SODBA SODIŠČA (veliki senat)

z dne 17. julija 2008 *

V zadevi C-303/06,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 234 ES, ki ga je vložilo Employment Tribunal, London South (Združeno kraljestvo) z odločbo z dne 6. julija 2006, ki je prispela na Sodišče 10. julija 2006, v postopku

S. Coleman

proti

Attridge Law,

Stevu Lawu,

SODIŠČE (veliki senat),

v sestavi V. Skouris, predsednik, P. Jann, C. W. A. Timmermans, A. Rosas, K. Lenaerts in A. Tizzano, predsedniki senatov, M. Ilešič, J. Klučka, A. Ó Caoimh (poročevalec), T. von Danwitz in A. Arabadjiev, sodniki,

* Jezik postopka: angleščina.

generalni pravobranilec: M. Poiares Maduro,
sodna tajnica: L. Hewlett, glavna administratorka,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 9. oktobra 2007,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

– za S. Coleman R. Allen, QC, in P. Michell, barrister,

– za vlado Združenega kraljestva V. Jackson, zastopnica, skupaj z N. Painesom, QC,

– za grško vlado K. Georgiadis in Z. Chatzipavlou, zastopnika,

– za Irsko N. Travers, BL,

– za italijansko vlado I. M. Braguglia, zastopnik, skupaj z W. Ferrante, avvocato dello Stato,

– za litovsko vlado D. Kriaučiūnas, zastopnik,

– za nizozemsko vlado H. G. Sevenster in C. ten Dam, zastopnici,

– za švedsko vlado A. Falk, zastopnica,

– za Komisijo Evropskih skupnosti J. Enegren in N. Yerrell, zastopnika,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalnega pravobranilca na obravnavi 31. januarja 2008

izreka naslednjo

Sodbo

1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago Direktive Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (UL L 303, str. 16).

2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med S. Coleman, tožečo stranko iz postopka v glavni stvari, in Attridge Law, odvetniško pisarno, ter S. Lawjem, družbenikom v tej pisarni (skupaj v nadaljevanju: nekdanji delodajalec), zaradi njene zatrjevano prisilne odpovedi delovnega razmerja.

Pravni okvir

Skupnostna ureditev

3 Direktiva 2000/78 je bila sprejeta na podlagi člena 13 ES. V uvodnih izjavah 6, 11, 16, 17, 20, 27, 31 in 37 te direktive je določeno:

„(6) Listina Skupnosti o temeljnih socialnih pravicah delavcev priznava pomembnost boja proti vsem oblikam diskriminacije, vključno s potrebo po sprejemanju ustreznih ukrepov za socialno in ekonomsko vključenost starejših in [invalidov].

[…]

(11) Diskriminiranje zaradi vere ali prepričanja, [invalidnosti], starosti ali spolne usmerjenosti lahko ogrozi uresničevanje ciljev iz Pogodbe o Evropski skupnosti, še zlasti cilje visoke ravni zaposlenosti in socialnega varstva, višanja življenjske ravni in kakovosti življenja, ekonomske in socialne kohezije in solidarnosti ter prostega gibanja oseb.

[…]

(16) Zagotovitev ukrepov, namenjenih upoštevanju potreb [invalidnih] oseb na delovnih mestih, ima pomembno vlogo v boju proti diskriminaciji zaradi [invalidnosti].

(17) S to direktivo se ne zahteva, da se zaposli, poviša, obdrži v službi ali usposablja posameznika, ki ni usposobljen, zmožen in na razpolago za izpolnjevanje bistvenih funkcij zadevnega delovnega mesta ali za ustrezno usposabljanje, kar pa ne vpliva na obveznost zagotavljanja razumnih prilagoditev za [invalidne] ljudi.

[…]

(20) Poskrbeti bi bilo treba za ustrezne – tj. učinkovite in praktične – ukrepe za prilagoditev delovnih mest [invalidom], denimo s prilagoditvijo delovnih prostorov in opreme, ritma delovnega časa, razdelitve delovnih nalog ali z zagotovitvijo sredstev za usposabljanje ali uvajanje v delo.

[…]

(27) V svojem Priporočilu 86/379/EGS z dne 24. julija 1986 o zaposlovanju [invalidnih] oseb v Skupnosti [(UL L 225, str. 43)] je Svet postavil okvirne smernice, v katerih so navedeni primeri pozitivnih ukrepov za spodbujanje zaposlovanja in usposabljanja [invalidov], in v svoji Resoluciji z dne 17. junija 1999 o enakih možnostih pri zaposlovanju za [invalide (UL C 186, str. 3)] ponovno potrdil, kako pomembno je namenjati posebno pozornost med drugim zaposlovanju, ohranitvi zaposlenosti, usposabljanju in vseživljenjskemu učenju [invalidnih] oseb.

[…]

(31) Pravila o dokaznem bremenu se morajo prilagoditi, kadar gre za primer evidentne diskriminacije in kadar so predloženi dokazi o takšni diskriminaciji, se zaradi učinkovitosti uporabe načela enakega obravnavanja dokazno breme vrne na toženo stran. Vendar pa dokazovanje, da je tožnik pripadnik določene vere ali da ima določeno prepričanje ali [je invalid], da je določene starosti ali spolne usmerjenosti, ni stvar tožene stranke.

