DOMSTOLENS DOM (stora avdelningen)

den 17 juli 2008 *

I mål C-303/06,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 234 EG, framställd av Employment Tribunal, London South (Förenade kungariket) genom beslut av den 6 juli 2006, som inkom till domstolen den 10 juli 2006, i målet

Sharon Coleman

mot

Attridge Law,

Steve Law,

meddelar

DOMSTOLEN (stora avdelningen)

sammansatt av ordföranden V. Skouris, avdelningsordförandena P. Jann, C.W.A. Timmermans, A. Rosas, K. Lenaerts och A. Tizzano samt domarna M. Ilešič, J. Klučka, A. Ó Caoimh (referent), T. von Danwitz och A. Arabadjiev,

* Rättegångsspråk: engelska.

generaladvokat: M. Poiares Maduro,
justitiesekreterare: förste handläggaren L. Hewlett,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 9 oktober 2007,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

— Sharon Coleman, genom R. Allen, QC, och P. Michell, barrister,

— Förenade kungarikets regering, genom V. Jackson, i egenskap av ombud, biträdd av N. Paines, QC,

— Greklands regering, genom K. Georgiadis och Z. Chatzipavlou, båda i egenskap av ombud,

— Irland, genom N. Travers, BL,

— Italiens regering, genom I.M. Braguglia, i egenskap av ombud, biträdd av W. Ferrante, avvocato dello Stato,

— Litauens regering, genom D. Kriaučiūnas, i egenskap av ombud,

— Nederländernas regering, genom H.G. Sevenster och C. ten Dam, båda i egenskap av ombud,

— Sveriges regering, genom A. Falk, i egenskap av ombud,

— Europeiska gemenskapernas kommission, genom J. Enegren och N. Yerrell, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 31 januari 2008 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (EGT L 303, s. 16).

2 Begäran har framställts i ett mål mellan Sharon Coleman, kärande i målet vid den nationella domstolen å ena sidan och advokatbyrån Attridge Law och en delägare i denna, Steve Law å andra sidan, angående en provocerad uppsägning som Sharon Coleman påstår sig ha varit föremål för.

Tillämpliga bestämmelser

Gemenskapslagstiftningen

3 Direktiv 2000/78 har antagits med stöd av artikel 13 EG. Skälen 6, 11, 16, 17, 20, 27, 31 och 37 i direktivet har följande lydelse:

”(6) I Europeiska gemenskapens stadga om grundläggande sociala rättigheter för arbetstagare erkänns betydelsen av att bekämpa alla former av diskriminering, däribland behovet av att vidta lämpliga åtgärder för social och ekonomisk integration av äldre och personer med funktionshinder.

…

(11) Diskriminering på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, 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.

…

(16) Åtgärder för att anpassa arbetsplatserna till funktionshindrade personers behov spelar en viktig roll när det gäller att bekämpa diskriminering på grund av funktionshinder.

(17) Detta direktiv innebär inte något krav på att anställa, befordra, utbilda eller ge fortsatt anställning åt en person som saknar kompetens eller förmåga eller som inte står till förfogande för att utföra den aktuella tjänstens grundläggande uppgifter eller följa en given utbildning, skyldigheten att vidta rimliga anpassningsåtgärder för personer med funktionshinder påverkas dock inte.

…

(20) Lämpliga åtgärder bör vidtas, dvs. effektiva och praktiska åtgärder för att organisera arbetsplatsen med hänsyn till personer med funktionshinder, t.ex. inredning av lokaler eller anpassning av utrustning, arbetstakt, arbetsfördelning, utbildningsmöjligheter eller arbetsledning.

…

(27) Rådet fastställde i sin rekommendation 86/379/EEG av den 24 juli 1986 om anställning av personer med funktionshinder i gemenskapen [EGT L 225, s. 43] en vägledande ram, i vilken det ges exempel på positiva åtgärder för att främja anställning och utbildning av personer med funktionshinder, och bekräftade i sin resolution av den 17 juni 1999 om lika möjligheter till sysselsättning för personer med funktionshinder [EGT C 186, s. 3] betydelsen av att särskild uppmärksamhet bland annat ägnas åt anställning, fortsatt anställning, utbildning och praktik under hela livstiden för personer med funktionshinder.

…

(31) För att principen om likabehandling skall kunna tillämpas effektivt måste reglerna om bevisbördan anpassas på så sätt att bevisbördan övergår till svaranden när det föreligger prima facie-fall av diskriminering. Det åligger dock inte svaranden att bevisa att käranden tillhör en viss religion, har vissa övertygelser, ett visst funktionshinder, är av en viss ålder eller har en viss sexuell läggning.

…

(37) I enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i EG-fördraget kan målet för detta direktiv, nämligen att i gemenskapen skapa möjligheter att verka för likabehandling i arbetslivet, inte i tillräcklig utsträckning uppnås av medlemsstaterna, och det kan därför, på grund av åtgärdens omfattning och verkningar, bättre uppnås på gemenskapsnivå. I enlighet med proportionalitetsprincipen går detta direktiv inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta mål.”

