

Sag C-38/24 [Bervidi]ⁱ

Sammendrag af anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 98, stk. 1, i Domstolens procesreglement

Dato for indlevering:

19. januar 2024

Forelæggende ret:

Corte suprema di cassazione (Italien)

Afgørelse af:

17. januar 2024

Kassationsappellant:

G.L.

Kassationsindstævnt:

AB SpA

Hovedsagens genstand

Kassationsappellanten har, i sin egenskab af »plejer« af sit mindreårige barn, som er hjemmeboende og alvorligt handicappet med en invaliditetsgrad på 100%, nedlagt påstand om, at det anerkendes, at hendes arbejdsgiver udviste en diskriminerende adfærd over for hende, og følgelig at arbejdsgiveren tilpligtes permanent at tildele hende et arbejdsskift, som er foreneligt med barnets behov, at lave en handlingsplan for at fjerne forskelsbehandlingen og at betale erstatning for skade.

Genstand og retsgrundlag for anmodningen om præjudiciel afgørelse

Artikel 267 TEUF

ⁱ Den foreliggende sags navn er et vedtaget navn. Det svarer ikke til et navn på en part i sagen.

Præjudicielle spørgsmål

- a) Skal EU-retten, i givet fald også i lyset af De Forenede Nationers konvention om handicappedes rettigheder, fortolkes således, at »plejeren« med familiær tilknytning til en alvorligt handicappet mindreårig, som gør gældende, at denne er blevet udsat for indirekte forskelsbehandling på arbejdspladsen på grund af den ydede pleje, har ret til at påberåbe sig den beskyttelse mod forskelsbehandling, som Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv ville anerkende den berørte handicappede, såfremt denne var den berørte arbejdstager?
- b) Hvis spørgsmål a) besvares bekræftende, skal EU-retten, i givet fald også i lyset af De Forenede Nationers konvention om handicappedes rettigheder, da fortolkes således, at den ovennævnte »plejers« arbejdsgiver er forpligtet til at foretage rimelige tilpasninger med henblik på at sikre, at princippet om ligebehandling i forhold til andre arbejdstagere også overholdes over for denne »plejer«, på tilsvarende måde som med hensyn til handicappede i kraft af artikel 5 i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv?
- c) Hvis spørgsmål a) og/eller spørgsmål b) besvares bekræftende, skal EU-retten, i givet fald også i lyset af De Forenede Nationers konvention om handicappedes rettigheder, da fortolkes således, at begrebet »plejer«, som er relevant i forbindelse med anvendelse af Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000, omfatter enhver person, som er familiemedlem eller samlever, og som i et hjem, selv uformelt, alene og uden vederlag, yder kvantitativt relevant, kontinuerlig og langvarig pleje til en person, der på grund af sit alvorlige handicap er ude af stand til selv at udføre de daglige aktiviteter, eller skal EU-retten fortolkes således, definitionen af »plejer« har større eller mindre rækkevidde end det ovenstående?

Anførte EU-retlige forskrifter og anført praksis fra Domstolen

Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv, navnlig artikel 2 og 5

Domstolens dom af 17. juli 2008, C-303/06, af 11. juli 2006, C-13/05, af 11. april 2013, C-335/11 og C-337/11, af 10. februar 2022, C-485/20, af 21. oktober 2021, C-824/19, og af 15. juli 2021, C-795/19

Anførte internationale forskrifter

De Forenede Nationers konvention om handicappedes rettigheder, som blev ratificeret af Den Europæiske Union ved Rådets afgørelse 2010/48/EF af 26. november 2009

Anførte nationale forskrifter

Decreto legislativo n. 216/2003 – Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (lovdekret nr. 216/2003 – Gennemførelse af direktiv 2000/78/EF om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv)

Artikel 2

»Ved princippet om ligebehandling forstås i dette dekret, og med forbehold af bestemmelserne i artikel 3, stk. 3-6, fraværet af enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af religion, tro, handicap, alder eller seksuel orientering. Dette princip indebærer, at der ikke må foreligge direkte eller indirekte forskelsbehandling som defineret i det følgende:

- a) Der foreligger direkte forskelsbehandling, hvis en person på grund af religion, tro, handicap, alder eller seksuel orientering behandles ringere, end en anden i en tilsvarende situation bliver, er blevet eller ville blive behandlet.
- b) Der foreligger indirekte forskelsbehandling, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse, praksis, handling, aftale eller adfærd vil stille personer med en bestemt religion eller tro, et bestemt handicap, personer, som tilhører en bestemt aldersgruppe, eller personer med en bestemt seksuel orientering, særlig ufordelagtigt i forhold til andre personer.«

