РЕШЕНИЕ НА СЪДА (голям състав)

17 юли 2008 година *

По дело C-303/06

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 234 ЕО от Employment Tribunal, London South (Обединеното кралство) с акт от 6 юли 2006 г., постъпил в Съда на 10 юли 2006 г., в рамките на производство по дело

S. Coleman

срещу

Attridge Law,

Steve Law,

СЪДЪТ (голям състав),

състоящ се от: г-н V. Skouris, председател, г-н P. Jann, г-н C. W. A. Timmermans, г-н A. Rosas, г-н K. Lenaerts и г-н A. Tizzano, председатели на състави, г-н M. Ilešič, г-н J. Klučka, г-н A. Ó Caoimh (докладчик), г-н T. von Danwitz и г-н Ал. Арабаджиев, съдии

* Език на производството: английски.

генерален адвокат: г-н M. Poiares Maduro,
секретар: г-жа L. Hewlett, главен администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 9 октомври 2007 г.,

като има предвид становищата, представени:

— за г-жа Coleman, от г-н R. Allen, QC, и г-н P. Michell, barrister,

— за правителството на Обединеното кралство, от г-жа V. Jackson, в качеството на представител, подпомагана от г-н N. Paines, QC,

— за гръцкото правителство, от г-н K. Georgiadis и г-жа Z. Chatzipavlou, в качеството на представители,

— за Ирландия, от г-н N. Travers, BL,

— за италианското правителство, от г-н I. M. Braguglia, в качеството на представител, подпомаган от г-жа W. Ferrante, avvocato dello Stato,

— за литовското правителство, от г-н D. Kriaučiūnas, в качеството на представител,

— за нидерландското правителство, от г-жа H. G. Sevenster и г-жа C. ten Dam, в качеството на представители,

— за шведското правителство, от г-жа A. Falk, в качеството на представител,

— за Комисията на Европейските общности, от г-н J. Enegren и г-жа N. Yerrell, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 31 януари 2008 г.,

постанови настоящото

Решение

1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите (ОВ L 303, стр. 16, Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 7).

2 Запитването е отправено в рамките на спор между г-жа Coleman, ищца по главното производство, и адвокатска кантора Attridge Law, както и един от съдружниците на тази кантора — г-н Steve Law (наричани заедно по-нататък „бивш работодател“), по повод на твърдяно прекратяване на трудовото правоотношение от ищцата поради поведението на работодателя.

Правна уредба

Общностна правна уредба

3 Директива 2000/78 е приета на основание член 13 ЕО. Съображения 6, 11, 16, 17, 20, 27, 31, както и 37 от тази директива гласят:

„(6) Хартата на Общността за основните социални права на работниците признава важността на борбата срещу всяка форма на дискриминация, включително необходимостта да се предприемат подходящи мерки за социална и икономическа интеграция на възрастните хора и хората с увреждания.

[…]

(11) Дискриминацията, която се основава на религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация може да възпрепятства постигането целите на Договора за ЕО, по-специално, достигането на високо ниво на заетост и социална закрила, повишаване на жизнения стандарт и качеството на живота, икономическата и социална сплотеност и солидарност, свободното движение на хора.

[…]

(16) Предоставянето на мерки за приспособяване на работното място към нуждите на лицата с увреждания играе важна роля в борбата с дискриминацията, основаваща се на увреждане.

(17) Настоящата директива не изисква избирането, повишението, оставането на работа или обучението на лице, което не е във възможност, състояние или наличие да изпълнява основните задължения на дадена длъжност или да премине съответното обучение, без обаче да се накърнява задължението за осигуряване на подходяща работна среда за лицата с увреждания.

[…]

(20) Следва да се осигурят подходящи мерки, т.е ефективни и практически мерки, за адаптиране на работното място за лицата с увреждания, например адаптиране на сградите, оборудването, работното време, разпределянето на задачите, осигуряване на обучение и средства за интеграция.

[…]

(27) В своята Препоръка 86/379/ЕИО от 24 юли 1986 г. относно заетостта на хора с увреждания в Общността [ОВ L 225, стр. 43], Съветът създаде насочваща рамка, като дава примери за позитивно действие по насърчаване на заетостта и обучението на лицата с увреждания и в своята резолюция от 17 юни 1999 г. относно равните възможности за заетост на хората с увреждания [ОВ C 186, стр. 3], потвърди важността на отдаването на специално внимание на хората с увреждания чрез подбор, задържане, обучение и непрекъснато обогатяване на знанията.

[…]

(31) Правилата за тежестта на доказване следва да бъдат адаптирани, когато е налице prima facie дискриминация и за да бъде ефективно приложението на принципа за равно третиране, тежестта на доказване следва да се премести върху ответника, когато се представят доказателства за такава дискриминация. Не е необходимо ответникът да доказва, че ищецът изповядва определена религия или убеждение, има определено увреждане, е на определена възраст или има определена сексуална ориентация.

