

## M. POIARES MADURO

## FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA

Az ismertetés napja: 2008. január 31.<sup>1</sup>

1. Az Employment Tribunal, South London előzetes döntéshozatal iránti kérelme elsőként vet fel egy fontos kérdést a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv<sup>2</sup> (a továbbiakban: irányelv) hatályával kapcsolatban. A Tribunal azt kérdezi, hogy az irányelv szerinti hátrányos megkülönböztetés tilalma vonatkozik-e olyan esetekre, amikor egy munkavállaló, aki saját maga ugyan nem fogyatékos, a kollégáihoz képest mégis kedvezőtlenebb bánásmódban részesül egy fogyatékos személlyel való kapcsolata miatt.

### I – A tényállás és az előzetes döntéshozatalra terjesztett kérdések

2. Az alapeljárás felperese, Sharon Coleman 2001 óta dolgozott jogi titkárként a londoni székhelyű Attridge Law ügyvédi irodánál, ahol Stewe Law társtulajdonos. 2002-ben fogyatékos fia született; bronchomaláciában és veleszületett laryngomaláciában szenved. A gondozásából adódó feladatokat nagyrészt ő látja el.

3. 2005. március 4-én a felperes elfogadta, hogy létszám-leépítési listára tegyék („voluntary redundancy”), minek következtében megszűnt a munkaviszonya az Attridge Lawnál. 2005. augusztus 30-án keresetet nyújtott be korábbi munkáltatója ellen hallgatólagos felmondás és fogyatékoságon alapuló hátrányos megkülönböztetés miatt azzal az indokkal, hogy más, nem fogyatékos gyermekeket nevelő munkavállalókhöz képest kedvezőtlenebb bánásmódban részesült, és ellenséges légkört teremtő magatartást tanúsítottak vele szemben. Az állítása szerint elszenvedett hátrányos megkülönböztetésre felhozott példák között szerepel, hogy a szülési szabadságról való visszatérése után a munkáltatója nem engedélyezte számára, hogy az addig betöltött állásba térjen vissza; „lustának” minősítették, amikor szabadságot kért azért, hogy a fiáról gondoskodhasson, és nem tették lehetővé, hogy ugyanolyan rugalmas munkafeltételek mellett dolgozzon, mint a nem fogyatékos gyermekeket nevelő kollégái; azt mondták, hogy a munkafeltételei manipulálására használja a „lükegyereket”; fegyelmi eljárást folytattak ellene, és nem foglalkoztak megfelelően az általa a vele szembeni rossz bánásmód miatt előterjesztett hivatalos panasszal.

4. S. Coleman a vonatkozó nemzeti jogszabályra, a fogyatékoságon alapuló hátrányos megkülönböztetéséről szóló 1995. évi törvényre (Disability Discrimination Act 1995) és az irányelvre hivatkozott. Úgy érvelt, hogy az irányelv a hátrányos megkülönböztetést nem csak magukkal a fogyatékos

1 – Eredeti nyelv: angol.

2 – HL L 303., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 79. o.

személyekkel szemben, hanem azon egyénekkel szemben is tiltja, akik fogyatékos személlyel való kapcsolatuk miatt válnak hátrányos megkülönböztetés áldozatává. Úgy érvel továbbá, hogy a Tribunalnak az irányelvvel összhangban kell értelmeznie a Disability Discrimination Actet, és így védelmet kell nyújtania a kapcsolaton alapuló hátrányos megkülönböztetés ellen is. Az alapeljárás alperese úgy érvelt, hogy a Disability Discrimination Act csupán a fogyatékos személyeket védi, és az irányelvnek nem célja, hogy a kapcsolaton alapuló hátrányos megkülönböztetésre is kiterjedjen.

5. S. Coleman csak akkor lehet pernyertes, ha az irányelv úgy értelmezendő, mint amely tiltja a kapcsolaton alapuló hátrányos megkülönböztetést. Ezért a Tribunal nem állapította meg teljes körűen az alapügy releváns körülményeit, és nem vizsgálta érdemben a keresetet, hanem helyette felfüggesztette a kereset azon része vonatkozásában az eljárást, és csak arról tartott előzetes meghallgatást, hogy tiltott-e a kapcsolaton alapuló hátrányos megkülönböztetés. A meghallgatást követően felfüggesztette az eljárást, és a következő kérdéseket terjesztette a Bíróság elé:

„1) A fogyatékoságon alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma keretében az irányelv kizárólag azon személyeket részesíti védelemben a közvetlen hátrányos megkülönböztetéssel és zaklatással szemben, akik saját maguk fogyatékosak?