4 Enligt lydelsen i artikel 1 i direktiv 2000/78 är syftet med detta direktiv ”att fastställa en allmän ram för bekämpning av diskriminering i arbetslivet på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning, för att principen om likabehandling skall kunna genomföras i medlemsstaterna”.

5 I artikel 2.1–2.3 i direktiv 2000/78, som har rubriken ”Begreppet diskriminering”, anges följande:

”1. I detta direktiv avses med principen om likabehandling att det inte får förekomma någon direkt eller indirekt diskriminering på någon av de grunder som anges i artikel 1.

2. Enligt punkt 1 skall

a) direkt diskriminering anses förekomma när en person på någon av de grunder som anges i artikel 1 behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation,

b) indirekt diskriminering anses förekomma när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt särskilt missgynnar personer med en viss religion eller övertygelse, ett visst funktionshinder, en viss ålder, eller en viss sexuell läggning jämfört med andra personer, om inte

   i) bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet objektivt motiveras av ett berättigat mål och om medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga, eller

   ii) när det gäller personer med ett visst funktionshinder, arbetsgivaren eller varje person eller organisation på vilken detta direktiv är tillämpligt är skyldig, enligt den nationella lagstiftningen, att vidta lämpliga åtgärder i enlighet med principerna i artikel 5 för att undanröja de nackdelar som denna bestämmelse, detta kriterium eller förfaringssätt för med sig.

3. Trakasserier skall anses vara diskriminering enligt punkt 1 när ett oönskat beteende som har samband med någon av de grunder som anges i artikel 1 syftar till

eller leder till att en persons värdighet kränks och att en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller kränkande stämning skapas. Begreppet trakasserier får i detta sammanhang definieras i enlighet med medlemsstaternas nationella lagstiftning och praxis.

…”

6 Artikel 3.1 i direktiv 2000/78 har följande lydelse:

”Inom ramen för gemenskapens befogenheter skall detta direktiv tillämpas på alla personer, såväl inom den offentliga som den privata sektorn, inklusive offentliga organ, i fråga om följande:

…

c) Anställnings- och arbetsvillkor, inklusive avskedande och löner.

…”

7 I artikel 5 i direktiv 2000/78, som har rubriken ”Rimliga anpassningsåtgärder för personer med funktionshinder”, anges följande:

”För att garantera principen om likabehandling för personer med funktionshinder skall rimliga anpassningsåtgärder vidtas. Detta innebär att arbetsgivaren skall vidta de åtgärder som behövs i det konkreta fallet för att göra det möjligt för en person med funktionshinder att få tillträde till, delta i eller göra karriär i arbetslivet, eller att genomgå utbildning, såvida sådana åtgärder inte medför en oproportionerlig börda för arbetsgivaren. …”

8 Artikel 7 i direktiv 2000/78, som har rubriken ”Positiv särbehandling och särskilda åtgärder”, har följande lydelse:

”1. I syfte att säkerställa full jämlikhet i yrkeslivet får principen om likabehandling inte hindra en medlemsstat från att behålla eller besluta om särskilda åtgärder för att förhindra att personer på någon av de grunder som anges i artikel 1 missgynnas eller att kompensera för ett sådant missgynnande.

2. När det gäller personer med funktionshinder får principen om likabehandling inte utgöra hinder för medlemsstaterna att behålla eller anta bestämmelser om skydd för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen eller för åtgärder som syftar till att införa eller behålla bestämmelser eller förmåner i syfte att skydda dessa personer eller bidra till att de blir delaktiga i arbetslivet.”

9 Artikel 10 i direktiv 2000/78, som har rubriken ”Bevisbörda”, har följande lydelse:

”1. Medlemsstaterna skall, i enlighet med sina nationella rättssystem, vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att det, när personer som anser sig kränkta genom att principen om likabehandling inte har tillämpats på dem, inför domstol eller annan behörig myndighet lägger fram fakta som ger anledning att anta att det har förekommit direkt eller indirekt diskriminering, skall åligga svaranden att bevisa att det inte föreligger något brott mot principen om likabehandling.

2. Punkt 1 skall inte förhindra att medlemsstaterna inför bevisregler som är fördelaktigare för käranden.”

10 I enlighet med artikel 18 första stycket i direktiv 2000/78 skulle medlemsstaterna anta de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast den 2 december 2003. I andra stycket i denna artikel föreskrivs emellertid följande:

”Medlemsstaterna får om så behövs ta ytterligare tre år på sig från och med den 2 december 2003, eller sammanlagt högst sex år, för att genomföra bestämmelserna i detta direktiv om diskriminering på grund av ålder och funktionshinder för att på så sätt beakta särskilda omständigheter. De skall genast underrätta kommissionen om så är fallet. Varje medlemsstat som väljer att utnyttja denna tilläggsfrist skall årligen rapportera till kommissionen om de åtgärder den vidtar för att motverka diskriminering på grund av ålder och funktionshinder och om de framsteg den gör i genomförandet av bestämmelserna. Kommissionen skall årligen rapportera till rådet.”