[…]

(37) В съответствие с принципа за субсидиарност, изложен в член 5 от Договора за ЕО, целта на настоящата директива, а именно създаването в Общността на поле за действие по отношение на равенството в заетостта, не може да се постигне в достатъчна степен от държавите-членки, но може съответно, по причина на обхват и въздействие на мерките, да се постигне по-добре на ниво Общност. В съответствие с принципа на пропорционалност, както е изложен в този член, настоящата директива не отива по-далеч от необходимото за постигане на тази цел."

4 Съгласно член 1 Директива 2000/78 има за цел „[…] да регламентира основната рамка за борба с дискриминацията, основана на религия или убеждение, увреждане, възраст или сексуална ориентация по отношение на заетостта и упражняването на занятие, с оглед прилагането в държавите-членки на принципа за равно третиране".

5 Споменатата директива посочва в член 2, параграфи 1—3, озаглавен „Понятие за дискриминация":

„1. За целите на настоящата директива, „принципът за равно третиране“ означава, че няма да има пряка или непряка дискриминация въз основа, на който и да е от признаците, посочени в член 1.

2. За целите на параграф 1:

а) проява на пряка дискриминация има, когато едно лице е, било е, или би било третирано по-малко благоприятно от друго в сравнима ситуация [другаде в текста „в сходно положение“] въз основа един от признаците, упоменати в член 1;

б) проява на непряка дискриминация има, когато видимо неутрална разпоредба, критерий или практика биха поставили лицата от определена религия или убеждение, увреждане, възраст или сексуална ориентация в сравнение с други лица в неблагоприятно положение, овен ако:

i) тази разпоредба, критерий или практика е обективно оправдана от законната си цел и средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими, или

ii) що се отнася до лица с определени увреждания, работодателят или всяко лице или организация, до които настоящата директива се отнася, са задължени според националното законодателство, да предприемат подходящи мерки в съответствие с принципите, съдържащи се в член 5, за да се премахнат вредите, произтичащи от такава разпоредба, критерий или практика.

3. Тормозът се приема като форма на дискриминация по смисъла на параграф 1, когато нежелано поведение, свързано с някое от основанията, упоменати

в член 1, се извършва с целта или последицата на уронване на достойнството на личността и създаването на сплашваща, враждебна, срамна, унизителна или обиждаща среда. В този контекст понятието за тормоз може да бъде определено в съответствие с националните закони и практика на държавите-членки.

[…]“

6 Съгласно член 3, параграф 1 от Директива 2000/78:

„В границите на сферите на компетентност, поверени на Общността, настоящата директива се прилага към всички лица от публичния и частния сектор, включително публични органи, във връзка с:

[…]

в) условия за наемане и условия на труд, включително условията за уволнение и заплащане;

[…]“

7 Споменатата директива предвижда в член 5, озаглавен „Подходящо настаняване на лицата с увреждания“:

„За да се гарантира спазването на принципа за равно третиране във връзка с лицата с увреждания, трябва да се осигури подходящо настаняване. Това означава, че работодателите предприемат подходящи мерки, когато е необходимо в определен случай, да предоставят възможност на лице с увреждане, да има достъп, да участва или да се издига в професията, да се обучава, освен ако такива мерки не представляват непропорционална тежест за работодателя. […]“

8 Член 7 от същата директива, озаглавен „Позитивно действие“, има следната редакция:

„1. С оглед гарантиране на пълно равенство на практика, принципът за равно третиране няма да попречи на всяка държава-членка да прилага или приема специфични мерки за предотвратяване или компенсиране на неравностойното положение, свързани с някое от основанията, посочени в член 1.

2. Относно лицата с увреждания принципът за равно третиране няма да накърни правото на държавите-членки да прилагат или приемат разпоредби за защита на здравето и безопасността при работа, или правото на мерки, целящи създаване или прилагане на разпоредби или улеснения за закрила или за насърчаване тяхната интеграция в работната среда.“

9 Член 10 от Директива 2000/78, озаглавен „Тежест на доказване“, предвижда:

„1. Държавите-членки предприемат необходимите мерки в съответствие с техните национални правни системи, за да гарантират, че, когато лица, които считат себе си за засегнати поради неприлагането спрямо тях на принципа за равно третиране, представят пред съда или друга компетентна власт факти, от които може да бъде заключено, че е налице пряка или непряка дискриминация, че ответникът следва да докаже, че няма нарушение на принципа за равно третиране.

