

Mål C-38/24 [Bervidi]ⁱ

Sammanfattning av begäran om förhandsavgörande enligt artikel 98.1 i domstolens rättegångsregler

Datum för ingivande:

19 januari 2024

Domstol som begär förhandsavgörande:

Corte suprema di cassazione (Italien)

Datum för beslutet att begära förhandsavgörande:

17 januari 2024

Klagande:

G.L.

Motpart:

AB SpA

Saken i det nationella målet

G.L. har – i egenskap av omsorgsgivare till sitt underåriga barn, som bor hemma och har en svår funktionsnedsättning med en invaliditetsgrad som uppgår till 100 procent – väckt talan med yrkande att det ska slås fast att hennes arbetsgivare betedde sig diskriminerande mot henne och att arbetsgivaren ska förpliktas att permanent tilldela henne ett arbetspass som är förenligt med barnets behov, att upprätta en handlingsplan i syfte att undanröja diskriminering och att erlagga skadestånd.

Syfte med och rättslig grund för begäran om förhandsavgörande

Artikel 267 FEUF

ⁱ Förevarande mål har getts ett fiktivt namn. Detta namn är inte någon av rättegångsdeltagarnas verkliga namn.

Frågor som har hänskjutits för förhandsavgörande

a) Ska unionsrätten, eventuellt även mot bakgrund av Förenta nationernas konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning, tolkas så, att en anhörig omsorgsgivare till en underårig med en svår funktionsnedsättning, som gör gällande att han eller hon varit utsatt för indirekt diskriminering på arbetsplatsen till följd av sina omvårdnadsinsatser, har rätt att åberopa det skydd mot diskriminering som personen med funktionsnedsättning skulle ha enligt rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet, om denne vore arbetstagare?

b) Om fråga a besvaras jakande, ska då unionsrätten, eventuellt även mot bakgrund av Förenta nationernas konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning, tolkas så, att den ovannämnda omsorgsgivarens arbetsgivare är skyldig att vidta rimliga anpassningsåtgärder för att garantera att principen om likabehandling med andra arbetstagare även iakttas med avseende på denna omsorgsgivare, på samma sätt som för personer med funktionsnedsättning i kraft av artikel 5 i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet?

c) Om fråga a och/eller fråga b besvaras jakande, ska då unionsrätten, eventuellt även mot bakgrund av Förenta nationernas konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning, tolkas så, att begreppet omsorgsgivare, vid tillämpningen av rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000, omfattar varje familjemedlem eller faktiskt sammanboende som i hemmiljö, även informellt, utan ersättning, i ansevärd omfattning, ensam, kontinuerligt och under lång tid vårdar en person som på grund av sin svåra funktionsnedsättning inte överhuvudtaget klarar att utföra aktiviteter i dagliga livet på egen hand, eller ska unionsrätten tolkas så, att definitionen av omsorgsgivare är vidare eller snävare än den ovanstående?

Anförda unionsbestämmelser och anförd praxis från EU-domstolen

Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet, särskilt artiklarna 2 och 5

EU-domstolens dom av den 17 juli 2008, C-303/06, dom av den 11 juli 2006, C-13/05, dom av den 11 april 2013, C-335/11 och C-337/11, dom av den 10 februari 2022, C-485/20, dom av den 21 oktober 2021, C-824/19, och dom av den 15 juli 2021, C-795/19

Anförda internationella bestämmelser

Förenta nationernas konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning, som ratificerades av Europeiska unionen genom rådets beslut 2010/48/EG av den 26 november 2009

Anförda nationella bestämmelser

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 (lagstiftningsdekret nr 216/2003 – Genomförande av direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet)

Artikel 2

”I detta dekret avses med principen om likabehandling att det med förbehåll för bestämmelserna i artikel 3.3–6 inte får förekomma någon direkt eller indirekt diskriminering på grund av religion, övertygelse, funktionsnedsättning, ålder eller sexuell läggning. Denna princip innebär att det inte får förekomma någon direkt eller indirekt diskriminering på det sätt som definieras nedan:

a) Direkt diskriminering ska anses förekomma när en person på grund av religion eller övertygelse, funktionsnedsättning, ålder eller sexuell läggning behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation.

b) Indirekt diskriminering ska anses förekomma när en skenbart neutral bestämmelse, ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt, en skenbart neutral rättsakt eller överenskommelse eller ett skenbart neutralt beteende särskilt missgynnar personer med en viss religion eller övertygelse, en viss funktionsnedsättning, en viss ålder eller en viss sexuell läggning jämfört med andra personer.”