11 Förenade konungariket Storbritannien och Nordirland har begärt att få utnyttja en sådan tilläggsfrist för att införliva det ovannämnda direktivet. Fristen för införlivande löpte därmed inte ut förrän den 2 december 2006 vad denna medlemsstat beträffar.

De gemenskapsrättsliga bestämmelserna

12 Lagen av år 1995 om diskriminering på grund av funktionshinder (Disability Discrimination Act 1995) (nedan kallad DDA) innebär huvudsakligen att all diskriminering av personer med funktionshinder är olaglig bland annat i samband med anställning.

13 Den andra delen av DDA avser anställningsfrågor och ändrades när direktiv 2000/78 införlivades med rättsordningen i Förenade kungariket genom förordningen av år 2003 om ändring av lagen av år 1995 om diskriminering på grund av funktionshinder (Disability Discrimination Act 1995 (Amendment) Regulations 2003) som trädde i kraft den 1 oktober 2004.

14 I section 3 A.1 i DDA, i dess lydelse enligt den ovannämnda förordningen av år 2003 (nedan kallad 2003 års DDA), föreskrivs följande:

”… en person med funktionshinder diskrimineras när

a) denne av skäl som har samband med funktionshindret behandlas mindre förmånligt än en annan person, beträffande vilken ett sådant skäl inte föreligger, behandlas eller skulle behandlas, och

b) det inte kan visas att denna behandling är befogad.”

15 I section 3 A.4 i 2003 års DDA anges emellertid att särbehandling av personer med funktionshinder aldrig är befogad om den kan likställas med direkt diskriminering i den mening som avses i section 3 A.5 i samma lag. I denna bestämmelse föreskrivs följande:

”Direkt diskriminering av en person med funktionshinder anses förekomma när denne på grund av funktionshindret behandlas mindre förmånligt än en annan person som inte har detta särskilda funktionshinder och som har samma eller inte

påtagligt annorlunda relevanta egenskaper och förmåga som den funktionshindrade personen.”

16 Begreppet trakasserier definieras på följande sätt i section 3 B i 2003 års DDA:

”1) … en person med funktionshinder trakasseras när denne av skäl som har samband med funktionshindret är föremål för ett oönskat beteende som syftar till eller leder till

a) att den handikappade personens värdighet kränks, eller

b) att en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller kränkande stämning skapas.

2) Ett beteende ska anses leda till vad som anges i punkt 1 a eller b endast om det med hänsyn till samtliga omständigheter, däribland vad personen med funktionshinder upplever, rimligen kan anses leda till detta.”

17 Enligt lydelsen i section 4 punkt 2 d i 2003 års DDA är det förbjudet för en arbetsgivare att diskriminera en person med funktionshinder som är anställd hos arbetsgivaren genom att säga upp eller på annat sätt skada denne.

18 I section 4 punkt 3 a och b i 2003 års DDA föreskrivs att det är förbjudet för en arbetsgivare att i denna egenskap trakassera en person med funktionshinder som är anställd eller har sökt arbete hos arbetsgivaren.

Tvisten vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

19 Sharon Coleman började i januari 2001 att arbeta som advokatsekreterare för sin tidigare arbetsgivare.

20 Under 2002 födde hon en son som lider av attacker av andningsstillestånd samt medfödd bronkomalaci och laryngomalaci. Hans tillstånd kräver specialistvård och särskild omvårdnad. Käranden i målet vid den nationella domstolen tillhandahåller den huvudsakliga delen av den vård han behöver.

21 Den 4 mars 2005 godtog Sharon Coleman frivilligt att anställningen upphörde (voluntary redundancy), varvid anställningsavtalet med hennes tidigare arbetsgivare upphörde.

22 Den 30 augusti 2005 väckte Sharon Coleman talan vid Employment Tribunal, London South och gjorde gällande att hon skulle anses ha varit föremål för en provocerad uppsägning utan saklig grund (unfair constructive dismissal) och ha behandlats mindre förmånligt än andra anställda, på grund av att hon hade den huvudsakliga vårdnaden om ett barn som har ett funktionshinder. Hon gjorde gällande att hon på grund av denna behandling varit tvungen att upphöra att arbeta hos sin tidigare arbetsgivare.

23 Det framgår av begäran om förhandsavgörande att samtliga relevanta omständigheter i det nationella målet ännu inte har fastställts av den nationella domstolen, eftersom begäran om förhandsavgörande har framställts i samband med en förberedande domstolsförhandling. Den hänskjutande domstolen förklarade nämligen målet vilande med avseende på den del av talan som avsåg uppsägningen av Sharon Coleman, men den 17 februari 2006 ägde en förhandling rum för bedömning av den grund som avser diskriminering.

