

SKLEPNI PREDLOGI GENERALNEGA PRAVOBRANILCA

M. POIARES MADURA,

predstavljeni 31. januarja 2008¹

1. Predlog, ki ga je vložilo South London Employment Tribunal, vsebuje pomembno vprašanje, ki do sedaj še ni bilo postavljeno, o področju uporabe Direktive Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu² (v nadaljevanju: Direktiva). Sodišče sprašuje, ali prepoved diskriminacije iz Direktive zajema primere, ko je zaposlena oseba obravnavana manj ugodno kakor njeni sodelavci zaradi povezanosti z invalidno osebo, čeprav sama ni invalid.

I – Dejansko stanje in vprašanja za predhodno odločanje

2. S. Coleman, tožeča stranka iz postopka v glavni stvari, je od leta 2001 delala kot strokovna sodelavka pri Attridge Law, odvetniški pisarni (firm of solicitors) iz Londona, katere družbenik je S. Law. Leta 2002 je rodila invalidnega sina, ki ima bronhomalacijo in prirojeno laringomalacijo. Sin je v njeni oskrbi.

3. Tožeča stranka je 4. marca 2005 soglašala s prenehanjem svojega delovnega razmerja zaradi pomanjkanja dela in tako nehala delati za Attridge Law. 30. avgusta 2005 je vložila tožbo proti nekdanjim delodajalcem zaradi odpovedi pod prisilo in diskriminacije zaradi invalidnosti z utemeljitvijo, da so jo obravnavali manj ugodno kot zaposlene z neinvalidnimi otroki ter da so ustvarili zanje sovražno okolje. Kot primere diskriminatornega ravnanja proti njej navaja, da ji delodajalci niso dovolili, da se po porodniškem dopustu vrne na svoje obstoječe delovno mesto; da so ji govorili, da je „lena“, ko je želela odmor, da bi poskrbela za svojega sina, in da niso bili tako prilagodljivi glede njenih delovnih razmer, kot so bili glede delovnih razmer sodelavcev z neinvalidnimi otroki; da so govorili, da izrablja svojega „prekletega otroka“ za spreminjanje svojih delovnih pogojev; da so proti njej uvedli disciplinski postopek in da niso pravilno obravnavali pritožbe, ki jo je vložila zaradi slabega ravnanja.

4. S. Coleman se je sklicevala na upošteveno nacionalno pravo, to je Disability Discrimination Act 1995 (zakon o diskriminaciji zaradi invalidnosti iz leta 1995), in na Direktivo. Zatrjevala je, da je namen Direktive prepovedati diskriminacijo ne samo invalidnih oseb ampak tudi oseb, ki so žrtve diskriminacije

1 – Jezik izvornika: angleščina.

2 – UL L 303, str. 16.

zaradi povezanosti z invalidno osebo. Glede na njeno mnenje bi moralo sodišče razlagati Disability Discrimination Act 1995 skladno z Direktivo in tako varovati pred diskriminacijo zaradi povezanosti. Toženi stranki iz postopka v glavni stvari pa sta trdili, da Act ščiti samo invalidne osebe in da namen Direktive ni zajeti diskriminacije zaradi povezanosti.

5. S. Coleman lahko uspe v svoji zadevi samo, če se Direktivo razlaga tako, da prepoveduje diskriminacijo zaradi povezanosti. Tako sodišče ni popolnoma ugotovilo dejanskega stanja in preučilo temelja zahteve, temveč je namesto tega prekinilo odločanje o tem delu tožbe in razpisalo predhodno obravnavo le o vprašanju, ali je diskriminacija zaradi povezanosti prepovedana. Po obravnavi je sodišče prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:

„1. Ali v okviru prepovedi diskriminacije zaradi invalidnosti Direktiva varuje le pred neposredno diskriminacijo in nadlegovanjem oseb, ki so same invalidi?

2. Če je odgovor na prvo vprašanje nikalen, ali Direktiva varuje zaposlene osebe, ki

so obravnavane manj ugodno ali nadlegovane zaradi povezanosti z osebo, ki je invalidna, čeprav same niso invalidi?

