

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ

M. POIARES MADURO

της 31ης Ιανουαρίου 2008¹

1. Η υποβληθείσα από το London South Employment Tribunal αίτηση για έκδοση προδικαστικής αποφάσεως θέτει, για πρώτη φορά, ένα σημαντικό ζήτημα ως προς το περιεχόμενο της οδηγίας 2000/78/EK του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία² (στο εξής: οδηγία). Το Tribunal ερωτά αν η απαγόρευση δημιουργίας διακρίσεων της οδηγίας καλύπτει την περίπτωση εργαζόμενης, η οποία αντιμετωπίζεται λιγότερο ευνοϊκά από τους συναδέλφους της διότι, μολονότι δεν είναι άτομο με ειδικές ανάγκες, έχει σχέση με άτομο με ειδικές ανάγκες.

I — Τα πραγματικά περιστατικά και τα προδικαστικά ερωτήματα

2. Η προσφεύγουσα της κύριας δίκης, Sharon Coleman, εργάστηκε από το 2001 ως γραμματέας στην Attridge Law, εταιρία solicitors στο Λονδίνο, όπου ο Steve Law είναι εταίρος. Το 2002, η S. Coleman απέκτησε υιό, ο οποίος είναι άτομο με ειδικές ανάγκες πάσχει από βρογχομαλακία και συγγενή λαρυγγομαλακία. Η S. Coleman του παρέχει, κατά κύριο λόγο, τις απαραίτητες φροντίδες.

3. Στις 4 Μαρτίου 2005, η προσφεύγουσα δέχθηκε να αποχωρήσει οικειοθελώς στο πλαίσιο μειώσεως του προσωπικού για οικονομικούς λόγους και, συνακολούθως, σταμάτησε να εργάζεται για την Attridge Law. Στις 30 Αυγούστου 2005, άσκησε προσφυγή κατά των πρώην εργοδοτών της λόγω constructive dismissal (έμμεσης απόλυσης) και δυσμενούς διάκρισης λόγω ειδικών αναγκών, ισχυριζόμενη ότι την αντιμετώπισαν λιγότερο ευνοϊκά από τους εργαζομένους με τέκνα χωρίς ειδικές ανάγκες και η μεταχείριση τους δημιούργησε εχθρικό περιβάλλον γι' αυτή. Ως παραδείγματα της δυσμενούς μεταχείρισης που προβάλλει ότι υπέστη, αναφέρει ότι οι εργοδότες της δεν της επέτρεψαν να επιστρέψει στην παλαιά θέση εργασίας της μετά την άδεια μητρότητας· την χαρακτήρισαν «οκνή» όταν ζήτησε να λάβει άδεια για να φροντίσει το τέκνο της και αρνήθηκαν να της επιτρέψουν ελαστικό ωράριο όπως σε άλλους συναδέλφους της με τέκνα χωρίς ειδικές ανάγκες· ισχυρίστηκαν ότι χρησιμοποιούσε το «fucking child» της (παλιόπαιδό της) για να μεταβάλει δολίως τις συνθήκες εργασίας της· της επιβλήθηκε πειθαρχική κύρωση και η τυπική διοικητική ένσταση που υπέβαλε λόγω αυτής της κακής μεταχείρισης της οποίας έτυχε δεν εξετάστηκε πρόσφορα.

4. Η S. Coleman ζήτησε την εφαρμογή της κρίσιμης για την υπόθεση εθνικής νομοθεσίας, εν προκειμένω τον Disability Discrimination Act 1995 (νόμο του 1995 για την απαγόρευση των διακρίσεων σε άτομα με ειδικές ανάγκες) και της οδηγίας. Προέβαλε το επιχείρημα ότι η οδηγία δεν

1 — Γλώσσα του πρωτοτύπου: η αγγλική.

2 — ΕΕ L 303, σ. 16.

σκοπεί μόνο την απαγόρευση των δυσμενών διακρίσεων κατά των ατόμων με ειδικές ανάγκες, αλλά και των ιδιωτών που υφίστανται δυσμενή διάκριση επειδή έχουν σχέση με άτομα με ειδικές ανάγκες. Ισχυρίστηκε ότι το Tribunal πρέπει να ερμηνεύσει τον Disability Discrimination Act σύμφωνα με την οδηγία και, συνεπώς, να κρίνει ότι παρέχει προστασία κατά των διακρίσεων λόγω σχέσης με άτομα με ειδικές ανάγκες. Οι καθών της κύριας δίκης προέβαλαν ότι η εθνική νομοθεσία προστατεύει μόνο τα πρόσωπα με ειδικές ανάγκες και η οδηγία δεν σκοπεί να καλύψει τις περιπτώσεις διακρίσεων λόγω σχέσης με άτομα με ειδικές ανάγκες.

5. Η προσφυγή της S. Coleman μπορεί να γίνει δεκτή επί της ουσίας μόνο αν η οδηγία ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω σχέσης με άτομα με ειδικές ανάγκες. Κατά συνέπεια, το Tribunal δεν έκρινε λυσιτελές να εξετάσει όλα τα πραγματικά περιστατικά της υποθέσεως και να εξετάσει επί της ουσίας την προσφυγή, αλλά ανέστειλε τη διαδικασία επί αυτού του σημείου και συνεδρίασε προκαταρκτικώς μόνον επί του ζητήματος αν απαγορεύεται η δυσμενή διάκριση λόγω σχέσης με άτομο με ειδικές ανάγκες. Κατόπιν της συνεδριάσεως αυτής, το Tribunal ανέστειλε τη διαδικασία και υπέβαλε στο Δικαστήριο τα εξής ερωτήματα:

«1) Στο πλαίσιο της απαγόρευσης των δυσμενών διακρίσεων λόγω ειδικών αναγκών, προστατεύει η οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου από την άμεση δυσμενή διάκριση και παρενόχληση μόνον τα πρόσωπα που είναι άτομα με ειδικές ανάγκες;