Artikel 3, stk. 3a

»Med henblik på at sikre, at princippet om ligebehandling af handicappede overholdes, er offentlige og private arbejdsgivere forpligtede til at foretage rimelige tilpasninger på arbejdspladserne som defineret i De Forenede Nationers konvention om handicappedes rettigheder, som blev ratificeret ved lov nr. 18 af 3. marts 2009, med henblik på at sikre handicappede fuldstændig ligebehandling i forhold til de øvrige arbejdstagere. Offentlige arbejdsgivere skal gennemføre dette stykke uden nye eller øgede omkostninger for de offentlige finanser og med de menneskelige, finansielle og instrumentelle ressourcer, som er tilgængelige i overensstemmelse med den gældende lovgivning.«

Lov nr. 205/2017

Artikel 1, stk. 255

»Ved plejer med familiær tilknytning forstås den person, som yder pasning og pleje til sin ægtefælle, registrerede partner af samme køn eller samlever [...], til et familiemedlem eller en indgift slægtning op til andet slægtled [eller] et familiemedlem op til tredje slægtled, som på grund af sygdom, sygdomslignende tilstand eller handicap, selv af kronisk eller degenerativ art, er plejekrævende og ude af stand til selv at udføre de daglige aktiviteter samt er erklæret handicappet, fordi denne kræver omfattende, konstant og langvarig pleje [...].«

Til sammenligning har den forelæggende ret henvist til den nye artikel 25, stk. 2a, i decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità) (lovdekret nr. 198/2006, loven om lige muligheder for mænd og kvinder), der af tidsmæssige årsager ikke finder anvendelse i den konkrete situation: I henhold til denne lov har personer udsat for forskelsbehandling »på grund af [...] behov knyttet til personlig eller familiemæssig pleje« – til forskel fra den lovgivning, som finder anvendelse i den konkrete situation – også ret til beskyttelse.

Kort fremstilling af de faktiske omstændigheder og retsforhandlingerne i hovedsagen

- 1 Kassationsappellanten gjorde i første instans gældende, at hun ikke havde en fleksibel arbejdstid i den virksomhed, hvor hun var ansat, og at virksomheden ikke tog de anmodninger til følge, som hun havde fremsat i sin egenskab af »plejer« med familiær tilknytning, idet virksomheden ikke tildelte hende et fast arbejdsskift om morgenen eller, hvilket hun var villig til, en stilling på et lavere niveau, som ville gøre hende i stand til at pleje sit handicappede barn.
- 2 Blandt de former for adfærd, som arbejdstageren kritiserede, er følgende faktiske omstændigheder af særlig betydning:
 - a) Arbejdsgiveren behandlede kassationsappellanten anderledes end andre kollegaer, som af sundhedsmæssige årsager blev anset for midlertidigt eller permanent ikke at udøve deres beskæftigelse på normal måde; mens disse kollegaer blev foreløbigt tildelt andre opgaver i afventning af at blive omplaceret til andre stillinger, blev hun ikke indrømmet denne mulighed, eftersom vurderingen af arbejdsudygtighed ikke blev foretaget på grundlag af helbredstilstanden af det alvorligt handicappede barn, som hun er »plejer« for, og af barnets plejebehov, men på grundlag af hendes egen helbredstilstand og behov.
 - b) Arbejdsgiveren traf i et urimeligt langt tidsrum kun foreløbige og midlertidige foranstaltninger med henblik på at afhjælpe de af kassationsappellanten oplyste vanskeligheder ved at fortsætte arbejdslivet.
 - c) Arbejdsgiveren traf ikke foranstaltninger som svar på kassationsappellantens anmodning om eventuelt at blive tildelt andre opgaver eller en stilling på lavere niveau med henblik på at løse de nævnte vanskeligheder ved at fortsætte arbejdslivet.

- 3 Tribunale di Roma (retten i Rom), der behandlede sagen i første instans, tog ikke sagen til følge.
- 4 Kassationsappellanten iværksatte appel, som Corte d'appello di Roma (appeldomstolen i Rom) forkastede med den begrundelse, at der ikke var blevet godtgjort nogen diskriminerende adfærd, og at arbejdsgiveren under alle omstændigheder havde foretaget »rimelige tilpasninger«.
- 5 Appeldomstolen fandt bl.a., at virksomheden under alle omstændigheder havde indrømmet arbejdstageren tilstrækkelige lettelser, og at virksomheden, med hensyn til behandlingen af arbejdstagere, som ikke kan udøve deres beskæftigelse på normal måde, og som midlertidigt tildeles andre opgaver i afventning af at blive omplaceret til andre stillinger, var berettiget til ikke at indrømme hende denne mulighed, fordi henvisningerne i de indgivne lægeerklæringer vedrørte hendes kollegaer.
- 6 Arbejdstageren har iværksat kassationsappel og anført, at hun blev afskediget den 10. oktober 2022.