3. Če delodajalec obravnava zaposleno osebo manj ugodno kot obravnava ali bi obravnaval druge zaposlene in je ugotovljeno, da je razlog za tako obravnavanje zaposlene osebe ta, da ima zaposlena oseba invalidnega sina, za katerega skrbi, ali je tako obravnavanje neposredna diskriminacija, s katero se krši načelo enakega obravnavanja, ki je določeno v Direktivi?

4. Če delodajalec nadleguje zaposleno osebo in je ugotovljeno, da je razlog za tako obravnavanje zaposlene osebe ta, da ima zaposlena oseba invalidnega sina, za katerega skrbi, ali je to nadlegovanje kršitev načela enakega obravnavanja, ki je določeno v Direktivi?“

II – Analiza

6. Štiri vprašanja, ki jih je Employment Tribunal postavilo Sodišču, se nanašajo na eno samo pravno vprašanje: ali Direktiva varuje neinvalidne osebe, ki so v okviru svoje zaposlitve žrtve neposredne diskriminacije in/ali nadlegovanja zaradi povezanosti z invalidno osebo?

7. Direktiva je bila sprejeta na podlagi člena 13 ES, ki je bil Pogodbi ES dodan z Amsterdamsko pogodbo in v katerem je določeno: „Brez poseganja v druge določbe te pogodbe in v mejah pristojnosti Skupnosti po tej pogodbi lahko Svet na predlog Komisije in po posvetovanju z Evropskim parlamentom soglasno sprejme ustrezne ukrepe za boj proti diskriminaciji na podlagi spola, rase ali narodnosti, vere ali prepričanja, invalidnosti, starosti ali spolne usmerjenosti.“ Prva stvar, na katero je treba opozoriti v zvezi s členom 13 ES, je ta, da so v njem izbrane določene podlage za diskriminacijo, ki so obravnavane kot sumljive podlage ali, če si izposodim izraz iz ameriškega ustavnega prava, kot „sumljive kategorije“ („suspect classifications“)³ in ki so predmet protidiskriminacijskih predpisov Skupnosti. V okviru te široke določbe se lahko sprejme predpise z namenom boja proti diskriminaciji na naštetih podlagah. Čeprav ima Svet precejšnjo diskrecijo glede sprejetja ukrepov, ki so prilagojeni posameznim okoliščinam in družbenim okvirom, se člena 13 ES ne more razlagati tako, da dovoljuje sprejetje predpisov, ki niso skladni z njegovimi nameni in duhom in ki omejujejo varstvo, ki so ga avtorji Pogodbe hoteli nuditi. Tako je treba predpise, sprejete na podlagi

člena 13 ES, razlagati v skladu s cilji, ki jih zasleduje sam člen 13.⁴

8. Člen 13 ES je izraz zaveze pravnega reda Skupnosti načelu enakega obravnavanja in nediskriminacije. Tako je treba ta člen in katerokoli direktivo, sprejeto na tej pravni podlagi, razlagati v okviru sodne prakse Sodišča o teh načelih.⁵ V členu 1 Direktive je določeno, da je njen namen „opredeliti splošni okvir boja proti diskriminaciji ... zato da bi v državah članicah uresničevali načelo

