Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (första avdelningen)

den 11 september 2025 *

”Begäran om förhandsavgörande – Socialpolitik – Förenta nationernas konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning – Artiklarna 2, 5 och 7 – Artiklarna 21, 24 och 26 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna – Direktiv 2000/78/EG – Likabehandling i arbetslivet – Artikel 1 – Artikel 2.1 och 2.2 b – Förbud mot diskriminering på grund av funktionshinder – Indirekt diskriminering – Skillnad i behandling gentemot en anställd som inte själv har ett funktionshinder men som har ett barn med funktionshinder som han eller hon tar hand om – Artikel 5 – Skyldighet för arbetsgivaren att vidta rimliga anpassningsåtgärder”

I mål C-38/24 [Bervidi] [i],

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Corte suprema di cassazione (Högsta domstolen, Italien) genom beslut av den 17 januari 2024, som inkom till domstolen den 19 januari 2024, i målet

G.L.

mot

AB SpA,

meddelar

DOMSTOLEN (första avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden F. Biltgen, domstolens vice ordförande T. von Danwitz (referent) samt domarna A. Kumin, I. Ziemele och S. Gervasoni,

generaladvokat: A. Rantos,

justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

efter det skriftliga förfarandet,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

– G.L., genom F. Andretta och M. Parpaglioni, avvocati,

* Rättegångsspråk: italienska.

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

– AB SpA, genom D. La Rosa, avvocata,

– Italiens regering, genom G. Palmieri, i egenskap av ombud, biträdd av L. Fiandaca, avvocato dello Stato,

– Greklands regering, genom V. Baroutas och M. Tassopoulou, båda i egenskap av ombud,

– Europeiska kommissionen, genom D. Recchia och E. Schmidt, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 13 mars 2025 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, 2000, s. 16, och rättelse i EGT L 2, 2001, s. 42), jämfört med Förenta nationernas konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning, som ingicks i New York den 13 december 2006 och godkändes på Europeiska gemenskapens vägnar genom rådets beslut 2010/48/EG av den 26 november 2009 (EUT L 23, 2010, s. 35) (nedan kallad FN-konventionen).

2 Begäran har framställts i ett mål mellan å ena sidan G.L., som är mor till en son med funktionshinder, och å andra sidan bolaget AB SpA. Målet rör bolagets beslut att inte bevilja G.L. en sådan anpassning av arbetsvillkoren som möjliggör för henne att ta hand om sin son.

Tillämpliga bestämmelser

Internationell rätt

3 I led x i inledningen i FN-konventionen anges följande:

”[Konventionsstaterna] är övertygade om att familjen är samhällets naturliga och grundläggande enhet och är berättigad till samhällets och statens skydd och att personer med funktionsnedsättning och deras familjemedlemmar bör få nödvändigt skydd och stöd för att göra det möjligt för deras familjer att bidra till ett fullt och rättvist åtnjutande av rättigheter för personer med funktionsnedsättning”.

4 Artikel 1 i konventionen, med rubriken ”Syfte”, har följande lydelse:

”Denna konventions syfte är att främja, skydda och säkerställa det fulla och lika åtnjutandet av alla mänskliga rättigheter och grundläggande friheter för alla personer med funktionsnedsättning och att främja respekten för deras inneboende värde.

Personer med funktionsnedsättning innefattar bl.a. personer med varaktiga fysiska, psykiska, intellektuella eller sensoriska funktionsnedsättningar, vilka i samspel med olika hinder kan motverka deras fulla och verkliga deltagande i samhället på lika villkor som andra.”

5 I artikel 2 i konventionen, med rubriken ”Definitioner”, föreskrivs följande i tredje och fjärde styckena:

”För de syften som avses i denna konvention gäller följande definitioner:

…

Diskriminering på grund av funktionsnedsättning betyder varje åtskillnad, undantag eller inskränkning på grund av funktionsnedsättning som har till syfte eller verkan att inskränka eller omintetgöra erkännande, åtnjutande eller utövande på samma villkor som andra av alla mänskliga rättigheter och grundläggande friheter på det politiska, ekonomiska, sociala, kulturella och civila området eller på andra områden. Det omfattar alla former av diskriminering, inklusive underlåtenhet att göra skälig anpassning.

’Skälig anpassning’ betyder nödvändiga och ändamålsenliga ändringar och anpassningar, som inte innebär en oproportionerlig eller omotiverad börda när så behövs i ett enskilt fall för att säkerställa att personer med funktionsnedsättning på samma villkor som andra kan åtnjuta eller utöva alla mänskliga rättigheter och grundläggande friheter.”

6 Artikel 5 i FN-konventionen, med rubriken ”Jämlikhet och icke-diskriminering”, har följande lydelse:

”1. Konventionsstaterna erkänner att alla människor är lika inför och enligt lagen och utan någon diskriminering berättigade till lika skydd och lika förmåner enligt lagen.

2. Konventionsstaterna ska förbjuda all diskriminering på grund av funktionsnedsättning och garantera personer med funktionsnedsättning lika och effektivt rättsligt skydd mot diskriminering på alla grunder.

