ARREST VAN HET HOF (Grote kamer)

17 juli 2008 *

In zaak C-303/06,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 234 EG, ingediend door het Employment Tribunal, London South (Verenigd Koninkrijk), bij beslissing van 6 juli 2006, ingekomen bij het Hof op 10 juli 2006, in de procedure

S. Coleman

tegen

Attridge Law,

Steve Law,

wijst

HET HOF VAN JUSTITIE (Grote kamer),

samengesteld als volgt: V. Skouris, president, P. Jann, C. W. A. Timmermans, A. Rosas, K. Lenaerts en A. Tizzano, kamerpresidenten, M. Ilešič, J. Klučka, A. Ó Caoimh (rapporteur), T. von Danwitz en A. Arabadjiev, rechters,

* Procestaal: Engels.

advocaat-generaal: M. Poiares Maduro,
griffier: L. Hewlett, hoofdadministrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 9 oktober 2007,

gelet op de opmerkingen van:

— S. Coleman, vertegenwoordigd door R. Allen, QC, en P. Michell, barrister,

— de regering van het Verenigd Koninkrijk, vertegenwoordigd door V. Jackson als gemachtigde, bijgestaan door N. Paines, QC,

— de Griekse regering, vertegenwoordigd door K. Georgiadis en Z. Chatzipavlou als gemachtigden,

— Ierland, vertegenwoordigd door N. Travers, BL,

— de Italiaanse regering, vertegenwoordigd door I. M. Braguglia als gemachtigde, bijgestaan door W. Ferrante, avvocato dello Stato,

— de Litouwse regering, vertegenwoordigd door D. Kriaučiūnas als gemachtigde,

— de Nederlandse regering, vertegenwoordigd door H. G. Sevenster en C. ten Dam als gemachtigden,

— de Zweedse regering, vertegenwoordigd door A. Falk als gemachtigde,

— de Commissie van de Europese Gemeenschappen, vertegenwoordigd door J. Enegren en N. Yerrell als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 31 januari 2008,

het navolgende

Arrest

1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing heeft betrekking op de uitlegging van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PB L 303, blz. 16).

2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen enerzijds S. Coleman, verzoekster in het hoofdgeding, en anderzijds Attridge Law, een advocatenkantoor, en een vennoot van dit kantoor, S. Law (hierna tezamen: „voormalige werkgever"), naar aanleiding van het impliciet ontslag waarvan Coleman stelt het slachtoffer te zijn geworden.

Toepasselijke bepalingen

Gemeenschapsregeling

3 Richtlijn 2000/78 is vastgesteld op basis van artikel 13 EG. De punten 6, 11, 16, 17, 20, 27, 31 en 37 van de considerans van deze richtlijn luiden als volgt:

„(6) Het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden erkent het belang van de bestrijding van elke vorm van discriminatie, met inbegrip van de noodzaak om passende maatregelen te nemen voor de sociale en economische integratie van ouderen en personen met een handicap.

[…]

(11) Discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid kan de verwezenlijking van de doelstellingen van het EG-Verdrag ondermijnen, in het bijzonder de verwezenlijking van een hoog niveau van werkgelegenheid en van sociale bescherming, de verbetering van de levensstandaard en de kwaliteit van het bestaan, de vergroting van de economische en sociale cohesie en van de solidariteit, alsmede het vrij verkeer van personen.

[…]

(16) Maatregelen gericht op aanpassing van de werkplek aan de behoeften van personen met een handicap vervullen bij de bestrijding van discriminatie op grond van een handicap een belangrijke rol.

(17) Deze richtlijn eist niet dat iemand in dienst genomen, bevorderd, in dienst gehouden of opgeleid wordt die niet bekwaam, in staat en beschikbaar is om de essentiële taken van de betreffende functie uit te voeren of om een bepaalde opleiding te volgen, onverminderd de verplichting om in redelijke aanpassingen voor personen met een handicap te voorzien.

[…]

(20) Er moeten passende, dat wil zeggen doeltreffende en praktische maatregelen worden getroffen die gericht zijn op aanpassing van de werkplek aan de behoeften van de werknemer met een handicap, bijvoorbeeld aanpassing van gebouwen, uitrusting, arbeidsritme, en taakverdeling, of voorzien in opleidings- en integratiemiddelen.

[…]

(27) De Raad heeft in zijn aanbeveling 86/379/EEG van 24 juli 1986 betreffende de werkgelegenheid voor gehandicapten in de Gemeenschap [PB L 225, blz. 43] een raamwerk vastgesteld met voorbeelden van positieve maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid en de beroepsopleiding voor gehandicapten, en heeft in zijn resolutie van 17 juni 1999 betreffende gelijke kansen op werk voor mensen met een handicap [PB C 186, blz. 3] gewezen op het belang om specifieke aandacht te schenken aan met name de werving en het behoud van de arbeidsdeelname, de opleiding en het levenslang leren van mensen met een handicap.

[…]

(31) Het is noodzakelijk dat de regels voor de bewijslast worden aangepast zodra er een kennelijke discriminatie bestaat; in de gevallen waarin een dergelijke situatie ook inderdaad blijkt te bestaan, vergt de feitelijke toepassing van het beginsel van gelijke behandeling dat de bewijslast bij de verweerder wordt gelegd. Het is evenwel niet aan de verweerder om te bewijzen dat de eiser een bepaalde godsdienst, overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid heeft.