4 – Seveda se ne more izključiti možnosti protidiskriminacijskih ukrepov, sprejetih na podlagi člena 13 ES, ki bi kršili to isto določbo (na primer: ukrepi, ki bi štili pred diskriminacijo na podlagi verskega prepričanja le pripadnike nekaterih, ne pa vseh ver). Kot Christopher McCrudden predlaga v „Thinking about the discrimination directives“, (2005) 1 European Journal of Anti-Discrimination Law 17, 20, bi bilo treba enako obravnavanje in nediskriminacijo, kot sta zagotovljena z Direktivo, postaviti v širši okvir človekovih pravic. Uvodna izjava 4 Direktive se nanaša na „univerzaln[o] pravic[o]“ do „enakosti pred zakonom in do zaščite pred diskriminacijo“, ki jo „priznavajo Splošna deklaracija o človekovih pravicah, Konvencija ZN o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk, sporazuma ZN o državljskih in političnih pravicah ter o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah in Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svobod“. K seznamu bi dodal se Listino o temeljnih pravicah, katere naslov III je namenjen enakosti in ki vsebuje posebno določbo o vključenosti invalidov (člen 26). Nedaven razvoj na področju mednarodnih človekovih pravic, ki se nanaša na zadeve v zvezi z invalidnostjo, je sprejetje Konvencije Združenih narodov o pravicah invalidov in opcijskega protokola k njej. Konvencijo je sprejela Generalna skupščina 13. decembra 2006, za podpis pa je na voljo od 30. marca 2007 dalje, ko jo je podpisalo 81 držav in Evropska skupnost. V njej je med drugim določeno, da države pogodbenice prepovejo „vsako diskriminacijo zaradi invalidnosti“ (člen 5(2)).

5 – V literaturi o diskriminaciji je bilo poudarjeno, da člen 13 ES in direktive, ki so bile sprejete na tej podlagi, ne dajejo dokončnega odgovora na vprašanje, ali je diskriminacija zaradi povezanosti prepovedana. Vendar pa je bilo omenjeno, da se bo tako diskriminacijo verjetno obravnavalo, kot da spada na področje uporabe protidiskriminacijskih direktiv. Glej Schiek, D., Waddington L. in Bell M. (ur.) *Cases, Materials and Text on National, Supranational and International Non-Discrimination Law*, Hart Publishing, 2007, str. od 169 do 170.

3 – V zvezi z razvojem pojma „sumljivih kategorij“ v ameriškem ustavnem pravu in upošteveno sodno prakso Supreme Court glej Balkin, J., „Plessy, Brown and Grutter: A Play in Three Acts“ (2005) 26 *Cardozo L. Rev* 1689.

enakega obravnavanja“ (moj poudarek). Sodna praksa Sodišča je jasna glede vloge enakega obravnavanja in nediskriminacije v pravnem redu Skupnosti. Enakost ni samo politični ideal in želja ampak eno izmed temeljnih načel prava Skupnosti.⁶ Kot je Sodišče menilo v zadevi Mangold, je Direktiva praktični vidik načela enakosti.⁷ Da bi se določilo, kaj so zahteve enakosti v kateremkoli primeru, se je treba spomniti vrednot, na katerih temelji enakost. To sta človekovo dostojanstvo in osebna avtonomija.

drugačno vrednost. Zahteva, da bi posamezniki morali biti sposobni oblikovati in voditi potek svojega življenja prek niza odločitev med različnimi pomembnimi možnostmi.⁹ Izvajanje avtonomije predpostavlja, da so ljudem dane na voljo pomembne možnosti, med katerimi lahko izbirajo. Ko ravnamo kot avtonomne osebe in sprejemamo odločitve o tem, kako naj bi se razvijalo naše življenje, se udeležujemo naša osebna integriteta, občutek za dostojanstvo in samospoštovanje.¹⁰

9. Kot skrajni minimum prinaša človekovo dostojanstvo to, da so vsi posamezniki priznani kot enakovredni. Življenje nekoga je dragoceno že zaradi samega dejstva, da je človek, in nikogaršnje življenje ni vredno več ali manj kot življenje drugega. Kot nas je nedavno spomnil Ronald Dworkin, tudi ko se globoko ne strinjamo glede zadev politične morale, strukture političnih institucij in delovanja naših demokratičnih držav, smo še vedno zavezani temu temeljnemu načelu.⁸ Tako posamezniki in politične institucije ne smejo delovati na način, ki zanika imanentno pomembnost vsakega človeškega življenja. Osebna avtonomija ima pomembno, vendar