2) Σε περίπτωση αρνητικής απαντήσεως στο πρώτο ερώτημα, προστατεύει η

οδηγία τους εργαζομένους οι οποίοι, μολονότι δεν είναι οι ίδιοι άτομα με ειδικές ανάγκες, αντιμετωπίζονται λιγότερο ευνοϊκά ή υφίστανται παρενόχληση λόγω της σχέσης τους με άτομα με ειδικές ανάγκες;

- 3) Όταν ο εργοδότης μεταχειρίζεται έναν εργαζόμενο λιγότερο ευνοϊκά απ' ό,τι αντιμετωπίζει ή θα αντιμετωπίζε άλλους εργαζομένους και αποδεικνύεται ότι ο λόγος για αυτή τη μεταχείριση είναι ότι ο εργαζόμενος έχει υιό με ειδικές ανάγκες τον οποίο φροντίζει, συνιστά η μεταχείριση αυτή άμεση δυσμενή διάκριση κατά παράβαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης που καθιερώνει η οδηγία;
- 4) Όταν ο εργοδότης παρενοχλεί εργαζόμενο και αποδεικνύεται ότι ο λόγος για αυτή τη μεταχείριση είναι ότι ο εργαζόμενος έχει υιό με ειδικές ανάγκες, τον οποίο φροντίζει, συνιστά η παρενόχληση αυτή προσβολή της αρχής της ίσης μεταχείρισης που καθιερώνει η οδηγία;»

II — Εκτίμηση

6. Τα τέσσερα υποβληθέντα από το Tribunal ερωτήματα συνοψίζονται σε ένα μόνο νομικό ζήτημα: προστατεύει η οδηγία τα άτομα χωρίς ειδικές ανάγκες, τα οποία αποτελούν το αντικείμενο άμεσης δυσμενούς διάκρισης και/ή παρενόχλησης στην εργασία επειδή έχουν σχέση με άτομο με ειδικές ανάγκες;

7. Η οδηγία εκδόθηκε βάσει του άρθρου 13, παράγραφος 1, ΕΚ, που προστέθηκε με τη Συνθήκη του Άμστερνταμ, το οποίο προβλέπει: «Με την επιφύλαξη των άλλων διατάξεων της παρούσας συνθήκης και εντός των ορίων των αρμοδιοτήτων που παρέχει αυτή στην Κοινότητα, το Συμβούλιο, αποφασίζοντας ομόφωνα, μετά από πρόταση της Επιτροπής και διαβούλευση με το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, μπορεί να αναλάβει κατάλληλη δράση για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού». Το πρώτο θέμα που πρέπει να σημειωθεί όσον αφορά τη διάταξη αυτή είναι ότι επισημαίνει συγκεκριμένους λόγους διάκρισης, τους οποίους θεωρεί «προβληματικούς» ή, κατά την ορολογία του συνταγματικού δικαίου των Ηνωμένων Πολιτειών, ως «suspect classifications» (Σ.τ.Μ.: εννοούνται οι ευάλωτες κατηγορίες προσώπων που δύνανται να υποστούν δυσμενείς διακρίσεις για λόγους μη απαριθμούμενους στη διάταξη του άρθρου 13 ΕΚ ή στην οδηγία)³, και τους περιλαμβάνει στην κοινοτική νομοθεσία για την καταπολέμηση των δυσμενών διακρίσεων. Δυνάμει της ευρείας αυτής διατάξεως, μπορούν να εκδοθούν κανόνες για την καταπολέμηση διακρίσεων για τους απαριθμούμενους λόγους. Ενώ το Συμβούλιο απολαύει σημαντικής διακριτικής εξουσίας για τη θέσπιση μέτρων προσαρμοσμένων σε ιδιαίτερες κοινωνικές συνθήκες και πλαίσια, το άρθρο 13 ΕΚ δεν μπορεί να ερμηνευθεί ούτως ώστε να είναι δυνατή η θέσπιση κανόνων που δεν συνάδουν προς τους σκοπούς και το πνεύμα του και περιορίζουν την προστασία που είχαν την πρόθεση να διασφαλίσουν οι συντάκτες της Συνθήκης. Συνεπώς, οι κοινωνικοί κανόνες που εκδίδονται βάσει του άρθρου 13 ΕΚ πρέπει να ερμηνεύονται υπό

το πρίσμα των επιδιωκομένων με το άρθρο αυτό σκοπών⁴.

8. Το άρθρο 13 ΕΚ εκφράζει τη σημασία που προσδίδει η κοινοτική έννομη τάξη στις αρχές της ίσης μεταχείρισης και της απαγόρευσης των διακρίσεων. Επομένως, το άρθρο αυτό, και κάθε οδηγία εκδοθείσα βάσει αυτού, πρέπει να ερμηνεύεται υπό το πρίσμα της νομολογίας του Δικαστηρίου σχετικά με τις αρχές αυτές⁵. Η οδηγία αναφέρει στο άρθρο 1 ότι έχει σκοπό «τη θέσπιση γενικού

3 — Όσον αφορά τις εξελίξεις της έννοιας των «suspect classifications» στο αμερικανικό συνταγματικό δίκαιο και τη νομολογία του Ανωτάτου Δικαστηρίου των Ηνωμένων Πολιτειών, παραπέμπω στο Balkin, J., «Plessy, Brown and Grutter: A Play in Three Acts», (2005) 26 *Cardozo Law Review* 1689.

