

PRESUDA SUDA (veliko vijeće)

17. srpnja 2008. (*)

„Socijalna politika – Direktiva 2000/78/EZ – Jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja – Članak 1., članak 2. stavak 1., stavak 2. točka (a) i stavak 3. i članak 3. stavak 1. točka (c) – Izravna diskriminacija na temelju invaliditeta – Uznemiravanje povezano s invaliditetom – Otpuštanje radnika koji nije osoba s invaliditetom, ali čije dijete je osoba s invaliditetom – Uključenost – Teret dokaza”

U predmetu C-303/06,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 234. UEZ-a, koji je uputio Employment Tribunal, London South (Radni sud, Južni London, Ujedinjena Kraljevina) odlukom od 6. srpnja 2006., koju je Sud zaprimio 10. srpnja 2006., u postupku

S. Coleman

protiv

Attrige Law i Steve Law,

SUD (veliko vijeće),

u sastavu: V. Skouris, predsjednik, P. Jann, C. W. A. Timmermans, A. Rosas, K. Lenaerts i A. Tizzano, predsjednici vijeća, M. Ilešič, J. Klučka, A. Ó. Caoimh (izvjestitelj), T. von Danwitz i A. Arabadjiev, suci,

nezavisni odvjetnik: M. Poiares Maduro,

tajnik: L. Hewlett, glavna administratorica,

uzimajući u obzir pisani postupak i nakon rasprave održane 9. listopada 2007.,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

- za S. Coleman, R. Allen *QC* i P. Michell, *barrister*,
- za vladu Ujedinjene Kraljevine, V. Jackson, u svojstvu agenta, uz asistenciju N. Paines, *QC*,
- za grčku vladu, K. Georgiadis i Z. Chatzipavlou, u svojstvu agenata,
- za Irsku, N. Travers, *BL*,
- za talijansku vladu, I. M. Braguglia, u svojstvu agenta, uz asistenciju W. Ferrante, *avvocato dello Stato*,
- za litvansku vladu, D. Kriaučiūnas, u svojstvu agenta,
- za nizozemsku vladu, H. G. Sevenster i C. ten Dam, u svojstvu agenata,

- za švedsku vladu, A. Falk, u svojstvu agenta,
 - za Komisiju Europskih zajednica, J. Enegren i N. Yerrell, u svojstvu agenata,
- saslušavši mišljenje nezavisnog odvjetnika na raspravi održanoj 31. siječnja 2008.,
donosi sljedeću

Presudu

- 1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje Direktive Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (SL L 303, str. 16.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 1., str. 69.).
- 2 Zahtjev je upućen u okviru spora između S. Coleman, tužiteljice u glavnom postupku, i Attrige Law, odvjetničkog društva, i S. Lawa, partnera u tom društvu (zajedno dalje u tekstu: bivši poslodavac), zbog prisilnog otkaza za koji tvrdi da ga je pretrpjela.

Pravni okvir

Pravo Zajednice

- 3 Direktiva 2000/78 donesena je na temelju članka 13. UEZ-a. Njezine uvodne izjave 6., 11., 16., 17., 20., 27., 31. i 37. glase:

„(6) Povelja Zajednice o temeljnim socijalnim pravima radnika pridaje važnost borbi protiv svakog oblika diskriminacije, uključujući potrebu za poduzimanjem odgovarajućih mjera za socijalno i gospodarsko uključivanje starijih ljudi i osoba s invaliditetom.

[...]

(11) Diskriminacija na temelju vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolnog opredjeljenja može ugroziti ostvarivanje ciljeva postavljenih Ugovorom o EZ-u, a posebice postizanje visoke razine zaposlenosti i socijalne zaštite, podizanje životnog standarda i kvalitete života, gospodarsku i društvenu koheziju i solidarnost te slobodno kretanje osoba.

[...]

(16) Osiguranje mjera kojima se u obzir uzimaju potrebe osoba s invaliditetom na radnom mjestu ima važnu ulogu u borbi protiv diskriminacije na temelju invaliditeta.

(17) Ovom se Direktivom ne zahtijeva zapošljavanje, unapređivanje, zadržavanje na radu ili usavršavanje osobe koja nije stručna, sposobna i raspoloživa za obavljanje osnovnih zadataka odgovarajućeg radnog mjesta ili za provedbu odgovarajućeg usavršavanja, ne dovodeći u pitanje obvezu razumne prilagodbe potrebama osoba s invaliditetom.

[...]

(20) Potrebno je osigurati odgovarajuće, odnosno učinkovite i praktične mjere za prilagodbu radnog mjesta invaliditetu, na primjer, prilagodbom prostorije i opreme, rasporeda radnog vremena, raspodjelom zadataka ili osiguranjem sredstava za osposobljavanje ili uvođenje u rad.

[...]

(27) U svojoj Preporuci 86/379/EEZ od 24. srpnja 1986. o zapošljavanju osoba s invaliditetom u Zajednici [SL L 225, str. 43.], Vijeće je utvrdilo okvirne smjernice u kojima su navedeni primjeri pozitivnih mjera za poticanje zapošljavanja i usavršavanja osoba s invaliditetom, a u svojoj Rezoluciji od 17. lipnja 1999. o jednakim mogućnostima zapošljavanja za osobe s invaliditetom [SL C 186, str. 3.], potvrdilo je važnost pridavanju osobite pozornosti, između ostalog, zapošljavanju, očuvanju zaposlenja, usavršavanju i cjeloživotnom učenju osoba s invaliditetom.

