DOMSTOLENS DOM (Store Afdeling)

17. juli 2008 *

I sag C-303/06,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 234 EF, indgivet af Employment Tribunal, London South (Det Forenede Kongerige) ved afgørelse af 6. juli 2006, indgået til Domstolen den 10. juli 2006, i sagen:

S. Coleman

mod

Attridge Law,

Steve Law,

har

DOMSTOLEN (Store Afdeling)

sammensat af præsidenten, V. Skouris, afdelingsformændene P. Jann, C.W.A. Timmermans, A. Rosas, K. Lenaerts og A. Tizzano samt dommerne M. Ilešič, J. Klučka, A. Ó Caoimh (refererende dommer), T. von Danwitz og A. Arabadjiev,

* Processprog: engelsk.

generaladvokat: M. Poiares Maduro
justitssekretær: ekspeditionssekretær L. Hewlett,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 9. oktober 2007,

efter at der er afgivet indlæg af:

— Sharon Coleman ved R. Allen, QC, og barrister P. Michell

— Det Forenede Kongeriges regering ved V. Jackson, som befuldmægtiget, bistået af N. Paines, QC

— den græske regering ved K. Georgiadis og Z. Chatzipavlou, som befuldmægtigede

— Irland ved N. Travers, BL

— den italienske regering ved I.M. Braguglia, som befuldmægtiget, bistået af avvocato dello Stato W. Ferrante

— den litauiske regering ved D. Kriaučiūnas, som befuldmægtiget

— den nederlandske regering ved H.G. Sevenster og C. ten Dam, som befuldmægtigede

— den svenske regering ved A. Falk, som befuldmægtiget

— Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber ved J. Enegren og N. Yerrell, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse den 31. januar 2008,

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EFT L 303, s. 16).

2 Anmodningen er fremsat under en sag mellem sagsøgeren i hovedsagen, Sharon Coleman, og Attridge Law, som er et advokatfirma, samt en partner i dette firma, Steve Law (herefter under ét »den tidligere arbejdsgiver«), vedrørende den stiltiende afskedigelse, som hun hævder at have været genstand for.

Retsforskrifter

Fællesskabsbestemmelser

3 Direktiv 2000/78 er vedtaget med hjemmel i artikel 13 EF. Direktivets betragtning 6, 11, 16, 17, 20, 27, 31 og 37 har følgende ordlyd:

»6) Fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder anerkender betydningen af at bekæmpe alle former for forskelsbehandling, herunder nødvendigheden af at træffe passende foranstaltninger til at sikre social og økonomisk integrering af ældre og personer med handicap.

[…]

11) 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.

[…]

16) Iværksættelse af foranstaltninger, der tager hensyn til behovene hos personer med handicap på arbejdspladsen, spiller en vigtig rolle i bekæmpelsen af forskelsbehandling på grund af handicap.

17) Med forbehold af forpligtelsen til i rimeligt omfang at foretage tilpasninger af hensyn til personer med handicap kræver dette direktiv hverken ansættelse, forfremmelse, fortsat ansættelse eller uddannelse af en person, der ikke er kompetent, egnet og disponibel til at udføre de væsentlige funktioner i forbindelse med den pågældende stilling eller at følge en given uddannelse.

[…]

20) Der bør vedtages passende, dvs. effektive og praktiske foranstaltninger med henblik på at tilpasse arbejdspladsen til en handicappet, f.eks. ved at indrette lokaler eller tilpasse udstyr, arbejdsmønstre, opgavefordeling samt adgang til uddannelse og instruktion.

[…]

27) Rådet har i sin henstilling 86/379/EØF af 24. juli 1986 om beskæftigelsen af handicappede i Fællesskabet [EFT L 225, s. 43] fastlagt en referenceramme, hvori er opregnet eksempler på positive særforanstaltninger til fremme af handicappedes beskæftigelse og uddannelse, og har i sin resolution af 17. juni 1999 om lige beskæftigelsesmuligheder for mennesker med handicap [EFT C 186, s. 3] påpeget betydningen af at tage særligt hensyn navnlig ved ansættelse, fortsat beskæftigelse og uddannelse og livslang uddannelse for handicappede.

[…]

31) Reglerne om bevisbyrde bør tilpasses, når der umiddelbart synes at foreligge en sag om forskelsbehandling, og bevisbyrden bør, for at princippet om ligebehandling kan anvendes effektivt, gå over til sagsøgte, når der fremlægges beviser for en sådan forskelsbehandling. Sagsøgte skal imidlertid ikke fremlægge bevis for, at sagsøgeren tilhører en bestemt religion, har en bestemt tro, handicap, alder eller seksuel orientering.