2) Ha a fenti 1) kérdésre adott válasz nemleges, védelemben részesíti-e az

irányelv azon munkavállalókat, akik saját maguk ugyan nem fogyatékosak, de kevésbé kedvező bánásmódban részesülnek, vagy zaklatják őket egy fogyatékos személlyel való kapcsolatuk miatt?

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

## II – Elemzés

6. Az Employment Tribunal által a Bíróság elé terjesztett négy kérdés egyetlen jogkérdésre vezethető vissza: védelemben részesíti-e az irányelv azokat a nem fogyatékos személyeket, akiket foglalkoztatásukkal összefüggésben közvetlenül hátrányosan megkülönböztetnek és/vagy zaklatnak egy fogyatékos személlyel való kapcsolatuk miatt?

7. Az irányelvet az EK-Szerződésbe az Amszterdami Szerződés által beiktatott EK 13. cikk (1) bekezdése alapján fogadták el, amely a következőket mondja ki: „E szerződés egyéb rendelkezéseinek sérelme nélkül és a szerződés által a Közösségre átruházott hatáskörök keretén belül a Tanács, a Bizottság javaslata alapján és az Európai Parlamenttel folytatott konzultációt követően, egyhangúlag megfelelő intézkedéseket tehet a nemen, faji vagy etnikai származáson, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékos-ságon, koron vagy szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés leküzdésére”. Az EK 13. cikkről elsőként azt kell megjegyezni, hogy a hátrányos megkülönböztetés olyan egyedi okait emeli ki, amelyeket gyanús okként, vagy az Egyesült Államok alkotmányjogi kifejezését használva „gyanús kategóriájúként” („suspect classification”) <sup>3</sup> kezeli, és amelyeket a hátrányos megkülönböztetés elleni közösségi jogi előírások céljává tesz. Ezen tág rendelkezés alapján lehet jogszabályokat hozni a felsorolt okokon alapuló hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelemhez. Noha a Tanács széles körű mérlegelési jogkörrel rendelkezik a különleges körülményekhez és társadalmi összefüggésekhez igazított intézkedések meghozatalára, az EK 13. cikket nem lehet akként értelmezni, mint amely lehetővé teszi a céljával és szellemével összeegyeztethetetlen, és a Szerződés szövegezői által nyújtani kívánt védelmet korlátozó jogszabályok elfogadását. Következésképpen az EK 13. cikk alapján elfogadott

jogszabályokat magának az EK 13. cikk céljának a fényében kell értelmezni <sup>4</sup>.

8. Az EK 13. cikk kifejezi a Közösség jogrendjének az egyenlő bánásmód elve és a hátrányos megkülönböztetés tilalma melletti elkötelezettségét. Így mind ezt a cikket, mind az ennek alapján elfogadott bármely irányelvet a Bíróság ezen elvekkel kapcsolatos ítélkezési gyakorlatának fényében kell értelmezni <sup>5</sup>. Maga az irányelv 1. cikke rögzíti, hogy az irányelv célja a „hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteinek a

4 – Valóban nem lehet kizárni azt, hogy az EK 13. cikk alapján elfogadott hátrányos megkülönböztetést tiltó intézkedések esetleg ugyanennek az előírásnak a sérelmét okozzák (például, ha a vallási meggyőződésen alapuló hátrányos megkülönböztetéstől védő intézkedések nem az összes valláshoz, hanem csupán egyesekhez tartozó személyeket védik). Hasonlóképpen, ahogyan Christopher McCrudden 'Thinking about the discrimination directives'– (2005) *European Journal of Anti-Discrimination Law* 1. szám, 17. és 20. o. – című írásában javasolja, az irányelv által biztosított egyenlő bánásmódot és hátrányos megkülönböztetés tilalmát szélesebb emberi jogi összefüggésben kell elhelyezni. Az irányelv (4) preambulumbekzdése a „törvény előtti egyenlőséghez és a mindennemű hátrányos megkülönböztetés elleni védelemhez való” „egyetemes jogra” hivatkozik, amit elismer „az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata, az Egyesült Nemzetek Szervezetének egyezménye a nőekkel szembeni hátrányos megkülönböztetés minden formájának kiküszöböléséről, A polgári és politikai jogok nemzetközi egyezségokmánya, valamint A gazdasági, szociális és kulturális jogok nemzetközi egyezségokmánya, továbbá a tagállamok által aláírt Európai egyezmény az emberi jogok és alapvető szabadságok védelmében”. Ehhez a felsoroláshoz hozzátennem az Európai Unió Alapjogi Chartáját, amely az egyenlőségről szóló III. cím alatt külön rendelkezést tartalmaz a fogyatékkal élő személyek beilleszkedéséről (26. cikk). A nemzetközi emberi jogok területén a fogyatékoság kérdéséhez kapcsolódó legújabb vívmány az Egyesült Nemzetek Szervezetének egyezménye a fogyatékos személyek jogairól és a Kiegészítő jegyzőkönyv elfogadása. A Közgyűlés 2006. december 13-án fogadta el az egyezményt és 2007. március 30-án bocsátotta aláírásra; ekkor 81 ország és az Európai Közösség írta alá. Az egyezmény többek között kimondja, hogy a részes felek kötelessége „a fogyatékoságon alapuló hátrányos megkülönböztetés minden formájának” megtiltása (5. cikk (2) bekezdése).