[...]

(31) Pravila o teretu dokazivanja moraju se prilagoditi kod očite diskriminacije, a da bi se načelo jednakog postupanja moglo učinkovito primijeniti, teret dokazivanja mora se vratiti na tuženika, ako su podneseni dokazi o takvoj diskriminaciji. Međutim, tuženik nije dužan dokazivati da tužitelj pripada određenoj vjeri ili ima određena uvjerenja ili invaliditet ili je određene dobi ili određenog spolnog opredjeljenja.

[...]

(37) U skladu s načelom supsidijarnosti iz članka 5. Ugovora o EZ-u, cilj ove Direktive ne mogu dostatno ostvariti države članice, a to je stvaranje jednakih uvjeta u Zajednici u pogledu jednakosti pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja te se stoga taj cilj zbog razmjera i učinka djelovanja može bolje ostvariti na razini Zajednice. Sukladno načelu proporcionalnosti, utvrđenom u spomenutom članku, Direktiva ne prelazi ono što je potrebno za ostvarivanje ovog cilja.”

4 Članak 1. Direktive 2000/78 navodi da „svrha ove Direktive je utvrditi opći okvir za borbu protiv diskriminacije na temelju vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolnog opredjeljenja u vezi sa zapošljavanjem i obavljanjem zanimanja, kako bi se u državama članicama ostvarila primjena načela jednakog postupanja.”

5 Članak 2. stavci 1. do 3. Direktive, pod naslovom „Pojam diskriminacije“, navode:

„1. Za potrebe ove Direktive ‚načelo jednakog postupanja‘ znači nepostojanje bilo kakve izravne ili neizravne diskriminacije na temelju bilo kojeg od razloga iz članka 1.

2. Za potrebe stavka 1.:

(a) smatra se da se radi o izravnoj diskriminaciji u slučaju kada se prema jednoj osobi postupa lošije nego prema drugoj osobi ili je došlo do takvog postupanja ili je moglo doći do takvog postupanja u sličnim situacijama, zbog bilo kojeg od razloga iz članka 1.;

(b) smatra se da se radi o neizravnoj diskriminaciji u slučaju kada kakva naizgled neutralna odredba, mjerilo ili postupanje dovede u neravnopravan položaj osobe

određene vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolnog opredjeljenja, u usporedbi s ostalim osobama, osim u sljedećim slučajevima:

i. ako su ta odredba, mjerilo ili postupanje objektivno opravdani legitimnim ciljem, a sredstva za postizanje tog cilja su primjerena i nužna; ili

ii. ako je, u pogledu osoba s invaliditetom, poslodavac ili bilo koja osoba ili organizacija na koju se ova Direktiva primjenjuje, dužna u skladu s nacionalnim zakonodavstvom, poduzeti odgovarajuće mjere u skladu s načelima iz članka 5., kako bi se uklonili nedostaci koje uzrokuje takva odredba, mjerilo ili postupanje.

3. Uznemiravanje se smatra oblikom diskriminacije u smislu stavka 1., pri kojem dolazi do nepoželjnog ponašanja povezanog s nekim od razloga iz članka 1., sa svrhom ili učinkom povrede dostojanstva osobe i stvaranja zastrašujuće, neprijateljske, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljive sredine. U tom kontekstu, pojam uznemiravanja može se definirati u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i praksom država članica.

[...]"

6 Članak 3. stavak 1. Direktive 2000/78 predviđa:

„U granicama nadležnosti prenesenih na Zajednicu, ova se Direktiva primjenjuje na sve osobe, bilo u javnom ili privatnom sektoru, uključujući javna tijela, u odnosu na:

[...]

(c) zapošljavanje i uvjete rada, uključujući otkaze i plaće;

[...]"

7 Članak 5. Direktive 2000/78, pod naslovom „Razumne prilagodbe potrebama osoba s invaliditetom” predviđa:

„Kako bi se zajamčilo poštovanje načela jednakog postupanja u pogledu osoba s invaliditetom, moraju se osigurati razumne prilagodbe njihovim posebnim potrebama. To znači da poslodavci prema potrebi u određenoj situaciji poduzimaju odgovarajuće mjere kako bi se osobi s invaliditetom omogućio pristup zapošljavanju, sudjelovanje ili napredovanje na radu ili usavršavanje, ako takve mjere za poslodavca ne predstavljaju nerazmjern teret. [...]"

8 Članak 7. Direktive 2000/78, pod naslovom „Pozitivne mjere”, glasi:

„1. Kako bi se zajamčila potpuna jednakost u praksi, načelo jednakog postupanja ne sprječava države članice da zadrže ili donesu posebne mjere za sprječavanje ili izjednačavanje neravnopravnog položaja povezanog s bilo kojim od temelja iz članka 1.

2. U pogledu osoba s invaliditetom, načelo jednakog postupanja ne dovodi u pitanje pravo država članica da zadrže ili donesu odredbe o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu, kao i mjere kojima je cilj stvaranje ili zadržavanje odredbi ili mogućnosti za osiguranje ili poticanje uključivanja tih osoba u radno okruženje.”

9 Članak 10. Direktive 2000/78, naslovljen „Teret dokaza” predviđa:

„1. Države članice poduzimaju potrebne mjere u skladu sa svojim nacionalnim pravosudnim sustavima, kojima osiguravaju da je na strani tuženika teret dokaza da nije bilo povrede načela jednakog postupanja u slučajevima kada osobe koje smatraju da im je nanesena nepravda, jer na njih nije primijenjeno načelo jednakog postupanja, iznesu pred sudom ili drugim nadležnim tijelom, činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do izravne ili neizravne diskriminacije.