[…]

37) I overensstemmelse med subsidiaritetsprincippet, jf. artikel 5 i EF-traktaten, kan målet for den påtænkte handling, nemlig at sikre ensartede vilkår i Fællesskabet med hensyn til beskyttelse af retten til ligestilling i relation til beskæftigelse og erhverv, ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne og kan derfor på grund af den påtænkte handlings omfang og virkninger bedre gennemføres på fællesskabsplan. I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, jf. nævnte artikel, går dette direktiv ikke ud over, hvad der er nødvendigt for at nå dette mål.«

4 Formålet med direktiv 2000/78 er ifølge dets artikel 1 »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 religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering«.

5 Direktivets artikel 2, stk. 1-3, som ifølge overskriften vedrører »[b]egrebet forskelsbehandling«, bestemmer:

»1. I dette direktiv betyder princippet om ligebehandling, at ingen må udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelsbehandling af nogen af de i artikel 1 anførte grunde.

2. I henhold til stk. 1

a) foreligger der direkte forskelsbehandling, hvis en person af en eller flere af de i artikel 1 anførte grunde behandles ringere, end en anden i en tilsvarende situation bliver, er blevet eller ville blive behandlet

b) foreligger der indirekte forskelsbehandling, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis 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, medmindre

   i) den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige, eller

   ii) medmindre arbejdsgiveren eller enhver anden person eller organisation omfattet af dette direktiv i medfør af den nationale lovgivning er nødt til at træffe passende foranstaltninger for så vidt angår personer med et bestemt handicap i henhold til principperne i artikel 5 med henblik på at afhjælpe ufordelagtige virkninger af denne bestemmelse, dette kriterium eller denne praksis.

3. Chikane betragtes som forskelsbehandling som defineret i stk. 1, hvis en uønsket optræden i relation til en af de i artikel 1 anførte grunde finder sted med det formål

eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima. I den forbindelse kan begrebet chikane defineres i overensstemmelse med medlemsstaternes nationale lovgivning og praksis.

[…]«

6 Artikel 3, stk. 1, i direktiv 2000/78 bestemmer:

»Inden for rammerne af Fællesskabets beføjelser finder dette direktiv anvendelse både i den offentlige og den private sektor, herunder offentlige organer, på alle personer for så vidt angår:

[…]

c) ansættelses- og arbejdsvilkår, herunder afskedigelse og løn

[…]«

7 Direktivets artikel 5, som ifølge overskriften vedrører »[t]ilpasninger til handicappede i rimeligt omfang«, bestemmer:

»Med henblik på at sikre, at princippet om ligebehandling af handicappede overholdes, foretages der tilpasninger i rimeligt omfang. Det betyder, at arbejdsgiveren skal træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov, for at give en handicappet adgang til beskæftigelse, til at udøve den eller have fremgang i den eller for at give vedkommende adgang til uddannelse, medmindre arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde […]«

8 Samme direktivs artikel 7, som ifølge overskriften vedrører »[p]ositiv særbehandling og særforanstaltninger«, bestemmer:

»1. For at sikre fuld ligestilling i arbejdslivet er princippet om ligebehandling ikke til hinder for, at de enkelte medlemsstater opretholder eller vedtager særforanstaltninger, der har til formål at forebygge eller opveje ulemper knyttet til en eller flere af de i artikel 1 anførte grunde.

2. For så vidt angår handicappede er princippet om ligebehandling ikke til hinder for, at medlemsstaterne opretholder eller vedtager bestemmelser vedrørende sundhedsbeskyttelse og sikkerhed på arbejdspladsen, eller for foranstaltninger, der tager sigte på at oprette eller opretholde bestemmelser eller faciliteter med henblik på at beskytte eller fremme deres erhvervsmæssige integration.«

9 Artikel 10 i direktiv 2000/78, som ifølge overskriften vedrører »[b]evisbyrde«, bestemmer:

»1. Medlemsstaterne træffer i overensstemmelse med deres nationale retsorden alle nødvendige foranstaltninger til at sikre, at det, når en person, der mener sig krænket, fordi princippet om ligebehandling tilsidesættes i forhold til den pågældende, for en domstol eller en anden kompetent myndighed fremfører faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler den indklagede at bevise, at princippet om ligebehandling ikke er blevet tilsidesat.

2. Stk. 1 er ikke til hinder for, at medlemsstaterne indfører regler for bevisførelse, der er gunstigere for klageren.«

10 I henhold til artikel 18, stk. 1, i direktiv 2000/78 skulle medlemsstaterne vedtage de nødvendige love og administrative bestemmelser for at efterkomme direktivet senest den 2. december 2003. Artikel 18, stk. 2, bestemmer dog:

»For at tage hensyn til særlige forhold kan medlemsstaterne om nødvendigt få en yderligere frist på tre år fra den 2. december 2003, dvs. i alt seks år, til at iværksætte dette direktivs bestemmelser om forskelsbehandling på grund af alder og handicap. I så fald underretter de straks Kommissionen. Medlemsstater, der vælger at benytte denne yderligere periode, aflægger hvert år rapport til Kommissionen om, hvilke foranstaltninger de træffer for at bekæmpe forskelsbehandling på grund af alder og handicap, og hvilke fremskridt der er gjort med at gennemføre direktivet. Kommissionen aflægger hvert år rapport til Rådet.«

11 Da Det Forenede Kongerige Storbritannien og Nordirland har anmodet om en sådan yderligere frist til at gennemføre direktivet, udløb fristen for denne medlemsstat til at gennemføre direktivet først den 2. december 2006.