24 Den prejudiciella fråga som uppkommit i målet vid den ovannämnda domstolen avser huruvida käranden kan grunda sin talan på bestämmelser i nationell rätt, bland

annat bestämmelser genom vilka direktiv 2000/78 har införlivats, för att mot sin tidigare arbetsgivare åberopa att hon anser sig ha varit föremål för diskriminering i den meningen att hon behandlats ogynnsamt på grund av sin sons funktionshinder.

25 Det framgår av beslutet om hänskjutande att om domstolen skulle göra en annan tolkning av direktiv 2000/78 än den som Sharon Coleman har gjort gällande, kan hennes talan vid den hänskjutande domstolen inte bifallas enligt nationell rätt.

26 Av beslutet om hänskjutande framgår vidare att när en domstol håller förhandling för att avgöra en prejudiciell rättsfråga ska den domstol vid vilken talan väckts förutsätta att omständigheterna inträffat på det sätt som käranden har beskrivit. I målet vid den nationella domstolen förutsätts omständigheterna vara följande:

— När Sharon Coleman återvände från sin mammaledighet tillät hennes tidigare arbetsgivare inte att hon återgick till sitt tidigare arbete, trots att en förälder till ett icke-funktionshindrat barn hade tillåtits att återgå under sådana omständigheter.

— Arbetsgivaren medgav henne inte heller samma flexibilitet avseende tider eller samma arbetsvillkor som medgetts föräldrar till barn som inte har ett funktionshinder.

— Sharon Coleman beskrevs som ”lat” när hon ansökte om ledighet för att sköta omvårdnaden av sitt barn, vilket beviljades föräldrar till barn som inte har ett funktionshinder.

— Hennes officiella klagomål på den dåliga behandling hon fått behandlades inte i vederbörlig ordning och hon kände sig tvingad att återkalla klagomålet.

— Otillbörliga och förolämpande kommentarer förekom mot både henne själv och hennes barn. Inga sådana kommentarer uttrycktes när andra anställda ansökte om ledighet eller en viss flexibilitet för att ta hand om barn som inte har ett funktionshinder.

— Eftersom hon ibland kom för sent till arbetet på grund av svårigheter som hade samband med hennes sons tillstånd, blev hon tillsagd att hon skulle avskedas om hon kom för sent på nytt. Inga sådana hot riktades mot andra anställda med barn som inte har ett funktionshinder och som kom för sent av samma skäl.

27 Employment Tribunal, London South ansåg att den tvist som den hade att pröva gav upphov till frågor om tolkningen av gemenskapsrätten. Employment Tribunal, London South vilandeförklarade därför målet och hänsköt följande tolkningsfrågor till domstolen:

”1) När det gäller förbudet mot diskriminering på grund av funktionshinder, gäller det i direktiv [2000/78] föreskrivna skyddet mot direkt diskriminering och trakasserier endast personer som själva har ett funktionshinder?

2) Om svaret på den första frågan är nekande, skyddar direktiv [2000/78] anställda som, även om de själva inte har ett funktionshinder, behandlas mindre förmånligt eller trakasseras på grund av deras anknytning till en person med funktionshinder?

3) När en arbetsgivare behandlar en anställd mindre förmånligt jämfört med hur denne behandlar eller skulle behandla andra anställda, och det är fastställt att skälet till behandlingen av den anställde är att vederbörande har en son med funktionshinder som den anställde tar hand om, utgör denna behandling direkt diskriminering i strid med den princip om likabehandling som införts genom direktiv [2000/78]?

4) När en arbetsgivare trakasserar en anställd, och det är styrkt att skälet till behandlingen av den anställde är att vederbörande har en son med funktionshinder som den anställde tar hand om, strider sådana trakasserier mot den princip om likabehandling som införts genom direktiv [2000/78]?”

Upptagande till sakprövning

28 Även om den nederländska regeringen medger att den hänskjutande domstolens frågor har ställts med anledning av en verklig tvist har den ifrågasatt att begäran om förhandsavgörande kan prövas i sak, eftersom det rör sig om prejudiciella frågor som uppkommit under en förberedande domstolsförhandling och samtliga omständigheter i målet ännu inte har slagits fast. Den nederländska regeringen har anmärkt att den nationella domstolen vid en sådan förberedande domstolsförhandling förutsätter att omständigheterna inträffat på det sätt som käranden har beskrivit.

29 Domstolen erinrar härvid om att genom artikel 234 EG skapas ramen för ett nära samarbete mellan de nationella domstolarna och EG-domstolen, grundat på en inbördes fördelning av uppgifterna. Av artikel 234 andra stycket EG framgår det tydligt att det ankommer på den nationella domstolen att avgöra i vilket skede av förfarandet som en tolkningsfråga ska hänskjutas till EG-domstolen (se dom av den 10 mars 1981 i de förenade målen 36/80 och 71/80, Irish Creamery Milk Suppliers Association m.fl., REG 1981, s. 735, punkt 5, svensk specialutgåva, volym 6, s. 29, och av den 30 mars 2000 i mål C-236/98, JämO, REG 2000, s. I-2189, punkt 30).