2. Параграф 1 не възпрепятства приемането от държавите-членки на правила за доказване, които са по-благоприятни за ищците.“

10 В съответствие с член 18, първа алинея от Директива 2000/78, държавите-членки приемат законовите, подзаконовите и административните разпоредби, необходими, за да се съобразят със същата, най-късно до 2 декември 2003 г. Въпреки това, съгласно втората алинея на посочения член:

„За да се вземат предвид специфичните условия, държавите-членки могат, ако е необходимо, да ползват допълнителен период от 3 години, считано от 2 декември 2003 г., т.е. общо 6 години, за да приложат разпоредбите на настоящата директива, относно дискриминация на основание възраст и увреждане. В този случай те незабавно уведомяват Комисията за това. Всяка държава-членка, която избере да използва този допълнителен период, изготвя всяка година доклад до Комисията относно стъпките, които предприема за преодоляване на дискриминацията на основание възраст и увреждане и напредъка, който се прави по прилагането. Комисията изготвя всяка година доклад до Съвета.“

11 Тъй като Обединеното Кралство Великобритания и Северна Ирландия е поискало да се ползва от подобен допълнителен срок за транспониране на споменатата директива, по отношение на тази държава-членка срокът е изтекъл едва на 2 декември 2006 г.

Национална правна уредба

12 Законът от 1995 г. относно дискриминацията, основана на увреждане (Disability Discrimination Act 1995, наричан по-нататък „DDA“), цели по същество да определи като незаконосъобразно упражняването спрямо лицата с увреждания на всяка форма на дискриминация, свързана по-специално със заетостта.

13 Втората част на DDA, която урежда въпросите на заетостта, е изменена при транспонирането на Директива 2000/78 в правния ред на Обединеното кралство с уредбата от 2003 г. за изменение на Закона от 1995 г. относно дискриминацията, основана на увреждане (Disability Discrimination Act 1995 (Amendment) Regulations 2003), влязла в сила на 1 октомври 2004 г.

14 Съгласно член 3A, параграф 1 от DDA, изменен с посочената уредба от 2003 г. (наричан по-нататък „DDA от 2003 г.“):

„[…] едно лице упражнява дискриминация спрямо лице с увреждания, ако:

а) на основание, свързано с увреждането му, го третира по-малко благоприятно, отколкото третира или би третирало други лица, спрямо които това основание не се прилага или не би се прилагало, и

б) не може да докаже, че това третиране е обосновано.“

15 Член 3A, параграф 4 от DDA от 2003 г. обаче уточнява, че третирането на лице с увреждания в никакъв случай не може да се обоснове, ако е равносилно на пряка дискриминация по смисъла на параграф 5 от същия член, според който:

„Едно лице упражнява пряка дискриминация срещу лице с увреждания, ако поради увреждането, от което то страда, го третира по-малко благоприятно, отколкото третира или би третирало друго лице, което няма това конкретно увреждане и чиито съответни характеристики, включително способностите, са

същите като тези на лицето с увреждания или не се различават съществено от тях.“

16 Понятието за тормоз е определено в член 3Б от DDA от 2003 г., както следва:

„1) […] подлага на тормоз лице с увреждания този, който на свързано с увреждането му основание има нежелано поведение, което има за цел или последици:

а) да засегне достойнството на лицето с увреждания, или

б) да създаде заплашителна, враждебна, срамна, унизителна или обидна за него среда.

2) Счита се, че поведението има посочените в параграф 1, букви а) или б) последици, ако предвид всички обстоятелства и по-специално това, което е изпитало лицето с увреждания, трябва разумно да се приеме, че поведението има подобни последици.“

17 Съгласно член 4, параграф 2, буква г) от DDA от 2003 г. на работодателя е забранено да упражнява дискриминация спрямо нает от него на работа лице с увреждания, като го уволни или като му причини каквато и да е друга вреда.

18 Член 4, параграф 3, букви а) и б) от DDA от 2003 г. предвижда, че работодател, когато действа в това си качество, няма право да подлага на тормоз лице с увреждания, което е нает от него на работа или е кандидат за работа при него.

Спорът по главното производство и преюдициалните въпроси

19 Г-жа Coleman работи като юридически секретар за бившия си работодател от м. януари 2001 г.

20 През 2002 г. тя ражда син, който страда от кризи на апнея, както и от вродена аномалия на ларинкса и бронхомалация. Състоянието на сина ѝ изисква специализирани и особени грижи. Ищцата по главното производство полага за него основната част от грижите, от които той се нуждае.

21 На 4 март 2005 г. г-жа Coleman приема да напусне работа по свое желание („voluntary redundancy"), с което трудовият договор с бившия ѝ работодател се прекратява.