5 – A hátrányos megkülönböztetésről szóló szakirodalom kiemeli, hogy az EK 13. cikkből és az annak keretében elfogadott irányelvekből nem lehet meggyőző választ adni arra, hogy tiltott-e a kapcsolaton alapuló hátrányos megkülönböztetés. Mindazonáltal vélhetően úgy kell kezelni az ilyen hátrányos megkülönböztetést, mint amely a hátrányos megkülönböztetést tiltó irányelvek hatálya alá tartozik. Lásd Schiek, D., Waddington, L. és Bell, M. (szerk.) *Cases, Materials and Text on National, Supranational and International Non-Discrimination Law*, Hart Publishing, 2007., 169–170. o.

3 – Az USA alkotmányjogában a „suspect classifications” („gyanús kategóriák”) fogalmának fejlődéséről és a Legfelsőbb Bíróság vonatkozó ítélkezési gyakorlatáról lásd Balkin, J., 'Plessy, Brown and Grutter: A Play in Three Acts' (2005) 26 *Cardozo L. Rev.* 1689. o.

meghatározása az egyenlő bánásmód elvének a tagállamokban történő megvalósítására tekintettel” (kiemelés tőlem). A Bíróság ítélkezési gyakorlata egyértelmű az egyenlő bánásmódnak és a hátrányos megkülönböztetés tilalmának a Közösség jogrendjében betöltött szerepe tekintetében. Az egyenlőség nem csupán politikai eszme és törekvés, hanem a közösségi jog egyik alapvető elve<sup>6</sup>. Ahogyan a Bíróság a Mangold-ügyben kimondta, az irányelv az egyenlőség elvének a gyakorlati megvalósulása<sup>7</sup>. Annak érdekében, hogy meghatározzuk, mit követel meg az adott ügyben az egyenlőség, hasznos emlékeztetni az egyenlőség alapjául szolgáló értékekre. Ezek az értékek az emberi méltóság és a személyes autonómia.

intézmények nem cselekedhetnek az emberi életek alapvető fontosságát tagadó módon. Fontos, de más jellegű érték a személyes autonómia. Megköveteli, hogy az egyének különböző értékes lehetőségek közötti döntések sorozata révén legyenek képesek irányítani és élni az életüket<sup>9</sup>. Az autonómia gyakorlása feltételezi, hogy az emberek rendelkezésére áll jó néhány értékes lehetőség, amelyek közül választhatnak. Amikor autonóm egyénként eljárva arról döntünk, hogy milyen irányba tereljük az életünket, akkor „személyes identitásunk, méltóságunk és önbecsülésünk válik valósággá”<sup>10</sup>.

9. A végletekig leegyszerűsítve az emberi méltóság minden ember egyenértékűségének elismerését jelenti. Egy személy életének értékét az a pusztán tény adja, hogy ő emberi lény, és egyik élet sem lehet a másiknál értékesebb vagy kevésbé értékes. Ahogyan Ronald Dworkin nemrégiben emlékeztetett minket, még ha alapvetően nem is értünk egyet a politikai morál, a politikai intézmények felépítése és a demokratikus államok működése kérdéseiben, az ezen alapvető elv iránti elkötelezettségben azonban továbbra is osztozunk<sup>8</sup>. Így az egyének és a politikai