30 Det ska beträffande målet vid den nationella domstolen anmärkas att den hänskjutande domstolen har konstaterat att om EG-domstolen skulle göra en annan tolkning av direktiv 2000/78 än den som Sharon Coleman har gjort gällande, kan hennes talan vid den hänskjutande domstolen inte bifallas. Den hänskjutande domstolen beslutade därför, vilket är möjligt enligt lagstiftningen i Förenade kungariket, att pröva frågan huruvida det ovannämnda direktivet ska tolkas så, att det är tillämpligt på uppsägning av en anställd som befinner sig i en sådan situation som Sharon Coleman och därefter slå fast om denna verkligen behandlats ogynnsamt eller trakasserats. Detta är anledningen till att begäran om förhandsavgörande har avgetts med utgångspunkt i antagandet att omständigheterna i tvisten vid den nationella domstolen inträffat på det sätt som sammanfattas ovan i punkt 26 i denna dom.

31 Eftersom domstolen således erhållit en begäran om tolkning av gemenskapsrätten som inte uppenbart saknar samband med verkliga omständigheter eller med föremålet för tvisten i målet vid den nationella domstolen och eftersom domstolen förfogar över de uppgifter som den behöver för att på ett ändamålsenligt sätt kunna besvara de frågor som ställts med avseende på huruvida direktiv 2000/78 är tillämpligt på den förevarande tvisten, måste den besvara begäran utan att själv ta ställning till giltigheten av ett antagande som det åligger den hänskjutande domstolen att kontrollera senare, om detta visar sig vara nödvändigt (se, för ett motsvarande synsätt, dom av den 27 oktober 1993 i mål C-127/92, Enderby, REG 1993, s. I-5535, punkt 12; svensk specialutgåva, volym 14, s. I-383).

32 Begäran om förhandsavgörande ska under dessa omständigheter tas upp till sakprövning.

Prövning av tolkningsfrågorna

Den första delen av den första frågan samt de andra och tredje frågorna

33 Den hänskjutande domstolen har ställt dessa frågor, som ska prövas tillsammans, för att få klarhet i huruvida direktiv 2000/78 och i synnerhet artiklarna 1, 2.1 och 2.2 a i detta direktiv ska tolkas så, att direkt diskriminering på grund av funktionshinder är förbjuden endast då den riktas mot en anställd som själv har ett funktionshinder, eller om principen om likabehandling och förbudet mot direkt diskriminering ska tillämpas även på en anställd som inte själv har ett funktionshinder men som, såsom i målet vid den nationella domstolen, behandlats ogynnsamt på grund av att denne har ett funktionshindrat barn, som han eller hon själv ger den huvudsakliga delen av den vård som är nödvändig med hänsyn till barnets hälsotillstånd.

34 I artikel 1 i direktiv 2000/78 anges att syftet med detta direktiv är att fastställa en allmän ram för bekämpning av diskriminering i arbetslivet på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning.

35 I artikel 2.1 i direktiv 2000/78 anges att med principen om likabehandling avses att det inte får förekomma någon direkt eller indirekt diskriminering på någon av de grunder som anges i ovannämnda artikel 1, däri således inbegripet funktionshinder.

36 Enligt artikel 2.2 a i direktiv 2000/78 anses direkt diskriminering förekomma när en person på grund av bland annat funktionshinder behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation.

37 I enlighet med artikel 3.1 c i direktiv 2000/78 ska detta direktiv inom ramen för gemenskapens befogenheter tillämpas på alla personer, såväl inom den offentliga som inom den privata sektorn, inklusive offentliga organ, i fråga om anställnings- och arbetsvillkor, inklusive uppsägning och löner.

38 Det framgår således inte av bestämmelserna i direktiv 2000/78 att principen om likabehandling, som direktivet syftar till att säkerställa, ska vara begränsad till personer som själva har ett funktionshinder i den mening som avses i detta direktiv. Det ovannämnda direktivet syftar tvärtemot till att bekämpa alla former av diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder. Tillämpligheten av principen om likabehandling på detta område, som avses i det ovannämnda direktivet, är nämligen inte 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 i direktivet. Denna tolkning stöds av lydelsen i artikel 13 EG som är den bestämmelse som utgör den rättsliga grunden för direktiv 2000/78 och ger gemenskapen befogenhet att vidta nödvändiga åtgärder för att bekämpa diskriminering på grund av bland annat funktionshinder.

39 Direktiv 2000/78 innehåller visserligen ett antal bestämmelser som, såsom framgår av deras lydelse, är tillämpliga endast på personer med funktionshinder. I artikel 5 i detta direktiv preciseras således att rimliga anpassningsåtgärder ska vidtas för att garantera att principen om likabehandling iakttas i förhållande till personer med funktionshinder. Detta innebär att arbetsgivaren ska vidta de åtgärder som behövs i det konkreta fallet för att göra det möjligt för en person med funktionshinder att få tillträde till, delta i eller göra karriär i arbetslivet, eller att genomgå utbildning, såvida sådana åtgärder inte medför en oproportionerlig börda för arbetsgivaren.