22 На 30 август 2005 г. тя сезира Employment Tribunal, London South с иск, в който поддържа, че е станала жертва на прекратяване на трудовото правоотношение поради поведението на работодателя („unfair constructive dismissal") и на по-малко благоприятно третиране от това на другите служители поради факта, че поема основната грижа за дете с увреждания. Тя твърди, че това третиране я е принудило да напусне работата при бившия си работодател.

23 От акта за препращане следва, че релевантните обстоятелства по делото по главното производство още не са изцяло установени, тъй като преюдициалните въпроси са повдигнати само в предварителен порядък. Всъщност препращащата юрисдикция спира производството по частта от иска относно уволнението на г-жа Coleman, но на 17 февруари 2006 г. провежда предварително заседание, посветено на проверка на свързаното с дискриминация правно основание.

24 Повдигнатият пред посочената юрисдикция предварителен въпрос е дали ищцата по главното производство може да се основе върху разпоредбите от

националното законодателство, по-специално върху тези от тях, с които се цели транспониране на Директива 2000/78, за да се позове срещу своя бивш работодател на дискриминация, на която счита, че е била подложена, в смисъл че била станала жертва на неблагоприятно третиране, свързано с увреждането, от което страда синът ѝ.

25 От текста на акта за препращане следва, че ако тълкуването на Директива 2000/78 от Съда трябва да е в противоречие с предложено от г-жа Coleman тълкуване, националното право не би допуснало уважаване на иска, предявен от последната пред препращащата юрисдикция.

26 От акта за препращане следва също, че съгласно правото на Обединеното кралство по време на предварителното съдебно заседание, отнасящо се до правен въпрос, сезираната юрисдикция презюмира, че фактите са настъпили по начина, по който са изложени от ищцата. В делото по главното производство се презюмират следните факти по спора:

— при завръщането на г-жа Coleman от отпуск по майчинство бившият ѝ работодател отказал да я възстанови на заеманата до този момент от нея длъжност при обстоятелства, при които на родителите на деца без увреждания би било разрешено да заемат отново предишните си постове,

— той отказал да ѝ предостави и същото гъвкаво работно време и същите условия на труд, като на нейните колеги, които са родители на деца без увреждания,

— г-жа Coleman била определена като „мързелива“, когато поискала да ползва свободно време, за да се грижи за детето си, докато такова улеснение е било предоставено на родителите на деца без увреждания,

— официално подадената от нея жалба срещу претърпяно лошо третиране не е била надлежно разгледана и тя се е почувствала принудена да я оттегли,

— имало е неуместни и обидни коментари както по отношение на нея самата, така и по отношение на нейното дете. Никакви подобни коментари не са правени, когато други служители е трябвало да помолят за свободно време или за известна гъвкавост, за да се грижат за техните деца без увреждания, и

— тъй като понякога пристигала със закъснение на работа поради проблеми, свързани със състоянието на детето ѝ, било ѝ казано, че ако отново закъснее за работа, ще бъде уволнена. Подобна заплаха не била отправяна срещу другите служители с деца без увреждания, които пристигали със закъснение по същите причини.

27 Като счита, че спорът, с който е сезиран, повдига въпроси, свързани с тълкуването на общностното право, Employment Tribunal, London South решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) В рамките на забраната за всяка форма на дискриминация, основана на увреждане, Директива [2000/78] защитава ли от пряка дискриминация и от тормоз единствено самите лица с увреждания?

2) При отрицателен отговор на първия въпрос, Директива [2000/78] защитава ли служители, които макар да нямат увреждания, са третирани по-малко благоприятно или са подложени на тормоз поради тяхната връзка с лице с увреждания?

3) Когато работодател третира служител по-малко благоприятно, отколкото третира или е третирал други служители, и е доказано, че причината за третирането на служителя е в това, че той има син с увреждания, за когото се грижи, посоченото третиране представлява ли пряка дискриминация, която противоречи на утвърдения в Директива [2000/78] принцип на равно третиране?

4) Когато работодател подлага на тормоз служител и е доказано, че причината за третирането на служителя е в това, че той има син с увреждания, за когото се грижи, този тормоз противоречи ли на утвърдения в Директива [2000/78] принцип на равно третиране?“

По допустимостта

28 Макар да счита, че отправените от препращащата юрисдикция въпроси се основават на действителен спор, нидерландското правителство оспорва допустимостта на преюдициалното запитване, като се има предвид, че става дума за предварителни въпроси, повдигнати в предварително съдебно заседание, поради което всички обстоятелства по делото все още не са установени. Това правителство отбелязва, че в подобно предварително заседание националният съд презюмира, че фактите са настъпили по начина, изложен от ищеца.