4 — Συγκεκριμένα, δεν αποκλείεται ότι μέτρα καταπολέμησης των διακρίσεων ληφθέντα δυνάμει του άρθρου 13 ΕΚ μπορούν να παραβιάσουν τη διάταξη αυτή (παραδείγματος χάρι, στην περίπτωση μέτρων προστασίας κατά των διακρίσεων λόγω θρησκευτικών πεποιθήσεων, τα οποία όμως θα ήταν υπέρ των οπαδών ορισμένων θρησκευμάτων και όχι όλων). Εξάλλου, όπως γράφει ο Christopher McCrudden στο άρθρο του «Thinking about the discrimination directives», *European Journal of Anti-Discrimination Law*, τόμος 1, 2005, σ. 17, 20, η ίση μεταχείριση και η απαγόρευση των διακρίσεων, όπως διασφαλίζονται με την οδηγία, πρέπει να λαμβάνονται υπόψη στο ευρύτερο πλαίσιο των δικαιωμάτων του ανθρώπου. Η τέταρτη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας αναφέρει το «οικουμενικό δικάσιμα» στην «ισότητα ενώπιον του νόμου και την προστασία όλων των ατόμων έναντι των διακρίσεων», «αναγνωρισθέν από την οικουμενική διακήρυξη των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, τη σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για την εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης εις βάρος των γυναικών, τα σύμφωνα των Ηνωμένων Εθνών για τα ατομικά και πολιτικά δικαιώματα και για τα οικονομικά, κοινωνικά και πολιτιστικά δικαιώματα και από την ευρωπαϊκή σύμβαση για την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών». Προσθέτω στον κατάλογο αυτό τον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ενώσεως, του οποίου ο τίτλος III αφορά την ισότητα και περιλαμβάνει ειδική διάταξη για την ένταξη των ατόμων με ειδικές ανάγκες (το άρθρο 26). Πρόσφατη εξέλιξη περί της προβληματικής των ειδικών αναγκών στον τομέα των δικαιωμάτων του ανθρώπου σε διεθνή κλίμακα είναι η θέσπιση της Συμβάσεως των Ηνωμένων Εθνών για τα δικαιώματα των ατόμων με ειδικές ανάγκες και το προαιρετικό πρωτόκολλό της. Η Σύμβαση εκδόθηκε από τη Γενική Συνέλευση στις 13 Δεκεμβρίου 2006 και ήταν προς υπογραφή από τις 30 Μαρτίου 2007, ημερομηνία κατά την οποία 81 κράτη, μεταξύ των οποίων και η Κοινότητα, την υπέγραψαν. Προβλέπει, μεταξύ άλλων, ότι τα Συμβαλλόμενα Μέρη πρέπει να απαγορεύσουν «όλες τις διακρίσεις λόγω ειδικών αναγκών» (άρθρο 5, παράγραφος 2).

5 — Σύμφωνα με τη θεωρία περί διακρίσεων, ούτε το άρθρο 13 ΕΚ ούτε οι απορρέουσες εξ αυτού οδηγίες επιτρέπουν να δοθεί με βεβαιότητα απάντηση στο ερώτημα αν απαγορεύονται οι διακρίσεις λόγω σχέσης με άτομα με ειδικές ανάγκες. Ωστόσο, ορισμένοι συγγραφείς προέβλεψαν ότι είναι πιθανό τέτοιου είδους μεταχείριση να θεωρηθεί ότι εμπτίπτει στο πεδίο των οδηγιών κατά των διακρίσεων (βλ. Schiek, D., Waddington, L., και Bell, M., *Cases, Materials and Text on National, Supranational and International Non-Discrimination Law*, Hart Publishing, 2007, σ. 169 και 170).

πλαίσιου για την καταπολέμηση των διακρίσεων [...], *προκειμένου να υλοποιηθεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης στα κράτη μέλη*» (η υπογράμμιση δική μου). Η νομολογία του Δικαστηρίου είναι σαφής όσον αφορά τον ρόλο της ίσης μεταχείρισης και της απαγόρευσης των διακρίσεων στην κοινοτική έννομη τάξη. Η ισότητα δεν είναι απλώς ένα πολιτικό ιδεώδες και έμπνευση, αλλά μια από τις θεμελιώδεις αρχές του κοινοτικού δικαίου⁶. Όπως το Δικαστήριο επισήμανε με την απόφαση Mangold, η οδηγία ορίζει ορισμένες πρακτικές λεπτομέρειες της εφαρμογής της αρχής της ισότητας⁷. Για να καθορισθεί τι απαιτεί η ισότητα σε μια δεδομένη περίπτωση, είναι χρήσιμο να υπενθυμιστούν οι αξίες στις οποίες βασίζεται η ισότητα. Πρόκειται για την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και την προσωπική αυτονομία.

9. Στην απλούστερη έκφρασή της, η ανθρώπινη αξιοπρέπεια προϋποθέτει την αναγνώριση της ίσης αξίας όλων των ανθρώπων. Η ζωή κάθε προσώπου είναι πολύτιμη απλώς και μόνο γιατί κάθε άτομο αποτελεί μια ανθρώπινη οντότητα και καμία ανθρώπινη ύπαρξη δεν έχει μεγαλύτερη ή μικρότερη αξία από μια άλλη. Όπως υπενθύμισε προσφάτως ο Ronald Dworkin, ακόμα και σε περίπτωση ριζικής διαφωνίας σε θέματα πολιτικής ηθικής, δομής των πολιτικών θεσμών και λειτουργίας των δημοκρατικών μας κρατών, εξακολουθούμε να αναγνωρίζουμε τη σημασία της θεμελιώδους αυτής αρχής⁸. Επομένως, οι ιδιώτες και τα πολιτικά όργανα δεν πρέπει να συμπεριφέρονται κατά τρόπο

ώστε να αρνούνται την εγγενή σπουδαιότητα κάθε ανθρώπινης ζωής. Η προσωπική αυτονομία αποτελεί συναφή, αλλά διαφορετική, αξία. Η αξία αυτή υπαγορεύει ότι οι άνθρωποι πρέπει να μπορούν να καθορίζουν και να ζουν τη ζωή τους έχοντας διαδοχικές επιλογές μεταξύ διαφόρων θεμιτών εναλλακτικών λύσεων⁹. Η άσκηση της αυτονομίας προϋποθέτει ότι παρέχεται στους ανθρώπους δυνατότητα επιλογής μεταξύ πολλών θεμιτών εναλλακτικών λύσεων. Όταν συμπεριφερόμαστε ως αυτόνομες μονάδες λαμβάνοντας αποφάσεις για τον τρόπο με τον οποίο επιθυμούμε να εξελιχθεί η ζωή μας «συγκεκριμενοποιείται η προσωπική μας ακεραιότητα, καθώς και η αίσθηση της αξιοπρέπειας και του αυτοσεβασμού»¹⁰.