De nationale bestemmelser

12 Loven af 1995 om forskelsbehandling på grund af handicap (Disability Discrimination Act 2005, herefter under ét »DDA«), har i det væsentlige til formål at gøre det ulovligt at udøve forskelsbehandling over for handicappede personer, blandt andet i forbindelse med beskæftigelse.

13 Anden del af DDA, som indeholder bestemmelser om beskæftigelse, blev i forbindelse med gennemførelsen af direktiv 2000/78 i Det Forenede Kongeriges ret ændret ved bekendtgørelse af 2003 om ændring af loven af 1995 om forskelsbehandling på grund af handicap (Disability Discrimination Act 1995 (Amendment) Regulations 2003), som trådte i kraft den 1. oktober 2004.

14 Section 3 A (1) i DDA, som ændret ved nævnte bekendtgørelse af 2003 (herefter »DDA af 2003«), bestemmer:

»[…] en person udøver forskelsbehandling over for en handicappet person, såfremt

a) han af en grund, der har relation til den handicappede persons handicap, behandler denne ringere, end han behandler eller ville behandle andre, for hvem denne grund ikke finder eller ikke ville finde anvendelse, og

b) han ikke kan godtgøre, at den pågældende behandling er begrundet.«

15 Det præciseres dog i section 3 A (4) i DDA af 2003, at behandlingen af en handicappet person ikke kan begrundes, hvis den udgør direkte forskelsbehandling henhørende under samme sections stk. 5, der bestemmer:

»En person udøver direkte forskelsbehandling over for en handicappet person, hvis han på grund af den handicappede persons handicap behandler den handicappede person ringere, end han behandler eller ville behandle en person, som ikke har dette

særlige handicap, og for hvem de relevante forhold, herunder hans evner, er de samme eller ikke væsentligt forskellige fra den handicappede persons.«

16 Begrebet chikane er defineret på følgende måde i section 3 B i DDA af 2003:

»1) […] en person udøver chikane over for en handicappet person, såfremt han af en grund, der har relation til den handicappede persons handicap, udviser en uønsket adfærd, som har til formål eller til følge

a) at krænke den handicappede persons værdighed

b) at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima for ham.

2) En adfærd anses kun for at have den i stk. 1, litra a) eller b), nævnte virkning, såfremt den henset til alle omstændighederne, herunder navnlig den handicappede persons opfattelse, rimeligvis må anses for at have nævnte følge.«

17 Ifølge section 4 (2) (d) i DDA af 2003 må en arbejdstager ikke udøve forskelsbehandling over for en handicappet person, som han beskæftiger, ved at afskedige ham eller ved at forvolde ham nogen anden skade.

18 Ifølge section 4 (3) (a) og (b) i DDA af 2003 må en arbejdsgiver heller ikke inden for rammerne af beskæftigelse udøve chikane over for en handicappet person, som han beskæftiger, eller som har ansøgt om beskæftigelse hos ham.

Tvisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

19 Sharon Coleman arbejdede for sin tidligere arbejdsgiver som advokatsekretær fra januar 2001.

20 I 2002 fødte hun en søn, som lider af apnø og af en arvelig strube-og bronkiemalacia. Hendes søns sygdom kræver specialbehandling. Sagsøgeren i hovedsagen yder hovedparten af den pleje, han har brug for på grund af sit handicap.

21 Den 4. marts 2005 fratrådte Sharon Coleman frivilligt sin stilling (»voluntary redundancy«) og ophørte dermed med at arbejde for sin tidligere arbejdsgiver.

22 Den 30. august 2005 anlagde hun sag ved Employment Tribunal, London South, hvorunder hun gjorde gældende, at hun var blevet stiltiende afskediget (»unfair constructive dismissal«), og at hun var blevet ringere behandlet end andre ansatte, fordi hun yder hovedparten af den pleje, som hendes handicappede barn har brug for. Hun gjorde gældende, at hun på grund af denne behandling blev tvunget til at ophøre med at arbejde hos sin tidligere arbejdsgiver.

23 Det fremgår af forelæggelsesafgørelsen, at alle relevante omstændigheder i hovedsagen endnu ikke er blevet fastslået, da de spørgsmål, som er forelagt til præjudiciel afgørelse, kun er blevet rejst under et forberedende stadium af sagen. Den forelæggende ret udsatte således afgørelsen vedrørende den del af sagen, som angår afskedigelsen af Sharon Coleman, men afholdt et forberedende retsmøde den 17. februar 2006 for at behandle anbringendet om forskelsbehandling.

