatem wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym należy uznać za dopuszczalny.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pierwszej części pytania pierwszego, a także w przedmiocie pytania drugiego i trzeciego

33 Poprzez te pytania, które należy rozpatrywać łącznie, sąd krajowy zmierza zasadniczo do ustalenia, czy wykładni dyrektywy 2000/78, a w szczególności art. 1 oraz art. 2 ust. 1 i art. 2 ust. 2 lit. a), należy dokonywać w ten sposób, że zakazują one dyskryminacji bezpośredniej ze względu na niepełnosprawność wyłącznie wobec pracownika, który sam jest niepełnosprawny, lub czy zasady równego traktowania i zakazu dyskryminacji bezpośredniej stosują się również do pracownika, który sam nie jest niepełnosprawny, lecz który, jak w sprawie przed sądem krajowym, jest mniej korzystnie traktowany z uwagi na niepełnosprawność swego dziecka, któremu zapewnia zasadniczą opiekę stosowną do stanu zdrowia.

34 Artykuł 1 dyrektywy 2000/78 określa jej cel, jakim jest wyznaczenie ogólnych ram dla walki z dyskryminacją ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w odniesieniu do zatrudnienia i pracy.

35 Artykuł 2 ust. 1 tej dyrektywy definiuje zasadę równego traktowania jako zasadę oznaczającą brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 1, a tym samym ze względu na niepełnosprawność.

36 Zgodnie z art. 2 ust. 2 lit. a) dyskryminacja bezpośrednia występuje, w przypadku gdy osobę traktuje się mniej przychylnie niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w porównywalnej sytuacji, ze względu między innymi na niepełnosprawność.

37 Na podstawie art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywę 2000/78 stosuje się, w granicach kompetencji Wspólnoty, do wszystkich osób, zarówno sektora publicznego, jak i prywatnego, włącznie z instytucjami publicznymi, w odniesieniu do warunków zatrudnienia i pracy, łącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania.

38 Tym samym, z przepisów dyrektywy 2000/78 nie wynika, by zasada równego traktowania, którą dyrektywa ma zapewniać, była ograniczona do osób dotkniętych niepełnosprawnością w rozumieniu tej dyrektywy. Wprost przeciwnie, ma ona na celu walkę z wszelkimi formami dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność w odniesieniu do zatrudnienia i pracy. Zasada równego traktowania bowiem, ustanowiona w tej dyrektywie w tym obszarze stosuje się nie do jednej kategorii określonych osób, lecz w zależności od przyczyn, o których mowa w art. 1 dyrektywy. Wykładnię taką potwierdza brzmienie art. 13 WE, stanowiącego podstawę prawną dyrektywy 2000/78, który powierza Wspólnocie kompetencje do podjęcia środków niezbędnych w celu zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu, między innymi, na niepełnosprawność.

39 Bezsporne jest, że dyrektywa 2000/78 zawiera wiele przepisów znajdujących zastosowanie, jak wynika z ich brzmienia, wyłącznie do osób niepełnosprawnych. I tak art. 5 określa, że w celu zagwarantowania przestrzegania zasady równego traktowania osób niepełnosprawnych przewiduje się wprowadzenie racjonalnych usprawnień. Oznacza to, że pracodawca podejmuje właściwe środki, z uwzględnieniem potrzeb konkretnej sytuacji, aby umożliwić osobie niepełnosprawnej dostęp do pracy, wykonywanie jej lub rozwój zawodowy bądź kształcenie, o ile środki te nie nakładają na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń.

40 Artykuł 7 ust. 2 tej dyrektywy przewiduje również, że w odniesieniu do osób niepełnosprawnych zasada równego traktowania nie stanowi przeszkody dla prawa państw członkowskich do utrzymywania lub przyjmowania przepisów dotyczących ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy, ani środków mających na celu stworzenie lub utrzymanie przepisów bądź ułatwień w celu ochrony lub wspierania integracji w środowisku pracy.