10. Το άρθρο 13 ΕΚ και η οδηγία έχουν σκοπό την προστασία της αξιοπρέπειας και της αυτονομίας των προσώπων που ανήκουν σε ευάλωτες κατηγορίες. Η προσβολή της αξιοπρέπειας και της αυτονομίας ενός τέτοιου προσώπου είναι εντονότερη όταν το πρόσωπο αυτό θίγεται επειδή έχει ένα «προβληματικό» χαρακτηριστικό γνώρισμα. Η δυσμενέστερη αντιμετώπιση ενός προσώπου για λόγους όπως οι θρησκευτικές του πεποιθήσεις, η ηλικία του, οι ειδικές του ανάγκες ή ο γενετήσιος προσανατολισμός του υπονομεύει την ιδιαίτερη και μοναδική αξία που έχει κάθε ανθρώπινο ον. Η αναγνώριση ίσης αξίας στα ανθρώπινα όντα σημαίνει ότι οι λόγοι αυτοί δεν λαμβάνονται υπόψη όταν τίθεται ζήτημα επιβαρύνσεως ενός προσώπου ή στερήσεώς του από ένα

6 — Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 12ης Μαρτίου 2002, C-27/00 και C-122/00, Omega Air κ.λπ. (Συλλογή 2002, σ. I-2569, και τη νομολογία που παρατίθεται εκεί). Βλ. επίσης τις αναλύσεις στο Tridimas, T., *The General Principles of EU Law*, 2η έκδοση, Oxford University Press, 2007, και σε Dashwood, A., και O'Leary, S., *The Principle of Equal Treatment in EC Law*, Sweet and Maxwell, 1997.

7 — Απόφαση της 22ας Νοεμβρίου 2005, C-144/04 (Συλλογή 2005, σ. I-9981, σκέψη 74).

8 — Dworkin, R., *Is Democracy Possible Here?: Principles for a New Political Debate*, Princeton University Press, 2006, κεφάλαιο 1.

9 — Raz, J., *The Morality of Freedom*, Oxford University Press, 1986. Για λόγους ακριβείας, ας σημειωθεί ότι ορισμένοι συγγραφείς περιλαμβάνουν την προσωπική αυτονομία στην έννοια της αξιοπρέπειας. Το αυτό ισχύει για τον τρόπο με τον οποίο αντιμετωπίζεις τις δύο αυτές αξίες η νομολογία ορισμένων συνταγματικών δικαστηρίων. Το γεγονός αυτό, μολονότι μπορεί να έχει σημασία στο πλαίσιο της ερμηνείας των νομικών διατάξεων που αναφέρουν μόνο την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, δεν ασκεί εν προκειμένω επιρροή.

10 — Όπ.π., σ. 154.

πλεονέκτημα. Με άλλα λόγια, πρόκειται για χαρακτηριστικά που δεν πρέπει να λαμβάνονται ποτέ υπόψη για να δικαιολογηθεί η δυσμενέστερη μεταχείριση ενός προσώπου.

11. Ομοίως, η σημασία που προσδίδεται στην αυτονομία σημαίνει ότι τα πρόσωπα δεν πρέπει να στερούνται από θεμιτές επιλογές σε τομείς θεμελιώδους σημασίας για τη ζωή τους, επειδή ανήκουν σε ευάλωτες κατηγορίες. Η πρόσβαση στην απασχόληση και η επαγγελματική καταξίωση είναι θεμελιώδους σημασίας για κάθε άτομο, όχι μόνο επειδή είναι το μέσο επιβιώσεώς του, αλλά και επειδή αποτελεί σημαντικό τρόπο προσωπικής ολοκληρώσεώς του και πραγματώσεως των ικανοτήτων του. Η δυσμενής διάκριση ατόμου που ανήκει σε ευάλωτη κατηγορία το στερεί αδικώς από θεμιτές επιλογές. Συνεπώς, η ικανότητα του προσώπου αυτού να ζει αυτόνόμεως τη ζωή του περιορίζεται σοβαρά όταν μια σημαντική πτυχή της ζωής του δεν ορίζεται από το ίδιο, αλλά από τις προκαταλήψεις των άλλων. Η δυσμενέστερη μεταχείριση προσώπων που ανήκουν σε τέτοια κατηγορία λόγω των χαρακτηριστικών γνωρισμάτων τους εμποδίζει την άσκηση της αυτονομίας τους. Συναφώς, είναι δίκαιο και εύλογο να εφαρμόζεται η νομοθεσία περί απαγόρευσης των διακρίσεων. Κατ' ουσία, η αναγνώριση της σπουδαιότητας της ισότητας και η νομοθετική υλοποίησή της σκοπεί να διασφαλίσει σε όλα τα πρόσωπα τις απαραίτητες για την αυτονομία τους προϋποθέσεις.

12. Εντούτοις, ένα πρόσωπο με ένα ιδιαίτερο χαρακτηριστικό γνώρισμα δεν υφίσταται δυσμενή διάκριση μόνον όταν θίγεται άμεσα-

υπάρχουν και άλλοι συγκαλυμμένοι και λιγότερο εμφανείς τρόποι. Η αξιοπρέπεια και η αυτονομία προσώπων που ανήκουν σε συγκεκριμένη κατηγορία προσβάλλεται όταν τα πρόσωπα αυτά δεν θίγονται μεν άμεσα, αλλά θίγονται τρίτα πρόσωπα που έχουν στενή σχέση μαζί τους και δεν εμπίπτουν στην εν λόγω κατηγορία. Αποτελεσματική ερμηνεία της ισότητας συνεπάγεται ότι και οι συγκαλυμμένοι αυτοί τρόποι δυσμενών διακρίσεων εμπίπτουν στη ρύθμιση περί απαγόρευσης των διακρίσεων, δεδομένου ότι και αυτοί θίγουν τα πρόσωπα που ανήκουν σε ευάλωτες κατηγορίες.