2. Stavak 1. ne sprječava države članice da donesu pravila o dokazivanju, koja su povoljnija za tužitelja.”

- 10 U skladu s člankom 18. stavkom 1. Direktive 2000/78, države članice su bile obvezne donijeti zakone i druge propise potrebne za usklađivanje s tom Direktivom najkasnije do 2. prosinca 2003. Neovisno o tome, članak 18. stavak 2. glasi:

„Radi uzimanja u obzir posebnih uvjeta, države članice prema potrebi mogu uzeti dodatno razdoblje od 3 godine, počevši od 2. prosinca 2003., odnosno ukupno 6 godina, za provedbu odredbi ove Direktive u vezi s diskriminacijom na temelju dobi i invaliditeta. U tom slučaju o tome odmah obavješćuju Komisiju. Svaka država članica koja odluči da će koristiti dodatno razdoblje mora godišnje izvještavati Komisiju o mjerama koje poduzima za rješavanje problema diskriminacije na temelju dobi i invaliditeta, kao i o napretku u provedbi. Komisija svake godine izvješćuje Vijeće.”

- 11 Kako je Ujedinjena Kraljevina Velike Britanije i Sjeverne Irske zatražila takvo dodatno razdoblje za provedbu direktive, to razdoblje u odnosu na tu državu članicu nije isteklo do 2. prosinca 2006.

Nacionalno pravo

- 12 Zakon o diskriminaciji na temelju invaliditeta iz 1995. godine (u daljnjem tekstu: „DDA”) u bitnome nastoji učiniti nezakonitom diskriminaciju osoba s invaliditetom, između ostaloga u vezi s njihovim zapošljavanjem.

- 13 Dio 2. DDA-a, koji uređuje područje zapošljavanja, izmijenjen je prilikom prenošenja Direktive 2000/78 u zakonodavstvo Ujedinjene Kraljevine, uredbom iz 2003. o izmjenama zakona iz 1995. o diskriminaciji na temelju invaliditeta (Disability Discrimination Act 1995 (Amendment) Regulations 2003), koji je stupio na snagu 1. listopada 2004.

- 14 U skladu s člankom 3.A stavkom 1. DDA-a, kako je izmijenjen navedenom uredbom iz 2003. godine (dalje u tekstu: DDA iz 2003.):

„[...] osoba diskriminira osobu s invaliditetom ako:

(a) zbog invaliditeta osobe s invaliditetom, s njom postupa nepovoljnije nego što postupa ili bi postupala s drugima na koje se taj razlog ne odnosi ili se ne bi odnosio, i

(b) ne može dokazati da je predmetno postupanje opravdano.”

- 15 Članak 3.A stavak 4. DDA-a iz 2003. osim toga navodi da postupanje prema osobi s invaliditetom ne može biti opravdano ako dovodi do izravne diskriminacije obuhvaćene stavkom 5. tog članka, prema kojemu:

„Osoba izravno diskriminira osobu s invaliditetom ako zbog invaliditeta osobe s invaliditetom s njom postupa nepovoljnije nego što postupa ili bi postupala s osobom

koja nema taj određeni invaliditet i čije su bitne osobine, uključujući njezine sposobnosti, jednake odnosno nisu bitno različite od osobina osobe s invaliditetom.”

16 Uznemiravanje je u članku 3.B DDA-a iz 2003. definirano kako slijedi:

„(1) [...] osoba izlaže uznemiravanju osobu s invaliditetom ako se, zbog invaliditeta osobe s invaliditetom, upušta u nepoželjno postupanje sa svrhom ili učinkom:

(a) povrede dostojanstva osobe s invaliditetom, ili

(b) stvaranja zastrašujuće, neprijateljske, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljive sredine za tu osobu.

(2) Smatra se da postupanje ima učinak iz točke (a) ili (b) stavka 1. samo ako se, uzimajući u obzir sve okolnosti, a posebno percepciju osobe s invaliditetom, može razumno smatrati da ima taj učinak.”

17 U skladu s člankom 4. stavkom 2. točkom (d) DDA-a iz 2003., poslodavcu je zabranjeno diskriminirati osobu s invaliditetom, koju zapošljava, na način da je otpusti ili podvrgne nekoj drugoj šteti.

18 Članak 4. stavak 3. točke (a) i (b) DDA-a iz 2003. predviđaju da je poslodavcu prilikom zapošljavanja kod sebe također zabranjeno izložiti uznemiravanju osobu s invaliditetom koju zapošljava odnosno osobu s invaliditetom koja se kod njega prijavila za posao.

Glavni postupak i prethodna pitanja

19 S. Coleman je radila za svojeg bivšeg poslodavca kao pravna tajnica od siječnja 2001.

20 Ona je 2002. rodila sina koji pati od napadaja apneje te urođene laringomalacije i bronhomalacije. Stanje njezina sina zahtijeva specijaliziranu i posebnu njegu. Tužiteljica u glavnom postupku pruža mu osnovnu skrb koja mu je potrebna.

21 S. Coleman je 4. ožujka 2005. prihvatila dobrovoljni raskid radnog odnosa („voluntary redundancy”), čime je njezin ugovor o radu kod bivšeg poslodavca okončan.