De væsentligste argumenter, der anføres af hovedsagens parter

- 7 Kassationsappellanten hævder først og fremmest, at hun opfylder de lovbestemte betingelser for at påberåbe sig retten til beskyttelse mod forskelsbehandling på grund af handicap på arbejdspladsen, nægter endvidere, at virksomheden foretog »rimelige tilpasninger«, har desuden gjort gældende, at vedtagelsen af foreløbige foranstaltninger, som var begrænsede til nogle få måneder, omfattede usammenhængende perioder og ikke blev indrømmet skriftligt, ikke udelukker den påberåbte forskelsbehandling, og har afslutningsvis anført, at reglerne vedrørende bevisbyrde i sager om forskelsbehandling er blevet tilsidesat.

Kort fremstilling af begrundelsen for forelæggelsen

- 8 »Plejeren« med familiær tilknytning, som lovgivningsmæssigt blev defineret første gang i Italien ved ovennævnte artikel 1, stk. 255, i lov nr. 205/2017, er den person, som har ansvaret for en anden plejekrævende person, hvad enten denne er handicappet eller ældre, der ikke selv kan udføre de daglige aktiviteter, og som plejes i et hjem; »plejeren« med familiær tilknytning er i almindelighed et familiemedlem, som selv uformelt, alene og uden vederlag yder kontinuerlig, langvarig og kvantitativt relevant pleje.
- 9 »Plejeren« med familiær tilknytning, som forestår pleje af en handicappet, drager i denne egenskab dog ikke i den italienske retsorden fordel af en almindelig beskyttelse mod forskelsbehandling og chikane på arbejdspladsen på grund af de plejeopgaver, som påhviler denne, men drager kun fordel af specifikke retsinstitutter, som er anerkendt i særlige lovbestemmelser, der i øvrigt ofte alene

udvider former for beskyttelse, som er tiltænkt den handicappede, og ikke »plejeren«, til at omfatte den sidstnævnte.

- 10 Nærmere bestemt kan »plejeren« drage fordel af nogle arbejdsmæssige lettelser, herunder:
 - a) månedlige fritimer med løn
 - b) betalt orlov
 - c) retten til, hvis muligt, at vælge stedet for udførelse af arbejde tættest på hjemmet
 - d) forbud mod at blive flyttet til andet sted uden »plejerens« samtykke.
- 11 På tidspunktet for de faktiske omstændigheder indrømmede ingen national bestemmelse derimod »plejeren« en beskyttelse mod den såkaldte »forskelsbehandling ved tilknytning«, dvs. i de tilfælde, hvor denne har været udsat for direkte eller indirekte forskelsbehandling på arbejdspladsen på grund af de plejeregaver, som denne bærer.
- 12 Af denne grund nægtede retten i første instans, at kassationsappellanten havde søgsmålskompetence til at bestride de anførte former for diskriminerende adfærd, idet retten i første instans fandt, at det ikke var hende, men den handicappede, der havde ret til at anvende retsmidler mod forskelsbehandling på arbejdspladsen.
- 13 Appeldomstolen fandt derimod, at »plejeren« var fuldt ud berettiget til at påberåbe sig de nationale bestemmelser, som beskytter handicappede mod forskelsbehandling på arbejdspladsen, men appeldomstolen forkastede alligevel påstanden og erklærede, at der ikke var blevet godtgjort nogen diskriminerende adfærd.
- 14 Til støtte for sit synspunkt henviste appeldomstolen til Domstolens dom af 17. juli 2008, C-303/06, Coleman, som udvidede det personelle anvendelsesområde for direktiv 2000/78/EF – som beskytter personer mod forskelsbehandling på arbejdspladsen på grund af handicap – til også at omfatte personer med nær tilknytning til handicappede, der yder hovedparten af den pleje, som handicappede har brug for.
- 15 Den forelæggende ret har imidlertid præciseret, at det i Coleman-dommen reelt blev fastslået, at direktiv 2000/78, og navnlig direktivets artikel 1, artikel 2, stk. 1, og artikel 2, stk. 2, litra a), skal fortolkes således, at det heri fastsatte forbud mod direkte forskelsbehandling ikke er begrænset til personer, som selv har et handicap.
- 16 Den sidstnævnte dom vedrører derfor udtrykkeligt alene tilfælde af direkte forskelsbehandling og synes derfor ikke at udvide anvendelsesområdet for direktiv

2000/78/EF til at omfatte »plejere« af handicappede, der gør en indirekte forskelsbehandling på arbejdspladsen gældende.

