



Tisk a informace

TISKOVÁ ZPRÁVA č. 53/08

17. července 2008

Rozsudek Soudního dvora ve věci C-303/06

Coleman v. Attridge Law a Steve Law

PRÁVO SPOLEČENSTVÍ CHRÁNÍ ZAMĚSTNANCE, KTERÝ BYL VYSTAVEN DISKRIMINACI NA ZÁKLADĚ ZDRAVOTNÍHO POSTIŽENÍ SVÉHO DÍTĚTE

Zákaz diskriminace zakotvený ve směrnici o rovném zacházení v zaměstnání a povolání¹ není omezen pouze na zdravotně postižené osoby.

Sharon Coleman pracovala v advokátní kanceláři v Londýně od ledna roku 2001 jako právní asistentka. Během roku 2002 se jí narodilo zdravotně postižené dítě, jehož zdravotní stav vyžaduje specializovanou a zvláštní péči, kterou mu z převážné části poskytuje sama.

Dne 4. března 2005 S. Coleman dobrovolně souhlasila s ukončením pracovního poměru, kterým byla ukončena pracovní smlouva s jejím bývalým zaměstnavatelem. Dne 30. srpna 2005 podala žalobu k Employment Tribunal, London South, v níž tvrdí, že se stala obětí vynuceného rozvázání pracovního poměru a že s ní bylo zacházeno méně příznivě než s jinými zaměstnanci z důvodu skutečnosti, že je hlavní pečovatelkou o zdravotně postižené dítě. Tvrdí, že toto zacházení ji donutilo ukončit pracovní poměr s jejím bývalým zaměstnavatelem. Na podporu své žaloby uplatňuje různé skutečnosti, které podle ní naplňují znaky diskriminace nebo obtěžování v rozsahu, v němž bylo za obdobných okolností jinak zacházeno s rodiči dětí, které nebyly zdravotně postiženy. Uplatňuje zejména skutečnost, že ji její zaměstnavatel při návratu z mateřské dovolené odmítl zařadit na pracovní místo, které zastávala, že jí odmítl přiznat flexibilitu pracovní doby a že se vyskytly nemístné a urážlivé poznámky jak vůči ní samotné, tak vůči jejímu dítěti.

Za těchto okolností se Employment Tribunal obrátil na Soudní dvůr s otázkou, zda musí být směrnice o rovném zacházení v zaměstnání a povolání vykládána v tom smyslu, že zakazuje přímou diskriminaci na základě zdravotního postižení a obtěžování související s tímto zdravotním postižením pouze takového zaměstnance, který je sám zdravotně postižen, nebo zda se rovněž použije na zaměstnance, který je obětí nepříznivého zacházení z důvodu zdravotního postižení, kterým trpí jeho dítě, jemuž poskytuje převážnou část péče, kterou vyžaduje jeho zdravotní stav.

¹ Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Úř. věst. 2000, L 303, s. 16; Zvl. vyd. 05/04, s. 79)

Soudní dvůr připomněl, že směrnice definuje zásadu rovného zacházení jako neexistenci jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na základě mimo jiné zdravotního postižení a že se vztahuje na všechny osoby, pokud jde o podmínky zaměstnání a pracovní podmínky, včetně podmínek propouštění a odměňování.

Soudní dvůr uvedl, že přestože směrnice obsahuje některá ustanovení, která mají za cíl konkrétně uspokojení potřeb zdravotně postižených osob, neumožňuje tato skutečnost dospět k závěru, že by zásada rovného zacházení, kterou tato směrnice zakotvuje, musela být vykládána restriktivně, to znamená v tom smyslu, že by zakazovala pouze přímou diskriminaci na základě zdravotního postižení a že by se vztahovala výlučně na osoby, které jsou samy zdravotně postižené. Podle Soudního dvora se směrnice, která má za cíl bojovat proti všem formám diskriminace, použije nikoli na určenou kategorii osob, ale v závislosti na povaze diskriminace. Výklad, který by omezoval její použití pouze na osoby, které jsou samy zdravotně postižené, by mohl zmařit významný aspekt užitečného účinku této směrnice a snížit ochranu, kterou má zaručovat.

Pokud jde o důkazní břemeno, připomněl Soudní dvůr, že v případě, že S. Coleman prokáže skutkové okolnosti nasvědčující existenci přímé diskriminace, bude účinné uplatnění zásady rovného zacházení vyžadovat, aby důkazní břemeno nesl její zaměstnavatel, který by měl prokázat, že k porušení uvedené zásady nedošlo.

Soudní dvůr dospěl k závěru, že směrnice musí být vykládána v tom smyslu, že **zákaz přímé diskriminace, který stanoví, není omezen pouze na osoby, které jsou samy zdravotně postižené. V důsledku toho, pokud zaměstnavatel se zaměstnancem, který sám není zdravotně postižen, zachází méně příznivým způsobem, než zachází s jiným zaměstnancem ve srovnatelné situaci, a je-li prokázáno, že nepříznivé zacházení, jemuž je tento zaměstnanec vystaven, se zakládá na zdravotním postižení jeho dítěte, jemuž poskytuje převážnou část potřebné péče, je takové zacházení v rozporu se zákazem přímé diskriminace zakotveným ve směrnici.**

Pokud jde o obtěžování, Soudní dvůr vycházel z téhož sledu úvah a dospěl k závěru, že ustanovení směrnice k této otázce nejsou omezena pouze na osoby, které jsou samy zdravotně postižené. Je-li prokázáno, že nežádoucí chování naplňující znaky obtěžování, jemuž byl vystaven zaměstnanec v téže situaci, jako je situace S. Coleman, souvisí se zdravotním postižením jeho dítěte, je takové chování v rozporu se zákazem obtěžování zakotveným ve směrnici.

Neoficiální dokument pro potřeby sdělovacích prostředků, který nezavazuje Soudní dvůr.

Dostupné jazyky: ES CS DE EL EN FR IT HU PL PT SK SL

Úplný text rozsudku se nachází na internetové stránce Soudního dvora

<http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=CS&Submit=rechercher&numaff=C-303/06>

Zpravidla ho lze konzultovat od 12 hod SEČ v den vydání.

Pro více informací kontaktujte prosím Balázse Lehoczkého

Tel.: (00352) 4303 5499 Fax: (00352) 4303 2028

Obrazové záznamy z vyhlášení rozsudku jsou dostupné na EBS „Europe by Satellite“, službě poskytované Evropskou komisí, Generálním ředitelstvím pro komunikaci,

L-2920 Lucemburk, tel.: (00352) 4301 35177 fax: (00352) 4301 35249

nebo B-1049 Brusel, tel.: (0032) 2 2964106 fax: (0032) 2 2965956