24 Det indledende spørgsmål, som er rejst ved den forelæggende ret, er, om sagsøgeren i hovedsagen kan påberåbe sig bestemmelserne i national ret — navnlig dem,

der er udstedt til gennemførelse af direktiv 2000/78 — til støtte for sit anbringende om, at hendes tidligere arbejdsgiver har forskelsbehandlet hende, idet hun er blevet behandlet ringere på grund af sin søns handicap.

25 Det fremgår af forelæggelsesafgørelsen, at såfremt den fortolkning, Domstolen anlægger af direktiv 2000/78, er i modstrid med den, Sharon Coleman har fremført, vil national ret være til hinder for, at hun får medhold i sin påstand ved den forelæggende ret.

26 Det fremgår endvidere af forelæggelsesafgørelsen, at det ifølge Det Forenede Kongeriges ret gælder, at når der afholdes et indledende retsmøde vedrørende et retsspørgsmål, formodes det af den ret, sagen er indbragt for, at de faktiske omstændigheder forholder sig, som det gøres gældende af sagsøgeren. Under tvisten i hovedsagen formodes de faktiske omstændigheder at være følgende:

— Da Sharon Coleman vendte tilbage efter barselsorloven, nægtede hendes tidligere arbejdsgiver at lade hende genindtræde i hendes daværende stilling, hvilket ikke ville have været tilfældet for en forælder til et ikke-handicappet barn, som ville have fået tilladelse til at genindtræde i sin tidligere stilling.

— Hendes tidligere arbejdsgiver afslog også at give hende mulighed for at anvende den samme flekstid og arbejde på samme arbejdsvilkår som hendes kolleger, der er forældre til børn, som ikke er handicappet.

— Sharon Coleman blev betegnet som »doven«, da hun anmodede om fridage for at kunne yde sit barn pleje, selv om forældre til ikke-handicappede børn fik mulighed herfor.

— Den formelle klage, som hun indgav over den dårlige behandling, blev ikke behandlet behørigt, og hun følte sig tvunget til at trække den tilbage.

— Der blev fremsat upassende og krænkende kommentarer såvel om hende selv som om hendes barn. Sådanne kommentarer blev imidlertid ikke fremsat, når andre ansatte blev nødt til at anmode om at holde fri eller om en vis fleksibilitet for at kunne passe deres ikke-handicappede børn.

— Da hun undertiden kom for sent på kontoret på grund af problemerne som følge af hendes søns sygdom, fik hun den besked, at hun ville blive afskediget, hvis hun på ny kom for sent. Sådanne trusler blev imidlertid ikke fremsat over for andre ansatte, som var forældre til ikke-handicappede børn, og som kom for sent af lignende grunde.

27 Da Employment Tribunal, London South, fandt, at sagen rejser en række spørgsmål vedrørende fortolkningen af fællesskabsretten, har den besluttet at udsætte sagen og at forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Indebærer det forbud mod forskelsbehandling på grund af handicap, som er fastsat i direktiv [2000/78], at kun personer, der selv er handicappet, er beskyttet mod direkte forskelsbehandling og chikane?

2) Såfremt spørgsmål 1 besvares benægtende, beskytter direktiv [2000/78] da ansatte, der, selv om de ikke selv er handicappet, behandles ringere eller chikaneres på grund af deres tilknytning til en person, der er handicappet?

3) Såfremt en arbejdsgiver behandler en ansat ringere end den måde, hvorpå han behandler eller ville behandle andre ansatte, og såfremt det er godtgjort, at årsagen til denne behandling af den ansatte er, at den pågældende har en handicappet søn, som denne yder pleje, er denne behandling da udtryk for direkte forskelsbehandling i strid med princippet om ligebehandling i direktiv [2000/78]?

4) Såfremt en arbejdsgiver chikanerer en ansat, og det er godtgjort, at årsagen til denne behandling af den ansatte er, at den pågældende har en handicappet søn, som denne yder pleje, udgør chikanen da en tilsidesættelse af princippet om ligebehandling i direktiv [2000/78]?«

Om formaliteten

28 Den nederlandske regering har rejst tvivl om, hvorvidt den præjudicielle forelæggelse kan realitetsbehandles, selv om den finder, at den forelæggende rets spørgsmål beror på en faktisk tvist, fordi der er tale om et indledende spørgsmål, som er rejst under et forberedende retsmøde, og fordi hele faktum i sagen endnu ikke er fastslået. Den fremhæver i den forbindelse, at det under et forberedende retsmøde i Det Forenede Kongerige formodes af den nationale ret, at de faktiske omstændigheder forholder sig, som de gengives af sagsøgeren.

29 Herom bemærkes, at artikel 234 EF fastlægger rammerne for et tæt samarbejde mellem de nationale retter og Domstolen, som er baseret på en indbyrdes fordeling af disses opgaver. Det fremgår klart af denne bestemmelses stk. 2, at det tilkommer den nationale ret at afgøre, på hvilket stadium af retsforhandlingerne det er hensigtsmæssigt for den at forelægge et præjudicielt spørgsmål for Domstolen (jf. dom af 10.3.1981, forenede sager 36/80 og 71/80, Irish Creamery Milk Suppliers Association m.fl., Sml. s. 735, præmis 5, og af 30.3.2000, sag C-236/98, JämO, Sml. I, s. 2189, præmis 30).