Artikel 3.3-bis

”För att garantera principen om likabehandling för personer med funktionsnedsättning är arbetsgivare inom den offentliga och privata sektorn skyldiga att vidta rimliga anpassningsåtgärder på arbetsplatserna enligt definitionen i Förenta nationernas konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning, som ratificerades genom lag nr 18 av den 3 mars 2009. Syftet är att garantera fullständig likabehandling av personer med funktionsnedsättning och andra arbetstagare. Arbetsgivare inom den offentliga sektorn ska genomföra denna punkt utan nya eller ökade kostnader för de offentliga finanserna och med de mänskliga, finansiella och instrumentella resurser som är tillgängliga enligt gällande lagstiftning.”

Lag nr 205/2017

Artikel 1.255

”Med *anhörig omsorgsgivare* avses den person som vårdar och tar hand om sin maka/make, registrerade partner av samma kön eller faktiskt sammanboende ..., en familjemedlem eller en ingift släkting intill andra ledet [eller] en familjemedlem intill tredje ledet som på grund av sjukdom, sjukdomsliknande

tillstånd eller funktionsnedsättning, även av kronisk eller degenerativ art, inte klarar att utföra aktiviteter i dagliga livet på egen hand och har en erkänd funktionsnedsättning, eftersom denne har behov av fullständig och kontinuerlig assistans under lång tid ...”

Den hänskjutande domstolen hänvisar i jämförande syfte till den nya artikeln 25.2-bis i decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità) (lagstiftningsdekret nr 198/2006, lagen om lika möjligheter), som av tidsmässiga skäl inte är tillämplig på förevarande fall. Enligt denna lag – till skillnad från den lagstiftning som är tillämplig på förevarande fall – har även personer som utsätts för diskriminering ”på grund av ... behov av personlig eller familjemässig omsorg” rätt till skydd.

Kortfattad redogörelse för de faktiska omständigheterna och förfarandet i det nationella målet

- 1 G.L. anförde i första instans att det företag där hon var anställd inte hade flexibla arbetstider och att företaget inte hade gått henne till mötes när hon i egenskap av anhörig omsorgsgivare bad om att tilldelas ett fast arbetspass på morgonen och även var villig att acceptera en tjänst på en lägre nivå för att hon skulle kunna vårda sitt barn med funktionsnedsättning.
- 2 Bland de beteenden som arbetstagaren kritiserade är följande faktiska omständigheter av särskild betydelse:
 - a) Arbetsgivaren behandlade G.L. annorlunda jämfört med andra kollegor vilka av hälsoskäl tillfälligt eller permanent inte ansågs kunna utföra sitt arbete som vanligt. Medan dessa kollegor provisoriskt fick andra arbetsuppgifter i väntan på att omplaceras till andra befattningar, gavs G.L. inte denna möjlighet. Bedömningen av arbetsförmågan genomfördes nämligen inte på grundval av hälsotillståndet hos det barn med svår funktionsnedsättning som hon vårdar och barnets behov av omsorg, utan på grundval av hennes eget hälsotillstånd.
 - b) Arbetsgivaren vidtog under en orimligt lång tid endast provisoriska och tillfälliga åtgärder i syfte att lösa de svårigheter med att fortsätta arbetslivet som G.L. hade upplyst om.
 - c) Arbetsgivaren vidtog inga åtgärder som svar på G.L.:s önskemål att eventuellt tilldelas en annan befattning, även på en lägre nivå, i syfte att lösa de ovannämnda svårigheterna med att fortsätta arbetslivet.
- 3 Domstolen i första instans, Tribunale di Roma, ogillade talan.
- 4 G.L. överklagade domen. Corte d’appello di Roma ogillade överklagandet med motiveringen att inget diskriminerande beteende hade styrkts och att arbetsgivaren under alla omständigheter hade vidtagit ”rimliga anpassningsåtgärder”.

- 5 Corte d'appello di Roma ansåg bland annat att företaget under alla omständigheter hade underlättat tillräckligt mycket för den anställda. Vad gäller behandlingen av arbetstagare vilka inte kan utföra sitt arbete som vanligt och som provisoriskt tilldelas andra arbetsuppgifter i väntan på att omplaceras till andra befattningar gjorde företaget rätt i att inte ge G.L. denna möjlighet, eftersom de läkarordinationer som angavs i de inlämnade intygen var riktade till hennes kollegor.
- 6 G.L. har ingett överklagande till Corte di cassazione och anfört att hon blev uppsagd den 10 oktober 2022.