[…]

(37) V skladu z načelom subsidiarnosti iz člena 5 Pogodbe o Evropski skupnosti države članice ne morejo zadovoljivo izpolniti cilja te direktive, namreč zagotoviti enake pogoje v vsej Skupnosti, kar zadeva enakost pri zaposlovanju in delu, in ga je torej zaradi razsežnosti in učinkov bolje uresničevati na ravni Skupnosti. Skladno z načelom sorazmernosti, kakor je opredeljen[o] v navedenem členu, ta direktiva ne sega čez meje tistega, kar je za doseganje tega cilja nujno[.]“

4 V členu 1 Direktive 2000/78 je določeno, da je njen namen „opredeliti splošni okvir boja proti diskriminaciji zaradi vere ali prepričanja, [invalidnosti], starosti ali spolne usmerjenosti pri zaposlovanju in delu, zato da bi v državah članicah uresničevali načelo enakega obravnavanja“.

5 V odstavkih od (1) do (3) člena 2, naslovljenega „Koncept diskriminacije“, navedene direktive je določeno:

„1. V tej direktivi ‚načelo enakega obravnavanja' pomeni, da ne obstaja nikakršna neposredna ali posredna diskriminacija zaradi katerega od razlogov iz člena 1.

2. V smislu odstavka 1:

(a) se šteje, da gre za neposredno diskriminacijo, kadar je, je bila ali bi bila oseba obravnavana manj ugodno kakor neka druga v primerljivi situaciji zaradi katerega od razlogov iz člena 1;

(b) se šteje, da gre za posredno diskriminacijo, kadar je zaradi kakšne navidez nevtralne določbe, merila ali prakse neka oseba določene vere ali prepričanja, ki [je invalid] ali je določene starosti ali spolne usmerjenosti, v primerjavi z drugimi v slabšem položaju, razen če:

(i) tako določbo, merilo ali prakso objektivno upravičuje legitimni cilj in je način uresničevanja tega cilja primeren in nujen; ali

(ii) mora delodajalec oziroma oseba ali organizacija, ki jo ta direktiva zavezuje, glede [invalidnih] oseb […] na podlagi nacionalne zakonodaje sprejeti ustrezne ukrepe v skladu z načeli iz člena 5, da odpravi podlago za prikrajšanost, ki jo povzroča taka določba, merilo ali praksa.

3. Nadlegovanje se šteje za obliko diskriminacije v smislu odstavka 1, kadar se manifestira nezaželeno ravnanje, povezano s katerim od motivov iz člena 1, katerega cilj

ali posledica je kratenje dostojanstva osebe in ustvarjanje zastrašujočega, sovražnega, poniževalnega, sramotilnega ali žaljivega okolja. V tem kontekstu je koncept nadlegovanja mogoče opredeliti v skladu z nacionalno zakonodajo in prakso držav članic.

[…]“

6 V členu 3(1) Direktive 2000/78 je določeno:

„V mejah pristojnosti, ki so prenesene na Skupnost, se ta direktiva uporablja za vse osebe, bodisi v javnem bodisi v zasebnem sektorju, vključno z javnimi telesi, kar zadeva:

[…]

(c) zaposlitev in delovne pogoje, vključno z odpustitvijo in plačilom;

[…]“

7 V členu 5, naslovljenem „Razumne prilagoditve za [invalidne] osebe“, navedene direktive je določeno:

„Da se zagotovi skladnost z načelom enakega obravnavanja, kar zadeva [invalidne] osebe, se zagotovijo razumne prilagoditve. To pomeni, da delodajalci sprejmejo ustrezne ukrepe glede na potrebe v konkretni situaciji, da se [invalidni] osebi omogoči dostop, sodelovanje ali napredovanje v službi ali usposabljanje, razen če bi taki ukrepi delodajalca nesorazmerno obremenili. […]“

8 V členu 7, naslovljenem „Pozitivni in posebni ukrepi“, iste direktive je določeno:

„1. Da bi bila v praksi zagotovljena popolna enakost, načelo enakega obravnavanja ne preprečuje državam članicam, da bi ohranile ali sprejele posebne ukrepe, katerih cilj je preprečevati ali kompenzirati za prikrajšanost, povezano s katerim od motivov iz člena 1.

2. Kar zadeva [invalidne] osebe, načelo enakega obravnavanja ne vpliva na pravico držav članic, da ohranijo ali sprejmejo predpise o varovanju zdravja in zagotavljanju varstva pri delu ali ukrepe, ki imajo za cilj ustvariti ali ohraniti določbe ali možnosti za varovanje ali spodbujanje njihovega vključevanja v delovno okolje.“

9 V členu 10, naslovljenem „Dokazno breme“, Direktive 2000/78 je določeno:

„1. Države članice sprejmejo ukrepe, kakršni so v skladu z njihovim sodnim sistem[om] potrebni, s katerimi zagotovijo, da je, kadar osebe, ki menijo, da jim je bila storjena krivica, ker ni bilo uporabljeno načelo enakega obravnavanja, pred sodiščem ali drugim pristojnim organom oblasti dokažejo dejstva, na podlagi katerih je mogoče domnevati, da je šlo za neposredno ali posredno diskriminacijo, dokazno breme, da načelo enakega obravnavanja ni bilo kršeno, naloženo toženi stranki.