[…]

(37) Overeenkomstig het subsidiariteitsbeginsel van artikel 5 van het EG-Verdrag, kunnen de doelstellingen van deze richtlijn, namelijk het scheppen, binnen de Gemeenschap, van gelijke voorwaarden met betrekking tot gelijke behandeling in arbeid en beroep, onvoldoende door de lidstaten worden verwezenlijkt en derhalve kunnen die doelstellingen wegens de omvang en de gevolgen van het optreden beter door de Gemeenschap worden verwezenlijkt. Overeenkomstig het evenredigheidsbeginsel dat in genoemd artikel besloten ligt, reikt deze richtlijn niet verder dan hetgeen nodig is om die doelstelling te verwezenlijken."

4 Volgens artikel 1 ervan heeft richtlijn 2000/78 „tot doel met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid zodat in de lidstaten het beginsel van gelijke behandeling toegepast kan worden".

5 Deze richtlijn bepaalt in artikel 2, leden 1 tot en met 3, getiteld „Het begrip discriminatie":

„1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt onder het beginsel van gelijke behandeling verstaan de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden.

2. Voor de toepassing van lid 1 is er:

a) ‚directe discriminatie', wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden;

b) ‚indirecte discriminatie', wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid, in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt,

i) tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn, of

ii) tenzij de werkgever dan wel iedere andere persoon of organisatie waarop de onderhavige richtlijn van toepassing is, voor personen met een bepaalde handicap krachtens de nationale wetgeving verplicht is passende maatregelen te nemen die overeenkomen met de in artikel 5 vervatte beginselen, teneinde de nadelen die die bepaling, maatstaf of handelwijze met zich brengt, op te heffen.

3. Intimidatie wordt als een vorm van discriminatie in de zin van lid 1 beschouwd als er sprake is van ongewenst gedrag dat met een van de in artikel 1 genoemde gronden

verband houdt, en tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd. Het begrip intimidatie kan in dit verband worden gedefinieerd in overeenstemming met de nationale wetgeving en praktijken van de lidstaten."

6 Volgens artikel 3, lid 1, van richtlijn 2000/78:

„Binnen de grenzen van de aan de Gemeenschap verleende bevoegdheden, is deze richtlijn zowel in de overheidssector als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, op alle personen van toepassing met betrekking tot:

[…]

c) werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning;

[…]"

7 Deze richtlijn bepaalt in artikel 5, dat het opschrift „Redelijke aanpassingen voor gehandicapten" draagt:

„Teneinde te waarborgen dat het beginsel van gelijke behandeling met betrekking tot personen met een handicap nageleefd wordt, wordt voorzien in redelijke aanpassingen. Dit houdt in dat de werkgever, naargelang de behoefte, in een concrete situatie passende maatregelen neemt om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang tot arbeid te hebben, in arbeid te participeren of daarin vooruit te komen dan wel om een opleiding te genieten, tenzij deze maatregelen voor de werkgever een onevenredige belasting vormen. […]"

8 Artikel 7 van deze richtlijn, getiteld „Positieve acties en specifieke maatregelen", is geformuleerd als volgt:

„1. Het beginsel van gelijke behandeling belet niet dat een lidstaat, om volledige gelijkheid in het beroepsleven te waarborgen, specifieke maatregelen handhaaft of treft om de nadelen verband houdende met een van de in artikel 1 genoemde gronden te voorkomen of te compenseren.

2. Met betrekking tot personen met een handicap vormt het beginsel van gelijke behandeling geen beletsel voor het recht van de lidstaten om maatregelen te handhaven of vast te stellen ter bescherming van de gezondheid en de veiligheid op de arbeidsplek, noch voor maatregelen die erop gericht zijn om voorzieningen of faciliteiten te scheppen of te handhaven om de opneming van personen met een handicap in het arbeidsproces te behouden of te bevorderen."

9 Artikel 10 van richtlijn 2000/78, getiteld „Bewijslast", bepaalt:

„1. De lidstaten nemen, overeenkomstig hun nationale rechtsstelsels, de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat, wanneer personen die zich door niet-toepassing te hunnen aanzien van het beginsel van gelijke behandeling benadeeld achten, voor de rechter of een andere bevoegde instantie feiten aanvoeren die directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, de verweerder dient te bewijzen dat het beginsel van gelijke behandeling niet werd geschonden.

2. Lid 1 belet de lidstaten niet bewijsregels in te voeren die gunstiger zijn voor de eiser.

[…]”

10 Overeenkomstig artikel 18, eerste alinea, van richtlijn 2000/78 doen de lidstaten de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om uiterlijk op 2 december 2003 aan deze richtlijn te voldoen. In de tweede alinea van dit artikel wordt evenwel bepaald:

„Teneinde met bijzondere omstandigheden rekening te houden kunnen de lidstaten indien nodig beschikken over drie extra jaren vanaf 2 december 2003, ofwel een totaal van maximaal zes jaar, om de bepalingen met betrekking tot discriminatie op grond van leeftijd en handicap uit te voeren. In dat geval stellen zij de Commissie daarvan onverwijld in kennis. Iedere lidstaat die van deze extra periode gebruik wenst te maken, brengt jaarlijks verslag uit aan de Commissie over de maatregelen die hij neemt om discriminatie op grond van leeftijd en handicap aan te pakken en over de vooruitgang die bij de uitvoering van de richtlijn is geboekt. De Commissie brengt jaarlijks verslag uit aan de Raad.”