Parternas huvudargument

- 7 G.L. anser att hon uppfyller de lagstadgade kraven för att återropa sin rätt till skydd mot diskriminering på grund av funktionsnedsättning på arbetsplatsen. Vidare menar hon att företaget inte vidtog "rimliga anpassningsåtgärder". G.L. har gjort gällande att beviljandet av provisoriska åtgärder, vilka var begränsade till några få månader under osammanhängande perioder och inte fastställdes skriftligt, inte utesluter den anförda diskrimineringen. Avslutningsvis har G.L. gjort gällande att reglerna om styrkande av diskriminering har åsidosatts.

Kortfattad redogörelse för skälen till att förhandsavgörande begärs

- 8 Anhörig omsorgsgivare, som definierades i lagstiftningen för första gången i Italien genom ovannämnda artikel 1.255 i lag nr 205/2017, är den person som har ansvaret för en annan omsorgsbehövande person med funktionsnedsättning eller omsorgsbehövande äldre person, som inte klarar att utföra aktiviteter i dagliga livet på egen hand, och som omsorgsgivaren tar hand om i hemmiljö. Den anhöriga omsorgsgivaren är normalt en närstående person som, även informellt, utan ersättning, kontinuerligt, i ansenlig omfattning och under lång tid utför en omvårdnadsinsats.
- 9 Den anhöriga omsorgsgivaren till en person med funktionsnedsättning omfattas emellertid enligt italiensk rätt inte av det allmänna skyddet mot diskriminering och trakasserier på arbetsplatsen till följd av de omvårdnadsuppgifter som åvilar denne. Omsorgsgivaren åtnjuter endast de specifika rättsinstitut som tillerkänns i särskilda lagbestämmelser, vilka dessutom ofta endast innebär att former av skydd som omfattar personen med funktionsnedsättning, men inte omsorgsgivaren, utvidgas till att omfatta omsorgsgivaren.
- 10 Närmare bestämt kan omsorgsgivaren bland annat åtnjuta följande arbetslättnader:
 - a) Tillstånd att månatligen ta ledigt från jobbet med lön.
 - b) Betald tjänstledighet.

- c) Rätt att om möjligt välja den arbetsplats som ligger närmast hemmiljö.
- d) Förbud mot att bli omplacerad till ett annat verksamhetsställe utan sitt samtycke.
- 11 Vid tidpunkten för de faktiska omständigheterna tillerkände emellertid ingen nationell bestämmelse omsorgsgivaren något skydd mot så kallad ”diskriminering på grund av närstående”, det vill säga att omsorgsgivaren utsätts för direkt eller indirekt diskriminering på arbetsplatsen till följd av den omvårdnadsuppgift som åvilar denne.
- 12 Av denna anledning fann domstolen i första instans att G.L. saknade talerätt för att angripa de påstådda diskriminerande beteendena, eftersom den ansåg att det inte var hon, utan personen med funktionsnedsättning, som hade rätt att väcka talan angående diskriminering på arbetsplatsen.
- 13 Corte d’appello di Roma fann emellertid att omsorgsgivaren hade full rätt att åberopa de nationella bestämmelser som skyddar personer med funktionsnedsättning mot diskriminering på arbetsplatsen, men ogillade ändå överklagandet med motiveringen att det inte hade styrkts att det förelåg något diskriminerande beteende.
- 14 Till stöd för sin ståndpunkt hänvisade Corte d’appello di Roma till EU-domstolens dom av den 17 juli 2008, Coleman, C-303/06, genom vilken den personkrets som direktiv 2000/78/EG – vilket skyddar personer med funktionsnedsättning mot diskriminering på arbetsplatsen – är tillämpligt på utvidgades till att även omfatta personer som har nära anknytning till personer med funktionsnedsättning och ger den huvudsakliga delen av den vård som de sistnämnda har behov av.
- 15 Den hänskjutande domstolen preciserar emellertid att domen Coleman i själva verket bekräftar att direktiv 2000/78/EG och i synnerhet artiklarna 1, 2.1 och 2.2 a i detta direktiv ska tolkas så, att förbudet mot direkt diskriminering i dessa bestämmelser inte är begränsat till personer som själva har en funktionsnedsättning.
- 16 Domen Coleman avser således uttryckligen enbart situationer med direkt diskriminering och tycks därför inte utvidga tillämpningsområdet för direktiv 2000/78/EG till att omfatta omsorgsgivare till personer med funktionsnedsättning, vilken gör gällande en indirekt diskriminering på arbetsplatsen.
- 17 En formalistisk tolkning av direktiv 2000/78/EG och domen Coleman av den 17 juli 2008 understöds utan tvivel av ordalydelsen i motsvarande texter och av den omständigheten att unionslagstiftaren i det aktuella fallet, efter en avvägning mellan de olika berörda intressena, tycks ha velat fastställa en tydlig och begränsad förteckning över de personer som kan åtnjuta skyddet mot diskriminering på arbetsplatsen.