2. Odstavek 1 ne preprečuje državam članicam, da sprejmejo za tožnike ugodnejše predpise o dokaznem bremenu.“

10 V skladu s členom 18, prvi odstavek, Direktive 2000/78 države članice sprejmejo zakone in druge predpise, potrebne za uskladitev s to direktivo, najpozneje do 2. decembra 2003. Vendar je v drugem odstavku tega člena določeno:

„Da se upoštevajo posebne okoliščine, si države članice po 2. decembru 2003 po potrebi lahko vzamejo še dodatno obdobje treh let, torej v celoti 6 let, da izvedejo določbe te direktive v zvezi z diskriminacijo zaradi starosti ali [invalidnosti]. V tem primeru o tem takoj obvestijo Komisijo. Vsaka država članica, ki se odloči uporabiti dodatno obdobje, letno poroča Komisiji o ukrepih, ki jih sprejema za spoprijemanje z diskriminacijo zaradi starosti ali [invalidnosti], in o tem, kakšne uspehe dosega pri izvajanju določb te direktive. Komisija letno poroča Svetu.“

11 Ker je Združeno kraljestvo Velika Britanija in Severna Irska zaprosilo za tako dodatno obdobje za prenos navedene direktive, je rok za to državo članico potekel šele 2. decembra 2006.

Nacionalna ureditev

12 Namen zakona o diskriminaciji zaradi invalidnosti iz leta 1995 (Disability Discrimination Act 1995, v nadaljevanju: DDA) je zlasti kot nezakonito določiti vsako diskriminacijo invalidnih oseb, povezano med drugim z zaposlitvijo.

13 Drugi del DDA, v katerem so urejena vprašanja zaposlitve, je bil ob prenosu Direktive 2000/78 v pravni red Združenega kraljestva spremenjen z uredbo iz leta 2003 o spremembi zakona o diskriminaciji zaradi invalidnosti iz leta 1995 (Disability Discrimination Act 1995 (Amendment) Regulations 2003), ki je začela veljati 1. oktobra 2004.

14 V členu 3A(1) DDA, kot je bil spremenjen z navedeno uredbo iz leta 2003 (v nadaljevanju: DDA iz leta 2003), je določeno:

„[…] oseba diskriminira invalidno osebo, če:

(a) zaradi razloga, povezanega z invalidnostjo invalidne osebe, to osebo obravnava manj ugodno, kot obravnava ali bi obravnavala druge osebe, na katere se ta razlog ne nanaša ali se ne bi nanašal, in

(b) ne more dokazati, da je to obravnavanje utemeljeno.“

15 Vendar je v členu 3A(4) DDA iz leta 2003 pojasnjeno, da obravnavanje invalidne osebe ne more biti v nobenem primeru utemeljeno, če gre za neposredno diskriminacijo v smislu odstavka 5 tega člena, v katerem je določeno:

„Oseba neposredno diskriminira invalidno osebo, če jo zaradi njene invalidnosti obravnava manj ugodno, kot obravnava ali bi obravnavala osebo, ki ni invalid iste

vrste in katere upoštevne lastnosti, vključno s sposobnostmi, so enake lastnostim invalidne osebe ali se od njih bistveno ne razlikujejo.“

16 Pojem nadlegovanja je opredeljen v členu 3B DDA iz leta 2003, v katerem je določeno:

„1. […] oseba nadleguje invalidno osebo, če je cilj ali posledica njenega nezaželenega ravnanja zaradi razloga, povezanega z invalidnostjo invalidne osebe:

(a) kratenje dostojanstva invalidne osebe ali

(b) ustvarjanje zastrašujočega, sovražnega, poniževalnega, sramotilnega ali žaljivega okolja.

2. Ravnanje ima posledico, ki je navedena v odstavku 1, točka (a) ali (b), če je treba ob upoštevanju vseh okoliščin in zlasti tega, kar je občutila invalidna oseba, razumno sklepati, da ima takšno posledico.“

17 V členu 4(2)(d) DDA iz leta 2003 je delodajalcu prepovedano, da bi diskriminiral invalidno osebo, ki je pri njem zaposlena, tako da bi ji odpovedal delovno razmerje ali povzročil, da bi ji nastala druga škoda.

18 V členu 4(3)(a) in (b) DDA iz leta 2003 je delodajalcu, ko nastopa v tej vlogi, prav tako prepovedano, da nadleguje invalidno osebo, ki je pri njem zaposlena ali se je pri njem prijavila za zaposlitev.

Spor o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

19 S. Coleman je delala za svojega nekdanjega delodajalca od januarja 2001 kot pravna tajnica.

20 Leta 2002 je rodila sina, ki ima apnejo ter prirojeni laringomalacijo in bronhomalacijo. Stanje njenega sina zahteva specializirano in posebno nego. Tožeča stranka iz postopka v glavni stvari nudi sinu bistveni del oskrbe, ki jo ta potrebuje.

21 S. Coleman je 4. marca 2005 soglašala s prenehanjem svojega delovnega razmerja („voluntary redundancy"), s čimer je prenehala njena pogodba o zaposlitvi z njenim nekdanjim delodajalcem.

22 Pri Employment Tribunal, London South, je 30. avgusta 2005 vložila tožbo, v kateri zatrjuje, da je bila v odpoved prisiljena („unfair constructive dismissal") in da so jo obravnavali manj ugodno kot druge zaposlene, ker skrbi za invalidnega otroka. Tožeča stranka navaja, da je bila zaradi takšnega obravnavanja prisiljena prenehati delati za svojega nekdanjega delodajalca.