11 Aangezien het Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland om een dergelijke aanvullende termijn voor de omzetting van deze richtlijn heeft verzocht, is de termijn voor deze lidstaat pas op 2 december 2006 verstreken.

Nationale regeling

12 De Disability Discrimination Act 1995 (wet van 1995 inzake discriminatie op grond van handicap; hierna: „DDA”) beoogt in wezen elke discriminatie van gehandicapte personen op het gebied van onder meer arbeid te verbieden.

13 Het tweede gedeelte van de DDA, dat arbeidskwesties regelt, is in het kader van de omzetting van richtlijn 2000/78 in het rechtsstelsel van het Verenigd Koninkrijk gewijzigd bij de Disability Discrimination Act 1995 (Amendment) Regulations 2003 (verordening van 2003 houdende wijziging van de wet van 1995 inzake discriminatie op grond van handicap), die op 1 oktober 2004 in werking is getreden.

14 Section 3A(1) DDA, zoals gewijzigd bij voornoemde Regulations van 2003 (hierna: „DDA 2003"), bepaalt:

„[…] van discriminatie van een gehandicapte persoon is sprake wanneer:

(a) deze persoon om een reden verband houdend met zijn handicap minder gunstig wordt behandeld dan een ander waarvoor deze reden niet geldt of zou gelden, en

(b) niet kan worden aangetoond dat deze behandeling gerechtvaardigd is."

15 Section 3A(4) DDA 2003 preciseert evenwel dat de behandeling van een gehandicapte persoon in geen geval kan worden gerechtvaardigd wanneer deze behandeling een directe discriminatie in de zin van lid 5 van deze section oplevert, welke bepaling luidt als volgt:

„Iemand maakt zich schuldig aan directe discriminatie van een gehandicapte persoon wanneer hij deze persoon om een reden verband houdend met diens handicap minder gunstig behandelt dan hij andere personen die deze handicap niet hebben en waarvan de relevante eigenschappen, daaronder begrepen de bekwaamheden, eender

zijn aan die van de gehandicapte persoon of daarvan niet aanmerkelijk verschillen, behandelt of zou behandelen."

16 Het begrip intimidatie wordt in section 3B DDA 2003 omschreven als volgt:

„(1) […] iemand maakt zich schuldig aan intimidatie van een gehandicapte persoon wanneer hij op grond van een reden verband houdend met de handicap van die persoon ongewenst gedrag jegens hem vertoont dat tot doel of gevolg heeft:

(a) dat de waardigheid van de gehandicapte persoon wordt aangetast of

(b) een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving voor deze persoon wordt gecreëerd.

(2) Een bepaald gedrag wordt geacht het in lid 1, sub a of b, bedoelde gevolg te hebben wanneer, gelet op alle omstandigheden en gelet met name op hetgeen door de gehandicapte persoon wordt ervaren, redelijkerwijs moet worden geoordeeld dat het een dergelijk gevolg heeft."

17 Volgens section 4(2)(d) DDA 2003 mag een werkgever een gehandicapte persoon die bij hem in dienst is, niet discrimineren door hem te ontslaan of anderszins te benadelen.

18 Voorts verbiedt section 4(3)(a) en (b) DDA 2003 een werkgever die als zodanig optreedt, om een gehandicapte persoon die bij hem in dienst is of bij hem solliciteert, te intimideren.

Hoofdgeding en prejudiciële vragen

19 Coleman heeft vanaf januari 2001 als juridisch secretaresse gewerkt voor haar voormalige werkgever.

20 In 2002 is zij bevallen van een zoon die lijdt aan apneu-aanvallen en aangeboren laryngomalacie en bronchomalacie. De gezondheidstoestand van haar zoon vereist gespecialiseerde en bijzondere verzorging. Verzoekster in het hoofdgeding is zijn voornaamste verzorgster.

21 Op 4 maart 2005 is Coleman vrijwillig uit dienst getreden („voluntary redundancy"), waardoor haar overeenkomst met haar voormalige werkgever is beëindigd.

22 Op 30 augustus 2005 heeft zij beroep ingesteld bij het Employment Tribunal, London South, stellende dat zij het slachtoffer is geworden van een impliciet ontslag („unfair constructive dismissal") en dat zij minder gunstig is behandeld dan andere werknemers, op grond van het feit dat zij de zorg heeft voor een gehandicapt kind. Als gevolg van deze behandeling zou zij ertoe zijn gedwongen, haar werkzaamheden bij haar voormalige werkgever te beëindigen.

23 Blijkens de verwijzingsbeslissing staan nog niet alle relevante omstandigheden van het hoofdgeding vast, omdat de prejudiciële vragen slechts prealabel zijn gesteld. De verwijzende rechter heeft namelijk besloten de behandeling van het onderdeel van het beroep betreffende het ontslag van Coleman te schorsen, doch heeft op 17 februari 2006 een voorafgaande terechtzitting gehouden die gewijd was aan het onderzoek van het middel betreffende discriminatie.