- 18 Det är emellertid även möjligt att göra en extensiv tolkning av direktiv 2000/78/EG som grundar sig på de syften som eftersträvas med direktivet, på logiska och systematiska skäl och på utvecklingen av gällande lagstiftning och av den ekonomiska och sociala dynamiken.
- 19 Denna tolkning kan först och främst grunda sig på den omständigheten att principen om likabehandling och den personkrets som direktiv 2000/78/EG är tillämpligt på – såsom framgår av domen Coleman – inte ska tolkas restriktivt vad gäller de grunder som anges i artikel 1 i direktivet, eftersom tillämpligheten av direktivet inte är beroende av att det är fråga om en bestämd personkategori utan av att det är fråga om en sådan grund som anges i artikel 1.
- 20 Syftet med direktiv 2000/78/EG är att fastställa en allmän ram för bekämpning av diskriminering i arbetslivet på grund av en av de grunder som anges i artikel 1, däribland funktionsnedsättning, för att principen om likabehandling ska kunna genomföras i medlemsstaterna och – såsom framgår av skäl 37 i direktivet – att inom EU skapa möjligheter att verka för likabehandling i arbetslivet.
- 21 Det framgår särskilt av skäl 11 i direktiv 2000/78/EG att diskriminering på grund av religion eller övertygelse, funktionsnedsättning, ålder eller sexuell läggning kan undergräva förverkligandet av målen i EG-fördraget, särskilt förverkligandet av en hög sysselsättningsnivå och en hög nivå på det sociala skyddet, en höjning av levnadsstandarden och livskvaliteten, ekonomisk och social sammanhållning och solidaritet samt fri rörlighet för personer.
- 22 Ovannämnda mål och därmed den ändamålsenliga verkan av direktiv 2000/78/EG skulle dock undergrävas om en arbetstagarare i G.L.:s situation endast kunde åtnjuta ett skydd mot direkt diskriminering på arbetsplatsen, men inte mot indirekt diskriminering. Direkt diskriminering är nämligen mindre utbredd än indirekt diskriminering, vilken huvudsakligen uppstår vid tidpunkten för uppsägningen och inte under anställningsförhållandet. Skyddet av arbetstagararen skulle således fördröjas orimligt länge.
- 23 Vidare kan logiska och systematiska skäl ge stöd för en extensiv tolkning av direktiv 2000/78/EG som är till gagn för den anhöriga omsorgsgivaren till en person med en svår funktionsnedsättning, eftersom skyddet mot direkt diskriminering och mot indirekt diskriminering har nära samband med varandra. Det kan inte anses föreligga ett faktiskt skydd mot diskriminering på arbetsplatsen om det inte alltid motverkar båda formerna av diskriminering.
- 24 Avslutningsvis ska den lagstiftningsmässiga samt ekonomiska och sociala utvecklingen under de senaste åren beaktas.
- 25 Efter domen Coleman av den 17 juli 2008 antog Förenta nationernas generalförsamling nämligen Förenta nationernas konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning, som trädde i kraft internationellt den 3 maj 2008. Konventionen ratificerades även av Europeiska unionen (genom

rådets beslut 2010/48/EG av den 26 november 2009), där den trädde i kraft den 22 januari 2011.