23 Iz predložitvene odločbe izhaja, da upoštevne okoliščine v zadevi v glavni stvari še niso bile popolnoma ugotovljene, ker so bila predhodno zastavljena vprašanja za predhodno odločanje. Predložitveno sodišče je namreč prekinilo odločanje o delu tožbe, ki se nanaša na odpoved delovnega razmerja S. Coleman, vendar je 17. februarja 2006 opravilo predhodno obravnavo glede tožbenega razloga v zvezi z diskriminacijo.

24 Vprašanje za predhodno odločanje, ki se je zastavilo pred navedenim sodiščem, se nanaša na to, ali lahko tožeča stranka iz postopka v glavni stvari na podlagi določb

nacionalnega prava, zlasti tistih, s katerimi je bila prenesena Direktiva 2000/78, utemelji diskriminacijo, ki naj bi jo izvajal njen nekdanji delodajalec, s tem da jo je obravnaval manj ugodno zaradi invalidnosti njenega sina.

25 Iz besedila predložitvene odločbe izhaja, da se na podlagi nacionalnega prava ne bi moglo ugoditi zahtevi, ki jo je S. Coleman vložila pri predložitvenem sodišču, če bi Sodišče razlagalo Direktivo 2000/78 drugače, kot predlaga ona.

26 Iz predložitvene odločbe prav tako izhaja, da v skladu s pravom Združenega kraljestva sodišče, ki mu je bila zadeva predložena, med predhodno obravnavo o pravnem vprašanju domneva, da so dejstva takšna, kot jih navaja tožeča stranka. V postopku v glavni stvari se domnevajo naslednja dejstva spora:

– potem ko se je S. Coleman vrnila s porodniškega dopusta, ji nekdanji delodajalec ni dovolil, da se vrne na njeno dotedanje delovno mesto, medtem ko so starši neinvalidnih otrok lahko nadaljevali delo na svojem nekdanjem delovnem mestu;

– tudi ni bil tako prilagodljiv glede njenega delovnega časa in delovnih razmer, kot je bil v primeru njenih sodelavcev, ki so starši neinvalidnih otrok;

– S. Coleman je bila opisana kot „lena“, ko je zaprosila za odmor, da bi poskrbela za svojega sina, medtem ko je bila ta možnost odobrena staršem neinvalidnih otrok;

– uradna pritožba, ki jo je vložila zaradi slabega ravnanja, ni bila ustrezno upoštevana in S. Coleman se je čutila prisiljeno, da jo umakne;

– S. Coleman in njen otrok sta bila predmet neprimernih in žaljivih komentarjev. Takšnih komentarjev ni bilo, ko so drugi zaposleni morali zaprositi za odmor ali določeno prilagodljivost, da bi lahko poskrbeli za svoje neinvalidne otroke, in

– ker je včasih zamudila na delo zaradi težav, povezanih s stanjem svojega otroka, so ji rekli, da bo odpuščena, če bo ponovno zamudila. S tem se ni zagrozilo drugim zaposlenim, ki imajo neinvalidne otroke in ki so zamudili iz istih razlogov.

27 Ker je Employment Tribunal, London South, menilo, da se spor, o katerem odloča, nanaša na razlago prava Skupnosti, je prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:

„1. Ali v okviru prepovedi diskriminacije zaradi invalidnosti Direktiva [2000/78] pred neposredno diskriminacijo in nadlegovanjem varuje le invalidne osebe?

2. Če je odgovor na prvo vprašanje nikalen, ali Direktiva [2000/78] varuje zaposlene, ki so obravnavani manj ugodno ali nadlegovani zaradi povezanosti z osebo, ki je invalidna, čeprav sami niso invalidi?

3. Če delodajalec obravnava zaposlenega manj ugodno kot obravnava ali bi obravnaval druge zaposlene in je ugotovljeno, da je razlog za tako obravnavanje zaposlenega ta, da ima zaposleni invalidnega sina, za katerega skrbi, ali je tako obravnavanje neposredna diskriminacija, s katero se krši načelo enakega obravnavanja, ki je določeno v Direktivi [2000/78]?

4. Če delodajalec nadleguje zaposlenega in je ugotovljeno, da je razlog za tako obravnavanje zaposlenega ta, da ima zaposleni invalidnega sina, za katerega skrbi, ali je to nadlegovanje kršitev načela enakega obravnavanja, ki je določeno v Direktivi [2000/78]?“

Dopustnost

28 Kljub upoštevanju, da temeljijo vprašanja, ki jih je predložilo predložitveno sodišče, na resničnem sporu, je nizozemska vlada izpodbijala dopustnost predloga za sprejetje predhodne odločbe, ker še niso ugotovljene vse okoliščine zadeve, saj so bila vprašanja zastavljena med predhodno obravnavo. Poudarja, da med tako predhodno obravnavo nacionalno sodišče domneva, da so dejstva takšna, kot jih zatrjuje tožeča stranka.

29 V zvezi s tem je treba spomniti, da uvaja člen 234 ES tesno sodelovanje med nacionalnimi sodišči in Sodiščem, ki temelji na medsebojni razdelitvi funkcij. Iz drugega odstavka tega člena jasno izhaja, da se nacionalno sodišče odloči, v kateri fazi postopka bo Sodišču predložilo vprašanje za predhodno odločanje (glej sodbi z dne 10. marca 1981 v združenih zadevah Irish Creamery Milk Suppliers Association in drugi, 36/80 in 71/80, Recueil, str. 735, točka 5, in z dne 30. marca 2000 v zadevi JämO, C-236/98, Recueil, str. I-2189, točka 30).