24 De prealabel voor de verwijzende rechter opgeworpen vraag luidt, of verzoekster in het hoofdgeding zich kan beroepen op de nationaalrechtelijke bepalingen,

inzonderheid de bepalingen ter omzetting van richtlijn 2000/78, ten betoge dat zij door haar voormalige werkgever is gediscrimineerd in die zin dat zij ongunstig is behandeld in verband met de handicap van haar zoon.

25 Uit de bewoordingen van de verwijzingsbeslissing volgt dat, indien het Hof richtlijn 2000/78 niet uitlegt in de door Coleman voorgestane zin, het nationale recht zich verzet tegen toewijzing van de door haar bij de verwijzende rechter ingestelde vordering.

26 Voorts volgt uit de verwijzingsbeslissing dat, wanneer over een rechtsvraag een voorafgaande terechtzitting wordt gehouden, de geadieerde rechter overeenkomstig het recht van het Verenigd Koninkrijk uitgaat van de feiten zoals deze door de verzoekende partij zijn gesteld. In het hoofdgeding wordt aldus uitgegaan van de volgende feiten:

— toen Coleman na haar moederschapsverlof terugkeerde, heeft haar voormalige werkgever geweigerd haar haar vroegere baan terug te geven, in omstandigheden waarin de ouder van een niet-gehandicapt kind wel zijn vroegere baan zou hebben teruggekregen;

— verder heeft haar voormalige werkgever geweigerd om haar dezelfde flexibele werkuren en dezelfde arbeidsomstandigheden toe te staan als haar collega's met niet-gehandicapte kinderen;

— Coleman is als „lui" bestempeld toen zij vrij wilde nemen om voor haar kind te zorgen, terwijl deze faciliteit wel werd geboden aan ouders van niet-gehandicapte kinderen;

— zij heeft een formele klacht tegen haar onheuse behandeling ingediend, welke niet naar behoren is behandeld, waarna zij zich gedwongen voelde de klacht in te trekken;

— er zijn misplaatste en beledigende opmerkingen gemaakt over haarzelf en haar kind. Wanneer andere werknemers vrij vroegen of om een zekere mate van flexibiliteit verzochten om voor hun niet-gehandicapte kinderen te zorgen, werd een dergelijk commentaar niet geleverd, en

— wanneer zij soms te laat op kantoor kwam wegens problemen in verband met de toestand van haar kind, kreeg zij te horen dat zij op straat zou worden gezet wanneer dit opnieuw zou gebeuren. Dergelijke dreigingen werden niet geuit aan het adres van andere werknemers met niet-gehandicapte kinderen die om soortgelijke redenen te laat kwamen.

27 Van oordeel dat het bij hem aanhangige geding vragen over de uitlegging van het gemeenschapsrecht opwerpt, heeft het Employment Tribunal, London South, besloten de behandeling van de zaak te schorsen en het Hof de volgende prejudiciële vragen te stellen:

„1) Biedt richtlijn [2000/78], wat het verbod van discriminatie op grond van handicap betreft, alleen personen die zelf een handicap hebben bescherming tegen directe discriminatie en intimidatie?

2) Indien de eerste vraag ontkennend wordt beantwoord, biedt richtlijn [2000/78] bescherming aan werknemers die zelf geen handicap hebben, maar op grond van een band met een gehandicapte minder gunstig worden behandeld of worden geïntimideerd?

3) Wanneer een werkgever een werknemer minder gunstig behandelt dan andere werknemers en vaststaat dat de werknemer aldus wordt behandeld omdat hij voor zijn gehandicapte zoon zorgt, dient een dergelijke behandeling dan te worden aangemerkt als directe discriminatie in strijd met het in richtlijn [2000/78] vervatte beginsel van gelijke behandeling?

4) Wanneer een werkgever een werknemer intimideert en vaststaat dat de werknemer aldus wordt behandeld omdat hij voor zijn gehandicapte zoon zorgt, is een dergelijke intimidatie dan in strijd met het in richtlijn [2000/78] vervatte beginsel van gelijke behandeling?"

Ontvankelijkheid

28 Ofschoon zij van oordeel is dat de vragen van de verwijzende rechter voortvloeien uit een reëel geschil, betwijfelt de Nederlandse regering de ontvankelijkheid van de prejudiciële verwijzing. Aangezien sprake is van prealabele vragen die tijdens een voorafgaande terechtzitting zijn opgeworpen, staan alle omstandigheden van de zaak immers nog niet vast. De nationale rechter gaat tijdens een dergelijke voorafgaande terechtzitting uit van het vermoeden dat de feiten zich hebben voorgedaan zoals de verzoekende partij ze heeft weergegeven.

29 Dienaangaande zij eraan herinnerd dat artikel 234 EG het kader schept voor een nauwe samenwerking tussen de nationale rechterlijke instanties en het Hof, gebaseerd op een onderlinge taakverdeling. Uit de tweede alinea van dit artikel blijkt duidelijk dat het aan de nationale rechter staat om te beslissen in welke stand van het geding hij het Hof een prejudiciële vraag dient voor te leggen (zie arresten van 10 maart 1981, Irish Creamery Milk Suppliers Association e.a., 36/80 en 71/80, Jurispr. blz. 735, punt 5, en 30 maart 2000, JämO, C-236/98, Jurispr. blz. I-2189, punt 30).