13. Συγκεκριμένα, η αξιοπρέπεια ενός προσώπου με «προβληματικό» χαρακτηριστικό γνώρισμα προσβάλλεται όταν θίγεται άμεσα, καθώς και όταν κάποιος άλλος υφίσταται δυσμενή διάκριση απλώς επειδή έχει σχέση μαζί του. Στην περίπτωση αυτή, το πρόσωπο που υφίσταται άμεσα τη διάκριση βλάπτεται προσωπικώς, αλλά συγχρόνως καθίσταται το μέσο με το οποίο θίγεται η αξιοπρέπεια του προσώπου που ανήκει σε ευάλωτη κατηγορία.

14. Επιπλέον, ο συγκαλυμμένος αυτός τρόπος διάκρισης υπονομεύει την ικανότητα των προσώπων με «προβληματικό» γνώρισμα να ασκούν την αυτονομία τους. Επομένως, μπορεί να θιγεί η αυτονομία των μελών θρησκευτικής ομάδας (παραδείγματος χάρη, όσον αφορά την επιλογή συζύγου ή τόπου κατοικίας) αν γνωρίζουν ότι το πρόσωπο που θα παντρευτούν είναι πιθανό να υποστεί διάκριση λόγω των θρησκευτικών πεποιθήσεων του συζύγου του. Το ίδιο μπορεί να συμβεί, αν και σε μικρότερο βαθμό, για τα άτομα με ειδικές ανάγκες. Οι άνθρωποι που εμπίπτουν σε συγκεκριμένη κατηγορία είναι συχνά πιο ευάλωτοι από τον

μέσο όρο, οπότε υποχρεούνται να εξαρτώνται από πρόσωπα με τα οποία διατηρούν στενή σχέση και τα οποία τους συνδράμουν στην προσπάθειά τους να ζήσουν τη ζωή τους σύμφωνα με τις θεμελιώδεις επιλογές τους. Όταν κάποιος στερεί ένα πρόσωπο από θεμιτές επιλογές σε θεμελιώδεις για την ανθρώπινη ύπαρξη τομείς, επειδή έχει σχέση με άτομο με «προβληματικό» χαρακτηριστικό γνώρισμα, στερεί επίσης το άτομο αυτό από θεμιτές επιλογές και εμποδίζει την άσκηση της αυτονομίας του. Με άλλα λόγια, στο άτομο που ανήκει σε ευάλωτη κατηγορία δεν προσφέρονται πολλές δυνατότητες που άλλως θα είχε.

Λειτουργία της οδηγίας

15. Ο κοινοτικός νομοθέτης εξέδωσε την οδηγία για να προστατεύσει, στον τομέα της απασχολήσεως και της εργασίας, τα πρόσωπα που ανήκουν σε ευάλωτες κατηγορίες και να διασφαλίσει ότι η ανεξαρτησία και αυτονομία τους δεν προσβάλλονται από πρόδηλες και άμεσες ή συγκαλυμμένες και λιγότερο προφανείς διακρίσεις. Ένδειξη για τον τρόπο επιτεύξεως της προστασίας αυτής υπάρχει στο άρθρο 1 της οδηγίας, το οποίο έχει ως εξής: «σκοπός της παρούσας οδηγίας είναι η θέσπιση γενικού πλαισίου για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, ειδικών αναγκών, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, προκειμένου να υλοποιηθεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης στα κράτη μέλη» (η υπογράμμιση δική μου).

16. Σημαντικό ρόλο στη διατύπωση αυτή έχει η λέξη «λόγος». Σύμφωνα με την φιλοσοφία του δικαίου και την ηθική, δεν είναι εσφαλμένες όλες οι διακρίσεις. Παραδείγματος χάρη, στο πλαίσιο της εργασίας, γίνεται απολύτως δεκτό ότι ένας εργοδότης προσλαμβάνει υποψήφιο ο οποίος είναι υπεύθυνος, αξιόπιστος και ευγενής και αποκλείει τους ανεύθυνους, αναξιόπιστους και αγενείς υποψηφίους. Αντιστρόφως, θεωρείται ότι δεν είναι ορθό να απορρίπτεται κάποιος λόγω της φυλής ή του θρησκευματός του/της και, στα περισσότερα νομικά συστήματα, προβλέπεται νομοθεσία για την αποφυγή τέτοιων διακρίσεων. Καθοριστικό στοιχείο για να κριθεί αποδεκτή η συμπεριφορά του εργοδότη και να έχει ενδεχομένως εφαρμογή η νομοθεσία αυτή, είναι ο λόγος της διάκρισης επί του οποίου βασίστηκε ο εργοδότης σε κάθε περίπτωση.