10. Namen člena 13 ES in Direktive je varovati dostojanstvo in avtonomijo oseb, ki spadajo v navedene sumljive kategorije. Najočitnejši način, kako se lahko prizadene dostojanstvo in avtonomijo osebe, je ta, da se osebo neposredno napade, ker ima sumljivo lastnost. Manj ugodno obravnavanje nekoga na podlagi razlogov, kot so versko prepričanje, starost, invalidnost in spolna usmerjenost, krati to posebno in edinstveno vrednost, ki jo imajo osebe na podlagi tega, da so ljudje. Priznavanje enake vrednosti vsakemu živemu bitju pomeni, da je treba biti slep za preudarke te vrste, ko se nekomu nalaga breme ali se ga prikrajša za ugodnost. Z drugimi besedami, to so lastnosti, ki ne bi smele vpli-

6 – Glej med drugim sodbo z dne 12. marca 2002 v združenih zadevah Omega Air in drugi (C-27/00 in C-122/00, Recueil, str. I-2569) in navedeno sodno prakso. Glej tudi razpravo v Tridimas, T., *The General Principles of EU Law* (2. izdaja), Oxford University Press, 2007, in Dashwood, A., in O'Leary, S., (ur.), *The Principle of Equal Treatment in EC Law*, Sweet and Maxwell, 1997.

7 – Sodba z dne 22. novembra 2005 v zadevi Mangold proti Helm (C-144/04, Z.Odl., str. I-9981, točka 74).

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

9 – Raz, J., *The Morality of Freedom*, Oxford University Press, 1986. Zaradi natančnosti je treba omeniti, da vključujejo nekateri avtorji pomembnost osebne avtonomije v pomembnost dostojanstva. Do takega obravnavanja teh dveh pojmov pride tudi v sodni praksi nekaterih ustavnih sodišč. Za namene te zadeve to ni upoštevno, čeprav je to lahko pomembno v okviru razlage pravnih določb, ki se nanašajo samo na človekovo dostojanstvo.

10 – Prav tam, str. 154.

vati na oceno, ali je obravnavati nekoga manj ugodno prav ali ne.

11. Zavezanost avtonomiji podobno pomeni, da ljudje ne smejo biti prikrajšani za pomembne možnosti na področjih, ki so bistvena za njihova življenja, zaradi sklicevanja na sumljive kategorije. Dostop do zaposlitve in poklicni razvoj sta bistvena za vsakega posameznika, ne samo kot sredstvo zaslužka ampak tudi kot pomemben način samouveljavitve in uresničitve svojih potencialov. Kdor diskriminira posameznika, ki spada v sumljivo kategorijo, ga po krivem prikrajša za pomembne možnosti. Tako je sposobnost posameznika, da živi avtonomno, resno ogrožena, ker se pomemben del njegovega življenja oblikuje ne z lastnimi odločitvami, ampak s predsodki nekoga drugega. S tem da osebe, ki spadajo v te kategorije, zaradi njihovih lastnosti obravnava manj ugodno, oseba, ki diskriminira, prepreči izvrševanje njihove avtonomije. Na tej točki je pravično in razumno, da se posreduje s protidiskriminacijskimi predpisi. V bistvu se želi s tem, da se ceni enakost in se zaveže k uresničevanju enakosti s pravom, ohraniti za vsako osebo pogoje za avtonomno življenje.

12. Vendar neposredni napad na osebo s posebnimi lastnostmi ni edini način diskriminacije, obstajajo tudi drugi subtilnejši in manj

opazni načini. Eden izmed načinov, kako kratiti dostojanstvo in avtonomijo ljudem, ki spadajo v določeno skupino, je napad ne na njih ampak na tretje osebe, ki so z njimi tesno povezane in ki same ne spadajo v to skupino. Trden pojem enakosti pomeni, da bi protidiskriminacijski predpisi morali zajemati tudi te subtilnejše oblike diskriminacije, ker prav tako prizadenejo osebe, ki spadajo v sumljive kategorije.