30 In het hoofdgeding heeft de verwijzende rechter geconstateerd dat het beroep van Coleman niet kan slagen, indien het Hof richtlijn 2000/78 anders dan in de door haar voorgestane zin uitlegt. De nationale rechter heeft derhalve besloten om, zoals op grond van de wetgeving van het Verenigd Koninkrijk mogelijk is, eerst te onderzoeken of deze richtlijn aldus moet worden uitgelegd dat zij van toepassing is op het ontslag van een werknemer in een situatie als die van Coleman, alvorens vast te stellen of laatstgenoemde persoon daadwerkelijk het slachtoffer is geworden van een ongunstige behandeling of intimidatie. Om deze reden is bij het stellen van de prejudiciële vragen uitgegaan van het vermoeden dat de feiten van het hoofdgeding zich inderdaad hebben voorgedaan zoals zij in punt 26 van dit arrest zijn samengevat.

31 Waar het Hof dus vragen van uitlegging van het gemeenschapsrecht zijn gesteld waarvan niet is gebleken dat deze kennelijk geen verband houden met een reëel geschil of met het voorwerp van het hoofdgeding, en gelet op het feit dat het Hof over de nodige gegevens beschikt om een nuttig antwoord te kunnen geven op de hem gestelde vragen over de toepasselijkheid van richtlijn 2000/78 op het onderhavige geschil, dient het die vragen te beantwoorden zonder zich bezig te houden met de juistheid van de feiten waarvan de verwijzende rechter is uitgegaan, welke feiten, indien nodig, later door laatstgenoemde rechter zullen moeten worden geverifieerd (zie in die zin arrest van 27 oktober 1993, Enderby, C-127/92, Jurispr. blz. I-5535, punt 12).

32 In deze omstandigheden moet het verzoek om een prejudiciële beslissing ontvankelijk worden geacht.

Beantwoording van de prejudiciële vragen

Het eerste onderdeel van de eerste vraag alsmede de tweede en de derde vraag

33 Deze vragen van de verwijzende rechter, die gecombineerd moeten worden onderzocht, komen in wezen erop neer of richtlijn 2000/78 en inzonderheid de artikelen 1 en 2, leden 1 en 2, sub a, ervan, aldus moeten worden uitgelegd dat zij rechtstreekse discriminatie op grond van een handicap uitsluitend verbieden ten aanzien van een werknemer die zelf gehandicapt is, dan wel dat het beginsel van gelijke behandeling en het verbod van rechtstreekse discriminatie tevens van toepassing zijn op een werknemer die niet zelf gehandicapt is maar die, zoals in het hoofdgeding, ongunstig wordt behandeld wegens de handicap van zijn kind, van wie hij de hoofdverzorger is.

34 Artikel 1 van richtlijn 2000/78 omschrijft het doel van deze richtlijn aldus, dat met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen kader dient te worden gecreëerd voor de bestrijding van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid.

35 Artikel 2, lid 1, van deze richtlijn omschrijft het beginsel van gelijke behandeling als de afwezigheid van elke directe of indirecte discriminatie op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden, daaronder begrepen een handicap.

36 Volgens artikel 2, lid 2, sub a, is er sprake van directe discriminatie wanneer iemand op basis van, onder meer, een handicap ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld.

37 Ingevolge artikel 3, lid 1, sub c, is richtlijn 2000/78, binnen de grenzen van de aan de Gemeenschap verleende bevoegdheden, zowel in de overheidssector als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, op alle personen van toepassing met betrekking tot werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning.

38 Uit deze bepalingen van richtlijn 2000/78 blijkt dus niet, dat het beginsel van gelijke behandeling dat deze richtlijn beoogt te garanderen, beperkt is tot personen die zelf een handicap hebben in de zin van deze richtlijn. Integendeel, deze richtlijn heeft tot doel om met betrekking tot arbeid en beroep alle vormen van discriminatie op grond van handicap te bestrijden. Het beginsel van gelijke behandeling dat zij op dit gebied formuleert, is niet van toepassing op een bepaalde categorie personen, maar uit hoofde van een van de in artikel 1 van de richtlijn genoemde gronden. Deze uitlegging vindt steun in de bewoordingen van artikel 13 EG, de rechtsgrondslag van richtlijn 2000/78, dat de Gemeenschap de bevoegdheid verleent om de noodzakelijke maatregelen te nemen om elke discriminatie op grond van onder meer handicap te bestrijden.

39 Weliswaar bevat richtlijn 2000/78 een aantal bepalingen die blijkens hun bewoordingen uitsluitend voor gehandicapte personen gelden. Zo preciseert artikel 5 dat, teneinde te waarborgen dat het beginsel van gelijke behandeling met betrekking tot personen met een handicap wordt nageleefd, moet worden voorzien in redelijke aanpassingen. Dit houdt in dat de werkgever, naargelang de behoefte, in een concrete situatie passende maatregelen moet nemen om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang tot arbeid te hebben, in arbeid te participeren of daarin vooruit te komen dan wel om een opleiding te genieten, tenzij deze maatregelen voor de werkgever een onevenredige belasting vormen.