22 Ona je 30. kolovoza 2005. podnijela tužbu sudu Employment Tribunal, London South, u kojoj navodi da je bila podvrgnuta nepravednom otkazu („unfair constructive dismissal”), te da se prema njoj postupalo nepovoljnije nego prema ostalim radnicima jer je ona primarna njegovateljica djeteta s invaliditetom. Ona navodi da je to postupanje razlog njezinog prestanka rada kod bivšeg poslodavca.

23 Odluka kojom se upućuje zahtjev za prethodnu odluku navodi da bitne okolnosti predmeta u glavnom postupku još nisu u potpunosti utvrđene, s obzirom da su se pitanja iz zahtjeva za prethodnu odluku pojavila samo kao prethodno pitanje u glavnom postupku. Sud koji je uputio zahtjev prekinuo je taj dio postupka vezan uz otkaz S. Coleman, ali je 17. veljače 2006. održao prethodnu raspravu radi razmatranja tužbenog zahtjeva u vezi s diskriminacijom.

24 Prethodno pitanje postavljeno tom sudu glasi može li tužiteljica u glavnom postupku svoju tužbu temeljiti na odredbama nacionalnog prava, a posebno onima sastavljenima radi prenošenja Direktive 2000/78, kako bi svojeg bivšeg poslodavca

teretila za diskriminaciju na osnovi toga što je podvrgnuta nepovoljnijem postupanju povezanom s invaliditetom svojega sina.

- 25 Iz odluke kojom se upućuje zahtjev za prethodnu odluku proizlazi da, ako bi tumačenje Direktive 2000/78 od strane Suda proturječilo tumačenju S. Coleman, prihvatanje njezine tužbe koju je podnijela nacionalnom sudu protivilo bi se nacionalnom pravu
- 26 Iz zahtjeva za prethodnu odluku također proizlazi da, prema pravu Ujedinjene Kraljevine, ako se održava prethodna rasprava o nekom pravnom pitanju, sud koji razmatra predmet polazi od toga da su činjenice onakve kako ih je iznio tužitelj. U glavnom postupku pretpostavljaju se sljedeće činjenice spora :
- nakon povratka S. Coleman s roditeljnog dopusta, njezin bivši poslodavac odbio joj je dopustiti povratak na njezino postojeće radno mjesto, u okolnostima u kojima bi roditeljima djece bez invaliditeta bio dopušten povratak na njihova stara radna mjesta;
 - njezin joj je bivši poslodavac također odbio dopustiti jednaku fleksibilnost u odnosu na radne sate i jednake radne uvjete kao drugim njezinim kolegama koji su roditelji djece bez invaliditeta;
 - S. Coleman je opisana kao „lijena” kad je zatražila slobodno vrijeme kako bi nje govala svoje dijete, dok je to vrijeme bilo dopušteno roditeljima djece bez invaliditeta;
 - službeni prigovor koji je podnijela zbog lošeg postupanja prema njoj nije bio propisno obrađen te se ona osjećala prisiljenom povući ga;
 - bilo je neprimjerenih i uvredljivih komentara na račun nje i njezinog djeteta. Takvih komentara nije bilo kad su drugi radnici trebali tražiti slobodno vrijeme ili određenu fleksibilnost kako bi se brinuli o djeci bez invaliditeta; i
 - zbog povremenog kašnjenja na posao uzrokovanog problemima povezanima sa stanjem njezinog sina, rečeno joj je da će biti otpuštena ako ponovno zakasni na posao. Takvih prijetnji nije bilo u slučaju drugih radnika s djecom bez invaliditeta, koji su kasnili iz sličnih razloga.
- 27 Budući da je Employment Tribunal, London South, smatrao da se u sporu koji se pred njim vodi javljaju pitanja tumačenja prava Zajednice, odlučio je prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća prethodna pitanja:
- „1. U kontekstu zabrane diskriminacije na temelju invaliditeta, štiti li direktiva [2000/78] od izravne diskriminacije i uznemiravanja samo osobe koje same imaju invaliditet?
 2. Ako je odgovor na prvo pitanje negativan, štiti li direktiva [2000/78] samo radnike prema kojima se, iako sami nisu osobe s invaliditetom, postupa nepovoljnije ili ih se uznemirava zbog njihove povezanosti s osobom koja ima invaliditet?
 3. Ako poslodavac prema radniku postupa nepovoljnije nego što postupa ili bi postupao prema drugim radnicima, te se utvrdi da je razlog postupanja prema tom radniku to što taj radnik ima sina s invaliditetom kojega njeguje taj radnik,

je li takvo postupanje izravna diskriminacija kojom se krši načelo jednakog postupanja utvrđeno u direktivi [2000/78]?

4. Ako poslodavac uznemirava radnika te se utvrdi da je razlog postupanja prema tom radniku to što taj radnik ima sina s invaliditetom kojega njeguje, je li takvo uznemiravanje povreda načela jednakog postupanja utvrđenog u direktivi [2000/78]?”