30 Den forelæggende ret har fastslået i hovedsagen, at såfremt Domstolen måtte fortolke direktiv 2000/78 i modstrid med den fortolkning, som er fremført af Sharon Coleman, vil der ikke kunne gives hende medhold i sagen. Den nationale ret har derfor besluttet, som det er muligt efter Det Forenede Kongeriges lovgivning, først at undersøge spørgsmålet, om direktivet bør fortolkes således, at det finder anvendelse på afskedigelse af en ansat i Sharon Colemans situation, inden den fastslår, om denne faktisk er blevet ringere behandlet eller blevet chikaneret. Dette er grunden til forelæggelsen af de præjudicielle spørgsmål, som er baseret på den formodning, at de faktiske omstændigheder i hovedsagen forholder sig som gengivet i denne doms præmis 26.

31 Når Domstolen får forelagt en anmodning om fortolkning af fællesskabsretten, som ikke klart er uden forbindelse med realiteten i hovedsagen eller dennes genstand, og når den råder over de nødvendige elementer til at kunne give en hensigtsmæssig besvarelse af de forelagte spørgsmål, som i denne sag vedrører anvendeligheden af direktiv 2000/78, skal den besvare spørgsmålet uden selv at tage stilling til den formodning vedrørende de faktiske omstændigheder, som den forelæggende ret har baseret sig på, og som det tilkommer denne at efterprøve efterfølgende, såfremt det måtte vise sig nødvendigt (jf. i denne retning dom af 27.10.1993, sag C-127/92, Enderby, Sml. I, s. 5535, præmis 12).

32 Anmodningen om præjudiciel afgørelse bør derfor realitetsbehandles.

Om de præjudicielle spørgsmål

Første del af det første spørgsmål samt det andet og tredje spørgsmål

33 Med disse spørgsmål, som skal gennemgås under ét, ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om direktiv 2000/78, og navnlig artikel 1, artikel 2, stk. 1, og artikel 2, stk. 2, litra a), skal fortolkes således, at de kun forbyder en direkte forskelsbehandling på grund af et handicap over for en ansat, som selv er handicappet, eller om ligebehandlingsprincippet og forbuddet mod direkte forskelsbehandling også gælder for en ansat, som ikke selv er handicappet, men som — således som det er tilfældet i hovedsagen — er blevet ringere behandlet på grund af et handicap hos den pågældendes barn, som vedkommende selv yder hovedparten af den pleje, det har brug for på grund af sit handicap.

34 Direktiv 2000/78 har ifølge artikel 1 til formål at fastlægge en generel ramme for bekæmpelsen af forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.

35 Ifølge direktivets artikel 2, stk. 1, betyder princippet om ligebehandling, at ingen må udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelsbehandling af nogen af de i artikel 1 anførte grunde, herunder handicap.

36 Ifølge artikel 2, stk. 2, litra a), foreligger der direkte forskelsbehandling, hvis en person af en af de i direktivet anførte grunde — som tillige omfatter handicap — behandles ringere, end en anden i en tilsvarende situation bliver, er blevet eller ville blive behandlet.

37 Det bestemmes i artikel 3, stk. 1, litra c), i direktiv 2000/78, at direktivet inden for rammerne af Fællesskabets beføjelser finder anvendelse på alle personer såvel i den offentlige som den private sektor, herunder offentlige organer, for så vidt angår ansættelses- og arbejdsvilkår, herunder afskedigelse og løn.

38 Det fremgår således ikke af disse bestemmelser i direktiv 2000/78, at det ligebehandlingsprincip, som tilstræbes garanteret med direktivet, er begrænset til personer, som selv har et handicap i dette direktivs forstand. Tværtimod har direktivet til formål at bekæmpe alle former for forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv, som skyldes et handicap. Det ligebehandlingsprincip, som er fastsat i direktivet inden for dette område, gælder således ikke for en bestemt persongruppe, men finder anvendelse af de grunde, som er nævnt i direktivets artikel 1. Denne fortolkning bekræftes af ordlyden af artikel 13 EF, som udgør hjemmelen for direktiv 2000/78, hvorved Fællesskabet er tillagt beføjelse til at træffe hensigtsmæssige foranstaltninger til at bekæmpe forskelsbehandling bl.a. på grund af handicap.

39 Ganske vist indeholder direktiv 2000/78 en række bestemmelser, der, som det fremgår af selve disses ordlyd, kun gælder for handicappede personer. Det er således fastsat i artikel 5, at der med henblik på at sikre, at princippet om ligebehandling af handicappede overholdes, skal foretages tilpasninger i rimeligt omfang. Det betyder, at arbejdsgiveren skal træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov, for at give en handicappet adgang til beskæftigelse, til at udøve en sådan beskæftigelse eller have fremgang i den eller for at give vedkommende adgang til uddannelse, medmindre arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde.