40 Artikel 7, lid 2, van deze richtlijn bepaalt voorts dat, met betrekking tot personen met een handicap, het beginsel van gelijke behandeling geen beletsel vormt voor het recht van de lidstaten om maatregelen te handhaven of vast te stellen ter bescherming van de gezondheid en de veiligheid op de arbeidsplek, noch voor maatregelen die erop gericht zijn om voorzieningen of faciliteiten te scheppen of te handhaven om de opneming van personen met een handicap in het arbeidsproces te behouden of te bevorderen.

41 De regering van het Verenigd Koninkrijk alsmede de Griekse, de Italiaanse en de Nederlandse regering stellen in het licht van zowel de in de twee voorgaande punten aangehaalde bepalingen als in de punten 16, 17 en 27 van de considerans van richtlijn 2000/78, dat het in deze richtlijn bepaalde verbod van directe discriminatie niet aldus kan worden uitgelegd dat het betrekking heeft op een situatie als die van verzoekster in het hoofdgeding, aangezien laatstgenoemde persoon niet zelf gehandicapt is. Op de bepalingen van deze richtlijn kan volgens hen uitsluitend een beroep worden gedaan door personen die op grond van hun specifieke kenmerken ongunstiger worden behandeld of in een onvoordeliger positie komen te verkeren dan andere personen in een vergelijkbare situatie.

42 Dienaangaande moet echter worden opgemerkt dat het feit dat de in de punten 39 en 40 van dit arrest bedoelde bepalingen specifiek betrekking hebben op personen met een handicap, voortvloeit uit de omstandigheid dat het om bepalingen gaat die hetzij maatregelen van positieve discriminatie ten gunste van de gehandicapte persoon zelf betreffen, hetzij specifieke maatregelen die zinledig zouden zijn of onevenredig zouden kunnen blijken te zijn, indien zij niet waren beperkt tot personen met een handicap. Zoals uit de punten 16 en 20 van de considerans van deze richtlijn blijkt, gaat het om maatregelen die ertoe strekken, rekening te houden met de behoeften van gehandicapte personen op het werk en de werkplek aan te passen aan de handicap van deze personen. Dergelijke maatregelen hebben dus specifiek tot doel om het opnemen van gehandicapte personen in het arbeidsproces mogelijk te maken en te bevorderen, en kunnen om deze reden slechts betrekking hebben op deze personen en op de verplichtingen die te hunnen aanzien rusten op hun werkgevers en, in voorkomend geval, de lidstaten.

43 De omstandigheid dat richtlijn 2000/78 bepalingen bevat die specifiek beogen rekening te houden met de behoeften van gehandicapte personen, wettigt derhalve niet de conclusie dat het in deze richtlijn geformuleerde beginsel van gelijke behandeling restrictief moet worden uitgelegd, dat wil zeggen in die zin dat uitsluitend directe discriminaties op grond van handicap zijn verboden en dat dit verbod uitsluitend geldt ten aanzien van gehandicapte personen zelf. Overigens wordt in punt 6 van de considerans van deze richtlijn, die verwijst naar het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden, zowel gesproken van de algemene bestrijding van elke vorm van discriminatie als van de noodzaak om passende maatregelen te nemen voor de sociale en economische integratie van personen met een handicap.

44 De regering van het Verenigd Koninkrijk alsook de Italiaanse en de Nederlandse regering stellen voorts dat een restrictieve uitlegging van de personele werkingssfeer van richtlijn 2000/78 voortvloeit uit het arrest van 11 juli 2006, Chacón Navas (C-13/05, Jurispr. blz. I-6467). Volgens de Italiaanse regering heeft het Hof in dat arrest het begrip handicap en de betekenis daarvan in de arbeidsverhouding restrictief uitgelegd.

45 In voornoemd arrest Chacón Navas heeft het Hof het begrip „handicap" gedefinieerd en in de punten 51 en 52 geoordeeld dat het in de artikelen 2, lid 1, en 3, lid 1, sub c, van richtlijn 2000/78 neergelegde verbod van discriminatie op grond van handicap op het gebied van ontslag zich verzet tegen een ontslag wegens een handicap dat, rekening houdend met de verplichting om in redelijke aanpassingen voor gehandicapten te voorzien, niet gerechtvaardigd wordt door het feit dat de betrokken persoon niet bekwaam, in staat en beschikbaar is om de essentiële taken van zijn functie uit te voeren. Dit betekent echter nog niet, dat het in artikel 2, lid 1, van deze richtlijn omschreven beginsel van gelijke behandeling en het in lid 2, sub a, van dit artikel neergelegde verbod van directe discriminatie niet van toepassing kunnen zijn op een situatie als die van het hoofdgeding, waar de gestelde ongunstige behandeling van een werknemer is gebaseerd op de handicap van zijn kind, van wie hij de hoofdverzorger is.

46 Weliswaar heeft het Hof in punt 56 van voornoemd arrest Chacón Navas gepreciseerd dat de werkingssfeer van richtlijn 2000/78, gelet op de bewoordingen van artikel 13 EG, niet kan worden uitgebreid tot andere discriminaties dan die welke zijn gebaseerd op de in artikel 1 van deze richtlijn limitatief opgesomde gronden, zodat iemand die uitsluitend wegens ziekte door zijn werkgever wordt ontslagen, niet binnen het algemene kader van richtlijn 2000/78 valt, doch het heeft niet geoordeeld dat het beginsel van gelijke behandeling en de personele werkingssfeer van deze richtlijn, met betrekking tot deze gronden, restrictief moeten worden uitgelegd.