41 Rządy Zjednoczonego Królestwa, grecki, włoski i niderlandzki utrzymują, w świetle zarówno przepisów przywołanych w dwóch poprzednich punktach, jak i motywów szesnastego, siedemnastego i dwudziestego siódmego dyrektywy 2000/78, że przewidziany w niej zakaz bezpośredniej dyskryminacji nie może być interpretowany tak, że dotyczy sytuacji takiej, jak sytuacja skarżącej w postępowaniu przed sądem krajowym, skoro ona sama nie jest niepełnosprawna. Na przepisy tej dyrektywy mogą, według nich, powoływać się tylko osoby, które w sytuacji porównywalnej z sytuacją innych osób są traktowane mniej przychylnie lub znajdują się w sytuacji niekorzystnej z uwagi na ich własne cechy.

42 Jednak należy podnieść w tym względzie, że to, iż przepisy przywołane w pkt 39 i 40 niniejszego wyroku dotyczą szczególnie osób dotkniętych niepełnosprawnością, wynika z okoliczności, że chodzi tu o przepisy mające na celu działania pozytywne na rzecz samej osoby niepełnosprawnej albo szczególne działania, które byłyby pozbawione znaczenia lub mogłyby okazać się nieproporcjonalne, gdyby nie zostały ograniczone tylko do osób dotkniętych niepełnosprawnością. Jak wynika z motywów szesnastego i dwudziestego dyrektywy, chodzi tu o środki uwzględniające potrzeby osób niepełnosprawnych w miejscu pracy i przystosowujące miejsce pracy z uwzględnieniem niepełnosprawności tych osób. Takie działania mają więc szczególnie na celu umożliwienie i wspieranie integracji osób niepełnosprawnych w środowisku pracy, i z tego względu mogą dotyczyć tylko tych osób, jak również obowiązków nakładanych na pracodawców i, w danym przypadku, na państwa członkowskie w stosunku do nich.

43 Tym samym okoliczność, że dyrektywa 2000/78 zawiera przepisy mające na celu uwzględnienie szczególnych potrzeb osób niepełnosprawnych, nie pozwala na wysnucie wniosku, że zasada równego traktowania, którą ustanawia, powinna być interpretowana w sposób ścisły, to znaczy zakazujący wyłącznie dyskryminacji bezpośredniej ze względu na niepełnosprawność i obejmujący wyłącznie same osoby niepełnosprawne. Ponadto motyw szósty tej dyrektywy, przywołując Wspólnotową kartę socjalnych praw podstawowych pracowników, odnosi się zarówno do walki z dyskryminacją we wszystkich jej postaciach, jak i do potrzeby podjęcia właściwych działań na rzecz integracji społecznej i gospodarczej osób niepełnosprawnych.

44 Rządy Zjednoczonego Królestwa, włoski i niderlandzki utrzymują również, że ścisła wykładnia zakresu podmiotowego stosowania dyrektywy 2000/78 wynika z wyroku z dnia 11 lipca 2006 r. w sprawie C-13/05 Chacón Navas, Zb.Orz. s. I-6467. Według rządu włoskiego w wyroku tym Trybunał utrzymał ścisłą wykładnię pojęcia niepełnosprawności i jego znaczenia w stosunkach pracy.

45 W ww. wyroku w sprawie Chacón Navas Trybunał zdefiniował pojęcie niepełnosprawności, a w pkt 51 i 52 orzekł, że zakaz dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność, w zakresie rozwiązania umowy o pracę, zawarty w art. 2 ust. 1 i w art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2000/78, stoi na przeszkodzie rozwiązaniu umowy o pracę ze względu na niepełnosprawność, które, zważywszy na obowiązek wprowadzania racjonalnych usprawnień dla osób niepełnosprawnych, nie jest uzasadnione tym, że dana osoba nie jest kompetentna ani zdolna bądź nie pozostaje w dyspozycji do wykonywania najważniejszych czynności na danym stanowisku. Jednak z takiej wykładni nie wynika, by zasada równego traktowania zdefiniowana w art. 2 ust. 1 tej dyrektywy oraz zakaz dyskryminacji bezpośredniej przewidziany w art. 2 ust. 2 lit. a) nie mogły znajdować zastosowania do sytuacji takiej jak sytuacja w sprawie przed sądem krajowym, jeśli rzekomo niekorzystne traktowanie pracownika ma miejsce ze względu na niepełnosprawność jego dziecka, któremu pracownik ten zapewnia zasadniczą opiekę, jakiej wymaga stan dziecka.