40 Det bestemmes endvidere i direktivets artikel 7, stk. 2, at for så vidt angår handicappede er princippet om ligebehandling ikke til hinder for, at medlemsstaterne opretholder eller vedtager bestemmelser vedrørende sundhedsbeskyttelse og sikkerhed på arbejdspladsen, eller for, at der træffes foranstaltninger, der tager sigte på at oprette eller opretholde bestemmelser eller faciliteter med henblik på at beskytte eller fremme deres erhvervsmæssige integration.

41 Det Forenede Kongeriges regering samt den græske, den italienske og den nederlandske regering har gjort gældende, at forbuddet mod direkte forskelsbehandling i direktiv 2000/78, når dette vurderes såvel på grundlag af de bestemmelser, som er nævnt i de to foregående præmisser, som på grundlag af direktivets betragtning 16, 17 og 27 ikke kan fortolkes således, at det omfatter en situation som den, sagsøgeren i hovedsagen befinder sig i, eftersom hun ikke selv er handicappet. Kun personer, som i sammenligning med andre personer i en tilsvarende situation behandles ringere eller stilles i en mere ufordelagtig situation på grund af egenskaber, som er særlige for dem, kan påberåbe sig direktivets bestemmelser.

42 Herom bemærkes, at den omstændighed, at de bestemmelser, som er nævnt i denne doms præmis 39 og 40, særlig vedrører personer, som er ramt af et handicap, skyldes, at der enten er tale om bestemmelser vedrørende foranstaltninger, som indebærer en positiv forskelsbehandling til fordel for selve den handicappede person, eller om særforanstaltninger, som ville være meningsløse eller kunne være uforholdsmæssige, hvis ikke de var begrænset til personer, som er ramt af et handicap. Som det fremgår af direktivets betragtning 16 og 20, er der tale om foranstaltninger, som har til formål at tage hensyn til handicappede personers behov på arbejdspladsen og at indrette arbejdsstedet efter de pågældendes handicap. Formålet med sådanne foranstaltninger er derfor specielt at muliggøre og fremme handicappede personers erhvervsmæssige integration, hvorfor de kun vedrører handicappede og de forpligtelser, som i denne forbindelse påhviler disses arbejdsgivere og i givet fald medlemsstaterne.

43 Den omstændighed, at direktiv 2000/78 indeholder bestemmelser med det særlige formål at tage hensyn til handicappede personers behov, giver derfor ikke grundlag for at antage, at det i direktivet indeholdte ligebehandlingsprincip skal fortolkes indskrænkende, og at det udelukkende indeholder et forbud mod direkte forskelsbehandling på grund af et handicap og alene vedrører de handicappede personer selv. I øvrigt tales der i direktivets sjette betragtning, hvori der henvises til fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder, såvel som den generelle bekæmpelse af alle former for forskelsbehandling som om nødvendigheden af at træffe passende foranstaltninger til at sikre social og økonomisk integrering af ældre og personer med handicap.

44 Det Forenede Kongeriges regering samt den italienske og den nederlandske regering har endvidere gjort gældende, at det fremgår af dom af 11. juli 2006, Chacón Navas (sag C-13/05, Sml. I, s. 6467), at direktiv 2000/78 hvad angår dets personelle anvendelsesområde skal fortolkes indskrænkende. Efter den italienske regerings opfattelse har Domstolen i denne dom anlagt en indskrænkende fortolkning af begrebet handicap og dets betydning i arbejdsforhold.

45 I Chacón Navas-dommen definerede Domstolen begrebet handicap og fastslog i dommens præmis 51 og 52, at det forbud mod forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med afskedigelse, som er indeholdt i artikel 2, stk. 1, og artikel 3, stk. 1, litra c), i direktiv 2000/78, er til hinder for afskedigelse på grund af et handicap, såfremt afskedigelsen henset til forpligtelsen til at foretage rimelige tilpasninger til fordel for handicappede ikke er begrundet i den omstændighed, at den pågældende person ikke er kompetent, egnet og disponibel til at udføre de væsentlige funktioner i forbindelse med sin stilling. Det følger dog ikke af denne fortolkning, at ligebehandlingsprincippet i direktivets artikel 2, stk. 1, og forbuddet mod direkte forskelsbehandling i samme artikels stk. 2, litra a), ikke kan anvendes på en situation som den, der foreligger i hovedsagen, når den ringere behandling, som en ansat hævder at være blevet udsat for, beror på et handicap hos pågældendes barn, som vedkommende selv yder hovedparten af den pleje, det har brug for på grund af sit handicap.

