

C-303/06. sz. ügy

S. Coleman

kontra

Attridge Law és Steve Law

(az Employment Tribunal, London South [Egyesült Királyság]
által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem)

„Szociálpolitika – 2000/78/EK irányelv – A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód – 1. cikk, a 2. cikk (1) bekezdése, (2) bekezdésének a) pontja és (3) bekezdése, valamint a 3. cikk (1) bekezdésének c) pontja – Fogyatékossgáon alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés – Fogyatékossgáon alapuló zaklatás – A nem fogyatékos, de fogyatékos gyermekkel rendelkező munkavállaló elbocsátása – Bennfoglaltság – Bizonyítási teher”

M. Poiares Maduro főtanácsnok indítványa, az ismertetés napja: 2008. január

31. I - 5605

A Bíróság ítélete (nagytanács), 2008. július 17. I - 5615

Az ítélet összefoglalása

1. *Szociálpolitika – A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód – 2000/78 irányelv – A fogyatékossgáon alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma – Terjedelem*

(2000/78 tanácsi irányelv, 1. cikk, valamint 2. cikk, (1) bekezdés és (2) bekezdés, a) pont)

2. *Szociálpolitika – A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód – 2000/78 irányelv – A zaklatás tilalma – Terjedelem*
(2000/78 tanácsi irányelv, 1. cikk, valamint 2. cikk, (1) bekezdés és (3) bekezdés)

1. A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló 2000/78 irányelvet, és különösen annak 1. cikkét, 2. cikkének (1) bekezdését és 2. cikke (2) bekezdésének a) pontját úgy kell értelmezni, hogy azok a közvetlen hátrányos megkülönböztetést nem csak azon munkavállalókkal szemben tiltják, akik maguk fogyatékosak. Az ezen irányelv által a foglalkoztatás és a munkavégzés terén előírt egyenlő bánásmód elve ugyanis nem személyek egy meghatározott csoportjára alkalmazandó, hanem az annak 1. cikkében felsorolt okok vonatkozásában.
2. A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló 2000/78 irányelvet, és különösen annak 1. cikkét, valamint 2. cikkének (1) és (3) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azok a zaklatást nem csak azon munkavállalókkal szemben tiltják, akik maguk fogyatékosak. Az említett 2. cikk (3) bekezdése alapján a zaklatás az ugyanezen cikk (1) bekezdése értelmében vett hátrányos megkülönböztetés egy formájának minősül, és az irányelv által a foglalkoztatás és a munkavégzés terén előírt egyenlő bánásmód elve nem személyek egy meghatározott csoportjára alkalmazandó, hanem az annak 1. cikkében felsorolt okok vonatkozásában.

Amennyiben valamely munkáltató a nem fogyatékos munkavállalót kedvezőtlenebb bánásmódban részesíti, mint amilyenben más munkavállalót részesít, részesített vagy részesíteni fog hasonló helyzetben, és bizonyítást nyer, hogy az e munkavállalóval szembeni kedvezőtlenebb bánásmód a munkavállaló gyermekének fogyatékoságán alapul, akinek az állapota miatt szükséges gondozását nagyrészt a munkavállaló maga végzi, az ilyen bánásmód sérti az említett irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontjában előírt közvetlen hátrányos megkülönböztetés tilalmát.

Amennyiben bizonyítást nyer, hogy valamely nem fogyatékos munkavállalót nemkívánatos magatartással folyamatosan zaklatnak, és e zaklatás a munkavállaló gyermekének fogyatékoságán alapul, akinek a gondozását a munkavállaló nagyrészt maga végzi, az ilyen magatartás sérti az ezen irányelv 2. cikkének (3) bekezdésében előírt zaklatás tilalmát.

(vö. 38., 50., 56. pont és a rendelkező rész 1. pontja)

(vö. 38., 58., 63. pont és a rendelkező rész 2. pontja)