47 Wat de doelstellingen van richtlijn 2000/78 betreft, blijkt uit de punten 34 en 38 van dit arrest dat deze richtlijn met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen kader beoogt te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van een van de in artikel 1 ervan genoemde gronden, waaronder ook een handicap valt, teneinde in de lidstaten het beginsel van gelijke behandeling ten uitvoer te leggen. Volgens punt 37 van de considerans ervan heeft deze richtlijn tevens tot doel, binnen de Gemeenschap

gelijke voorwaarden met betrekking tot gelijke behandeling in arbeid en beroep te scheppen.

48 Zoals Coleman, de Litouwse en de Zweedse regering alsook de Commissie betogen, zouden deze doelstellingen en het nuttig effect van richtlijn 2000/78 in het gedrang komen, indien een werknemer in een situatie als die van verzoekster in het hoofdgeding zich niet kan beroepen op het in artikel 2, lid 2, sub a, van deze richtlijn bepaalde verbod van directe discriminatie, wanneer is aangetoond dat hij minder gunstig is behandeld dan een andere werknemer in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou zijn behandeld, op basis van de handicap van zijn kind, terwijl deze werknemer zelf niet gehandicapt is.

49 Dienaangaande volgt uit punt 11 van de considerans van deze richtlijn dat de communautaire wetgever eveneens van oordeel was dat discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid de verwezenlijking van de doelstellingen van het Verdrag kan ondermijnen, in het bijzonder op het gebied van arbeid.

50 Ofschoon in een situatie als die van het hoofdgeding de persoon die het slachtoffer van directe discriminatie op grond van handicap is geworden, zelf niet gehandicapt is, is de handicap volgens Coleman wel degelijk de reden van de minder gunstige behandeling waarvan zij stelt het slachtoffer te zijn geworden. Zoals uit punt 38 van dit arrest blijkt, is richtlijn 2000/78, die tot doel heeft om met betrekking tot arbeid en beroep alle vormen van discriminatie op grond van handicap te bestrijden, niet van toepassing op een bepaalde categorie personen maar uit hoofde van een van de in artikel 1 ervan genoemde gronden.

51 Aangezien vaststaat dat een werknemer in een situatie als die van het hoofdgeding het slachtoffer is van een directe discriminatie op grond van handicap, zou een uitlegging van richtlijn 2000/78 die de toepassing daarvan beperkt tot personen die zelf gehandicapt zijn, deze richtlijn grotendeels van zijn nuttig effect kunnen beroven en de bescherming die zij geacht wordt te garanderen, kunnen verminderen.

52 Wat de bewijslast in een situatie als die van het hoofdgeding betreft, zij eraan herinnerd dat de lidstaten ingevolge artikel 10, lid 1, van richtlijn 2000/78 overeenkomstig hun nationale rechtsstelsels de nodige maatregelen dienen te nemen om ervoor te zorgen dat, wanneer personen die zich door niet-toepassing te hunnen aanzien van het beginsel van gelijke behandeling benadeeld achten, voor de rechter of een andere bevoegde instantie feiten aanvoeren die directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, de verweerder dient te bewijzen dat het beginsel van gelijke behandeling niet werd geschonden. Overeenkomstig het tweede lid van dit artikel belet het eerste lid ervan de lidstaten niet om bewijsregels in te voeren die gunstiger zijn voor de eiser.

53 In een situatie als in het hoofdgeding aan de orde is, staat het dus overeenkomstig artikel 10, lid 1, van richtlijn 2000/78 aan Coleman om voor de verwijzende rechter feiten aan te voeren op grond waarvan kan worden vermoed dat sprake is van een door deze richtlijn verboden directe discriminatie op grond van handicap.

54 Volgens laatstgenoemde bepaling van richtlijn 2000/78 en punt 31 van de considerans ervan moeten de regels inzake de bewijslast worden aangepast wanneer een vermoeden van discriminatie bestaat. Wanneer Coleman feiten aanvoert op grond waarvan directe discriminatie kan worden vermoed, vereist een doeltreffende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling derhalve dat de bewijslast op verweerders in het hoofdgeding rust, die dienen aan te tonen dat dit beginsel niet is geschonden.

55 In dit verband zouden voornoemde verweerders in het hoofdgeding het bestaan van een dergelijke schending kunnen betwisten door met alle middelen rechtens aan te tonen, onder meer, dat de behandeling van de werknemer gerechtvaardigd wordt door objectieve factoren die niets van doen hebben met discriminatie op grond van handicap of met een band van deze werknemer met een gehandicapte persoon.

56 Gelet op de voorgaande overwegingen moeten het eerste onderdeel van de eerste vraag alsook de tweede en de derde vraag in dier voege worden beantwoord dat richtlijn 2000/78 en inzonderheid de artikelen 1 en 2, leden 1 en 2, sub a, ervan, aldus

moeten worden uitgelegd dat het daarin neergelegde verbod van directe discriminatie niet alleen geldt ten aanzien van personen die zelf gehandicapt zijn. Wanneer een werkgever een werknemer die niet zelf een handicap heeft, minder gunstig behandelt dan een andere werknemer in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld, en wanneer is aangetoond dat de ongunstige behandeling waarvan deze werknemer het slachtoffer is, is gebaseerd op de handicap van zijn kind, van wie hij de hoofdverzorger is, is een dergelijke behandeling in strijd met het verbod van directe discriminatie van voornoemd artikel 2, lid 2, sub a.