- 26 Denna konvention är relevant, eftersom den föranledde EU-domstolen att omvärdera sin tidigare ståndpunkt om begreppet funktionsnedsättning. I domen av den 11 april 2013 i de förenade målen C-335/11 och C-337/11 slog EU-domstolen således fast att begreppet funktionsnedsättning även omfattar ett sjukdomstillstånd som har orsakats av en sjukdom som av läkare diagnosticerats som behandlingsbar eller obotlig, om sjukdomen medför en begränsning till följd av bland annat fysiska, psykiska eller mentala skador, vilka i samspel med olika hinder kan motverka den berördes fulla och verkliga deltagande i arbetslivet på lika villkor som andra arbetstagare, och denna begränsning kommer att bestå under lång tid.
- 27 Således fastställdes principen att bestämmelserna i Förenta nationernas konvention som nämns ovan kan åberopas för att tolka bestämmelserna i direktiv 2000/78/EG, vilket innebär att direktivet i möjligaste mån ska tolkas i överensstämmelse med denna konvention (EU-domstolens dom av den 10 februari 2022, C-485/20, punkt 38, dom av den 21 oktober 2021, C-824/19, punkt 59, och dom av den 15 juli 2021, C-795/19, punkt 49).
- 28 I artikel 2 i Förenta nationernas konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning, vilken innehåller de definitioner som är relevanta för konventionen, stadgas att ”*diskriminering på grund av funktionsnedsättning*” betyder varje åtskillnad, undantag eller inskränkning på grund av funktionsnedsättning som har till syfte eller verkan att inskränka eller omintetgöra erkännande, åtnjutande eller utövande på lika villkor som andra av alla mänskliga rättigheter och grundläggande friheter på det politiska, ekonomiska, sociala, kulturella och civila området eller på andra områden. Det omfattar alla former av diskriminering, inklusive underlåtenhet att göra skälig anpassning.
- 29 Den aktuella konventionen tycks således inte lägga vikt vid skillnaden mellan direkt och indirekt diskriminering.
- 30 I detta sammanhang ska det erinras om att Förenta nationernas kommitté för rättigheter för personer med funktionsnedsättning den 3 oktober 2022 slog fast att den italienska lagstiftningen medför allvarliga konsekvenser för omsorgsbehövande personer med funktionsnedsättning på grund av att den inte erkänner rollen som omsorgsgivare och faktiska åtgärder för social trygghet till förmån för omsorgsgivaren (däribland tillgång till incitament, ekonomiskt stöd och pensionssystemet, flexibel arbetstid och möjlighet att utföra arbetet nära hemmiljö).
- 31 Det förefaller således rimligt att fråga sig huruvida EU:s ratificering av Förenta nationernas konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning – särskilt artiklarna 19, 23 och 28.2 c, jämförda med artikel 5 – beaktas i tillräcklig utsträckning om unionsrätten i kölvattnet av direktiv 2000/78/EG och domen

Coleman av den 17 juli 2008 tolkas så, att den anhöriga omsorgsgivaren till en underårig med en svår funktionsnedsättning inte kan åtnjuta skydd mot indirekt diskriminering på arbetsplatsen till följd av behovet av att ge personen med funktionsnedsättning nödvändig omvårdnad, eftersom all form av skydd begränsas till situationer med direkt diskriminering. Direktiv 2000/78/EG ska i själva verket så långt som möjligt tolkas i överensstämmelse med konventionen.

- 32 Vid en extensiv tolkning av unionsrätten, på så sätt att en anhörig omsorgsgivare även ges rätt att bestrida den indirekta diskriminering som denne har utsatts för på arbetsplatsen till följd av vården av en underårig med funktionsnedsättning, är det även nödvändigt att klargöra huruvida det skydd som tillerkänns på detta sätt medför att omsorgsgivarens arbetsgivare är skyldig att vidta rimliga anpassningsåtgärder för att garantera att principen om likabehandling av andra arbetstagare även iakttas med avseende på denna omsorgsgivare, på samma sätt som för personer med funktionsnedsättning i kraft av artikel 5 i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000.
- 33 För det fall en anhörig omsorgsgivare till en underårig med funktionsnedsättning tillerkänns rätten att även väcka talan angående indirekt diskriminering på arbetsplatsen, som denne har utsatts för till följd av omvårdnaden av personen med funktionsnedsättning, är det avslutningsvis nödvändigt att definiera begreppet omsorgsgivare, vilket är relevant för tillämpningen av rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000.
- 34 Det ska närmare bestämt klargöras huruvida denna omsorgsgivare kan vara en familjemedlem eller faktiskt sammanboende som i hemmiljö, även informellt, utan ersättning, i ansenlig omfattning, ensam, kontinuerligt och under lång tid vårdar en person som på grund av sin svåra funktionsnedsättning inte överhuvudtaget klarar att utföra aktiviteter i dagliga livet på egen hand, eller om definitionen av omsorgsgivare i stället är vidare eller snävare.