29 В това отношение трябва да се напомни, че член 234 ЕО създава рамката за тясно сътрудничество между националните юрисдикции и Съда, основана на разпределение на функциите помежду им. От втората алинея на този член ясно е видно, че националната юрисдикция решава на кой етап от производството следва да постави на Съда преюдициален въпрос (вж. Решение от 10 март 1981 г. по дело Irish Creamery Milk Suppliers Association и др., 36/80 и 71/80, Recueil, стр. 735, точка 5 и Решение от 30 март 2000 г. по дело JämO, C-236/98, Recueil, стр. I-2189, точка 30).

30 Следва да се отбележи, че в делото по главното производство препращащата юрисдикция установява, че ако Съдът трябва да тълкува Директива 2000/78 в смисъл, който не съответства на предлагания от г-жа Coleman, същата няма да спечели делото по същество. Националната юрисдикция следователно решава, както позволява законодателството на Обединеното Кралство, да разгледа въпроса дали тази директива трябва да се тълкува в смисъл, че е приложима към уволнението на служител в положение като на г-жа Coleman, преди да установи всъщност дали последната е станала жертва на неблагоприятно третиране или тормоз. Именно поради това преюдициалните въпроси са поставени, като се изхожда от презумпцията, че фактите по спора по главното производство са като тези, резюмирани в точка 26 от настоящото решение.

31 Щом като в този смисъл Съдът е сезиран с искане за тълкуване на общностното право, което очевидно не е без връзка с действителността или с предмета на спора по главното производство, и щом като той разполага с необходимите данни, за да бъде полезен с отговора на поставените му въпроси във връзка с приложимостта на Директива 2000/78 към този спор, той трябва да им отговори, без сам да изследва презумпцията относно фактите, на които се основава препращащата юрисдикция, като тя трябва след това да провери дали тази презумпция е била необходима (вж. в този смисъл Решение от 27 октомври 1993 г. по дело Enderby, C-127/92, Recueil, стр. I-5535, точка 12).

32 При тези обстоятелства преюдициалното запитване трябва да се счита за допустимо.

По преюдициалните въпроси

По първата част от първия въпрос, както и по втория и третия въпрос

33 С тези въпроси, които следва да се разгледат заедно, препращащата юрисдикция иска по същество да се установи дали Директива 2000/78, и по-специално член 1 и член 2, параграф 1 и параграф 2, буква а) от нея, трябва да се тълкуват в смисъл, че забраняват пряка дискриминация, основана на увреждане, единствено спрямо служител, в случай че самият той има увреждания, или принципът на равно третиране и забраната за пряка дискриминация се прилагат също към служител, който няма увреждания, но както в делото по главното производство е жертва на неблагоприятно третиране поради увреждане, от което е засегнато негово дете, за което самият той полага най-необходимите с оглед на състоянието му грижи.

34 Член 1 от Директива 2000/78 определя целта на същата като регламентиране, по отношение на заетостта и упражняването на занятие, на основна рамка за борба с дискриминацията, основана на религия или убеждение, увреждане, възраст или сексуална ориентация.

35 Член 2, параграф 1 от същата директива определя принципа на равно третиране като липса на пряка или непряка дискриминация, въз основа на който и да е от признаците, посочени в споменатия член 1, в това число следователно и увреждане.

36 Съгласно параграф 2, буква а) от споменатия член 2 има проява на пряка дискриминация, когато едно лице е, било е или би било третирано по-малко благоприятно от друго в сходно положение въз основа по-специално на увреждане.

37 По силата на член 3, параграф 1, буква в) от Директива 2000/78 същата се прилага, в границите на сферите на компетентност, поверени на Общността, към всички лица от публичния и частния сектор, включително публични органи, във връзка с условията за наемане и условията на труд, включително условията за уволнение и заплащане.

38 Поради това от тези разпоредби на Директива 2000/78 не следва, че принципът за равно третиране, който тя цели да гарантира, се ограничава до лицата, които са с увреждания по смисъла на тази директива. Напротив, тя има за цел, що се отнася до заетостта и професиите, да се бори срещу всички форми на дискриминация, основани на увреждане. Всъщност утвърденият от споменатата директива принцип на равно третиране в тази област се прилага не към определена категория лица, а в зависимост от признаците, посочени в член 1 от нея. Това тълкуване се подкрепя от текста на член 13 ЕО — разпоредбата, представляваща правно основание за Директива 2000/78 — който предоставя правомощие на Общността да предприема необходимите мерки за борба с дискриминацията, основана по-специално на увреждане.

39 Наистина Директива 2000/78 съдържа определен брой разпоредби, които се прилагат, както следва от самия им текст, само по отношение на лицата с увреждания. Така в член 5 е уточнено, че за да се гарантира спазването на принципа на равно третиране във връзка с лицата с увреждания, трябва да се осигури подходящо настаняване. Това означава, че работодателите трябва да предприемат подходящи мерки, когато е необходимо в определени случаи, за да предоставят възможност на лицата с увреждания да имат достъп, да участват или да се издигат в професията, да се обучават, освен ако за работодателите такива мерки не представляват непропорционална тежест.