46 O ile bowiem w pkt 56 ww. wyroku w sprawie Chacón Navas Trybunał doprecyzował, że zakresu stosowania dyrektywy 2000/78 nie należy rozszerzać, w świetle art. 13 WE, poza dyskryminację z przyczyn wymienionych w sposób wyczerpujący w art. 1 tejże dyrektywy, a tym samym osoba, z którą pracodawca rozwiązał stosunek pracy wyłącznie ze względu na chorobę, nie jest objęta zakresem ogólnych ram ustanowionych dyrektywą 2000/78, o tyle Trybunał nie orzekł, że zasada równego traktowania oraz zakres podmiotowy stosowania tej dyrektywy powinny, w odniesieniu do tych przyczyn, być interpretowane w sposób ścisły.

47 Jeśli chodzi o cele wytyczone przez dyrektywę 2000/78, to zmierza ona, jak wynika z pkt 34 i 38 niniejszego wyroku, do wyznaczenia ogólnych ram dla walki z dyskryminacją z przyczyn wymienionych w art. 1 tej dyrektywy, wśród których znajduje się również niepełnosprawność w odniesieniu do zatrudnienia i pracy, w celu realizacji w państwach członkowskich zasady równego traktowania. Z motywu trzydzie-

stego siódmego tej dyrektywy wynika, że ma ona również na celu stworzenie we Wspólnocie obszaru działania w sferze równości zatrudnienia i pracy.

48 Jak utrzymują S. Coleman, rządy litewski i szwedzki oraz Komisja, wspomniane cele, jak i skuteczność dyrektywy 2000/78 byłyby naruszone, gdyby pracownik znajdujący się w sytuacji takiej jak skarżąca w postępowaniu przed sądem krajowym nie mógł opierać się na zakazie dyskryminacji bezpośredniej przewidzianym w art. 2 ust. 2 lit. a) tej dyrektywy wówczas, gdyby zostało wykazane, że był traktowany mniej korzystnie niż inny pracownik jest, był lub byłby traktowany w porównywalnej sytuacji, ze względu na niepełnosprawność swego dziecka, i to nawet wówczas, gdy pracownik ten sam nie jest niepełnosprawny.

49 W tym względzie z jedenastego motywu tej dyrektywy wynika, że prawodawca wspólnotowy również uznał, że dyskryminacja ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną może być przeszkodą w realizacji celów traktatu, w szczególności w zakresie zatrudnienia.

50 Tymczasem, jeśli w sytuacji takiej jak sytuacja w sprawie przed sądem krajowym osoba poddana dyskryminacji bezpośredniej ze względu na niepełnosprawność sama nie jest niepełnosprawna, to niemniej jednak to właśnie niepełnosprawność stanowi, według S. Coleman, przyczynę mniej korzystnego traktowania, którego stała się jakoby ofiarą. Jak wynika z pkt 38 niniejszego wyroku, dyrektywa 2000/78, która ma na celu walkę z wszelkimi formami dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność w odniesieniu do zatrudnienia i pracy, stosuje się nie do jednej kategorii określonych osób, lecz w zależności od przyczyn, o których mowa w art. 1 dyrektywy.

51 Jeśli zostanie wykazane, że pracownik znajdujący się w sytuacji takiej jak w postępowaniu przed sądem krajowym został poddany dyskryminacji bezpośredniej ze względu na niepełnosprawność, wykładnia dyrektywy 2000/78 ograniczająca jej zastosowanie tylko do osób niepełnosprawnych mogłaby pozbawić tę dyrektywę dużej części jej skuteczności oraz ograniczyć ochronę, którą ma gwarantować.

52 Co do ciężaru dowodu znajdującego zastosowanie w sprawie przed sądem krajowym należy w pierwszej kolejności przypomnieć, że na podstawie art. 10 ust. 1 dyrektywy 2000/78 państwa członkowskie podejmują, zgodnie z ich krajowymi systemami sądowymi, niezbędne środki dla zapewnienia, aby strona pozwana musiała udowodnić, że nie wystąpiło pogwałcenie zasady równego traktowania, w przypadku gdy osoby, które uważają się za pokrzywdzone w związku z nieprzestrzeganiem wobec nich zasady równego traktowania, ustalą przed sądem lub innym właściwym organem fakty, które nasuwają przypuszczenie o zaistnieniu bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji. Zgodnie z art. 10 ust. 2 tej dyrektywy ust. 1 nie stanowi przeszkody dla ustanawiania przez państwa członkowskie zasad dowodowych korzystniejszych dla strony skarżącej.