13. Dostojanstvo osebe s sumljivo lastnostjo je krateno tako z neposredno diskriminacijo kot tudi takrat, ko vidi, da je nekdo diskriminiran samo zaradi povezanosti z njo. Tako se osebi, ki je neposredna žrtev diskriminacije, ne zgodi samo krivica, ampak postane tudi sredstvo, s katerim je krateno dostojanstvo osebe, ki spada v sumljivo kategorijo.

14. Nadalje, ta subtilnejša oblika diskriminacije zmanjša sposobnost oseb s sumljivo lastnostjo, da bi izvrševale svojo avtonomijo. Na primer, avtonomija članov verske skupine je lahko zmanjšana (npr. glede izbire zakonca ali kraja bivanja), če vedo, da bo oseba, s katero se bodo poročili, žrtev diskriminacije zaradi verske pripadnosti njenega zakonca. Čeprav v manjšem obsegu, se lahko isto zgodi posameznikom, ki so invalidi. Ljudje, ki spadajo v določeno skupino, so pogosto bolj ranljivi od povprečne osebe, zato se zanesejo na posameznike, s katerimi so tesno povezani, za pomoč pri njihovih naporih, da bi živeli v skladu s temeljnimi odločitvami, ki so jih sprejeli. Kdor prikrajša posameznika

za pomembne možnosti na področju, ki je bistveno za življenje, ker je ta posameznik povezan z osebo s sumljivo lastnijo, prikrajša tudi to osebo za pomembne možnosti in ji prepreči izvrševanje njene avtonomije. Z drugimi besedami, oseba, ki spada v sumljivo kategorijo, je izključena iz niza možnosti, ki bi ji drugače bile na voljo.

16. Pomembna beseda je „zaradi“. Je pogost predlog prava in moralne filozofije, da ni vsa diskriminacija slaba. V okviru zaposlovanja, na primer, je popolnoma sprejemljivo, da delodajalec zaposli kandidata, ki je odgovoren, zanesljiv in vljuden, ter da izključi kandidate, ki so neodgovorni, nezanesljivi in nevljudni. Nasprotno pa menimo, da je narobe zavrniti nekoga na podlagi njegove rase ali vere, in v večini pravnih sistemov pravo posreduje, da bi se to diskriminacijo preprečilo. To, kar določi, ali je ravnanje delodajalca sprejemljivo ali ne, in sproži posredovanje prava, je podlaga za diskriminacijo, na katero se je oprl delodajalec v posameznem primeru.

Delovanje Direktive

15. Normodajalec Skupnosti je sprejel Direktivo, da bi na področju zaposlovanja in dela zaščitil ljudi, ki spadajo v sumljive kategorije, in da bi zagotovil, da nista njihovo dostojanstvo in avtonomija prizadeta z očitno in neposredno ali subtilno in manj očitno diskriminacijo. Namig, kako se to lahko doseže, izhaja že iz člena 1 Direktive, v katerem je določeno: „Namen direktive je opredeliti splošni okvir boja proti diskriminaciji *zaradi* vere ali prepričanja, hendikepiranosti [invalidnosti], starosti ali spolne usmerjenosti pri zaposlovanju in delu, zato da bi v državah članicah uresničevali načelo enakega obravnavanja“ (moj poudarek).

17. Dejstvo, da je nezakonitost diskriminacije odvisna od njene podlage, odseva v zgradbi upoštevni predpisov. Praktično vsi protidiskriminacijski zakoni prepovedujejo diskriminacijo na določenih podlagah. To je strategija, ki ji je sledil normodajalec Skupnosti v Direktivi, ki prepoveduje diskriminacijo na podlagi vere ali prepričanja, invalidnosti, starosti in spolne usmerjenosti. Glavna obveznost, določena s protidiskriminacijskimi predpisi, kot je Direktiva, je, da je treba ljudi obravnavati na določen način, ki je primerljiv s tem, kako so obravnavani drugi.¹¹ S sprejetjem Direktive je Svet jasno pokazal, da je ravnanje delodajalca, ki obravnava zaposleno osebo manj ugodno kot njene kolege na teh podlagah, nezakonito. Ko se