17. Το γεγονός ότι οι λόγοι επί των οποίων στηρίζονται οι διακρίσεις τις καθιστούν παράνομες αντανακλάται στη δομή των συναφών νομοθεσιών. Πρακτικά, όλοι οι νόμοι για την απαγόρευση των διακρίσεων απαγορεύουν τις διακρίσεις για συγκεκριμένους λόγους. Αυτή είναι η τακτική που ακολούθησε ο κοινοτικός νομοθέτης με την οδηγία, η οποία θεωρεί παράνομες τις διακρίσεις λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, ειδικών αναγκών, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού. Το κύριο καθήκον που επιβάλλει η νομοθεσία για την απαγόρευση των διακρίσεων, όπως η οδηγία, είναι ότι κάθε πρόσωπο πρέπει να αντιμετωπίζεται όπως άλλοι¹¹. Το Συμβούλιο, εκδίδοντας

11 — Gardner, J., «Discrimination as Injustice», *Oxford Journal of Legal Studies*, τόμος 16, 1996, σ. 353, 355. Όπως εξηγεί ο συγγραφέας, πρόκειται για θέμα δικαιοσύνης. Επομένως, όταν λέγεται ότι δεν είναι σωστό να αντιμετωπίζεται ένα πρόσωπο λιγότερο ευνοϊκά για ορισμένους λόγους, εννοείται ότι η δικαιοσύνη απαιτεί να μη βασιστούμε στους λόγους αυτούς για να επηρεάσουμε αρνητικά την κατάσταση του προσώπου αυτού. Με άλλα λόγια, αν βασιστούμε στους λόγους αυτούς, το εν λόγω πρόσωπο θα υποστεί αδικία.

την οδηγία, κατέστησε σαφές ότι ο εργοδότης παρανομεί όταν μεταχειρίζεται έναν υπάλληλο δυσμενέστερα από τους συναδέλφους του για οποιονδήποτε από τους λόγους αυτούς. Όταν στοιχειοθετηθεί ότι η συμπεριφορά του εργοδότη στηρίχθηκε σε έναν από τους απαγορευόμενους λόγους, τότε η διάκριση είναι παράνομη.

18. Σύμφωνα με τα προεκτεθέντα, η οδηγία λειτουργεί *διά του αποκλεισμού*: αποκλείει τη θρησκεία, την ηλικία, τις ειδικές ανάγκες και τον γενετήσιο προσανατολισμό από τους λόγους που μπορεί θεμιτώς να επικαλεστεί ο εργοδότης για να δικαιολογήσει τη δυσμενέστερη μεταχείριση ενός εργαζομένου σε σχέση με τους άλλους. Με άλλα λόγια, μετά την έναρξη ισχύος της οδηγίας, οι εργοδότες δεν έχουν τη δυνατότητα να βασιστούν στους λόγους αυτούς για τη δυσμενέστερη μεταχείριση εργαζομένου.

19. Η οδηγία απαγορεύει την άμεση διάκριση¹², την παρενόχληση¹³ και την έμμεση διάκριση¹⁴. Διακριτικό στοιχείο της

άμεσης διάκρισης και της παρενόχλησης είναι ότι αμφότερες προϋποθέτουν οπωσδήποτε σχέση με μια συγκεκριμένη ευάλωτη κατηγορία. Η ιδιαίτερη συμπεριφορά του δράστη της διάκρισης αφορά τη συγκεκριμένη ευάλωτη κατηγορία. Η εν λόγω κατηγορία δεν είναι απλώς ένα ενδεχόμενο, αλλά αποτελεί ουσιαστική προϋπόθεση της συλλογιστικής του δράστη. Το γεγονός ότι ένας εργοδότης στηρίζεται σε αυτούς τους «προβληματικούς» λόγους επικρίνεται από την κοινοτική έννομη τάξη και πρέπει να εξαλειφθεί. Συνεπώς, η οδηγία απαγορεύει να χρησιμοποιούνται οι ευάλωτες αυτές κατηγορίες ως λόγοι για την απόφαση ενός εργοδότη. Αντιθέτως, σε περίπτωση έμμεσης διάκρισης, δεν ασκούν επιρροή η πρόθεση του εργοδότη και οι λόγοι που τον υποκινούν να δράσει ή να μην δράσει. Στην πράξη, αυτός είναι και ο λόγος για τον οποίο απαγορεύονται οι έμμεσες διακρίσεις: ακόμη και ουδέτερα, αθώα ή καλής πίστης μέτρα και πράξεις που εκδίδονται χωρίς καμία πρόθεση δημιουργίας διακρίσεων, εμπίπτουν στο πεδίο της απαγόρευσης, εάν θίγουν περισσότερο πρόσωπα που έχουν ένα ιδιαίτερο χαρακτηριστικό γνώρισμα¹⁵. Αυτή η «διαφορά συνεπειών» των εν λόγω μέτρων για ορισμένα πρόσωπα αποτελεί τον σκοπό της νομοθεσίας για την απαγόρευση των έμμεσων διακρίσεων. Η απαγόρευση των διακρίσεων αυτών συνδέεται στενά με την υποχρέωση των εργοδοτών να συνδράμουν τις εν λόγω κατηγορίες λαμβάνοντας μέτρα προκειμένου να μην τις επιβαρύνουν υπερβολικά σε σχέση με άλλα πρόσωπα, ή προσαρμόζοντας συναφώς τις πρακτικές τους¹⁶. Επομένως, ενώ η απαγόρευση άμεσης διάκρισης και παρενόχλησης λειτουργεί *διά του αποκλεισμού* (αποκλείοντας τη δυνατότητα του εργοδότη να επικαλεστεί ορισμένους λόγους), για την απαγόρευση έμμεσης

12 — Η οποία συντρέχει, σύμφωνα με το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο α', «όταν, για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1, ένα πρόσωπο υφίσταται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο σε ανάλογη κατάσταση ένα άλλο πρόσωπο».

13 — Την οποία το άρθρο 2, παράγραφος 3, ορίζει ως μεταχείριση συνδεδεμένη με έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1, και έχει «σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος».

14 — Η οποία συντρέχει, σύμφωνα με το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', «όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική ενδέχεται να προκαλέσει μειονεκτική μεταχείριση ενός προσώπου μιας ορισμένης θρησκείας ή πεποιθήσεων, με μια ορισμένη ειδική ανάγκη, μιας ορισμένης ηλικίας, ή ενός ορισμένου γενετήσιου προσανατολισμού, σε σχέση με άλλα άτομα».

15 — Είχα την ευκαιρία να εξετάσω το ζήτημα της παρελθούσας διάκρισης και της ίσης μεταχείρισης στο πλαίσιο της ισότητας ανδρών και γυναικών με τις προτάσεις μου στην υπόθεση C-319/03, *Brithche* (Συλλογή 2004, σ. I-8807).