40 I artikel 7.2 i direktiv 2000/78 föreskrivs vidare att när det gäller personer med funktionshinder får principen om likabehandling inte utgöra hinder för medlemsstaterna att behålla eller anta bestämmelser om skydd för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen eller för åtgärder som syftar till att införa eller behålla bestämmelser eller förmåner i syfte att skydda dessa personer eller bidra till att de blir delaktiga i arbetslivet.

41 Förenade kungarikets regering samt den grekiska, den italienska och den nederländska regeringen har gjort gällande att förbudet mot direkt diskriminering i direktiv 2000/78, mot bakgrund av de bestämmelser som anges i de två föregående punkterna samt i skälen 16, 17 och 27 i detta direktiv, inte kan tolkas så att det avser en sådan situation som den som käranden i målet vid den nationella domstolen befinner sig i, eftersom denna kärande inte själv har ett funktionshinder. Endast de som, i en situation jämförbar med den som andra befinner sig i, behandlas mindre förmånligt eller försätts i en ogynnsam situation på grund av egenskaper som är utmärkande för dem, kan göra gällande bestämmelserna i detta direktiv.

42 Den omständigheten att de bestämmelser som anges i punkterna 39 och 40 i denna dom särskilt avser personer med funktionshinder följer av den omständigheten att det är fråga om antingen bestämmelser avseende åtgärder för positiv diskriminering till förmån för den funktionshindrade personen eller om särskilda åtgärder som skulle sakna innebörd eller kunna visa sig vara oproportionerliga om de inte begränsades till personer med funktionshinder. Såsom framgår av skälen 16 och 20 i direktiv 2000/78 är det fråga om åtgärder för att anpassa arbetsplatserna till behoven hos personer med funktionshinder och åtgärder för att organisera arbetsplatsen med hänsyn till sådana personer. Sådana åtgärder syftar således särskilt till att möjliggöra och bidra till att personer med funktionshinder blir delaktiga i arbetslivet och dessa åtgärder kan därför avse endast dessa personer samt arbetsgivarnas, och i förekommande fall medlemsstaternas, skyldigheter med avseende på dessa.

43 Den omständigheten att direktiv 2000/78 innehåller bestämmelser som syftar till att beakta behoven hos personer med funktionshinder innebär inte att principen om likabehandling som avses i detta direktiv ska tolkas restriktivt, det vill säga så, att endast direkt diskriminering på grund av funktionshinder är förbjuden och att endast personer som själva har ett funktionshinder avses. Skäl 6 i det ovannämnda direktivet avser dessutom, genom hänvisningen till Europeiska gemenskapens stadga om grundläggande sociala rättigheter för arbetstagare, både den allmänna bekämpningen av alla former av diskriminering och behovet av att vidta lämpliga åtgärder för social och ekonomisk integration av personer med funktionshinder.

44 Förenade kungarikets regering samt den italienska och den nederländska regeringen har vidare gjort gällande att det framgår av domen av den 11 juli 2006 i mål C-13/05, Chacón Navas (REG 2006, s. I-6467), att den personkrets som direktiv 2000/78 är tillämpligt på (*ratione personae*) ska tolkas restriktivt. Enligt den italienska regeringen gjorde domstolen i denna dom en restriktiv tolkning av begreppet funktionshinder och relevansen av detta i ett anställningsförhållande.

45 Domstolen definierade begreppet funktionshinder i domen i det ovannämnda målet Chacón Navas. I punkterna 51 och 52 i denna dom fann domstolen att förbudet mot diskriminering på grund av funktionshinder i artiklarna 2.1 och 3.1 c i direktiv 2000/78 utgör hinder för uppsägning på grund av funktionshinder som, med iakttagande av skyldigheten att vidta rimliga anpassningsåtgärder för personer med funktionshinder, inte är motiverad av att personen saknar kompetens eller förmåga eller inte står till förfogande för att utföra grundläggande uppgifter som den aktuella tjänsten är förenad med. Av denna tolkning framgår emellertid inte att principen om likabehandling som definieras i artikel 2.1 i det ovannämnda direktivet och förbudet mot direkt diskriminering enligt artikel 2.2 a i samma direktiv inte kan tillämpas i en sådan situation som den som är i fråga i målet vid den nationella domstolen, när en anställd påstår sig ha behandlats ogynnsamt på grund av att denne har ett barn med funktionshinder, som han eller hon ger den huvudsakliga delen av den vård som är nödvändig med hänsyn till barnets hälsotillstånd.

46 Visserligen preciserade domstolen i punkt 56 i domen i det ovannämnda målet Chacón Navas att tillämpningsområdet för direktiv 2000/78, med beaktande av lydelsen i artikel 13 EG, inte kan omfatta annan diskriminering än diskriminering på de grunder som uttömmande uppräknas i artikel 1 i direktivet, vilket innebär att en person som sagts upp enbart på grund av sjukdom inte omfattas av den allmänna ram som inrättats genom direktiv 2000/78. Domstolen fann emellertid inte att principen om likabehandling eller den personkrets som detta direktiv är tillämpligt på (*ratione personae*) ska tolkas restriktivt när det är fråga om sådana grunder.