Het tweede onderdeel van de eerste vraag en de vierde vraag

57 Met deze vragen, die gecombineerd moeten worden behandeld, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of richtlijn 2000/78 en inzonderheid de artikelen 1 en 2, leden 1 en 3, ervan, aldus moeten worden uitgelegd dat zij alleen intimidatie op grond van handicap verbieden van personen die zelf een handicap hebben, dan wel dat het verbod van intimidatie ook van toepassing is op een werknemer die niet zelf gehandicapt is maar die, zoals in het hoofdgeding, het slachtoffer is van intimidatie, bestaande uit ongewenst gedrag in verband met de handicap van zijn kind, van wie hij de hoofdverzorger is.

58 Aangezien intimidatie krachtens artikel 2, lid 3, van richtlijn 2000/78 een vorm van discriminatie in de zin van lid 1 van deze bepaling is, moeten deze richtlijn en inzonderheid de artikelen 1 en 2, leden 1 en 3 ervan, om dezelfde redenen als in de punten 34 tot en met 51 van dit arrest uiteengezet, aldus worden uitgelegd dat zij niet alleen een verbod behelzen van intimidatie van personen die zelf gehandicapt zijn.

59 Wanneer wordt aangetoond dat de uit het ongewenste gedrag voortvloeiende intimidatie van een werknemer die niet zelf gehandicapt is, verband houdt met de handicap van zijn kind, van wie hij de hoofdverzorger is, is dat gedrag in strijd met het in richtlijn 2000/78 geformuleerde beginsel van gelijke behandeling en inzonderheid met het in artikel 2, lid 3, daarvan bepaalde verbod van intimidatie.

60 Volgens de bewoordingen van artikel 2, lid 3, van deze richtlijn kan het begrip intimidatie echter worden gedefinieerd in overeenstemming met de nationale wetgeving en praktijken van de lidstaten.

61 Wat de bewijslast in een situatie als die van het hoofdgeding aangaat, moet worden opgemerkt dat, aangezien intimidatie een vorm van discriminatie in de zin van artikel 2, lid 1, van richtlijn 2000/78 is, daarvoor dezelfde regels gelden als die welke in de punten 52 tot en met 55 van dit arrest zijn uiteengezet.

62 Zoals uit punt 54 van dit arrest blijkt, moeten de regels inzake de bewijslast worden aangepast wanneer een vermoeden van discriminatie bestaat, zulks overeenkomstig artikel 10, lid 1, van richtlijn 2000/78 en punt 31 van de considerans ervan. Wanneer Coleman feiten aanvoert op grond waarvan intimidatie kan worden vermoed, vereist een doeltreffende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling derhalve dat de bewijslast op verweerders in het hoofdgeding rust, die dienen aan te tonen dat in de omstandigheden van het geval geen intimidatie heeft plaatsgevonden.

63 Gelet op de voorgaande overwegingen moeten het tweede onderdeel van de eerste vraag en de vierde vraag in dier voege worden beantwoord dat richtlijn 2000/78 en inzonderheid de artikelen 1 en 2, leden 1 en 3, ervan, aldus moeten worden uitgelegd dat het daarin neergelegde verbod van intimidatie niet alleen geldt ten aanzien van personen die zelf gehandicapt zijn. Wanneer wordt aangetoond dat de uit het ongewenste gedrag voortvloeiende intimidatie van een werknemer die niet zelf gehandicapt is, verband houdt met de handicap van zijn kind, van wie hij de hoofdverzorger is, is dat gedrag in strijd met het in voornoemd artikel 2, lid 3, neergelegde verbod van intimidatie.

Kosten

64 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de nationale rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof van Justitie (Grote kamer) verklaart voor recht:

1) **Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, en inzonderheid de artikelen 1 en 2, leden 1 en 2, sub a, ervan, moeten aldus worden uitgelegd dat het daarin neergelegde verbod van directe discriminatie niet alleen geldt ten aanzien van personen die zelf gehandicapt zijn. Wanneer een werkgever een werknemer die niet zelf een handicap heeft, minder gunstig behandelt dan een andere werknemer in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld, en wanneer is aangetoond dat de ongunstige behandeling waarvan deze werknemer het slachtoffer is, is gebaseerd op de handicap van zijn kind, van wie hij de hoofdverzorger is, is een dergelijke behandeling in strijd met het in voornoemd artikel 2, lid 2, sub a, neergelegde verbod van directe discriminatie.**

2) **Richtlijn 2000/78 en inzonderheid de artikelen 1 en 2, leden 1 en 3, ervan, moeten aldus worden uitgelegd dat het daarin neergelegde verbod van intimidatie niet alleen geldt ten aanzien van personen die zelf gehandicapt zijn. Wanneer wordt aangetoond dat de uit het ongewenste gedrag voortvloeiende intimidatie van een werknemer die niet zelf gehandicapt is, verband houdt met de handicap van zijn kind, van wie hij de hoofdverzorger is, is dat gedrag in strijd met het in voornoemd artikel 2, lid 3, neergelegde verbod van intimidatie.**

ondertekeningen