10. Az EK 13. cikk és az irányelv célja a gyanús kategóriájú személyek méltóságának és autonómiájának védelme. Egy ilyen személy méltóságába és autonómiájába való legnyilvánvalóbb beavatkozást az jelenti, ha valaki közvetlenül egy gyanús jellemző miatt válik célponttá. Kedvezőtlenebb bánásmódban részesíteni valakit olyan okok alapján, mint a vallási meggyőződés, kor, fogyatékoság és szexuális irányultság, csorbítja azt a különös és egyedi értéket, amivel az emberek emberi mivoltukból eredően bírnak. Az összes emberi lény egyenértékűségének elismerése azt jelenti, hogy a terhek kivetése és a kedvezmények megvonása során figyelmen kívül kell hagynunk az ilyen jellegű megfontolásokat. Más szóval ezek

6 – Lásd többek között a C-27/00. és C-122/00. sz., Omega Air és társai egyesített ügyekben 2002. március 12-én hozott ítéletet (EBHT 2002., I-2569. o.) és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot. Lásd még Tridimas, T., *The General Principles of EU Law* (2. kiadás), Oxford University Press, 2007., valamint Dashwood, A., és O’Leary, S., (szerk.), *The Principle of Equal Treatment in EC Law*, Sweet and Maxwell, 1997.

7 – A C-144/04. sz., Mangold kontra Helm ügyben 2005. november 22-én hozott ítélet (EBHT 2005., I-9981. o.) 74. pontja.

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

9 – Raz, J., *The Morality of Freedom*, Oxford University Press, 1986. A pontosság kedvéért meg kell jegyezni, hogy néhány szerző a méltóság fogalmába belefoglalja a személyes autonómia értékét. Ugyanez történik e két fogalommal egyes alkotmánybíróságok ítélkezési gyakorlatában is. Ez ugyan fontos lehet a csupán az emberi méltóság értékére hivatkozó jogi előírások értelmezése vonatkozásában, de a jelen ügyben nincs jelentősége.

10 – Uo., 154. o.

olyan jellemzők, amelyek nem játszhatnak semmilyen szerepet annak megítélésében, hogy helyes-e vagy sem a kedvezőtlenebb bánásmód.

11. Hasonlóképpen, az autonómia melletti elkötelezettség azt jelenti, hogy a gyanús kategóriára hivatkozással nem lehet megfosztani embereket értékes választási lehetőségektől az életük alapvető fontosságú területein. A munkavállalás és a szakmai fejlődés lehetősége mindenki számára alapvető jelentőségű, nem csupán mint az életfeltételek megteremtését szolgáló eszköz, hanem mint az önmegvalósítás és az egyéni képességek kibontakoztatásának fontos módja. Aki hátrányosan megkülönböztet egy gyanús kategóriájú egyént, az igazságtalanul megfosztja őt az értékes választási lehetőségektől. Ennek következtében a személy önálló életviteli képessége kerül komoly veszélybe, hiszen nem a saját választása, hanem valaki más előítélete alakítja az élete egyik fontos részét. Az ezekben csoportokba tartozó személyek tulajdonságaik alapján való kedvezőtlenebb bánásmódban részesítésével autonómiájuk gyakorlásától fosztja meg őket a hátrányosan megkülönböztető személy. Ezen a ponton helyes és indokolt a hátrányos megkülönböztetést tiltó jog beavatkozása. Az egyenlőség értékelésével és az egyenlőség jog általi megvalósítása melletti elkötelezettséggel lényegében azt szeretnénk elérni, hogy mindenki számára biztosítottak legyenek az autonóm élet feltételei.

12. Valamilyen különleges tulajdonsággal rendelkező személy közvetlen célbavétele azonban nem az egyetlen módja a hátrányos

megkülönböztetésnek, vannak más, sokkal árnyaltabb és kevésbé nyilvánvaló módok is. Egy adott csoportba tartozó személy méltósága és autonómiája aláásásának egyik módja, ha nem őt, hanem a vele szoros kapcsolatban álló és a csoportba nem tartozó személyt célozzák meg. Az egyenlőség szilárd fogalma arra is kiterjed, hogy a hátrányos megkülönböztetést tiltó jogszabályoknak foglalkozni kell a hátrányos megkülönböztetés ilyen árnyalt formáival is, mivel ezek is érintik a gyanús kategóriába tartozó személyeket.

13. Valóban, a gyanús jellemzővel rendelkező személy méltóságát ugyanúgy sérti az őt érő közvetlen hátrányos megkülönböztetés, mint az, ha látja, hogy valaki más szenved a hátrányos megkülönböztetéstől pusztán a vele való kapcsolata alapján. Ilyen módon a hátrányos megkülönböztetésnek közvetlenül áldozatul eső személy nem csak maga szenved el a hátrányt, hanem a gyanús kategóriába tartozó személy méltóságát csorbító eszközzé is válik.