Dopuštenost

- 28 Iako prihvaća da se pitanja suda koji je uputio zahtjev temelje na stvarnom sporu, nizozemska vlada sumnja u dopuštenost zahtjeva za prethodnu odluku zbog toga što, s obzirom da su to prethodna pitanja postavljena na prethodnoj raspravi, sve činjenice još nisu utvrđene. Ona ističe da za svrhe takve prethodne rasprave nacionalni sud pretpostavlja da su činjenice onakve kako ih je iznio tužitelj.
- 29 Valja imati na umu da članak 234. UEZ-a utvrđuje okvir bliske suradnje između nacionalnih sudova i Suda, koji se temelji na međusobnoj raspodjeli funkcija. Iz stavka 2. toga članka jasno je da je na nacionalnom sudu da odluči u kojoj fazi postupka prikladno da taj sud uputi Sudu prethodno pitanje (vidjeti presude od 10. ožujka 1981., *Irish Creamery Milk Suppliers Association* i drugi, 36/80 i 71/80, Zb., str. 735., t. 5. i od 30. ožujka 2000., *JämO*, C-236/98, Zb., str. I-2189., t. 30.).
- 30 S obzirom na predmet u glavnom postupku, valja istaknuti da je sud koji je uputio zahtjev utvrdio da, ako bi Sud tumačio Direktivu 2000/78 na način koji nije u skladu s tvrdnjama *S. Coleman*, njezin bi predmet u meritumu bio pobijen. Stoga je sud koji je uputio zahtjev, kako je to dozvoljeno prema zakonodavstvu Ujedinjene Kraljevine, odlučio razmotriti treba li tu direktivu tumačiti na način da je primjenjiva na otkaz radnika koji je u istoj situaciji kao *S. Coleman*, prije nego što činjenično utvrdi je li *S. Coleman* pretrpjela nepovoljnije postupanje ili uznemiravanje. Zbog toga su se prethodna pitanja temeljila na pretpostavci da su činjenice spora u glavnom postupku onakve kako su sažete u točki 26. ove presude.
- 31 Ako Sud isto tako zaprimi zahtjev za tumačenje prava Zajednice koji nije očigledno nevezan uz stvarnost ili predmet glavnog postupka, te ima informacije potrebne za davanje prikladnih odgovora na pitanja koja su postavljena u vezi s primjenjivošću Direktive 2000/78 na taj postupak, on treba odgovoriti na taj zahtjev te nije obvezan razmatrati činjenice koje je utvrdio sud koji je uputio zahtjev, a tu će pretpostavku sud koji je uputio zahtjev naknadno potvrditi pokaže li se to potrebnim (vidjeti, u tom smislu, presudu od 27. listopada 1993., *Enderby*, C-127/92, Zb., str. I-5535., t. 12.).
- 32 U tim okolnostima zahtjev za prethodnu odluku treba smatrati dopuštenim.

O prethodnim pitanjima

Prvi dio prvog pitanja, drugo i treće pitanje

- 33 Ovim pitanjima, koja valja ispitati zajedno, sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li Direktivu 2000/78, a posebno članak 1. te članak 2. stavak 1. i stavak 2. točku (a), tumačiti na način da zabranjuju izravnu diskriminaciju na temelju invaliditeta samo u odnosu na radnika koji je sam osoba s invaliditetom, ili se načelo jednakog postupanja i zabrane izravne diskriminacije primjenjuje jednako na radnika koji sam nije osoba s invaliditetom ali se, kao što je slučaj u ovom predmetu, prema njemu nepovoljnije

postupa na temelju invaliditeta njegova djeteta, za koje je on primarni pružatelj njege potrebne zbog stanja djeteta.

- 34 Članak 1. Direktive 2000/78 utvrđuje da je njezina svrha, u pogledu zapošljavanja i obavljanja zanimanja, odrediti opći okvir za borbu protiv diskriminacije na temelju vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolnog opredjeljenja.
- 35 Članak 2. stavak 1. iste direktive definira da načelo jednakog postupanja znači nepostojanje bilo kakve izravne ili neizravne diskriminacije na temelju razloga iz članka 1., uključujući tako i invaliditet.
- 36 Sukladno članku 2. stavku 2. točki (a) smatra se da se radi o izravnoj diskriminaciji u slučaju kada se prema jednoj osobi postupa lošije nego prema drugoj osobi, se postupalo ili bi se postupalo u sličnim situacijama, zbog razloga koji između ostaloga uključuju invaliditet.
- 37 Na temelju članka 3. stavka 1. točke (c), u granicama nadležnosti prenesenih na Zajednicu, Direktiva 2000/78 se primjenjuje na sve osobe, bilo u javnom ili privatnom sektoru, uključujući javna tijela, u odnosu na zapošljavanje i uvjete rada, uključujući otkaze i plaće.
- 38 Stoga iz tih odredaba Direktive 2000/78 ne proizlazi da je načelo jednakog postupanja, koje se njome osigurava, ograničeno na osobe koje su same osobe s invaliditetom u smislu te direktive. Naprotiv, njezin je cilj, u odnosu na zapošljavanje i obavljanje zanimanja, borba protiv svih oblika diskriminacije na temelju invaliditeta. Načelo jednakog postupanja, sadržano u direktivi u tom području, ne primjenjuje se na određenu kategoriju osoba, već je vođeno razlozima koje navodi članak 1. Ovo je tumačenje potkrijepljeno sadržajem članka 13. UEZ-a, koji predstavlja pravnu osnovu Direktive 2000/78 i koji Zajednici povjerava nadležnost poduzimanja potrebnih mjera radi borbe protiv diskriminacije koja se, između ostaloga, temelji na invaliditetu.
- 39 Dakako, Direktiva 2000/78 sadržava određeni broj odredaba koje se, kao što je razvidno iz njihova sadržaja, primjenjuju samo na osobe s invaliditetom. Tako njezin članak 5. predviđa da se, kako bi se zajamčilo poštovanje načela jednakog postupanja u pogledu osoba s invaliditetom, moraju osigurati razumne prilagodbe. To znači da poslodavac prema potrebi u određenoj situaciji poduzima odgovarajuće mjere kako bi osobi s invaliditetom omogućio pristup zapošljavanju, sudjelovanje ili napredovanje na radu ili usavršavanje, ako takve mjere za poslodavca ne predstavljaju nerazmjerni teret.
- 40 Članak 7. stavak 2. navedene direktive također predviđa da u pogledu osoba s invaliditetom načelo jednakog postupanja ne dovodi u pitanje pravo država članica da zadrže ili donesu odredbe o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu, ni mjere kojima je cilj stvaranje ili zadržavanje odredbi ili mogućnosti za osiguranje ili poticanje uključivanja tih osoba u radno okruženje.
- 41 Vlade Ujedinjene Kraljevine, Grčke, Italije i Nizozemske, s obzirom na odredbe spomenute u dvije prethodne točke, kao i u uvodnim izjavama 16., 17. i 27. Direktive 2000/78, mišljenja su da se zabrana izravne diskriminacije utvrđena direktivom ne može tumačiti na način da obuhvaća jednaku situaciju kao kod tužiteljice u glavnom postupku, budući da sama tužiteljica nije osoba s invaliditetom. Samo osobe prema kojima se u situaciji usporedivoj s onom ostalih osoba postupa nepovoljnije ili ih se