30 Glede postopka v glavni stvari je treba navesti, da je predložitveno sodišče ugotovilo, da se glede temelja zadeve ne bo moglo ugoditi S. Coleman, če bi Sodišče razlagalo Direktivo 2000/78 drugače, kot predlaga ona. Nacionalno sodišče je torej odločilo, kot je dovoljeno v zakonodaji Združenega kraljestva, da preuči vprašanje, ali je treba to direktivo razlagati tako, da se uporabi v primeru odpovedi delovnega razmerja zaposlenemu, ki je v takšnem položaju kot S. Coleman, preden ugotovi, ali je bila S. Coleman dejansko manj ugodno obravnavana ali nadlegovana. Zato so bila vprašanja za predhodno odločanje predložena na podlagi domneve, da so dejstva spora o glavni stvari takšna, kot so povzeta v točki 26 te sodbe.

31 Ko je Sodišču tako predložena zahteva za razlago prava Skupnosti, ki ni očitno brez povezave z resničnim dejanskim stanjem ali predmetom spora o glavni stvari, ter ima Sodišče podatke, ki so potrebni, da ustrezno odgovori na vprašanja, postavljena v zvezi z uporabo Direktive 2000/78 v tem sporu, mora na njih odgovoriti, ne da bi se spraševalo o domnevi glede dejstev, na kateri temelji predložitveno sodišče, ki mora pozneje to domnevo preveriti, če se to izkaže za potrebno (glej v tem smislu sodbo z dne 27. oktobra 1993 v zadevi Enderby, C-127/92, Recueil, str. I-5535, točka 12).

32 V teh okoliščinah je treba predlog za sprejetje predhodne odločbe šteti za dopustnega.

Vprašanja za predhodno odločanje

Prvi del prvega vprašanja ter drugo in tretje vprašanje

33 S temi vprašanji, ki jih je treba obravnavati skupaj, predložitveno sodišče v bistvu sprašuje, ali je treba Direktivo 2000/78 in zlasti njena člena 1 ter 2(1) in (2)(a) razlagati tako, da je prepovedana neposredna diskriminacija na podlagi invalidnosti le zoper zaposlenega, ki je invalid, ali pa se načelo enakega obravnavanja in prepoved neposredne diskriminacije nanašata tudi na zaposlenega, ki ni invalid, vendar je, kot v postopku v glavni stvari, manj ugodno obravnavan zaradi invalidnosti svojega otroka, ki mu v glavnem sam nudi oskrbo, ki jo zahteva njegovo zdravstveno stanje.

34 V členu 1 Direktive 2000/78 je naveden njen namen, ki je opredeliti splošni okvir boja proti diskriminaciji pri zaposlovanju in delu zaradi vere ali prepričanja, invalidnosti, starosti ali spolne usmerjenosti.

35 V členu 2(1) iste direktive je opredeljeno načelo enakega obravnavanja, ki pomeni, da ne obstaja nikakršna neposredna ali posredna diskriminacija zaradi katerega od razlogov iz navedenega člena 1, torej vključno z invalidnostjo.

36 V skladu z navedenim členom 2(2)(a) se šteje, da gre za neposredno diskriminacijo, kadar je oseba obravnavana manj ugodno, kakor je, je bila ali bi bila neka druga oseba v primerljivem položaju, zaradi, med drugim, invalidnosti.

37 Na podlagi člena 3(1)(c) Direktive 2000/78 se v mejah pristojnosti, ki so prenesene na Skupnost, ta direktiva uporablja za vse osebe v javnem in zasebnem sektorju, vključno z javnimi organi, v zvezi z zaposlitvijo in delovnimi pogoji, vključno z odpovedjo delovnega razmerja in plačilom.

38 Iz teh določb Direktive 2000/78 torej ne izhaja, da bi bilo načelo enakega obravnavanja, ki se s to direktivo zagotavlja, omejeno na osebe z invalidnostjo v smislu te direktive. Nasprotno, njen namen je boj proti vsem oblikam diskriminacije na podlagi invalidnosti pri zaposlovanju in delu. Načelo enakega obravnavanja, določeno z navedeno direktivo za to področje, se ne uporablja za skupino določenih oseb, ampak na podlagi razlogov iz njenega člena 1. Ta razlaga je potrjena z besedilom člena 13 ES, ki je pravna podlaga za Direktivo 2000/78 in s katerim je Skupnosti podeljena pristojnost, da sprejme ustrezne ukrepe za boj proti vsaki diskriminaciji na podlagi, med drugim, invalidnosti.

39 Direktiva 2000/78 sicer vsebuje določeno število določb, ki veljajo, kot izhaja iz njihovega besedila, le za invalidne osebe. V njenem členu 5 je tako določeno, da se predvidijo razumne prilagoditve za zagotovitev spoštovanja načela enakega obravnavanja v zvezi z invalidnimi osebami. To pomeni, da sprejme delodajalec ustrezne ukrepe glede na potrebe v konkretni situaciji, da se invalidni osebi omogoči dostop do zaposlitve, sodelovanje ali napredovanje v službi ali usposabljanje, razen če bi taki ukrepi delodajalca nesorazmerno obremenili.