53 W sprawie przed sądem krajowym to na S. Coleman ciąży zatem obowiązek, zgodnie z art. 10 ust. 1 dyrektywy 2000/78, przedstawienia przed sądem krajowym, faktów pozwalających domniemywać istnienie dyskryminacji bezpośredniej ze względu na niepełnosprawność zakazanej na mocy dyrektywy.

54 Zgodnie z art. 10 ust. 1 dyrektywy 2000/78 oraz z jej motywem trzydziestym pierwszym zastosowanie zasad dotyczących ciężaru dowodu ma miejsce od chwili, gdy istnieje domniemanie dyskryminacji. W przypadku gdyby S. Coleman przedstawiła fakty pozwalające domniemywać istnienie dyskryminacji bezpośredniej, skuteczne stosowanie zasady równego traktowania wymagałoby wówczas, by ciężar dowodu spoczywał na pozwanych w postępowaniu przed sądem krajowym, którzy musieliby udowodnić, że zasada ta nie została naruszona.

55 W tym kontekście pozwani mogliby kwestionować istnienie takiego naruszenia poprzez wykazanie za pomocą wszelkich środków prawnych, między innymi, że traktowanie, jakiemu został poddany pracownik, jest uzasadnione obiektywnymi czynnikami i niezwiązane z jakąkolwiek dyskryminacją ze względu na niepełnosprawność, jak również z jakimkolwiek stosunkiem, jaki łączy tego pracownika z osobą niepełnosprawną.

56 Biorąc powyższe pod uwagę, na pierwszą część pytania pierwszego oraz na pytania drugie i trzecie należy odpowiedzieć tak, że wykładni dyrektywy 2000/78, a w szczególności art. 1 oraz art. 2 ust. 1 i art. 2 ust. 2 lit. a) należy dokonywać w ten sposób, że

zakaz dyskryminacji bezpośredniej, jaki przewidują, nie ogranicza się tylko do osób, które same są niepełnosprawne. Jeśli pracodawca traktuje pracownika, który sam nie jest niepełnosprawny, mniej przychylnie niż traktuje, traktował lub traktowałby innego pracownika w porównywalnej sytuacji i gdy wykazano, że mniej korzystne traktowanie tego pracownika związane jest z niepełnosprawnością jego dziecka, któremu zapewnia on zasadniczą opiekę stosowną do potrzeb, to takie traktowanie jest sprzeczne z zakazem dyskryminacji bezpośredniej, o której mowa w art. 2 ust. 2 lit. a) tej dyrektywy.

W przedmiocie drugiej części pytania pierwszego oraz w przedmiocie pytania czwartego

57 Poprzez te pytania, które należy rozpatrywać łącznie, sąd krajowy zmierza zasadniczo do ustalenia, czy wykładni dyrektywy 2000/78, a w szczególności jej art. 1 oraz art. 2 ust. 1 i 3 należy dokonywać w ten sposób, że zakazują one molestowania związanego z niepełnosprawnością wyłącznie wobec pracownika, który sam jest niepełnosprawny, lub czy zakaz molestowania stosuje się również do pracownika, który sam nie jest niepełnosprawny, lecz wobec którego, jak w sprawie przed sądem krajowym, ma miejsce niepożądane zachowanie stanowiące molestowanie i mające związek z niepełnosprawnością jego dziecka, któremu pracownik ten zapewnia zasadniczą opiekę, jakiej wymaga stan zdrowia tego dziecka.

58 Ponieważ molestowanie uważa się, na podstawie art. 2 ust. 3 dyrektywy 2000/78, za formę dyskryminacji w rozumieniu ust. 1 tego samego artykułu, to należy zauważyć, że z tych samych powodów, które zostały przedstawione w pkt 34–51 niniejszego wyroku, wykładni tej dyrektywy, a w szczególności jej art. 1 oraz art. 2 ust. 1 i 3 należy dokonywać w ten sposób, że przewidziany w nich zakaz molestowania nie jest ograniczony tylko do osób, które same są niepełnosprawne.

59 Jeśli zostanie wykazane, że mające miejsce wobec pracownika, który sam nie jest niepełnosprawny, niepożądane zachowanie stanowiące molestowanie ma związek z niepełnosprawnością jego dziecka, któremu pracownik ten zapewnia zasadniczą opiekę, stosownie do potrzeb tego dziecka, to takie zachowanie jest sprzeczne z zasadą równego traktowania ustanowioną w tej dyrektywie, a w szczególności z zakazem molestowania, o którym mowa w art. 2 ust. 3 dyrektywy.

