
STJCE de 17 de juliol de 2008, recurs C-303/2006

El concepte de "discriminació per raó de discapacitat" protegeix també el cas d'un empleat que no és discapacitat però sí que ho és el seu fill (accés al text de la sentència)

El supòsit de fet d'aquesta interessant sentència del TJCE és el següent: una empresa va acomiadar una treballadora que tenia un fill discapacitat. La treballadora va al·legar que va ser víctima d'un acomiadament encobert i d'un tracte menys favorable que els seus companys pel fet precisament de tenir al seu càrrec un fill amb discapacitat. També va acusar l'empresa d'assetjament.

El TJCE dóna la raó a la demandant, conclouent que:

- La prohibició de discriminació directa que preveu la *Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 2000*, no es limita exclusivament a aquelles persones que són elles mateixes discapacitades. Per tant, **quan un empresari tracta a un treballador que no és discapacitat de forma menys favorable a com tracta, ha tractat o podria tractar a un altre treballador en situació anàloga i s'acredita que el tracte desfavorable és atribuïble a la discapacitat que pateix un fill seu**, a qui el treballador té sota la seva cura, **aquesta conducta constitueix una discriminació directa per raó de discapacitat**.
- En el mateix sentit, **quan es demostra que un comportament no desitjat constituïu d'assetjament del qual n'és víctima un treballador no discapacitat es troba relacionat amb la discapacitat del seu fill, ens trobem davant d'una conducta d'assetjament per raó de discapacitat**, prohibida per la *Directiva 2000/78* (prohibició d'assetjament prevista, respecte del personal laboral, en l'art. 4 ET).