stavlja u nepovoljniji položaj zbog obilježja koja su im svojstvena, mogu se pozivati na odredbe te direktive.

- 42 Ipak valja primijetiti da se u tom smislu odredbe spomenute u točkama 39. i 40. ove presude odnose izričito na osobe s invaliditetom, bilo zato što su to odredbe o mjerama pozitivne diskriminacije u korist samih osoba s invaliditetom, ili jer su to posebne mjere koje bi postale besmislene ili bi se pokazale nerazmjernima da nisu ograničene samo na osobe s invaliditetom. Kako proizlazi iz uvodnih izjava 16. i 20. te direktive, predmetne mjere namijenjene su zadovoljenju potreba osoba s invaliditetom na radnom mjestu i prilagodbi radnog mjesta njihovom invaliditetu. Prema tome, izričita namjena takvih mjera jest omogućiti i poticati uključivanje osoba s invaliditetom u radno okruženje, te se iz tog razloga mogu odnositi samo na osobe s invaliditetom i na obveze koje u vezi s osobama s invaliditetom pripadaju njihovim poslodavcima i, prema potrebi, državama članicama.
- 43 Prema tome, činjenica da Direktiva 2000/78 uključuje odredbe sastavljene izričito radi zadovoljenja potreba osoba s invaliditetom ne dovodi do zaključka da načelo jednakog postupanja sadržano u toj direktivi treba strogo tumačiti, tj. na način da zabranjuje samo izravnu diskriminaciju na temelju invaliditeta i odnosi se isključivo na osobe s invaliditetom. Nadalje, uvodna izjava 6. te direktive, koja se odnosi na Povelju o osnovnim socijalnim pravima radnika, odnosi se kako na opću borbu protiv svakog oblika diskriminacije, tako i na potrebu za poduzimanjem odgovarajućih mjera za socijalno i gospodarsko uključivanje osoba s invaliditetom.
- 44 Vlade Ujedinjene Kraljevine, Italije i Nizozemske također su mišljenja da iz presude od 11. srpnja 2006., Chacón Navas (C-13/05, Zb., str. I-6467.) proizlazi strogo tumačenje područja primjene *ratione personae* Direktive 2000/78. Prema mišljenju talijanske vlade, u navedenoj je presudi Sud odabrao strogo tumačenje pojma invaliditeta i njegovih implikacija u radnom odnosu.
- 45 U gore navedenoj presudi Chacón Navas Sud je definirao pojam „invaliditeta” te je u točkama 51. i 52. te presude utvrdio da se u smislu otkaza zabrani diskriminacije na temelju invaliditeta, sadržana u članku 2. stavku 1. i članku 3. stavku 1. točki (c) Direktive 2000/78, protivni otkaz na temelju invaliditeta koji, s obzirom na obvezu osiguranja razumnih prilagodbi za osobe s invaliditetom, nije opravdan činjenicom da predmetna osoba nije stručna, sposobna i raspoloživa za obavljanje ključnih funkcija njezinog radnog mjesta. Međutim, iz tog tumačenja ne proizlazi da se načelo jednakog postupanja, definirano u članku 2. stavku 1. te direktive, te zabrana izravne diskriminacije, utvrđena u stavku 2. točki (a) istog članka, ne mogu primijeniti na situaciju kao u ovom predmetu, gdje se nepovoljnije postupanje, za koje radnik tvrdi da ga je pretrpio, temelji na invaliditetu njegova djeteta kojemu je on primarni pružatelj njege potrebne zbog stanja djeteta.
- 46 Iako je Sud u točki 56. gore navedene presude Chacón Navas pojasnio da se, s obzirom na sadržaj članka 13. UEZ-a, područje primjene Direktive 2000/78 ne može širiti izvan okvira diskriminacije koja se temelji na razlozima koji su taksativno popisani u njezinom članku 1. direktive, tako da osoba koju je njezin poslodavac otpustio isključivo zbog bolesti ne može biti obuhvaćena područjem primjene općeg okvira utvrđenog Direktivom 2000/78, ipak nije smatrao da načelo jednakog postupanja i područje primjene *ratione personae* te direktive treba strogo tumačiti u odnosu na te razloge.