¹¹ – Gardner, J., „Discrimination as Injustice“, (1996) 16 *Oxford Journal of Legal Studies* 353, 355. Kot razlaga Gardner, je to vprašanje pravičnosti. Ko tako rečemo, da je narobe obravnavati nekoga manj ugodno na določenih podlagah, v bistvu menimo, da pravičnost zahteva, da se ne opremo na tiste podlage, da bi negativno vplivali na položaj te osebe. Z drugimi besedami, če se opremo na te prepovedane podlage, povzročimo tej osebi krivico.

ugotovi, da ravnanje delodajalca temelji na eni izmed prepovedanih podlag, se pride na področje nezakonite diskriminacije.

18. Kot je opisano zgoraj, ima Direktiva *izključujočo* funkcijo: izključuje versko prepričanje, starost, invalidnost in spolno usmerjenost iz niza dovoljenih razlogov, na katere se lahko delodajalec legitimno opre, ko eno zaposleno osebo obravnava manj ugodno kot druge. Z drugimi besedami, od začetka veljavnosti Direktive delodajalcem ni več dovoljeno, da na takih preudarkih utemeljijo svojo odločitev o manj ugodnem obravnavanju zaposlene osebe.

19. Direktiva prepoveduje neposredno diskriminacijo,¹² nadlegovanje¹³ in posredno diskriminacijo.¹⁴ Razlikovalna lastnost

neposredne diskriminacije in nadlegovanja je, da sta nujno v razmerju do določene sumljive kategorije. Določeno ravnanje osebe, ki diskriminira, temelji na razvrstitvi v sumljive kategorije. Razvrstitve ni le naključje ampak bistveni razlog za njeno odločitev. To, da se delodajalec opre na te sumljive podlage, je z vidika pravnega reda Skupnosti zlo, ki ga je treba izkoreniniti. Zato Direktiva prepoveduje uporabo te razvrstitve kot podlage, na kateri temelji delodajalčeva odločitev. Nasprotno pa v primerih posredne diskriminacije nameni delodajalca in njegovi razlogi za ravnanje ali neravnanje niso upoštevni. To je v bistvu smisel prepovedi posredne diskriminacije: celo nevtralni, nedolžni ali dobronamerni ukrepi in politike, sprejeti brez diskriminatornega namena, bodo zajeti s prepovedjo, če bo njihov vpliv na osebe s posebno lastnostjo večji od vpliva na druge osebe.¹⁵ Ta „različen vpliv“ takih ukrepov na določene ljudi je predmet predpisov o posredni diskriminaciji. Prepoved take diskriminacije je povezana z obveznostjo delodajalcev, da se prilagodijo tem skupinam s sprejetjem ukrepov in oblikovanjem politik, ki jim ne nalagajo prekomernega bremena v primerjavi s tistimi, ki je naloženo drugim ljudem.¹⁶ Tako deluje prepoved neposredne diskriminacije in nadlegovanja kot izključujoči mehanizem (z izključitvijo določenih podlag za delodajalčevo odločitev), prepoved posredne diskriminacije pa kot vključujoči sistem (z določanjem obveznosti za delodajalce, da upoštevajo potrebe posameznikov z določenimi lastnostmi in se jim prilagodijo). Tudi če bi sprejeli trditev vlade Združenega kraljestva, da je diskriminacija zaradi povezanosti očitno zunaj področja uporabe prepovedi posredne diskriminacije, to iz navedenega razloga ne pomeni, da ni zajeta s prepovedjo neposredne diskriminacije in

12 – V členu 2(2)(a) je opredeljena kot položaj, „kadar je, je bila ali bi bila oseba obravnavana manj ugodno kakor neka druga v primerljivi situaciji zaradi katerega od razlogov iz člena 1“.