60 W tym względzie należy jednak przypomnieć, że zgodnie z art. 2 ust. 3 tej dyrektywy pojęcie molestowania może być definiowane zgodnie z ustawodawstwem i krajową praktyką państw członkowskich.

61 Jeśli chodzi o zasady ciężaru dowodu, mające zastosowanie do sytuacji takiej jak sytuacja w postępowaniu przed sądem krajowym, to należy stwierdzić, że ponieważ molestowanie uważa się za formę dyskryminacji w rozumieniu art. 2 ust. 1 dyrektywy 2000/78, to takie same zasady jak te przedstawione w pkt 52–55 niniejszego wyroku stosują się do molestowania.

62 Tym samym, jak wynika z pkt 54 niniejszego wyroku, zgodnie z art. 10 ust. 1 dyrektywy 2000/78 oraz z jej motywem trzydziestym pierwszym, zastosowanie zasad dotyczących ciężaru dowodu ma miejsce od chwili, gdy istnieje domniemanie dyskryminacji. W przypadku gdyby S. Coleman przedstawiła fakty pozwalające domniemywać istnienie molestowania, skuteczne stosowanie zasady równego traktowania wymagałoby wówczas, by ciężar dowodu spoczywał na pozwanych w postępowaniu przed sądem krajowym, którzy musieliby udowodnić, że w okolicznościach zaistniałych w sprawie przed sądem krajowym nie miało miejsca molestowanie.

63 Biorąc powyższe pod uwagę, na drugą część pytania pierwszego oraz na pytanie czwarte należy odpowiedzieć tak, że wykładni dyrektywy 2000/78, a w szczególności jej art. 1 oraz art. 2 ust. 1 i 3 należy dokonywać w ten sposób, że przewidziany w nich zakaz molestowania nie jest ograniczony tylko do osób, które same są niepełnosprawne. Jeśli zostanie wykazane, że mające miejsce wobec pracownika, który sam nie jest niepełnosprawny, niepożądane zachowanie stanowiące molestowanie ma związek z niepełnosprawnością jego dziecka, któremu pracownik ten zapewnia zasadniczą opiekę, stosownie do potrzeb tego dziecka, to takie zachowanie jest sprzeczne z zakazem molestowania, o którym mowa w art. 2 ust. 3 dyrektywy.

W przedmiocie kosztów

64 Dla stron postępowania przed sądem krajowym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed tym sądem, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż poniesione przez strony postępowania przed sądem krajowym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (wielka izba) orzeka, co następuje:

1) **Wykładni dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, a w szczególności jej art. 1 oraz art. 2 ust. 1 i art. 2 ust. 2 lit. a), należy dokonywać w ten sposób, że zakaz dyskryminacji bezpośredniej, jaki przewidują, nie ogranicza się tylko do osób, które same są niepełnosprawne. Jeśli pracodawca traktuje pracownika, który sam nie jest niepełnosprawny, mniej przychylnie niż traktuje, traktował lub traktowałby innego pracownika w porównywalnej sytuacji i gdy wykazano, że mniej korzystne traktowanie tego pracownika związane jest z niepełnosprawnością jego dziecka, któremu zapewnia on zasadniczą opiekę stosowną do potrzeb, to takie traktowanie jest sprzeczne z zakazem dyskryminacji bezpośredniej, o której mowa w art. 2 ust. 2 lit. a) tej dyrektywy.**

2) **Wykładni dyrektywy 2000/78, a w szczególności jej art. 1 oraz art. 2 ust. 1 i 3 należy dokonywać w ten sposób, że przewidziany w nich zakaz molestowania nie jest ograniczony tylko do osób, które same są niepełnosprawne. Jeśli zostanie wykazane, że mające miejsce wobec pracownika, który sam nie jest niepełnosprawny, niepożądane zachowanie stanowiące molestowanie ma związek z niepełnosprawnością jego dziecka, któremu pracownik ten zapewnia zasadniczą opiekę, stosownie do potrzeb tego dziecka, to takie zachowanie jest sprzeczne z zakazem molestowania, o którym mowa w art. 2 ust. 3 dyrektywy.**

Podpisy