16 — Βλ. την ανάλυση στο Jolls, C., «Antidiscrimination and Accommodation» (2001) 115 *Harvard Law Review* 642.

διάκρισης, υπό το πρίσμα αυτό, λαμβάνονται υπόψη ορισμένα στοιχεία (επιβάλλονται στον εργοδότη να λαμβάνει υπόψη και να προσαρμόζει τις ανάγκες των ατόμων με ορισμένα χαρακτηριστικά γνωρίσματα). Για τον λόγο αυτό, ακόμη κι αν συντασσόμουν με την άποψη του Ηνωμένου Βασιλείου ότι η δυσμενής διάκριση προσώπων λόγω των σχέσεων τους βρίσκεται προδήλως πέραν του πεδίου της απαγόρευσης έμμεσης διάκρισης, τούτο ουδόλως σημαίνει ότι δεν εμπίπτει στο πεδίο της απαγόρευσης άμεσης διάκρισης ή παρενόχλησης. Αντιθέτως, η ένταξη της δυσμενούς διάκρισης προσώπων λόγω των σχέσεων τους στο πεδίο της απαγόρευσης της άμεσης διάκρισης και παρενόχλησης αποτελεί τη φυσική συνέπεια του μηχανισμού αποκλεισμού που χαρακτηρίζει τη λειτουργία της εν λόγω απαγόρευσης.

20. Η περίπτωση της S. Coleman είναι υπόθεση άμεσης διάκρισης. Όπως σαφώς προκύπτει από την αίτηση για έκδοση προδικαστικής αποφάσεως, η S. Coleman δεν ενίσταται για τις συνέπειες που είχε γι' αυτήν ένα, εκ πρώτης όψεως, ουδέτερο μέτρο, ως μητέρα τέκνου με ειδικές ανάγκες, στο οποίο παρέχει, κατά κύριο λόγο, τις απαραίτητες φροντίδες. Αντιθέτως, προσάπτει στον εργοδότη της την κακή μεταχείριση της οποίας έτυχε ακριβώς λόγω του τέκνου της με ειδικές ανάγκες. Για τον λόγο αυτό, το ερώτημα που υποβάλλεται στο Δικαστήριο είναι αν η οδηγία απαγορεύει τις άμεσες διακρίσεις προσώπων λόγω των σχέσεων τους.

21. Είναι σαφές ότι η οδηγία θα εφαρμοζόταν αν η προσφεύγουσα ήταν άτομο με

ειδικές ανάγκες. Ωστόσο, εν προκειμένω, η προσφεύγουσα ισχυρίζεται ότι η δυσμενής διάκριση προκλήθηκε λόγω του ότι το τέκνο της έχει ειδικές ανάγκες. Επομένως, το άτομο με ειδικές ανάγκες δεν ταυτίζεται με το άτομο που σαφώς υπέστη τη δυσμενή διάκριση. Καθιστά το γεγονός αυτό ανεφάρμοστη την οδηγία; Βάσει της προπαρατεθείσας αναλύσεως, δεν το νομίζω.

22. Όπως προανέφερα, η οδηγία συνεπάγεται ότι δεν επιτρέπεται στον εργοδότη να επικαλεστεί το θρήσκευμα, την ηλικία, τις ειδικές ανάγκες και τον γενετήσιο προσανατολισμό για να μεταχειριστεί ορισμένους εργαζόμενους δυσμενέστερα από άλλους. Η μεταχείριση αυτή ισοδυναμεί με άδικη μεταχείριση των εν λόγω ατόμων και προσβολή της αξιοπρέπειας και αυτονομίας τους. Τούτο ισχύει και όταν ο εργαζόμενος που αποτελεί το αντικείμενο της δυσμενούς διάκρισης δεν είναι άτομο με ειδικές ανάγκες. Ο λόγος για τον οποίο η προσφεύγουσα υφίσταται δυσμενή διάκριση εξακολουθεί να είναι οι ειδικές ανάγκες. Η οδηγία λειτουργεί *στο επίπεδο των λόγων της διάκρισης*. Η αδικία την οποία θεωρείται ότι επανορθώνει έγκειται στο γεγονός ότι ορισμένα χαρακτηριστικά γνωρίσματα χρησιμοποιούνται ως λόγοι για τη δυσμενή μεταχείριση ορισμένων εργαζομένων· η οδηγία αποκλείει πλήρως το θρήσκευμα, την ηλικία, τις ειδικές ανάγκες και τον γενετήσιο προσανατολισμό από τους λόγους που μπορεί νομίμως να επικαλεστεί ένας εργοδότης για να μεταχειριστεί δυσμενέστερα ορισμένα άτομα. Με άλλα λόγια, η οδηγία δεν επιτρέπει να χρησιμοποιηθεί ως βάση για οποιαδήποτε μορφή δυσμενούς μεταχείρισης στον τομέα της απασχολήσεως και εργασίας η εχθρότητα ενός εργοδότη για άτομα που ανήκουν στις απαριθμούμενες ευάλωτες κατηγορίες. Όπως εξήγησα, η εχθρότητα μπορεί να εκφραστεί ανοιχτά, κατά των ατόμων που έχουν ορισμένα χαρακτηριστικά γνωρίσματα, ή σιωπηρά και

συγκαλυμμένα, κατά αυτών που έχουν σχέση με άτομα με τέτοια χαρακτηριστικά γνωρίσματα. Στην πρώτη περίπτωση, θεωρείται ότι η μεταχείριση αυτή είναι άδικη και πρέπει να απαγορεύεται η δεύτερη περίπτωση είναι κατ' ουσίαν παρεμφερής με την πρώτη. Σε αμφότερες τις περιπτώσεις, η εχθρότητα του εργοδότη κατά των ηλικιωμένων ατόμων, των ατόμων με ειδικές ανάγκες, των ομοφυλοφίλων ή των οπαδών ορισμένων θρησκευτικών πεποιθήσεων τον οδηγεί να μεταχειρίζεται ορισμένους εργαζομένους δυσμενέστερα από άλλους.