40 В член 7, параграф 2 от споменатата директива се предвижда също, че относно лицата с увреждания принципът на равно третиране няма да накърни правото на държавите-членки да прилагат или приемат разпоредби за защита на здравето и безопасността при работа, или правото на мерки, целящи създаване или прилагане на разпоредби или улеснения за закрила или за насърчаване тяхната интеграция в работната среда.

41 Правителството на Обединеното кралство, както и гръцкото, италианското и нидерландското правителство поддържат в светлината както на споменатите в предходните две точки разпоредби, така и на съображения 16, 17 и 27 от Директива 2000/78, че предвидената от нея забрана за пряка дискриминация не може да се тълкува като обхващаща положение като това на ищцата по главното производство, щом като самата тя няма увреждания. На разпоредбите на тази директива можели да се позовават само лицата, които в положение, сходно с това на други лица, са третирани по-малко благоприятно или са поставени в неизгодна ситуация поради характерни за тях белези.

42 В това отношение следва да се отбележи обаче, че фактът, че споменатите в точки 39 и 40 от настоящото решение разпоредби визират специално засегнатите от увреждане лица, произтича от обстоятелството, че става дума или за разпоредби, които се отнасят до мерки на положителна дискриминация в полза на самото лице с увреждания, или до специални мерки, които биха били лишени от съдържание или биха се оказали непропорционални, ако не бяха ограничени само до засегнатите от увреждане лица. Както следва от съображения 16 и 20 от директивата, става дума за мерки за приспособяване на работно място към нуждите на лица с увреждания и за адаптирането му съобразно увреждането на последните. Следователно подобни мерки целят специално да позволят и да насърчат интеграцията в работната среда на лицата с увреждания и по тази причина могат да се отнасят само до тези лица, както и до задълженията на техните работодатели и евентуално на държавите-членки по отношение на тези лица.

43 Следователно фактът, че Директива 2000/78 съдържа разпоредби, които целят приспособяване специално към нуждите на лицата с увреждания, не позволява да се заключи, че прогласеният от нея принцип на равно третиране трябва да се тълкува ограничително, т.е. като забраняващ единствено пряката дискриминация, основана на увреждане и по отношение единствено на самите лица с увреждания. Освен това като посочва Хартата на Общността за основните социални права на работниците, съображение 6 от тази директива се позовава както на общата борба срещу всяка форма на дискриминация, така и на необходимостта да се предприемат подходящи мерки за социална и икономическа интеграция на хората с увреждания.

44 Правителството на Обединеното кралство, италианското и нидерландското правителство поддържат също, че ограничителното тълкуване на обхвата ratione personae на Директива 2000/78 произтича от Решение от 11 юли 2006 г. по дело Chacón Navas (C-13/05, Recueil, стр. I-6467). Според италианското правителство в посоченото решение Съдът е възприел ограничително тълкуване на понятието за увреждане и на неговата относимост към трудовото правоотношение.

45 В Решение по дело Chacón Navas, посочено по-горе, Съдът е определил понятието за увреждане и в точки 51 и 52 от споменатото решение той е приел, че по отношение на уволненията, съдържащата се в член 2, параграф 1 и член 3, параграф 1, буква в) от Директива 2000/78 забрана за дискриминация, основана на увреждане, не допуска уволнение, основано на увреждане, което предвид задължението за осигуряване на подходяща работна среда за лицата с увреждания не се обосновава от факта, че заинтересованото лице не е във възможност, състояние или наличие да изпълнява основните задължения на своята длъжност. От подобно тълкуване обаче не следва, че определеният в член 2, параграф 1 от същата директива принцип на равно третиране и предвидената в параграф 2, буква а) от същия член забрана за пряка дискриминация не могат да се прилагат към положение като това, което е предмет на спора по главното производство, когато неблагоприятното третиране, което служителят твърди, че е претърпял, се основава на увреждане, от което е засегнато негово дете, за което той полага най-необходимите с оглед на състоянието му грижи.

46 Всъщност, макар в точка 56 от Решение по дело Chacón Navas, посочено по-горе, Съдът да е уточнил, че приложното поле на Директива 2000/78 не би могло, предвид текста на член 13 ЕО, да се разпростира отвъд дискриминацията, основана на признаците, изчерпателно изброени в член 1 от нея, така че лице, уволнено от работодателя си единствено поради заболяване, не попада в регламентираната от Директива 2000/78 обща рамка, той все пак не е постановил, че с оглед на тези съображения принципът на равно третиране и обхватът ratione personae на директивата трябва да се тълкуват ограничително.

