

OBOWIĄZKI SZEFA | Równe traktowanie

Rodziców nie wolno dyskryminować

Osoba wychowująca niepełnosprawne dziecko nie może być z tego powodu dyskryminowana w miejscu pracy – orzekł Europejski Trybunał Sprawiedliwości

IZABELA RAKOWSKA-BOROŃ

Takie orzeczenie zapadło w sprawie nr C-303/06. Dotyczyła ona pani Coleman, która pracowała w kancelarii adwokackiej w Londynie od stycznia 2001 r. w charakterze asystentki prawnej. Rok później urodziła niepełnosprawne dziecko, które wymagało specjalistycznej opieki. Pracownica postanowiła sama zaopiekować się potomkiem.

Pod przymusem

W marcu 2005 r. z własnej woli rozwiązała umowę o pracę. 30 sierpnia 2005 r. wniosła jednak powództwo przeciwko byłemu pracodawcy, w którym wskazała, że została zmuszona do rozwiązania stosunku pracy. Podkreślała, że w kancelarii traktowano ją mniej przychylnie niż innych pracowników, ponieważ była głównym opie-

kunem niepełnosprawnego dziecka.

Takie traktowanie, jak wskazywała, zmusiło ją do zaprzestania pracy. Uzasadniając swoją skargę, wskazywała na dyskryminację lub molestowanie, ponieważ w podobnych okolicznościach rodzice dzieci, które nie są niepełnosprawne, byli traktowani inaczej. Po powrocie z urlopu macierzyńskiego nie mogła pracować na stanowisku, jakie zajmowała przed porodem. Pracodawca odmówił jej również korzystania z elastycznego czasu pracy. Pani Coleman wskazywała ponadto, że w pracy czyniono obraźliwe komentarze na temat niej i jej dziecka.

Sąd pracy zwrócił się do Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości z pytaniem, czy wykładni dyrektywy dotyczącej równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy dokonać w ten sposób, że zakazuje ona dyskryminacji bezpośredniej lub molestowania pracownika ze względu na jego niepełnosprawność, czy stosuje się ją również do podwładnego, który sam wprawdzie nie jest niepełnosprawnym,

ale który jest mniej korzystnie traktowany ze względu na niepełnosprawność swego dziecka.

I bezpośrednio, i pośrednio

ETS, rozpatrując sprawę, przypomniał, że dyrektywa definiuje zasadę równego traktowania jako oznaczającą brak jakiejkolwiek dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej, m.in. ze względu na niepełnosprawność. Należy ją stosować do wszystkich osób w odniesieniu do warunków zatrudnienia i pracy, łącznie z warunkami wynagradzania i rozwiązywania stosunków pracy.

Trybunał stwierdził, że o ile dyrektywa zawiera przepisy mające na celu uwzględnienie szczególnych potrzeb osób niepełnosprawnych, o tyle okoliczność ta nie pozwala na wysnucie wniosku, że ustanowiona w dyrektywie zasada równego traktowania powinna być interpretowana w sposób zawężający, czyli zakazujący dyskryminacji bezpośredniej ze względu na niepełnosprawność wyłącznie osób niepełnosprawnych. Taka zawężająca

wykładnia dyrektywy, ograniczająca jej zastosowanie tylko do osób niepełnosprawnych, mogłaby ją w znacznej części pozbawić skuteczności oraz ograniczyć ochronę, którą ma gwarantować.

Trybunał wskazał także, że gdyby pani Coleman przedstawiła fakty pozwalające domniemywać istnienie dyskryminacji bezpośredniej, skuteczne stosowanie zasady równego traktowania wymagałoby wówczas, by ciężar dowodu spoczywał na jej pracodawcy, który musiałby udowodnić, że reguła ta nie została naruszona. W wydanym w tej sprawie orzeczeniu stwierdził, że **zakaz dyskryminacji bezpośredniej nie ogranicza się tylko do osób, które same są niepełnosprawne**. W rezultacie, jeśli pracodawca traktuje pracownika, który sam nie jest niepełnosprawnym, ale ma niepełnosprawne dziecko, mniej przychylnie niż innego zatrudnionego, który ma zdrowe dziecko, to narusza zakaz dyskryminacji bezpośredniej. Sprawa ta dotyczy nie tylko Brytyjki. Trzeba ją odnosić także do ustawodawstw poszczególnych państw Unii Europejskiej, a więc i do Polski. ■