23. Κατά συνέπεια, αν ένα άτομο υφίσταται δυσμενή διάκριση λόγω ενός χαρακτηριστικού γνωρίσματος απαρτιζόμενου στο άρθρο 1 της οδηγίας, μπορεί να αξιώσει την προστασία της οδηγίας ακόμη κι αν δεν έχει το χαρακτηριστικό αυτό γνώρισμα. Για να υποστεί ένα άτομο δυσμενή διάκριση, δεν απαιτείται να αντιμετωπισθεί δυσμενώς λόγω των «ειδικών αναγκών του». Αρκεί η δυσμενής διάκριση να προκληθήκε λόγω των «ειδικών αναγκών». Επομένως, σύμφωνα με την οδηγία, ένα άτομο μπορεί να υποστεί παράνομη δυσμενή διάκριση λόγω ειδικών αναγκών χωρίς να είναι άτομο με ειδικές ανάγκες. Σημασία έχει ότι οι ειδικές ανάγκες —εν προκειμένω, οι ειδικές ανάγκες του τέκνου της— είναι ο λόγος για τον οποίο η S. Coleman υπέστη δυσμενή μεταχείριση. Η οδηγία μπορεί να εφαρμοστεί όχι μόνον όταν ο προσφεύγων είναι άτομο με ειδικές ανάγκες αλλά και σε όλες τις περιπτώσεις που συντρέχει δυσμενής μεταχείριση λόγω ειδικών αναγκών. Επομένως, αν η S. Coleman αποδείξει ότι αντιμετωπίστηκε λιγότερο ευνοϊκά λόγω των ειδικών αναγκών του τέκνου της, μπορεί να επικαλεστεί την προστασία που παρέχει η οδηγία.

24. Τέλος, η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου ισχυρίστηκε ότι η οδηγία εκδόθηκε για να καθορίσει τις ελάχιστες προδιαγραφές. Σύμφωνα με την κυβέρνηση αυτή, η άποψη αυτή ενισχύεται από το γεγονός ότι το Συμβούλιο έδρασε σε τομέα στον οποίο τα κράτη μέλη διατηρούν ευρεία εξουσία. Επομένως, στα κράτη μέλη απόκειται να αποφασίσουν αν θα απαγορεύσουν, στον τομέα της απασχολήσεως και της εργασίας, τις διακρίσεις των προσώπων λόγω των σχέσεών τους. Δεν συντάσσομαι με την άποψη αυτή. Πρώτον, το γεγονός ότι η εναρμόνιση του δικαίου δεν είναι πλήρης σε έναν συγκεκριμένο τομέα ή ότι η Κοινότητα έχει περιορισμένη νομοθετική αρμοδιότητα ουδόλως σημαίνει ότι πρέπει να περιορίζεται κάθε παρέμβαση του κοινοτικού δικαίου. Με άλλα λόγια, το γεγονός ότι η Κοινότητα έχει περιορισμένη αρμοδιότητα στον τομέα των θεμελιωδών δικαιωμάτων δεν σημαίνει ότι όταν αποφασίζει να ασκήσει την αρμοδιότητα αυτή μπορεί να παρέχει μόνον τις ελάχιστες προδιαγραφές της προστασίας των θεμελιωδών δικαιωμάτων. Δεύτερον, καμία αιτιολογική σκέψη ή διάταξη της οδηγίας δεν αναφέρει ότι αυτή ήταν η πρόθεση του Συμβουλίου. Αντιθέτως, στην έκτη αιτιολογική σκέψη, παραδείγματος χάρη, αναφέρει «την σημασία της καταπολέμησης *κάθε είδους διακρίσεων*» (η υπογράμμιση δική μου)¹⁷.

17 — Και ένας άλλος παράγον αποδυναμώνει την άποψη της Κυβερνήσεως του Ηνωμένου Βασιλείου. Οι επιβαλλόμενες με την οδηγία υποχρεώσεις στον τομέα της ίσης μεταχείρισης μπορεί να έχουν κόστος, ειδικότερα για τους εργοδότες και, σε ορισμένο βαθμό, η επιβολή των υποχρεώσεων αυτών τους οδηγεί να μετακυλίνουν το κόστος αυτό στο κοινό εφαρμόζοντας ορισμένους μηχανισμούς της αγοράς. Τούτο μπορεί να επιτευχθεί αποτελεσματικά και ισότιμα χωρίς νόθευση του ανταγωνισμού, μόνον αν οι υποχρεώσεις αυτές ερμηνευθούν και εφαρμοστούν ομοιογενώς σε όλη την κοινή αγορά. Ειδάλλως, υπάρχει κίνδυνος να δημιουργηθούν άνισες συνθήκες στην Ευρώπη, εφόσον το περιεχόμενο των υποχρεώσεων στο τομέα της ίσης μεταχείρισης που επιβάλλει στους επιχειρηματίες το κοινοτικό δίκαιο δεν θα είναι ίδies σε όλη την κοινή αγορά, αλλά στην πράξη θα εξαρτάται από το αν ένα συγκεκριμένο κράτος μέλος έχει επιλέξει να απαγορεύσει ένα ορισμένο είδος διάκρισης.

III — Πρόταση

25. Για τους προεκτεθέντες λόγους, προτείνω στο Δικαστήριο να δώσει την εξής απάντηση στο Employment Tribunal:

«Η οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, προστατεύει τα άτομα τα οποία, μολονότι δεν είναι άτομα με ειδικές ανάγκες, υφίστανται άμεση δυσμενή διάκριση και/ή παρενόχληση στον τομέα της απασχολήσεως και της εργασίας λόγω των σχέσεών τους με άτομο με ειδικές ανάγκες.»