40 V členu 7(2) navedene direktive je prav tako predvideno, da v zvezi z invalidnimi osebami načelo enakega obravnavanja ne vpliva na pravico držav članic, da ohranijo ali sprejmejo predpise o varovanju zdravja in zagotavljanju varstva pri delu ali ukrepe, katerih cilj je ustvariti ali ohraniti določbe ali možnosti za varovanje ali spodbujanje njihovega vključevanja v delovno okolje.

41 Vlada Združenega kraljestva ter grška, italijanska in nizozemska vlada poudarjajo, da se ob upoštevanju določb, navedenih v dveh prejšnjih točkah, ter uvodnih izjav 16, 17 in 27 Direktive 2000/78 prepoved neposredne diskriminacije, ki je s to direktivo določena, ne more razlagati tako, da se nanaša na položaj, kot je ta, v katerem je tožeča stranka iz postopka v glavni stvari, ker slednja ni invalidna oseba. Na določbe te direktive naj bi se lahko sklicevale le osebe, ki so v položaju, ki je primerljiv s položajem drugih oseb, obravnavane manj ugodno ali so zaradi svojih lastnosti postavljene v neugoden položaj.

42 Vendar je treba v zvezi s tem poudariti, da je dejstvo, da se določbe, navedene v točkah 39 in 40 te sodbe, nanašajo izrecno na invalidne osebe, posledica tega, da so to določbe bodisi o ukrepih pozitivne diskriminacije v korist invalidne osebe bodisi o posebnih ukrepih, ki bi bili nesmiselni ali bi se izkazali za nesorazmerne, če ne bi bili omejeni le na invalidne osebe. Kot izhaja iz uvodnih izjav 16 in 20 te direktive, gre za ukrepe, namenjene upoštevanju potreb invalidnih oseb na delovnih mestih in prilagoditvi delovnih mest glede na njihovo invalidnost. Izrecen namen takšnih ukrepov je torej omogočiti in spodbujati vključevanje invalidnih oseb v delovno okolje in zato se lahko nanašajo le na te osebe, na obveznosti njihovih delodajalcev in, če je to potrebno, na države članice v zvezi s tem.

43 Na podlagi dejstva, da so v Direktivi 2000/78 določbe, katerih izrecen namen je upoštevati potrebe invalidnih oseb, se torej ne more sklepati, da je treba načelo enakega obravnavanja, ki je določeno s to direktivo, razlagati ozko, in sicer kot da je prepovedana le neposredna diskriminacija na podlagi invalidnosti in kot da se nanaša le na invalidne osebe. Poleg tega sta v uvodni izjavi 6 te direktive, ki se nanaša na Listino Skupnosti o temeljnih socialnih pravicah delavcev, poudarjena splošni boj proti vsem oblikam diskriminacije in potreba po sprejemanju ukrepov za socialno in ekonomsko vključenost invalidnih oseb.

44 Vlada Združenega kraljestva ter italijanska in nizozemska vlada prav tako poudarjajo, da ozka razlaga obsega uporabe *ratione personae* Direktive 2000/78 izhaja iz sodbe z dne 11. julija 2006 v zadevi Chacón Navas (C-13/05, ZOdl., str. I-6467). Po mnenju italijanske vlade se je Sodišče v navedeni sodbi odločilo za ozko razlago pojma invalidnosti in njegovega pomena v delovnem razmerju.

45 V zgoraj navedeni sodbi Chacón Navas je Sodišče opredelilo pojem invalidnosti ter v točkah 51 in 52 navedene sodbe menilo, da na področju odpovedi delovnega razmerja prepoved diskriminacije na podlagi invalidnosti, ki je določena v členih 2(1) in 3(1)(c) Direktive 2000/78, nasprotuje odpovedi delovnega razmerja zaradi invalidnosti, ki glede na obveznost zagotoviti razumne prilagoditve za invalidne osebe ni upravičena z dejstvom, da zadevna oseba ni usposobljena, zmožna ali na razpolago za izpolnjevanje bistvenih nalog svojega delovnega mesta. Vendar iz takšne razlage ne izhaja, da se načelo enakega obravnavanja, ki je opredeljeno v členu 2(1) te direktive, in prepoved neposredne diskriminacije iz odstavka 2(a) istega člena ne moreta uporabiti v primeru, kot je obravnavan v postopku v glavni stvari, ko je manj ugodno obravnavanje, ki ga navaja zaposleni, utemeljeno na invalidnosti njegovega otroka, ki mu zaposleni nudi bistveni del oskrbe, ki jo ta potrebuje zaradi svojega zdravstvenega stanja.

46 Čeprav je sicer v točki 56 zgoraj navedene sodbe Chacón Navas Sodišče pojasnilo, da se področja uporabe Direktive 2000/78 ob upoštevanju besedila člena 13 ES ne more razširiti onkraj diskriminacije na podlagi razlogov, ki so taksativno našteti v členu 1 te direktive, tako da oseba, ki ji je njen delodajalec odpovedal delovno razmerje izključno zaradi bolezni, ne spada v splošni okvir, določen z Direktivo 2000/78, vendarle ni presodilo, da je treba načelo enakega obravnavanja in obseg uporabe *ratione personae* te direktive v zvezi s temi razlogi razlagati ozko.