13 – V členu 2(3) je opredeljeno kot ravnanje, povezano s katerim od motivov iz člena 1, „katerega cilj ali posledica je kratenje dostojanstva osebe in ustvarjanje zastrašujočega, sovražnega, poniževalnega, sramotilnega ali žaljivega okolja“.

14 – V členu 2(2)(b) je opredeljena kot položaj, „kadar je zaradi kakšne navidez nevtralne določbe, merila ali prakse neka oseba določene vere ali prepričanja, ki ima določen hendikep [je invalid] ali je določene starosti ali spolne usmerjenosti, v primerjavi z drugimi v slabšem položaju“.

15 – Vprašanje diskriminacije, ki jo je nekdo utrpel v preteklosti, in enakega obravnavanja v okviru enakosti med moškimi in ženskami sem obravnaval v sklepnih predlogih z dne 29. junija 2004 v zadevi Briheche (C-319/03, ZOdl., str. I-8807).

16 – Glej razpravo v Jolls, C., „Antidiscrimination and Accommodation“ (2001) 115 *Harvard Law Review* 642.

nadlegovanja. Nasprotno, vključenost diskriminacije zaradi povezanosti v področje uporabe prepovedi neposredne diskriminacije in nadlegovanja je naravna posledica izključujočega sistema, ki je način delovanja prepovedi te vrste diskriminacije.

obravnavani zadevi pa se zatrjuje, da je invalidnost sina tožeče stranke sprožila diskriminatorno ravnanje. Tako oseba, ki je invalid, in oseba, ki je očitna žrtev ali predmet diskriminacije, nista isti. Ali se Direktiva zato ne uporablja? Glede na analizo do te točke, menim, da se.

20. Primer S. Coleman se nanaša na vprašanje neposredne diskriminacije. Kot je pojasnjeno v predložitveni odločbi, se tožeča stranka ne pritožuje zaradi vpliva, ki ga je imel nevtralen ukrep nanjo kot mater invalidnega otroka, za katerega skrbi, ampak zatrjuje, da jo je delodajalec izločil in napadel ravno zaradi njenega invalidnega sina. Tako se za Sodišče postavlja vprašanje, ali je neposredna diskriminacija zaradi povezanosti prepovedana z Direktivo.

21. Jasno je, da bi se Direktiva uporabljala, če bi bila tožeča stranka sama invalid. V

22. Kot je bilo navedeno, je učinek Direktive, da delodajalcu ni dovoljeno, da se sklicuje na vero, starost, invalidnost in spolno usmerjenost, da bi nekatere zaposlene osebe obravnaval manj ugodno od drugih. Če bi to storil, bi te posameznike krivično obravnaval in ne bi spoštoval njihovega dostojanstva in avtonomije. To dejstvo se ne spremeni v primerih, ko zaposlena oseba, ki je predmet diskriminacije, ni sama invalid. Podlaga za diskriminacijo, katere žrtev je, je še vedno invalidnost. Direktiva deluje na *ravni podlag za diskriminacijo*. Krivica, ki jo hoče popraviti, je uporaba določenih lastnosti kot podlag za manj ugodno obravnavanje nekaterih zaposlenih oseb od drugih; Direktiva namreč popolnoma izključuje vero, starost, invalidnost in spolno usmerjenost iz niza podlag, ki jih lahko delodajalec legitimno uporabi, da bi nekatere ljudi obravnaval manj ugodno. Z drugimi besedami, Direktiva ne dopušča, da bi sovražnost, ki jo delodajalec lahko čuti do ljudi, ki spadajo v našete sumljive kategorije, delovala kot podlaga za kakršnokoli manj ugodno ravnanje v okviru zaposlovanja in dela. Kot sem pojasnil, se ta sovražnost lahko izrazi na očiten način z napadanjem posameznikov, ki imajo sami določene lastnosti, ali na bolj subtilen in skrit način z napadanjem tistih, ki so povezani s posamezniki s temi lastnostmi. V prvem primeru je splošno mnenje, da je tako ravnanje napačno in da mora biti prepovedano; drugi primer je popolnoma enak v vseh dejanskih vidikih. V

obeh primerih je sovražnost delodajalca do starejših, invalidnih ali homoseksualnih ljudi ali ljudi z določenim verskim prepričanjem to, kar ga vodi k manj ugodnemu obravnavanju nekaterih zaposlenih oseb.