46 Selv om Domstolen således præciserede i Chácon Navas-dommens præmis 56, at anvendelsesområdet for direktiv 2000/78 i betragtning af ordlyden af artikel 13 EF ikke kan udvides ud over en forskelsbehandling af de grunde, som er udtømmende opregnet i direktivets artikel 1 — hvorfor en person, som er blevet afskediget af sin arbejdsgiver udelukkende på grund af sygdom, ikke er omfattet af den generelle ramme, som er fastlagt ved direktiv 2000/78 — fastslog den imidlertid ikke, at ligebehandlingsprincippet og direktivets personelle anvendelsesområde hvad angår disse grunde skal fortolkes indskrænkende.

47 Formålet med direktiv 2000/78 er, som det fremgår af denne doms præmis 34 og 38, at fastlægge en generel ramme for bekæmpelse af forskelsbehandling i forbindelse med beskæftigelse og erhverv af en af de grunde, som er nævnt i direktivets artikel 1, herunder handicap, med henblik på at gennemføre ligebehandlingsprincippet i medlemsstaterne. Det fremgår af direktivets betragtning 37, at direktivet også har til

formål at etablere et grundlag i Fællesskabet for at sikre ligebehandling i forbindelse med beskæftigelse og erhverv.

48 Som det er gjort gældende af Sharon Coleman, den litauiske og den svenske regering samt af Kommissionen, vil disse formål ligesom den effektive virkning af direktiv 2000/78 blive tilsidesat, hvis en ansat, der befinder sig i en situation som sagsøgeren i hovedsagen, ikke kan påberåbe sig forbuddet mod direkte forskelsbehandling i direktivets artikel 2, stk. 2, litra a), såfremt det er godtgjort, at den pågældende er blevet ringere behandlet, end en anden ansat bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation på grund af sit barns handicap, uanset at den ansatte ikke selv er handicappet.

49 I så henseende fremgår det af direktivets betragtning 11, at forskelsbehandling på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering kan hindre opfyldelsen af traktatens mål, særlig hvad angår beskæftigelse.

50 Selv om den person, som bliver udsat for en direkte forskelsbehandling på grund af et handicap, ikke selv er handicappet i en situation som den, der foreligger i hovedsagen, er det dog selve handicappet, som ifølge sagsøgeren i hovedsagen, Sharon Coleman, udgør grunden til den ringere behandling, som hun hævder at være blevet udsat for. Som det fremgår af denne doms præmis 38, finder direktiv 2000/78, hvis formål er i forbindelse med beskæftigelse og erhverv at bekæmpe alle former for forskelsbehandling på grund af et handicap, ikke anvendelse på en bestemt persongruppe, men af de grunde, som er nævnt i artikel 1.

51 Når det er godtgjort, at en ansat, der befinder sig i en situation som den, der foreligger i hovedsagen, er blevet udsat for en direkte forskelsbehandling på grund af et handicap, vil en fortolkning af direktiv 2000/78, som begrænser direktivets anvendelsesområde til personer, der selv lider af et handicap, berøve direktivet en væsentlig del af dets effektive virkning og indskrænke den beskyttelse, som det skal sikre.

52 Hvad angår den bevisbyrde, som gælder i en situation som den i hovedsagen omhandlede, bemærkes, at medlemsstaterne ifølge artikel 10, stk. 1, i direktiv 2000/78 i overensstemmelse med deres nationale retsorden skal træffe alle nødvendige foranstaltninger til at sikre, at når en person, der mener sig krænket, fordi princippet om ligebehandling tilsidesættes i forhold til den pågældende, og når denne for en domstol eller en anden kompetent myndighed fremfører faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det sagsøgte at bevise, at princippet om ligebehandling ikke er blevet tilsidesat. Det bestemmes i artikel 10, stk. 2, at stk. 1 ikke er til hinder for, at medlemsstaterne indfører regler for bevisførelse, der er gunstigere for klageren.

53 Ifølge artikel 10, stk. 1, i direktiv 2000/78 påhviler det således sagsøgeren i hovedsagen, Sharon Coleman, for den forelæggende ret at fremføre faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet en direkte forskelsbehandling på grund af et handicap, som er forbudt efter direktivet.

54 Ifølge denne bestemmelse i direktiv 2000/78 og direktivets betragtning 31 bør reglerne for bevisbyrde tilpasses, når der er formodning for, at der er udøvet forskelsbehandling. Såfremt Sharon Coleman fremfører faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte forskelsbehandling, kræver en effektiv gennemførelse af ligebehandlingprincippet derfor, at bevisbyrden lægges på de sagsøgte i hovedsagen, som det således påhviler at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet tilsidesat.

55 I den forbindelse kan de sagsøgte i hovedsagen anfægte påstanden om, at dette princip er tilsidesat, ved at godtgøre, under anvendelse af alle lovlige midler, navnlig at behandlingen af den ansatte var begrundet i objektive faktorer, som ikke havde nogen forbindelse med en forskelsbehandling på grund af handicappet eller den tilknytning, som den ansatte har til en handicappet person.