14. Ezen túlmenően a hátrányos megkülönböztetés ilyen árnyalt formája csorbítja a gyanús jellemzővel rendelkező személyek azon képességét is, hogy autonómiájukat gyakorolhassák. Egy vallási csoport tagjainak autonómiáját (például, hogy kivel házasodjanak vagy hol éljenek) többek között csorbíthatja az, ha tudják, hogy vallási meggyőződésük miatt a leendő házastársuknak feltehetően hátrányos megkülönböztetésben lesz része. Bár kisebb mértékben, de ugyanez történhet a fogyatékos személyekkel. Az egyes csoportokba tartozó személyek gyakran sérülékenyebbek, mint az átlagember, ezért a

velük szoros kapcsolatban állók segítségére szorulnak ahhoz, hogy az alapvető döntéseknek megfelelő életet élhessenek. Ha valakit azért fosztanak meg az élet alapvető fontosságú területeire vonatkozó értékes választási lehetőségeitől, mert kapcsolatban áll egy gyanús jellemzővel rendelkező személlyel, az ezt a személyt is értékes lehetőségektől fosztja meg, és őt is akadályozza autonómiája gyakorlásában. Más szóval a gyanús kategóriába tartozó személyt számos olyan lehetőségtől elzárják, amelyek egyébként nyitva állnának számára.

#### *Az irányelv működése*

15. A közösségi jogalkotó az irányelvet azért fogadta el, hogy a foglalkoztatás és munkavállalás területén védelemben részesítse a gyanús kategóriába tartozó személyeket, és biztosítsa számukra, hogy a méltóságuk és autonómiájuk nem kerül veszélybe nyilvánvaló és közvetlen, vagy árnyalt és kevésbé nyilvánvaló hátrányos megkülönböztetés miatt. Ennek eléréséhez már az irányelv 1. cikke tartalmaz javaslatot: „Ennek az irányelvnek a célja a valláson, meggyőződésen, fogyaté-kosságon, életkoron vagy szexuális irányult-ságon *alapuló*, foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kere-teinek a meghatározása az egyenlő bánásmód elvének a tagállamokban történő megvalósí-tására tekintettel” (kiemelés tőlem).

16. Itt az „alapuló” szó a fontos. Ez a jogban és az erkölcsfilozófiában is ismert kifejezés arra, hogy nem minden megkülönböztetés igazságtalan. A foglalkoztatás vonatkozásában például teljesen elfogadható, ha a munkaadó felelősségteljes, megbízható és udvarias jelentkezőt alkalmaz, és kizárja a felelőtlen, megbízhatatlan és udvariatlan jelentkezőt. Ezzel ellentétben úgy véljük, helytelen faji vagy vallási alapon elutasítani valakit, és a jog a legtöbb jogrendszerben beavatkozik az ilyen hátrányos megkülönböztetés megelőzése érdekében. A munkáltató általi hátrányos megkülönböztetés alapja határozza meg azt az egyes esetekben, hogy a magatartása elfogadható-e vagy sem, és kiváltja-e a jog beavatkozását.

17. Az a tény, hogy a megkülönböztetés helytelen volta az alapjául szolgáló okon múlik, visszatükröződik a vonatkozó szabályozás szerkezetében. A hátrányos megkülönböztetést számos egyedi okra hivatkozva tiltja gyakorlatilag az összes, a hátrányos megkülönböztetés elleni tilalmat tartalmazó szabály. Ezt a stratégiát követte a közösségi jogalkotó az irányelvben, amely a valláson, meggyőződésen, fogyaté-kosságon, életkoron vagy szexuális irányult-ságon alapuló hátrányos megkülönböztetést tiltja. Az irányelvhez hasonló, hátrányos megkülönböztetést tiltó jogszabályok által előírt legfőbb kötele-zettség az, hogy a különböző emberekkel való bánásmódok összehasonlíthatók legyenek egymással<sup>11</sup>. Az irányelv elfogadásával a

11 – Gardner, J., ‘Discrimination as Injustice’, (1996) *Oxford Journal of Legal Studies* 16. szám, 353. és 355. o. Gardner szerint ez az igazság kérdése. Így ha azt mondjuk, hogy nem helyes valakit meghatározott okokból kedvezőtlen bánásmódban részesíteni, akkor ez alatt azt értjük, hogy az igazság megköveteli azt, hogy ne hivatkozzunk ezekre az okokra azért, hogy hátrányosan befolyásoljuk annak a személynek a helyzetét. Más szóval, ha ezekre a tiltott okokra hivatkozunk, ezzel igazságtalanságot követünk el az érintett személlyel szemben.