47 Syftet med direktiv 2000/78 är, såsom framgår av punkterna 34 och 38 i denna dom, att fastställa en allmän ram för bekämpning av diskriminering i arbetslivet på någon av de grunder som anges i artikel 1 i direktivet. Bland dessa grunder återfinns bland annat funktionshinder. Avsikten är att genomföra principen om likabehandling i medlemsstaterna. Det framgår av skäl 37 i det ovannämnda direktivet att

syftet med detta direktiv även är att i gemenskapen skapa möjligheter att verka för likabehandling i arbetslivet.

48 Såsom Sharon Coleman, den litauiska och den svenska regeringen samt kommissionen har gjort gällande skulle uppnåendet av de ovannämnda syftena och den ändamålsenliga verkan av direktiv 2000/78 äventyras om en anställd som befinner sig i en sådan situation som käranden i målet vid den nationella domstolen inte kan stödja sig på förbudet mot direkt diskriminering i artikel 2.2 a i detta direktiv, när det är styrkt att denne behandlats mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, på grund av att den anställdes barn har ett funktionshinder, medan den anställde själv inte har ett funktionshinder.

49 Det framgår i detta avseende av skäl 11 i direktiv 2000/78 att gemenskapslagstiftaren vidare har ansett att diskriminering på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning kan undergräva förverkligandet av målen i fördraget, särskilt avseende anställning.

50 I en sådan situation som den som är i fråga i målet vid den nationella domstolen har visserligen den person som har varit föremål för direkt diskriminering på grund av funktionshinder inte själv ett funktionshinder. Enligt Sharon Coleman är det emellertid på grund av funktionshinder som hon har behandlats mindre förmånligt på det sätt som hon har påstått. Såsom framgår av punkt 38 i förevarande dom är tillämpligheten av direktiv 2000/78, som syftar till att bekämpa alla former av diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder, inte 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 i direktivet.

51 När det är styrkt att en anställd i en sådan situation som den som är i fråga i målet vid den nationella domstolen har varit föremål för direkt diskriminering på grund av funktionshinder, skulle en tolkning av direktiv 2000/78 som innebär att tillämpningen av detta direktiv begränsas till personer som själva har ett funktionshinder kunna medföra att direktivet förlorar en stor del av sin ändamålsenliga verkan och att det skydd försvagas som ska säkerställas genom direktivet.

52 Vad gäller den bevisbörderegel som ska tillämpas i en sådan situation som den som är i fråga i målet vid den nationella domstolen, erinrar domstolen om att i enlighet med artikel 10.1 i direktiv 2000/78 ska medlemsstaterna, i enlighet med sina nationella rättssystem, vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att det, när personer som anser sig kränkta genom att principen om likabehandling inte har tillämpats på dem, inför domstol eller annan behörig myndighet styrker omständigheter som ger anledning att anta att det har förekommit direkt eller indirekt diskriminering, ska åligga svaranden att bevisa att det inte föreligger något brott mot den ovannämnda principen. I enlighet med artikel 10.2 i direktiv 2000/78 ska artikel 10.1 inte förhindra att medlemsstaterna inför bevisregler som är fördelaktigare för käranden.

53 I målet vid den nationella domstolen åligger det således Sharon Coleman att i enlighet med artikel 10.1 i direktiv 2000/78, inför den hänskjutande domstolen, styrka omständigheter som ger anledning att anta att det föreligger direkt diskriminering på grund av funktionshinder som är förbjuden enligt detta direktiv.

54 I enlighet med den sistnämnda bestämmelsen i direktiv 2000/78 och i enlighet med skäl 31 i detta direktiv, måste reglerna om bevisbördan anpassas när ett antagande om diskriminering föreligger. Om Sharon Coleman styrker omständigheter som ger anledning att anta att direkt diskriminering föreligger, måste bevisbördan åvila svarandena i målet vid den nationella domstolen för att principen om likabehandling ska kunna tillämpas effektivt. Dessa måste därmed styrka att den ovannämnda principen inte har åsidosatts.

55 Härvid kan de ovannämnda svarandena bestrida att något åsidosättande skett, genom att med hjälp av alla tillgängliga rättsliga medel styrka bland annat att behandlingen av den anställde varit motiverad av sakliga skäl som saknar samband med diskriminering på grund av funktionshinder eller med den anställdes relation till en person med funktionshinder.

56 Med beaktande av vad ovan anförts ska den första delen av den första frågan samt den andra och den tredje frågan besvaras med att direktiv 2000/78 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 ett funktionshinder. Om en arbetsgivare behandlar en anställd som inte själv har ett funktionshinder mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation och det är styrkt att den anställde behandlats ogynnsamt på grund av att denne har ett barn med funktionshinder, som han eller hon själv ger den huvudsakliga delen av den vård som barnet behöver, strider denna behandling mot förbudet mot direkt diskriminering i artikel 2.2 a i direktiv 2000/78.