47 Glede ciljev, ki se jih zasleduje z Direktivo 2000/78, je treba navesti, da se skuša z njo, kot izhaja iz točk 34 in 38 te sodbe, opredeliti splošni okvir boja pri zaposlovanju in delu proti diskriminaciji na podlagi enega od razlogov iz člena 1 te direktive, med katerimi je tudi invalidnost, da bi se v državah članicah izvajalo načelo enakega

obravnavanja. Iz uvodne izjave 37 te direktive izhaja, da je njen namen prav tako zagotoviti enake pogoje v vsej Skupnosti v zvezi z enakostjo pri zaposlovanju in delu.

48 Kot uveljavljajo S. Coleman, litovska in švedska vlada ter Komisija, bi bila uresničitev navedenih ciljev ogrožena in bi Direktiva 2000/78 izgubila polni učinek, če se zaposleni v položaju, kot je ta, v katerem je tožeča stranka iz postopka v glavni stvari, ne bi mogel sklicevati na prepoved neposredne diskriminacije iz člena 2(2)(a) te direktive, ko je bilo dokazano, da je bil obravnavan manj ugodno, kakor je, je bil ali bi bil drug zaposleni v primerljivem položaju, zaradi invalidnosti svojega otroka, tudi če sam ni invalid.

49 V zvezi s tem izhaja iz uvodne izjave 11 navedene direktive, da je zakonodajalec Skupnosti prav tako menil, da lahko diskriminacija zaradi vere ali prepričanja, invalidnosti, starosti ali spolne usmerjenosti ogrozi uresničevanje ciljev iz Pogodbe, zlasti v zvezi z zaposlitvijo.

50 Čeprav v primeru, kot je obravnavan v postopku v glavni stvari, oseba, ki je bila neposredno diskriminirana na podlagi invalidnosti, ni invalidna, je bila vendarle invalidnost po mnenju S. Coleman razlog za njeno manj ugodno obravnavanje, ki ga navaja. Kot izhaja iz točke 38 te sodbe, se Direktiva 2000/78, katere namen je boj proti vsem oblikam diskriminacije na podlagi invalidnosti pri zaposlovanju in delu, ne uporablja za skupino določenih oseb, ampak na podlagi razlogov iz njenega člena 1.

51 Če se ugotovi, da je bil zaposleni v takšnem primeru, kot se obravnava v postopku v glavni stvari, neposredno diskriminiran na podlagi invalidnosti, bi lahko zaradi razlage Direktive 2000/78, na podlagi katere bi se njena uporaba omejila le na osebe, ki so invalidne, ta direktiva izgubila pomemben del polnega učinka in bi se lahko varstvo, ki naj bi bilo z njo zagotovljeno, zmanjšalo.

52 V zvezi z dokaznim bremenom, ki se uporabi v primeru, kot je obravnavan v postopku v glavni stvari, je treba spomniti, da morajo v skladu s členom 10(1) Direktive 2000/78 države članice sprejeti primerne ukrepe, da se v skladu z njihovim sodnim sistemom zagotovi, da je dokazno breme, da načelo enakega obravnavanja ni bilo kršeno, naloženo toženi stranki, kadar oseba, ki meni, da glede nje ni bilo spoštovano navedeno načelo, pred sodiščem ali drugim pristojnim organom dokaže dejstva, na podlagi katerih je mogoče domnevati, da je šlo za neposredno ali posredno diskriminacijo. V skladu z odstavkom 2 navedenega člena njegov odstavek 1 ne preprečuje državam članicam, da sprejmejo za tožeče stranke ugodnejša pravila o dokaznem bremenu.

53 V postopku v glavni stvari mora torej S. Coleman v skladu s členom 10(1) Direktive 2000/78 pri predložitvenem sodišču dokazati dejstva, na podlagi katerih se lahko domneva, da je šlo za neposredno diskriminacijo na podlagi invalidnosti, ki je prepovedana s to direktivo.

54 V skladu s to določbo Direktive 2000/78 in njeno uvodno izjavo 31 je treba prilagoditi pravila o dokaznem bremenu, ko se domneva, da je šlo za diskriminacijo. Če S. Coleman dokaže dejstva, na podlagi katerih se lahko domneva, da je šlo za neposredno diskriminacijo, se za učinkovito uporabo načela enakega obravnavanja torej zahteva, da je dokazno breme na strani toženih strank v postopku v glavni stvari, ki morajo dokazati, da navedeno načelo ni bilo kršeno.

55 V teh okoliščinah lahko navedene tožene stranke izpodbijajo obstoj takšne kršitve, tako da z vsemi pravnimi sredstvi dokažejo zlasti, da je obravnavanje zaposlenega utemeljeno z dejavniki, ki so objektivni in ki niso povezani z diskriminacijo na podlagi invalidnosti niti z razmerjem, ki ga ima ta zaposleni z invalidno osebo.

56 Ob upoštevanju zgoraj navedenih ugotovitev je treba na prvi del prvega vprašanja ter na drugo in tretje vprašanje odgovoriti, da je treba Direktivo 2000/78 in zlasti njena člena 1 ter 2(1) in (2)(a) razlagati tako, da prepoved neposredne diskriminacije, ki je

z njimi določena, ni omejena le na invalidne osebe. Če delodajalec obravnava zaposlenega, ki ni invalid, manj ugodno, kakor je, je bil ali bi bil obravnavan drug zaposleni v primerljivem položaju, in če se dokaže, da se tega zaposlenega obravnava manj ugodno zaradi invalidnosti njegovega otroka, kateremu nudi bistveni del oskrbe, ki jo ta potrebuje, se s takšnim obravnavanjem krši prepoved neposredne diskriminacije iz navedenega člena 2(2)(a).