3. För att främja jämlikhet och avskaffa diskriminering ska konventionsstaterna vidta alla ändamålsenliga åtgärder för att säkerställa att skälig anpassning tillhandahålls.

4. Särskilda åtgärder som är nödvändiga för att påskynda eller uppnå faktisk jämlikhet för personer med funktionsnedsättning ska inte betraktas som diskriminering enligt denna konvention.”

7 I artikel 7 i konventionen, med rubriken ”Barn med funktionsnedsättning”, föreskrivs i punkterna 1 och 2 följande:

”1. Konventionsstaterna ska vidta alla nödvändiga åtgärder som behövs för att säkerställa att barn med funktionsnedsättning fullt åtnjuter alla mänskliga rättigheter och grundläggande friheter på lika villkor som andra barn.

2. I alla åtgärder som rör barn med funktionsnedsättning ska barnets bästa komma i främsta rummet.”

8 I artikel 34.1 i konventionen föreskrivs att det ska inrättas en kommitté för rättigheter för personer med funktionsnedsättning.

Unionsrätt

Direktiv 2000/43/EG

9 I artikel 1 i rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung (EGT L 180, 2000, s. 22) föreskrivs följande:

”Syftet med detta direktiv är att fastställa en ram för bekämpning av diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung för att genomföra principen om likabehandling i medlemsstaterna.”

10 I artikel 2.1 och 2.2 i direktivet föreskrivs följande:

”1. I detta direktiv avses med principen om likabehandling att det inte får förekomma någon direkt eller indirekt diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung.

2. Enligt punkt 1 skall

a) direkt diskriminering anses förekomma när en person på grund av ras eller etniskt ursprung 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 av en viss ras eller ett visst etniskt ursprung jämfört med andra personer, om inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet objektivt motiveras av ett berättigat mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga.”

Direktiv 2000/78

11 I skälen 6, 12, 20, 21 och 37 i direktiv 2000/78 anges följande:

”(6) I Europeiska gemenskapens stadga om grundläggande sociala rättigheter för arbetstagare [som antogs vid Europeiska rådets möte i Strasbourg den 9 december 1989] 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.

…

(12) Därför bör all direkt eller indirekt diskriminering på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning på de områden som omfattas av detta direktiv förbjudas i hela [Europeiska] gemenskapen. …

…

(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.

(21) I syfte att avgöra huruvida åtgärderna blir alltför betungande, bör man särskilt beakta de ekonomiska och andra kostnader som åtgärderna medför, organisationens eller företagets storlek och ekonomiska resurser och möjligheten att erhålla offentliga medel eller annat stöd.

…

(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. …”

12 Enligt artikel 1 i direktivet 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”.

13 I artikel 2 i detta direktiv, med rubriken ”Begreppet diskriminering”, föreskrivs följande i punkterna 1 och 2:

”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.”

14 Artikel 3 i samma direktiv har rubriken ”Tillämpningsområde”. I artikel 3.1 leden a och c föreskrivs följande:

”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:

a) Villkor för tillträde till anställning …

…

c) Anställnings- och arbetsvillkor …”

15 I artikel 5 i direktiv 2000/78 föreskrivs följande under rubriken ”Rimliga anpassningsåtgärder för personer med funktionshinder”:

”För att garantera principen om likabehandling för personer med funktionshinder skall rimliga anpassningsåtgärder vidtas. 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. Om denna börda i tillräcklig grad kompenseras genom åtgärder som redan ingår i den berörda medlemsstatens politik för personer med funktionshinder bör den inte anses oproportionerlig.”

Italiensk rätt

16 I Decreto legislativo n. 216 – Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (lagstiftningsdekret nr 216 om genomförande av direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet) av den 9 juli 2003 (GURI nr 187, av den 13 augusti 2003) i den version som är tillämplig på det nationella målet, föreskrivs i artikel 2.1 följande:

”I detta dekret … avses med principen om likabehandling att det inte får förekomma någon direkt eller indirekt diskriminering på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning. Denna princip innebär att det inte får förekomma någon direkt eller indirekt diskriminering på det sätt som definieras nedan:

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

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

17 Artikel 3.3 bis i detta lagstiftningsdekret har följande lydelse:

”För att garantera principen om likabehandling för personer med funktionshinder är arbetsgivare inom den offentliga och privata sektorn skyldiga att vidta rimliga anpassningsåtgärder på

arbetsplatserna enligt definitionen i [FN-konventionen], som ratificerades genom lag nr 18 av den 3 mars 2009. Syftet är att garantera fullständig likabehandling av personer med funktionshinder och andra arbetstagare. Arbetsgivare inom den offentliga sektorn ska genomföra denna punkt utan nya eller ökade kostnader för de offentliga finanserna och med de mänskliga, finansiella och instrumentella resurser som är tillgängliga enligt gällande lagstiftning.”