47 Що се отнася до преследваните от Директива 2000/78 цели, както е видно от точки 34 и 38 от настоящото решение, последната е насочена към регламентиране на обща рамка за борба срещу дискриминацията в областта на заетостта и професиите, основана на един от признаците, предвидени в член 1 от тази директива, сред които фигурира по-специално увреждането, като с това цели прилагането в държавите-членки на принципа на равно третиране. От

съображение 37 следва, че тази директива има за цел и да създаде поле за действие в Общността по отношение на равенството в областта на заетостта и професиите.

48 Както изтъкват г-жа Coleman, литовското и шведското правителство, а също и Комисията, споменатите цели, както и полезното действие на Директива 2000/78, не биха били възможни, ако служител в положение като това на ищцата по главното производство не може да се основе на забраната за пряка дискриминация, предвидена в член 2, параграф 2, буква а) от тази директива, когато е доказано, че той е бил третиран по-малко благоприятно, отколкото друг служител е, бил е или би бил третиран в сходно положение, поради увреждане на негово дете, като това е така дори когато самият този служител няма увреждания.

49 В това отношение от съображение 11 на посочената директива следва, че общностният законодател също е преценил, че дискриминацията, която се основава на религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация, може да възпрепятства постигането целите на Договора за ЕО, по-специално що се отнася до заетостта.

50 Дори обаче в положение като това, което е предмет на спора по главното производство, самото лице, което е било подложено на пряка дискриминация, основана на увреждане, да няма увреждания, това не променя факта, че според г-жа Coleman именно увреждането представлява причина за по-малко благоприятното третиране, на което тя твърди, че е станала жертва. Както следва от точка 38 на настоящото решение, Директива 2000/78, която цели в областта на заетостта и професиите да се бори срещу всички форми на дискриминация, основани на увреждане, се прилага не към определена категория лица, а в зависимост от признаците, посочени в нейния член 1.

51 Щом като е доказано, че служител в положение като това, което е предмет на спора по главното производство, е жертва на пряка дискриминация, основана на увреждане, тълкуване на Директива 2000/78, което ограничава прилагането на последната единствено до самите лица с увреждания, би могло да я лиши от значителна част от полезното ѝ действие и да намали защитата, която е предвидена да гарантира.

52 Що се отнася до доказателствената тежест в положение като това, което е предмет на спора по главното производство, на първо място следва да се напомни, че съгласно член 10, параграф 1 от Директива 2000/78 държавите-членки предприемат необходимите мерки в съответствие с техните национални правни системи, за да гарантират, че когато лица — които считат себе си за засегнати поради неприлагането спрямо тях на принципа на равно третиране — представят пред съда или друга компетентна власт факти, от които може да бъде заключено, че е налице пряка или непряка дискриминация, ответникът следва да докаже, че няма нарушение на този принцип. Съгласно параграф 2 от същия член параграф 1 от него не възпрепятства приемането от държавите-членки на правила относно тежестта на доказване, които са по-благоприятни за ищците.

53 Следователно съгласно член 10, параграф 1 от Директива 2000/78 в делото по главното производство г-жа Coleman трябва да докаже пред препращащата юрисдикция фактите, които позволяват да се предположи, че е налице основана на увреждане пряка дискриминация, която директивата забранява.

54 Съгласно посочената разпоредба от Директива 2000/78 и съгласно съображение 31 от същата правилата за тежестта на доказване следва да бъдат адаптирани, когато е налице prima facie дискриминация. В случай че г-жа Coleman представи доказателства, от които може да се заключи, че е налице пряка дискриминация, то тогава ефективното прилагане на принципа на равно третиране изисква тежестта на доказване да лежи върху ответниците по главното производство, които трябва да докажат, че не е имало нарушение на посочения принцип.

55 В този контекст споменатите ответници биха могли да оспорят наличието на подобно нарушение, като докажат чрез всякакви правни средства, по-специално, че третирането, на което служителят е бил подложен, е обосновано от обективни фактори, които не са свързани с каквато и да е форма на дискриминация, основана както на увреждане, така и на каквато и да е връзка на този служител с лице с увреждания.

56 С оглед на гореизложените съображения на първата част от първия въпрос, както и на втория и на третия въпрос, следва да се отговори, че Директива 2000/78, и по—специално членове 1 и 2, параграфи 1 и 2, буква а) от нея, трябва

да се тълкуват в смисъл, че предвидената от тях забрана за пряка дискриминация не се ограничава единствено до самите лица, които имат увреждания. Когато работодател третира служител без увреждания по-малко благоприятно, отколкото е, бил е, или би бил третиран друг служител в сходно положение, и е доказано, че неблагоприятното третиране, на което е жертва този служител, се основава на увреждане на негово дете, за което той полага основната част от грижите, от които то се нуждае, подобно третиране противоречи на забраната за пряка дискриминация, съдържаща се в споменатия член 2, параграф 2, буква а).