Drugi del prvega vprašanja in četrto vprašanje

57 S tema vprašanjema, ki ju je treba obravnavati skupaj, predložitveno sodišče v bistvu sprašuje, ali je treba Direktivo 2000/78 in zlasti njena člena 1 ter 2(1) in (3) razlagati tako, da je nadlegovanje zaradi invalidnosti prepovedano le zoper zaposlenega, ki je invalid, ali pa se nanaša prepoved nadlegovanja tudi na zaposlenega, ki ni invalid, vendar so z njim, kot v postopku v glavni stvari, nezaželeno ravnali, kar je element nadlegovanja, zaradi invalidnosti njegovega otroka, kateremu nudi bistveni del oskrbe, ki jo zahteva njegovo zdravstveno stanje.

58 Ker se nadlegovanje na podlagi člena 2(3) Direktive 2000/78 šteje za obliko diskriminacije v smislu odstavka 1 tega člena, je treba opozoriti, da je treba iz istih razlogov, kot so bili navedeni v točkah od 34 do 51 te sodbe, to direktivo in njena člena 1 ter 2(1) in (3) razlagati tako, da prepoved nadlegovanja ni omejena le na invalidne osebe.

59 Če se dokaže, da je nezaželeno ravnanje, ki je element nadlegovanja, zoper zaposlenega, ki ni invalid, povezano z invalidnostjo njegovega otroka, kateremu nudi bistveni del oskrbe, ki jo ta potrebuje, se s takšnim ravnanjem krši načelo enakega obravnavanja, ki je določeno z Direktivo 2000/78, in zlasti prepoved nadlegovanja iz člena 2(3) te direktive.

60 V zvezi s tem je treba vendarle spomniti, da se lahko v skladu s členom 2(3) navedene direktive pojem nadlegovanja opredeli v skladu z nacionalno zakonodajo in prakso držav članic.

61 V zvezi z dokaznim bremenom, ki se uporabi v takšnem primeru, kot se obravnava v postopku v glavni stvari, je treba opozoriti, da se za nadlegovanje uporabijo ista pravila, kot so navedena v točkah od 52 do 55 te sodbe, ker se nadlegovanje šteje za obliko diskriminacije v smislu člena 2(1) Direktive 2000/78.

62 Kot torej izhaja iz točke 54 te sodbe, je treba v skladu s členom 10(1) Direktive 2000/78 in njeno uvodno izjavo 31 prilagoditi pravila o dokaznem bremenu, ko se domneva, da je šlo za diskriminacijo. Če S. Coleman dokaže dejstva, na podlagi katerih se lahko domneva, da je šlo za nadlegovanje, se za učinkovito uporabo načela enakega obravnavanja torej zahteva, da je dokazno breme na strani toženih strank iz postopka v glavni stvari, ki morajo dokazati, da v obravnavanem primeru ni šlo za nadlegovanje.

63 Ob upoštevanju zgoraj navedenih ugotovitev je treba na drugi del prvega vprašanja ter na četrto vprašanje odgovoriti, da je treba Direktivo 2000/78 in zlasti njena člena 1 ter 2(1) in (3) razlagati tako, da prepoved nadlegovanja, ki je z njimi določena, ni omejena le na invalidne osebe. Če se dokaže, da je nezaželeno ravnanje, ki je element nadlegovanja, zoper zaposlenega, ki ni invalid, povezano z invalidnostjo njegovega otroka, kateremu nudi bistveni del oskrbe, ki jo ta potrebuje, se s takšnim ravnanjem krši prepoved nadlegovanja iz navedenega člena 2(3).

Stroški

64 Ker je ta postopek za stranke v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški, priglašeni za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (veliki senat) razsodilo:

1. **Direktivo Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu ter zlasti njena člena 1 ter 2(1) in (2)(a) je treba razlagati tako, da prepoved neposredne diskriminacije, ki je z njimi določena, ni omejena le na invalidne osebe. Če delodajalec obravnava zaposlenega, ki ni invalid, manj ugodno, kakor je, je bil ali bi bil obravnavan drug zaposleni v primerljivem položaju, in če se dokaže, da se tega zaposlenega obravnava manj ugodno zaradi invalidnosti njegovega otroka, kateremu nudi bistveni del oskrbe, ki jo ta potrebuje, se s takšnim obravnavanjem krši prepoved neposredne diskriminacije iz navedenega člena 2(2)(a).**

2. **Direktivo 2000/78 in zlasti njena člena 1 ter 2(1) in (3) je treba razlagati tako, da prepoved nadlegovanja, ki je z njimi določena, ni omejena le na invalidne osebe. Če se dokaže, da je nezaželeno ravnanje, ki je element nadlegovanja, zoper zaposlenega, ki ni invalid, povezano z invalidnostjo njegovega otroka, kateremu nudi bistveni del oskrbe, ki jo ta potrebuje, se s takšnim ravnanjem krši prepoved nadlegovanja iz navedenega člena 2(3).**

Podpisi