Tanács egyértelművé tette, hogy a munkáltató helytelenül cselekszik, ha ezen okok valamelyike alapján bánik kedvezőtlenebbül egy munkavállalóval, mint a kollégáival. Amint megbizonyosodunk arról, hogy a munkáltató magatartásának alapja a tiltott okok egyike, akkor a jogellenes hátrányos megkülönböztetés tartományába kerülünk.

18. A fent leírtak értelmében az irányelv *kizáró* funkciót valósít meg: a munkáltató által az egyik munkavállalóval szembeni, a többihez képest kedvezőtlenebb bánásmód igazolására megengedett jogszerű okok köréből kizárja a vallási meggyőződést, az életkort, a fogyatékossgot és szexuális irányultságot. Más szóval az irányelv hatálybalépése után már nincs lehetőség ezen megfontolások megjelenítésére a munkáltató indokolásában, ha egy munkavállalót kedvezőtlenebb bánásmódban kíván részesíteni.

19. Az irányelv tiltja a közvetlen hátrányos megkülönböztetést<sup>12</sup>, a zaklatást<sup>13</sup>, és a közvetett hátrányos megkülönböztetést<sup>14</sup>.

12 – A 2. cikk (2) bekezdésének a) pontja szerint olyan helyzet, amikor „egy személy egy másikhoz képest kedvezőtlenebb elbánásban részesül, részesült vagy fog részesülni egy hasonló helyzetben az 1. cikkben hivatkozott okok bármelyike alapján”.

13 – A 2. cikk (3) bekezdése szerint az 1. cikkben említett okok bármelyike alapján sorra kerülő magatartás, „olyan céllal vagy olyan hatást kiváltva, amely sérti valamely személy méltóságát, és megfélemlítő, ellenséges, lekicsinyló, megalázó vagy sértő környezetet teremt”.

14 – A 2. cikk (2) bekezdésének b) pontja szerint olyan helyzet, amikor „egy látszólag semleges előírás, feltétel vagy gyakorlat egy bizonyos vallású vagy meggyőződésű, egy bizonyos fogyatékossgú, egy bizonyos életkorú vagy egy bizonyos szexuális irányultságú személyt más személyekkel szemben hátrányos helyzetbe hoz”.

A közvetlen hátrányos megkülönböztetés és a zaklatás közötti megkülönböztető jelleg abban rejlik, hogy szükségszerű kapcsolatban állnak az egyes gyanús kategóriákkal. A hátrányos megkülönböztetést gyakorló személy egy adott módon való cselekvés érdekében hivatkozik valamelyik gyanús kategóriára. A kategória nem pusztán lehetőség, hanem indokolásának lényegi előfeltétele. A Közösség jogrendje megsemmisítendő veszélynek tartja a munkáltatónak ezen gyanús okokra való hivatkozását. Így az irányelv tiltja ezen kategóriáknak a munkáltató indokolása alapjául szolgáló okként való alkalmazását. Ezzel ellentétben a közvetett hátrányos megkülönböztetés eseteiben nem lényeges a munkáltató szándéka és a cselekvés vagy nem cselekvés indokai. Gyakorlatilag ez a közvetett hátrányos megkülönböztetés tilalmának a lényege: még a hátrányos megkülönböztetés szándéka nélkül hozott semleges, ártatlan vagy jóhiszemű intézkedések és stratégiák is fennakadnak, ha a meghatározott jellemzővel rendelkező személyekre nagyobb hatással vannak, mint másokra<sup>15</sup>. A közvetett hátrányos megkülönböztetés elleni jogszabályok célpontja az intézkedéseknek ez a meghatározott személyekre gyakorolt „eltérő hatása”. Az ilyen hátrányos megkülönböztetés tilalma a munkáltató azon kötelezettségéhez kapcsolódik, hogy gondoskodjon ezekről a csoportokról olyan intézkedések meghozatalával és stratégiájának olyan módon történő kialakításával, hogy az ne terhelje a csoport tagjait a másik személyekkel szembeni terhelésnél súlyosabb módon<sup>16</sup>. Így míg a közvetlen hátrányos megkülönböztetés és a zaklatás tilalma kizáró mechanizmussal dolgozik (kizárva a munkáltató indokolásából meghatározott

15 – A C-319/03. sz. Briheche-ügyre vonatkozó indítványomban (2004. szeptember 30-án hozott ítélet, EBHT 2004., I-8807. o.) a férfiak és a nők közötti egyenlőség keretében kifejtettem a korábbi hátrányos megkülönböztetés és egyenlő bánásmód kérdését.