- 17 En formalistisk fortolkning af direktiv 2000/78/EF og Coleman-dommen af 17. juli 2008 understøttes uden tvivl af ordlyden af de respektive tekster og af den omstændighed, at EU-lovgiver i dette tilfælde som et led i afvejningen af de forskellige berørte interesser synes at have villet fastsætte en præcis og begrænset fortegnelse over de personer, som kan drage fordel af beskyttelsen mod forskelsbehandling på arbejdspladsen.
- 18 Det er dog muligt også at anlægge en udvidende fortolkning af direktiv 2000/78/EF baseret på de med direktivet forfulgte formål, på logiske og systematiske hensyn og på udviklingen af den gældende lovgivning samt af den sociale og den økonomiske dynamik.
- 19 For det første kan denne fortolkning være baseret på det forhold – sådan som bemærket i Coleman-dommen – at ligebehandlingsprincippet og det personelle anvendelsesområde for direktiv 2000/78/EF hvad angår de i direktivets artikel 1 nævnte grunde ikke skal fortolkes indskrænkende, fordi dette direktiv ikke finder anvendelse på en bestemt persongruppe, men af de grunde, som er nævnt i artikel 1.
- 20 Formålet med direktiv 2000/78/EF er nemlig, med henblik på at gennemføre princippet om ligebehandling i medlemsstaterne, at fastlægge en generel ramme for bekæmpelsen af forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv på grund af en af de i artikel 1 nævnte grunde, herunder handicap, og – som det fremgår af 37. betragtning til direktivet – at sikre ensartede vilkår i EU med hensyn til beskyttelse af retten til ligestilling i relation til beskæftigelse og erhverv.
- 21 Især 11. betragtning til direktiv 2000/78/EF anfører klart, at forskelsbehandling på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering kan hindre opfyldelsen af målene i EF-traktaten, særlig opnåelsen af et højt beskæftigelsesniveau og et højt socialt beskyttelsesniveau, højnelse af levestandarden og livskvaliteten, økonomisk og social samhørighed og solidaritet samt fri bevægelighed for personer.
- 22 De ovennævnte formål og dermed den effektive virkning af direktiv 2000/78/EF ville dog blive undermineret, såfremt en arbejdstager i samme situation som kassationsappellanten kun kan drage fordel af beskyttelsen mod direkte, og ikke mod indirekte forskelsbehandling på arbejdspladsen, når henses til, at direkte former for forskelsbehandling er mindre udbredt end de indirekte, der hovedsageligt fremtræder på tidspunktet for afskedigelsen, og ikke under arbejdsforholdet: I konsekvens heraf ville beskyttelsen af arbejdstageren blive udskudt uforholdsmæssigt længe.
- 23 For det andet kan logiske og systematiske hensyn understøtte en udvidende fortolkning af direktiv 2000/78/EF, som er til gavn for »plejeren« med familiær