23. Tako se lahko nekdo, ki je predmet diskriminacije zaradi katere od lastnosti, naštetih v členu 1, sklicuje na zaščito Direktive, tudi če sam nima ene izmed teh lastnosti. Ni treba, da je bil nekdo, ki je predmet diskriminacije, obravnavan slabo zaradi „*lastne* invalidnosti“. Zadostuje, da je bil slabo obravnavan zaradi „invalidnosti“. Tako je v skladu z Direktivo nekdo lahko žrtev nezakonite diskriminacije, ne da bi bil sam invalid; pomembno je, da je bila ta invalidnost – v obravnavani zadevi invalidnost sina S. Coleman – uporabljena kot razlog, da je bil manj ugodno obravnavan. Direktiva se ne uporablja le v primeru, ko je tožeča stranka sama invalid, ampak v vsakem primeru manj ugodnega obravnavanja zaradi invalidnosti. Če lahko S. Coleman dokaže, da je bila obravnavana manj ugodno zaradi invalidnosti svojega sina, se torej lahko sklicuje na Direktivo.

24. Končno, vlada Združenega kraljestva je zatrjevala, da je bila Direktiva sprejeta z namenom določiti le minimalne standarde. Dejstvo, da je Svet deloval na področju, kjer države članice v veliki meri ostajajo pristojne, naj bi po mnenju vlade podpiralo to trditev. Tako bi morale države članice odločiti, ali se diskriminacija zaradi povezanosti na področju zaposlovanja in dela prepove ali ne. S tem se ne strinjam. Prvič, dejstvo, da področje ni popolnoma usklajeno ali da ima Skupnost le omejeno zakonodajno pristojnost, nikakor ne pomeni, da mora do posredovanja prava Skupnosti, kakršnokoli že naj bi bilo, priti na najnižji ravni. Z drugimi besedami, dejstvo, da ima Skupnost omejeno pristojnost na področju temeljnih pravic, ne pomeni, da lahko določi le minimalne standarde varstva temeljnih pravic, če se odloči za izvrševanje te pristojnosti. Drugič, iz Direktive ali njenih uvodnih izjav ne izhaja, da je bil to namen Sveta. Nasprotno, v uvodni izjavi 6 je na primer navedena „pomembnost boja proti *vsem oblikam* diskriminacije“ (moj poudarek).¹⁷

17 – Obstaja še nadaljnji razlog, ki nasprotuje trditvi Združenega kraljestva. Obveznosti enakega obravnavanja, ki so določene v Direktivi, lahko povzročijo stroške, v glavnem za delodajalce, in do določene mere določitev teh obveznosti prinaša s sabo odločitev o porazdelitvi teh stroškov na družbo s posebnimi tržnimi mehanizmi. To se lahko doseže na učinkovit in pravičen način, ki ne izkrivlja konkurence, samo če se te obveznosti enakega obravnavanja razlagajo in uporabljajo enotno na celotnem skupnem trgu. V nasprotnem primeru bi se soočali s tveganjem, da bi ustvarili neenako igrišče v Evropi, ker oblika obveznosti enakega obravnavanja, ki jo za gospodarske subjekte določa pravo Skupnosti, ne bi bila ista na celotnem skupnem trgu, ampak bi bi bila odvisna od tega, ali je določena država članica prepovedala določeno vrsto diskriminacije.

III – Predlog

25. Iz zgoraj navedenih razlogov predlagam, naj Sodišče na vprašanje Employment Tribunal odgovori tako:

Direktiva Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu ščiti ljudi, ki so žrtve neposredne diskriminacije in/ali nadlegovanja na področju zaposlovanja in dela zaradi povezanosti z invalidno osebo, čeprav sami niso invalidi.