- 47 U pogledu ciljeva Direktive 2000/78, kao što proizlazi iz točaka 34. i 38. ove presude, direktiva nastoji u odnosu na zapošljavanje i obavljanje zanimanja utvrditi opći okvir borbe protiv diskriminacije iz nekog od razloga spomenutih u članku 1. te direktive - uključujući posebno invaliditet - s ciljem provođenja načela jednakog postupanja u državama članicama. Iz uvodne izjave 37. direktive proizlazi da je njezin cilj također stvoriti jednake uvjete za sve u Zajednici u pogledu jednakosti pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja.
- 48 Kako navode S. Coleman, te litvanska i švedska vlada i Komisija, ti su ciljevi i korisni učinak Direktive 2000/78 ugroženi ako se radnik koji se nalazi u jednakoj situaciji kao tužiteljica ne može osloniti na zabranu izravne diskriminacije utvrđenu u članku 2. stavku 2. točki (a) te direktive, ako je utvrđeno da se na temelju invaliditeta njegova djeteta prema njemu postupa nepovoljnije nego što se postupa, se postupalo ili bi se postupalo prema drugom radniku u usporedivoj situaciji, a da pri tome on sam nije osoba s invaliditetom.
- 49 U tom smislu, iz uvodne izjave 11. direktive proizlazi da je zakonodavac Zajednice također zauzeo stajalište da diskriminacija na temelju vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolnog opredjeljenja može ugroziti ostvarivanje ciljeva Ugovora, posebno u odnosu na zapošljavanje.
- 50 Iako, u situaciji kao što je ova u ovom predmetu, osoba koja je bila izložena izravnoj diskriminaciji na temelju invaliditeta nije osoba s invaliditetom, ostaje činjenica da je S. Coleman navela invaliditet kao razlog za nepovoljnije postupanje za koje tvrdi da ga je pretrpjela. Kao što proizlazi iz točke 38. ove presude, Direktiva 2000/78 koja se nastoji boriti protiv svih oblika diskriminacije na temelju invaliditeta u području zapošljavanja i obavljanja zanimanja ne primjenjuje se na određenu kategoriju osoba, već se temelji na razlozima koje navodi članak 1.
- 51 Ako se utvrdi da radnik u situaciji kao što je ona u glavnom postupku trpi izravnu diskriminaciju na temelju invaliditeta, tumačenje Direktive 2000/78 kojim se njezina primjena ograničava samo na osobe koje su same osobe s invaliditetom, može tu direktivu lišiti bitnog elementa njezinog korisnog učinka i umanjiti zaštitu koju bi ona trebala jamčiti.
- 52 U pogledu tereta dokaza koji se primjenjuje u situaciji kao što je ona u glavnom postupku, valja primijetiti da su države članice, prema članku 10. stavku 1. Direktive 2000/78, obvezne poduzeti potrebne mjere, u skladu sa svojim nacionalnim pravosudnim sustavom, kojima će osigurati da je na tuženiku da dokaže da nije došlo do povrede načela jednakog postupanja u situaciji u kojoj osobe koje smatraju da su oštećene jer na njih nije primijenjeno načelo jednakog postupanja pred sudom ili drugim nadležnim tijelom utvrde činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do izravne ili neizravne diskriminacije. Sukladno članku 10. stavku 2., članak 10. stavak 1. ne sprečava države članice da uvedu pravila o teretu dokaza koja su povoljnija za tužitelja.
- 53 U glavnom postupku S. Coleman stoga mora u skladu s člankom 10. stavkom 1. Direktive 2000/78 pred sudom koji je uputio zahtjev utvrditi činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do izravne diskriminacije na temelju invaliditeta, koja je zabranjena tom direktivom.

- 54 U skladu s tom odredbom Direktive 2000/78 i njezinom uvodnom izjavom 31., pravila o teretu dokaza moraju se prilagoditi kada postoji pretpostavka diskriminacije. U slučaju da S. Coleman utvrdi činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do izravne diskriminacije, djelotvorna primjena načela jednakog postupanja tada zahtijeva da teret dokaza padne na tuženike koji bi trebali dokazati da nije bilo povrede toga načela.
- 55 U tom bi kontekstu tuženici mogli osporavati postojanje takve povrede, posebno utvrđujući svim zakonski dopuštenim sredstvima da je postupanje prema radniku bilo opravdano objektivnim čimbenicima koji nisu vezani ni uz kakvu diskriminaciju na temelju invaliditeta, te ni uz kakav odnos koji taj radnik ima s osobom s invaliditetom.
- 56 S obzirom na prethodna razmatranja, na prvi dio prvog pitanja te na drugo i treće pitanje valja odgovoriti da se Direktiva 2000/78, a posebno njezin članak 1., članak 2. stavak 1. i stavak 2. točka (a), moraju tumačiti na način da zabrana izravne diskriminacije utvrđena tim odredbama nije ograničena samo na osobe koje su same osobe s invaliditetom. Ako poslodavac prema radniku koji sam nije osoba s invaliditetom postupi nepovoljnije nego što postupi, je postupao ili bi postupao prema drugom radniku u usporedivoj situaciji, te se utvrdi da se nepovoljnije postupanje prema tom radniku temelji na invaliditetu njegova djeteta koje njeguje prvenstveno taj radnik, takvo se postupanje protivno zabrani izravne diskriminacije utvrđene člankom 2. stavkom 2. točkom (a).