По втората част от първия въпрос, както и по четвъртия въпрос

57 С тези въпроси, които следва да се разгледат заедно, препращащата юрисдикция иска по същество да се установи дали Директива 2000/78, и по-специално член 1 и член 2, параграфи 1 и 3 от нея, трябва да се тълкуват в смисъл, че забраняват тормоза, свързан с увреждане, единствено спрямо самия служител с увреждания, или забраната за тормоз се прилага също към служител, който няма увреждания, но както в делото по главното производство е жертва на нежелано поведение, което представлява тормоз, свързан с увреждането, от което е засегнато негово дете, за което самият той полага най-необходимите с оглед на състоянието му грижи.

58 Тъй като тормозът по силата на член 2, параграф 3 от Директива 2000/78 се приема като форма на дискриминация по смисъла на параграф 1 от същия този член, следва да се отбележи, че по същите причини като изложените в точки 34—51 от настоящото решение тази директива, и по-специално член 1 и член 2, параграфи 1 и 3 от нея, трябва да се тълкуват в смисъл, че не се ограничават до забраната на тормоз спрямо самите лица с увреждания.

59 Когато е доказано, че нежеланото поведение, представляващо тормоз, претърпян от служител, който няма увреждания, е свързано с увреждане на негово дете, за което той полага основната част от грижите, от които то се нуждае, подобно поведение противоречи на утвърдения от Директива 2000/78 принцип на равно третиране, и по-специално на забраната за тормоз, съдържаща се в член 2, параграф 3 от нея.

60 В това отношение трябва обаче да се напомни, както е посочено в самия член 2, параграф 3 от споменатата директива, че понятието за тормоз може да бъде определено в съответствие с националните закони и практика на държавите-членки.

61 Що се отнася до тежестта на доказване, приложима към положение като това, което е предмет на спора по главното производство, следва да се отбележи, че тъй като тормозът се разглежда като форма на дискриминация по смисъла на член 2, параграф 1 от Директива 2000/78, към него се прилагат същите правила, като представените в точки 52—55 от настоящото решение.

62 Следователно както произтича от точка 54 от настоящото решение, съгласно член 10, параграф 1 от Директива 2000/78 и съгласно съображение 31 от нея правилата за тежестта на доказване следва да бъдат адаптирани, когато е налице prima facie дискриминация. В случай че г-жа Coleman представи доказателства, от които може да се заключи, че е налице тормоз, ефективното прилагане на принципа на равно третиране изисква тежестта на доказване да лежи върху ответниците по главното производство, които трябва да докажат, че при конкретните обстоятелства не е имало тормоз.

63 С оглед на гореизложените обстоятелства, на втората част от първия въпрос, както и на четвъртия въпрос следва да се отговори, че Директива 2000/78, и по-специално член 1 и член 2, параграфи 1 и 3 от нея, трябва да се тълкуват в смисъл, че предвидената от тях забрана за тормоз не се ограничава единствено до самите лица с увреждания. Когато е доказано, че нежеланото поведение, представляващо тормоз, на който е жертва служител без увреждания, е свързано с увреждане на негово дете, за което той полага основната част от грижите, от които то се нуждае, подобно поведение противоречи на забраната за тормоз, съдържаща се в споменатия член 2, параграф 3.

По съдебните разноски

64 С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред препращащата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (голям състав) реши:

1) **Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите, и по-специално член 1 и член 2, параграф 1 и параграф 2, буква а) от нея, трябва да се тълкуват в смисъл, че предвидената от тях забрана за пряка дискриминация не се ограничава единствено до самите лица с увреждания. Когато работодател третира служител без увреждания по-малко благоприятно, отколкото е, бил е, или би бил третиран друг служител в сходно положение, и е доказано, че неблагоприятното третиране, на което е жертва този служител, се основава на увреждане на негово дете, за което той полага основната част от грижите, от които то се нуждае, подобно третиране противоречи на забраната за пряка дискриминация, съдържаща се в споменатия член 2, параграф 2, буква а).**

2) **Директива 2000/78, и по-специално член 1 и член 2, параграфи 1 и 3 от нея, трябва да се тълкуват в смисъл, че предвидената от тях забрана за тормоз не се ограничава единствено до самите лица с увреждания. Когато е доказано, че нежеланото поведение, представляващо тормоз, на който е жертва служител без увреждания, е свързано с увреждане на негово дете, за което той полага основната част от грижите, от които то се нуждае, подобно поведение противоречи на забраната за тормоз, съдържаща се в споменатия член 2, параграф 3.**

Подписи