16 – Lásd ennek kifejtését: Jolls, C., Antidiscrimination and Accommodation (2001) *Harvard Law Review* 115. szám, 642. o.

okok hivatkozási alapként való felhasználhatóságát), addig a közvetett hátrányos megkülönböztetés tilalma bevonó mechanizmussal dolgozik (arra kötelezi a munkáltatókat, hogy vegyék figyelembe és elégítsék ki a meghatározott jellemzőkkel rendelkező egyének szükségleteit). Ez az oka annak, hogy még ha el is fogadjuk az Egyesült Királyság Kormányának érvelését, miszerint a kapcsolaton alapuló hátrányos megkülönböztetés egyértelműen kívül esik a közvetett hátrányos megkülönböztetés tilalmának hatályaán, ez semmiképpen nem jelenti azt, hogy ne tartozna a közvetlen hátrányos megkülönböztetés és a zaklatás hatálya alá sem. Ellenkezőleg, a kapcsolaton alapuló hátrányos megkülönböztetésnek a közvetlen hátrányos megkülönböztetés és a zaklatás hatálya alá való vonása annak a kizáró mechanizmusnak a természetes következménye, amelynek révén az ilyen típusú hátrányos megkülönböztetés tilalma működik.

20. S. Coleman ügye a közvetlen hátrányos megkülönböztetés kérdését veti fel. Ahogy az előzetes döntéshozatalra utaló határozat egyértelművé teszi, ő nem egy semleges intézkedés hatása miatt panaszkodik, ami őt egy fogyatékos gyermek anyjaként és gondozójaként éri, hanem azt sérelmezi, hogy a munkáltatója kifejezetten a fogyatékos gyermeke miatt szemelte ki, és vette célba őt. Így a Bíróság által eldöntendő kérdés az, hogy az irányelv tiltja-e a kapcsolaton alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetést.

21. Egyértelmű, hogy ha a felperes maga lenne fogyatékos, akkor az irányelv

alkalmazható lenne rá. A jelen esetben azonban azt állítják, hogy a felperes fiának a fogyatékosága váltotta ki a hátrányosan megkülönböztető bánásmódot. Így a fogyatékos személy és a hátrányosan megkülönböztető cselekvés nyilvánvaló áldozatának személye vagy alanya nem azonos. Alkalmazhatatlanná válna ettől az irányelv? A fenti elemzésem alapján úgy vélem, nem.

22. Ahogyan megállapításra került, az irányelv eredményeképpen megengedhetetlen az, hogy a munkáltató vallásra, életkorra, fogyatékosagra és szexuális irányultságra hivatkozva néhány munkavállalóval szemben a többinél kedvezőtlenebb bánásmódot alkalmazzon. Az ilyen intézkedés igazságtalan bánásmódnak tenné ki ezeket az egyéneket, és nem venné figyelembe a méltóságukat és autonómiájukat. Ez a tény nem változik azokban az esetekben, ha a munkavállaló, aki a hátrányos megkülönböztetés alanya, maga nem fogyatékos. Az általa elszenvedett hátrányos megkülönböztetés alapjául szolgáló ok továbbra is a fogyatékoság. Az irányelv a *hátrányos megkülönböztetés alapjául szolgáló okok szintjén* működik. Az általa orvosolni kívánt igazságtalanságot meghatározott jellemzők indokként való alapulvétele képezi egyes munkavállalók másokhoz képest kedvezőtlenebb bánásmódban részesítése esetén; az irányelv a vallást, életkort, fogyatékoságot és szexuális irányultságot teljesen kizárja azon okok sorából, amelyekre a munkáltató jogszerűen hivatkozhat a kedvezőtlenebb bánásmód alkalmazásakor. Másképpen fogalmazva, az irányelv nem engedi meg azt, hogy a munkáltatónak a számos gyanús kategória egyikébe tartozó emberekkel szembeni esetleges ellenérzése bármilyen kedvezőtlenebb bánásmód alapjául szolgáljon a foglalkoztatás és a munkavégzés területén. Ahogyan kifejtettem, ez az ellenérzés megnyilvánulhat az adott

jellemzőkkel bíró egyének nyílt célbavételével, vagy sokkal árnyaltabb és rejtett módon azok célbavételével, akik kapcsolatban állnak a jellemzővel bíró személlyel. Az első eset vonatkozásában úgy véljük, hogy ez a magartás helytelen és tiltani kell, az utóbbi eset pedig minden lényeges vonatkozásában pontosan megegyezik azzal. Mindkét esetben a munkáltatónak az idős, fogyatékos, homoszexuális vagy meghatározott vallási meggyőződésű emberekkel szembeni ellenérzése az, ami a velük szembeni kedvezőtlenebb bánásmódhoz vezet.