Den andra delen av den första frågan och den fjärde frågan

57 Den hänskjutande domstolen har ställt dessa frågor, som ska prövas tillsammans, för att få klarhet i huruvida direktiv 2000/78 och i synnerhet artiklarna 1, 2.1 och 2.3 i detta direktiv ska tolkas så, att trakasserier som har samband med funktionshinder är förbjudna endast då de riktas mot en anställd som själv har ett funktionshinder, eller om förbudet mot trakasserier även ska tillämpas på en anställd som inte själv har ett funktionshinder men som, såsom i målet vid den nationella domstolen, är föremål för ett oönskat beteende som utgör trakasserier som har samband med ett funktionshinder hos den anställdes barn, som han eller hon själv ger den huvudsakliga delen av den vård som är nödvändig med hänsyn till barnets hälsotillstånd.

58 Eftersom trakasserier enligt artikel 2.3 i direktiv 2000/78 ska anses vara diskriminering i den mening som avses i artikel 2.1 i samma direktiv, erinrar domstolen om att detta direktiv och i synnerhet artiklarna 1, 2.1 och 2.3 i detta direktiv av samma skäl som dem som angetts ovan i punkterna 34–51 i förevarande dom ska tolkas så att förbudet mot trakasserier inte är begränsat till personer som själva har ett funktionshinder.

59 När det är styrkt att det oönskade beteende som utgör trakasserier och som en anställd som inte själv har ett funktionshinder är föremål för har samband med funktionshinder hos den anställdes barn, som han eller hon själv ger den huvudsakliga delen av den vård som barnet behöver, strider detta beteende mot principen om likabehandling enligt direktiv 2000/78 och i synnerhet mot förbudet mot trakasserier i artikel 2.3 i detta direktiv.

60 Begreppet trakasserier får emellertid enligt lydelsen i artikel 2.3 i direktiv 2000/78 definieras i enlighet med medlemsstaternas nationella lagstiftning och praxis.

61 Beträffande den bevisbörderegel som ska tillämpas i en sådan situation som den som är i fråga i målet vid den nationella domstolen, påminner domstolen om att, eftersom trakasserier ska anses vara diskriminering i den mening som avses i artikel 2.1 i direktiv 2000/78, ska samma bestämmelser som dem som angetts ovan i punkterna 52–55 i förevarande dom tillämpas på trakasserier.

62 Såsom framgår av punkt 54 i förevarande dom måste, i enlighet med artikel 10.1 i direktiv 2000/78 och i enlighet med skäl 31 i detta direktiv, reglerna om bevisbördan anpassas när ett antagande om diskriminering föreligger. Om Sharon Coleman styrker omständigheter som ger anledning att anta att trakasserier förekommit, måste bevisbördan åvila svarandena i målet vid den nationella domstolen för att principen om likabehandling ska kunna tillämpas effektivt. Dessa måste därmed styrka att trakasserier inte har förekommit i förevarande mål.

63 Med beaktande av vad ovan anförts ska den andra delen av den första frågan och den fjärde frågan besvaras med att direktiv 2000/78 och i synnerhet artiklarna 1, 2.1 och 2.3 i detta direktiv ska tolkas så att förbudet mot trakasserier i dessa bestämmelser inte är begränsat till personer som själva har ett funktionshinder. När det är styrkt att det oönskade beteende som utgör trakasserier och som en anställd som inte själv har ett funktionshinder är föremål för har samband med ett funktionshinder hos den anställdes barn, som han eller hon själv ger den huvudsakliga delen av den vård som barnet behöver, strider detta beteende mot förbudet mot trakasserier i artikel 2.3 i direktiv 2000/78.

Rättegångskostnader

64 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i målet vid den nationella domstolen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den nationella domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (stora avdelningen) följande:

1) Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet 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 ett funktionshinder. Om en arbetsgivare behandlar en anställd som inte själv har ett funktionshinder mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation och det är styrkt att den anställde behandlats ogynnsamt på grund av att denne har ett barn med funktionshinder, som han eller hon själv ger den huvudsakliga delen av den vård som barnet behöver, strider denna behandling mot förbudet mot direkt diskriminering i artikel 2.2 a i direktiv 2000/78.

2) Direktiv 2000/78 och i synnerhet artiklarna 1, 2.1 och 2.3 i detta direktiv ska tolkas så, att förbudet mot trakasserier i dessa bestämmelser inte är begränsat till personer som själva har ett funktionshinder. När det är styrkt att det oönskade beteende som utgör trakasserier och som en anställd som inte själv har ett funktionshinder är föremål för har samband med funktionshinder hos den anställdes barn, som han eller hon själv ger den huvudsakliga delen av den vård som barnet behöver, strider detta beteende mot förbudet mot trakasserier i artikel 2.3 i direktiv 2000/78.

Underskrifter