Drugi dio prvog pitanja i četvrto pitanje

- 57 Ovim pitanjima, koje valja ispitati zajedno, sud koji je uputio zahtjev u biti pita mora li se Direktiva 2000/78, a posebno njezin članak 1. i članak 2. stavci 1. i 3., tumačiti na način da zabranjuje uznemiravanje povezano s invaliditetom samo u odnosu na radnika koji je sam osoba s invaliditetom ili se zabrana uznemiravanja primjenjuje jednako na radnika koji sam nije osoba s invaliditetom, ali je, kao što je riječ u glavnom postupku, žrtva nepoželjnog postupanja s ishodom uznemiravanja povezanog s invaliditetom njegova djeteta, za koje je on primarni pružatelj njege koja je djetetu potrebna zbog njegovog zdravstvenog stanja.
- 58 Budući da se prema članku 2. stavku 3. Direktive 2000/78 smatra da je uznemiravanje oblik diskriminacije u smislu stavka 1. tog članka, valja istaknuti da se iz istih razloga kao što su oni u točkama 34. do 51. ove presude, ta direktiva, a posebno njezin članak 1. i članak 2. stavci 1. i 3., mora tumačiti na način da zabrana uznemiravanja nije ograničena samo na osobe s invaliditetom.
- 59 Ako se utvrdi da je nepoželjno postupanje s ishodom uznemiravanja, koje trpi radnik koji sam nije osoba s invaliditetom, povezano s invaliditetom njegova djeteta koje njeguje prvenstveno taj radnik, takvo se postupanje protivno načelu jednakog postupanja iz Direktive 2000/78, a posebno zabrani uznemiravanja utvrđenoj njezinim člankom 2. stavkom 3.
- 60 U tom smislu ipak valja podsjetiti da se, sukladno sadržaju članka 2. stavka 3. direktive, pojam uznemiravanja može definirati u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i praksom država članica.
- 61 U odnosu na teret dokaza, koji se primjenjuje u situaciji kao što je ona u glavnom postupku, valja primijetiti da se na uznemiravanje primjenjuju jednaka pravila kao ona

u točkama 52. do 55. ove presude, budući da se uznemiravanje smatra oblikom diskriminacije u smislu članka 2. stavka 1. Direktive 2000/78.

- 62 Kao posljedica toga, iz točke 54. ove presude proizlazi da se, u skladu sa člankom 10. stavkom 1. Direktive 2000/78 i njezinom uvodnom izjavom 31., pravila o teretu dokaza moraju prilagoditi kada postoji pretpostavka diskriminacije. U slučaju da S. Coleman utvrdi činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do uznemiravanja, djelotvorna primjena načela jednakog postupanja tada zahtijeva da teret dokaza padne na tuženike koji bi trebali dokazati da nije bilo uznemiravanja u okolnostima ovoga predmeta.
- 63 S obzirom na prethodna razmatranja, na drugi dio prvog pitanja te na četvrto pitanje valja odgovoriti da se Direktiva 2000/78, a posebno njezin članak 1. i članak 2. stavci 1. i 3., moraju tumačiti na način da zabrana uznemiravanja, utvrđena tim odredbama, nije ograničena samo na osobe s invaliditetom. Ako se utvrdi da je nepoželjno postupanje s ishodom uznemiravanja, koje trpi radnik koji sam nije osoba s invaliditetom, povezano s invaliditetom njegova djeteta koje njeguje prvenstveno taj radnik, takvo se postupanje protiv zabrani uznemiravanja utvrđenoj u članku 2. stavku 3.

Troškovi

- 64 Budući da ovaj postupak ima značaj prethodnog pitanja za stranke glavnog postupka pred sudom koji je uputio zahtjev, na tom je sudu da odluči o troškovima postupka. Troškovi podnošenja očitovanja Sudu, koji nisu troškovi spomenutih stranaka, ne nadoknađuju se.

Slijedom navedenoga, Sud (treće vijeće) odlučuje:

- 1. Direktiva 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja, a posebno njezin članak 1., i članak 2. stavak 1. i stavak 2. točka (a), moraju se tumačiti na način da zabrana izravne diskriminacije utvrđena tim odredbama nije ograničena samo na osobe s invaliditetom. Ako poslodavac prema radniku koji sam nije osoba s invaliditetom postupi nepovoljnije nego što postupao je postupao ili bi postupao prema drugom radniku u usporedivoj situaciji, te se utvrdi da se nepovoljnije postupanje prema tom radniku temelji na invaliditetu njegova djeteta koje njeguje prvenstveno taj radnik, takvo se postupanje protiv zabrani izravne diskriminacije utvrđene člankom 2. stavkom 2. točkom (a).**
- 2. Direktiva 2000/78, a posebno njezin članak 1. i članak 2. stavci 1. i 3., moraju se tumačiti na način da zabrana uznemiravanja, utvrđena tim odredbama, nije ograničena samo na osobe s invaliditetom. Ako se utvrdi da je nepoželjno postupanje s ishodom uznemiravanja, koje trpi radnik koji sam nije osoba s invaliditetom, povezano s invaliditetom njegova djeteta koje njeguje prvenstveno taj radnik, takvo se postupanje protiv zabrani uznemiravanja utvrđenoj u članku 2. stavku 3.**

[Potpisi]

* Jezik postupka: engleski

RADNI PRIJEVOD