- tilknytning til en alvorligt handicappet, fordi beskyttelsen mod direkte og indirekte forskelsbehandling er nært knyttet til hinanden, idet en egentlig beskyttelse mod forskelsbehandling på arbejdspladsen ikke kan eksistere, medmindre den altid bekæmper begge former.
- 24 Afslutningsvis skal der tages hensyn til den lovgivningsmæssige, den sociale og den økonomiske udvikling gennem de seneste år.
- 25 De Forenede Nationers Generalforsamling vedtog, efter afsigelsen af Coleman-dommen af 17. juli 2008, De Forenede Nationers konvention om handicappedes rettigheder, som trådte i kraft internationalt den 3. maj 2008, og som også blev ratificeret af Den Europæiske Union (ved Rådets afgørelse 2010/48/EF af 26.11.2009), hvor den trådte i kraft den 22. januar 2011.
- 26 Denne konvention er relevant, fordi den foranledigede Domstolen til at ændre sit tidligere synspunkt vedrørende begrebet »handicap«, således at Domstolen i dommen af 11. april 2013, C-335/11 og C-337/11, fastslog at begrebet »handicap« også omfatter en tilstand, der er forårsaget af en lægeligt diagnosticeret helbredelig eller uhelbredelig sygdom, når denne sygdom medfører en begrænsning som følge af bl.a. fysiske, mentale eller psykiske skader, som i samspil med forskellige barrierer kan hindre den berørte person i fuldt og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige fod med andre arbejdstagere, og denne begrænsning er af lang varighed.
- 27 Domstolen fastlagde således princippet om, at FN-konventionens bestemmelser kan gøres gældende i forbindelse med fortolkningen af bestemmelserne i direktiv 2000/78, således at direktivet så vidt muligt bør fortolkes i overensstemmelse med denne konvention (Domstolens dom af 10.2.2022, C-485/20, præmis 38, af 21.10.2021, C-824/19, præmis 59, og af 15.7.2021, C-795/19, præmis 49).
- 28 Artikel 2 i De Forenede Nationers konvention om handicappedes rettigheder, der indeholder de for konventionen relevante definitioner, bestemmer, at »diskrimination på grund af handicap« omfatter enhver sondring, udelukkelse eller begrænsning på grund af et handicap, hvis formål eller virkning er at svække eller ophæve den ligelige anerkendelse, nydelse eller udøvelse af alle menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder på det politiske, økonomiske, sociale, kulturelle, civile eller et hvilket som helst andet område. Dette omfatter alle former for diskrimination, herunder nægtelse af rimelig tilpasning.
- 29 Den omhandlede konvention synes derfor ikke at lægge vægt på sondringen mellem direkte og indirekte forskelsbehandling.
- 30 I denne sammenhæng skal det erindres, at De Forenede Nationers komité for rettigheder for handicappede i sine observationer af 3. oktober 2022 fastslog, at den italienske lovgivning har alvorlige konsekvenser for plejekrævende handicappede som følge af manglende anerkendelse af stillingen som »plejer« og manglende vedtagelse af effektive socialsikringsforanstaltninger til gavn for denne

(eksempelvis adgang til incitament, økonomiske tilskud og pensionsordning, fleksibel arbejdstid og mulighed for at udføre arbejde tæt på hjemmet).

- 31 Det synes derfor rimeligt at spørge sig selv, hvorvidt en fortolkning af EU-retten, som blev anlagt på grundlag af direktiv 2000/78/EF og Coleman-dommen af 17. juli 2008 – og hvorefter »plejeren« med familiær tilknytning til en alvorligt handicappet mindreårig ikke kan drage fordel af beskyttelsen mod indirekte forskelsbehandling på arbejdspladsen på grund af behovet for at sikre den nævnte handicappede den nødvendige pleje, idet enhver form for beskyttelse er begrænset til tilfælde af direkte forskelsbehandling – tager passende hensyn til EU's ratificering af De Forenede Nationers konvention om handicappedes rettigheder – navnlig af artikel 19, artikel 23, artikel 28, stk. 2, litra c), sammenholdt med artikel 5 heri – i overensstemmelse med hvilken direktiv 2000/78/EF så vidt muligt bør fortolkes.
- 32 Såfremt der anlægges en udvidende fortolkning af EU-retten i den forstand, at »plejeren« med familiær tilknytning til en handicappet mindreårig også har søgsmålskompetence til at bestride former for indirekte forskelsbehandling på arbejdspladsen på grund af den ydede pleje til denne handicappede, er det også nødvendigt at afklare, hvorvidt den således indrømmede beskyttelse bevirker, at »plejerens« arbejdsgiver er forpligtet til foretage rimelige tilpasninger med henblik på at sikre, at princippet om ligebehandling i forhold til de andre arbejdstagere også overholdes over for denne »plejer«, på tilsvarende måde som med hensyn til handicappede i kraft af artikel 5 i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000.
- 33 Hvis »plejeren« med familiær tilknytning til en handicappet mindreårig på denne baggrund har søgsmålskompetence til også at bestride indirekte forskelsbehandling på arbejdspladsen på grund af den ydede pleje til denne handicappede, er det afslutningsvis nødvendigt at definere begrebet »plejer«, som er relevant i forbindelse med anvendelse af Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000.
- 34 Nærmere bestemt rejses spørgsmålet om, hvorvidt denne »plejer« kan udgøres af enhver person, som er familiemedlem eller samlever, og som i et hjem, selv uformelt, alene og uden vederlag yder kvantitativt relevant, kontinuerlig og langvarig pleje til en person, der på grund af sit alvorlige handicap er ude af stand til selv at udføre de daglige aktiviteter, eller hvorvidt definitionen af »plejer« har større eller mindre rækkevidde end det ovenstående.