23. Így, ha valaki az 1. cikk szerinti jellemzők bármelyike miatt részesül hátrányos megkülönböztetésben, akkor hivatkozhat az irányelv védelmére, akkor is, ha ő maga nem bír a jellemzők egyikével sem. Ha valaki hátrányos megkülönböztetés áldozata, akkor nem szükséges, hogy az „ő fogyatékosága” miatt bánjanak vele így. Elég, ha „fogyatékoság” miatt bántanak vele rosszul. Így valaki anélkül, hogy maga fogyatékos lenne, az irányelv szerinti, jogellenes hátrányos megkülönböztetés áldozatává válhat fogyatékoság alapján; a lényeg az, hogy ez a fogyatékoság – a jelen esetben S. Coleman fiának fogyatékosága – volt az oka a vele szembeni kedvezőtlenebb bánásmódnak. Az irányelv nem csak akkor kap szerepet, ha a felperes maga fogyatékos, hanem minden esetben, ha fogyatékoság miatt áll fenn a kedvezőtlenebb bánásmód. Ezért S. Coleman hivatkozhat az irányelvre, ha be tudja bizonyítani, hogy a fia fogyatékosága miatt bántak vele kedvezőtlenebbül.

24. Végül az Egyesült Királyság Kormánya úgy érvelt, hogy az irányelvet csupán minimumkövetelmények meghatározása céljából fogadták el. E Kormány álláspontja szerint ezt a nézetet támasztja alá az a tény is, hogy a Tanács olyan területen intézkedett, amely elsődlegesen a tagállamok hatáskörébe tartozik. Ennek eredményeként a tagállamok feladata annak eldöntése, hogy megtiltják-e a foglalkoztatás és a munkavégzés területén a kapcsolaton alapuló hátrányos megkülönböztetést, vagy sem. Ezzel nem értek egyet. Először is az a tény, hogy egy terület nem teljes körűen harmonizált, vagy hogy a Közösségnek csak korlátozott a jogalkotási hatásköre, semmiképpen sem eredményezi azt, hogy a közösségi jog bármilyen beavatkozásának a legalacsonyabb szinten kellene érvényesülnie. Más szóval az, hogy a Közösség az alapvető jogok területén korlátozott hatáskörrel rendelkezik, nem jelenti azt, hogy ha úgy dönt, hogy él ezzel a hatáskörével, akkor csak az alapvető jogok védelmének minimumkövetelményeit határozhatja meg. Másodsor, az irányelvben vagy a preambulumban semmi nem utal arra, hogy ez lett volna a Tanács célja. Ellenkezőleg, a (6) preambulumbekzdés például „a hátrányos megkülönböztetés [minden formája] elleni küzdelem fontosságára” utal (kiemelés tőlem)<sup>17</sup>.

17 – Van egy további ok, ami az Egyesült Királyság nézőpontja ellen szól. Az irányelv szerinti egyenlő bánásmód követelményének betartása költségekkel járhat, főként a munkáltatók számára, és ezeknek a kötelezettségeknek az előírása bizonyos mértékben magában foglalja annak eldöntését is, hogy a költségeket bizonyos piaci mechanizmusok segítségével társadalmassítják. Ezt csak akkor lehet hatékonyan és méltányos módon, versenytorzulás nélkül megvalósítani, ha az egész közös piacon egységesen értelmezik és alkalmazzák az egyenlő bánásmód követelményét. Ellenkező esetben, ha a közösségi jog által a gazdaság résztvevői számára előírt, egyenlő bánásmódra vonatkozó kötelezettség terjedelme nem azonos az egész közös piac területén, hanem az egyes tagállamok azon döntésétől függ, hogy a megkülönböztetés valamely sajátos formáját tiltani kívánják-e, akkor ez magában hordozza annak a veszélyét, hogy egyenlőtlen feltételek alakulnak ki Európában.

### **III – Véggövetkeztetések**

25. A fenti okokból azt javasolom, hogy a Bíróság az Employment Tribunal kérdésére a következő választ adja:

A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK irányelv védelemben részesíti azokat a személyeket, akik saját maguk ugyan nem fogyatékosak, mégis egy fogyatékos személlyel való kapcsolatuk miatt közvetlen hátrányos megkülönböztetést és/vagy zaklatást szenvednek el a foglalkoztatás és a munkavégzés területén.