56 På grundlag af de anførte betragtninger må første del af det første spørgsmål samt det andet og tredje spørgsmål besvares med, at direktiv 2000/78, og navnlig 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. Når en arbejdsgiver behandler en ansat, der ikke selv har et handicap, ringere, end en anden ansat bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation, og det er bevist, at den ringere behandling, som den ansatte har været udsat for, skyldes et handicap hos den pågældendes barn, som vedkommende yder hovedparten af den pleje, barnet har brug for, er en sådan behandling i strid med forbuddet mod direkte forskelsbehandling i artikel 2, stk. 2, litra a).

Anden del af det første spørgsmål samt det fjerde spørgsmål

57 Med disse spørgsmål, som undersøges under ét, ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om direktiv 2000/78, og navnlig artikel 1 og artikel 2, stk. 1 og 3, skal fortolkes således, at de udelukkende indeholder et forbud mod chikane, der har relation til et handicap, over for en person, som selv er handicappet, eller om forbuddet mod chikane også finder anvendelse på en ansat, der ikke selv er handicappet, men som, således som det er tilfældet i hovedsagen, har været udsat for en uønsket adfærd i form af chikane, der har relation til et handicap hos den pågældendes barn, som vedkommende selv yder hovedparten af den pleje, barnet på grund af sin sygdom har brug for.

58 Da chikane ifølge artikel 2, stk. 3, i direktiv 2000/78 betragtes som en forskelsbehandling i den forstand, hvori dette udtryk er anvendt i artikel 2, stk. 1, må direktivet, og navnlig artikel 1 og artikel 2, stk. 1 og 3, af de samme grunde som anført i denne doms præmis 34-51, fortolkes således, at de ikke udelukkende forbyder chikane over for personer, som selv er handicappet.

59 Når det er bevist, at den uønskede adfærd i form af chikane, som udøves over for en ansat, der ikke selv lider af et handicap, har relation til et handicap hos det pågældendes barn, som vedkommende yder hovedparten af den pleje, barnet har brug for, er en sådan adfærd i strid med ligebehandlingsprincippet i direktiv 2000/78, og navnlig forbuddet mod chikane i direktivets artikel 2, stk. 3.

60 I den forbindelse bemærkes dog, at ifølge selve ordlyden af direktivets artikel 2, stk.3, kan begrebet chikane defineres i overensstemmelse med medlemsstaternes nationale lovgivning og praksis.

61 Hvad angår den bevisbyrde, der gælder i en situation som i hovedsagen, bemærkes, at da chikane betragtes som en forskelsbehandling i den forstand, hvori dette udtryk er anvendt i artikel 2, stk. 1, i direktiv 2000/78, gælder de samme regler for chikane som dem, der er nævnt i denne doms præmis 52-55.

62 Som det fremgår af denne doms præmis 54, bør reglerne om bevisbyrde ifølge artikel 10, stk. 1, i direktiv 2000/78 og direktivets betragtning 31 tilpasses, når der er formodning for forskelsbehandling. Såfremt Sharon Coleman fremfører faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet chikane, kræver en effektiv gennemførelse af ligebehandlingsprincippet, at bevisbyrden lægges på de sagsøgte i hovedsagen, som i så fald må bevise, at der ikke er udøvet chikane.

63 På grundlag af disse betragtninger må anden del af det første spørgsmål og det fjerde spørgsmål besvares med, at direktiv 2000/78, og navnlig dets artikel 1 og artikel 2, stk. 1 og 3, skal fortolkes således, at det heri indeholdte forbud mod chikane ikke er begrænset til personer, som selv er handicappet. Når det er bevist, at den uønskede adfærd i form af chikane, som en ansat, der ikke selv lider af et handicap, har været udsat for, har relation til et handicap hos den pågældendes barn, som vedkommende yder hovedparten af den pleje, barnet har brug for, er en sådan adfærd i strid med forbuddet mod chikane i artikel 2, stk. 3.

Sagens omkostninger

64 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger. Bortset fra nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Store Afdeling) for ret:

1) Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv, og navnlig 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. Når en arbejdsgiver behandler en ansat, der ikke selv har et handicap, ringere, end en anden ansat bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation, og det er bevist, at den ringere behandling, som den ansatte har været udsat for, skyldes et handicap hos den pågældendes barn, som vedkommende yder hovedparten af den pleje, barnet har brug for, er en sådan behandling i strid med forbuddet mod direkte forskelsbehandling i artikel 2, stk. 2, litra a).

2) Direktiv 2000/78, og navnlig artikel 1 og artikel 2, stk. 1 og 3, skal fortolkes således, at det heri indeholdte forbud mod chikane ikke er begrænset til personer, som selv er handicappet. Når det er bevist, at den uønskede adfærd i form af chikane, som en ansat, der ikke selv lider af et handicap, har været udsat for, har relation til et handicap hos den pågældendes barn, som vedkommende yder hovedparten af den pleje, barnet har brug for, er en sådan adfærd i strid med forbuddet mod chikane i artikel 2, stk. 3.

Underskrifter