18 I Decreto legislativo n. 198 – Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge den 28 november 2005, n. 246 (lagstiftningsdekret nr 198 om lagen om lika möjligheter för kvinnor och män, i enlighet med artikel 6 i lag nr 246 av den 28 november 2005) av den 11 april 2006 (GURI nr 125 av den 31 maj 2006, ordinarie tillägg nr 133), vilket trädde i kraft efter omständigheterna i det nationella målet, föreskrivs i artikel 25.2 bis följande:

”Med diskriminering, i den mening som avses i detta avsnitt, ska avses all behandling eller anpassning av arbetsvillkor eller arbetstiden som, på grund av kön, ålder, behov av personlig eller familjerelaterad omsorg, graviditet, moderskap eller faderskap, inbegripet vid adoption, eller på grund av innehav eller utövande av till ovan angivna tillstånd knutna rättigheter, försätter eller kan komma att försätta arbetstagaren i en eller flera av följande situationer: a) en mindre fördelaktig situation jämfört med de övriga arbetstagarna, b) begränsning av möjligheterna att delta aktivt i företaget och medverka vid beslutsfattande, c) begränsning av tillgången till mekanismerna för befordran och karriärutveckling.”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

19 G.L. arbetade som stationsoperatör för bolaget AB som var etablerat i Italien. Hon ansvarade i denna egenskap för övervakning och kontroll vid en tunnelbanestation.

20 G.L. bad vid upprepade tillfällen bolaget AB att permanent ge henne en tjänst med fasta arbetstider, varvid hon var beredd att acceptera en mindre kvalificerad tjänst, för att hon skulle kunna ta hand om sin underåriga son som bor tillsammans med henne och har ett allvarligt funktionshinder. Sonen lider av fullständig invaliditet och behöver följa ett program med vård vid ett bestämt klockslag under eftermiddagen.

21 Bolaget AB efterkom inte dessa krav, men beviljade henne vissa tillfälliga anpassningar av arbetsvillkoren: G.L. fick sig tilldelad en fast arbetsplats och beviljades gynnsammare arbetstider i förhållande till andra stationsoperatörer, som hade varierande arbetstider och skiftarbete.

22 Den 5 mars 2019 väckte G.L. talan mot bolaget AB vid Tribunale di Roma (Domstolen i Rom, Italien) och yrkade att det skulle fastställas att hennes arbetsgivares avslag på begäran om en permanent anpassning av hennes arbetsvillkor var diskriminerande.

23 I sin ansökan yrkade G.L. att bolaget skulle förpliktas att permanent tilldela henne en tjänst med fasta arbetstider på förmiddagen (mellan kl. 8.30 och kl. 15.00), och att bolaget skulle förpliktas att anta en plan för undanröjande av den diskriminering som hon var utsatt för samt att ersätta henne för den skada hon lidit.

24 Efter att G.L.:s talan ogillats av Tribunale di Roma (Domstolen i Rom) överklagade hon till Corte d’appello di Roma (Appellationsdomstolen i Rom, Italien). Även sistnämnda domstol ogillade talan i sak, med motiveringen att det påstådda diskriminerande beteendet inte hade styrkts och att bolaget AB under alla omständigheter hade vidtagit ”rimliga anpassningsåtgärder” för att ta hänsyn till G.L.:s situation, även om åtgärderna var tillfälliga.

25 G.L. överklagade domen till Corte suprema di cassazione (Högsta domstolen, Italien), det vill säga den hänskjutande domstolen.

26 Bolaget AB sade upp G.L. i oktober 2022.

27 Den hänskjutande domstolen har konstaterat att detta mål aktualiserar frågan huruvida en anställd som tar hand om sitt underåriga barn med funktionshinder, med hänsyn till de principer som följer av domen av den 17 juli 2008, Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415), har rätt att i domstol åberopa det skydd mot indirekt diskriminering på grund av funktionshinder som personen med funktionshinder själv åtnjuter.

28 Den hänskjutande domstolen har erinrat om att EU-domstolen i den domen slog fast att den personkrets som omfattas av det skydd mot direkt diskriminering på grund av funktionshinder som föreskrivs i direktivet även omfattar en anställd som inte själv har ett funktionshinder men som tar hand om ett barn med funktionshinder som vederbörande själv ger den huvudsakliga delen av den vård som barnet behöver på grund av sitt hälsotillstånd.

29 Den hänskjutande domstolen har angett att G.L. ska betraktas som en ”anhörigvårdare”, i den mening som avses i nationell rätt, och att hon därför kan komma i åtnjutande av olika skattemässiga och sociala förmåner som föreskrivs i italiensk rätt, såsom rätten att i möjligaste mån välja den arbetsplats som ligger närmast bostaden. Det fanns emellertid inte någon bestämmelse i italiensk rätt som, vid tidpunkten för omständigheterna i målet vid den nationella domstolen, skyddade anhörigvårdaren från att utsättas för diskriminering på arbetsplatsen på grund av att hon hade ett barn med funktionshinder vars omvårdnad hon var tvungen att tillgodose.

30 Den hänskjutande domstolen har preciserat att det var därför domstolen i första instans ogillade G.L.:s talan; den ansåg att G.L. saknade rätt att väcka talan i fråga om den diskriminering som hon påstod sig ha blivit utsatt för. Appellationsdomstolen fann emellertid, med stöd av de principer som följer av domen av den 17 juli 2008, Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415), att en anhörigvårdare såsom G.L. kan åberopa de nationella bestämmelser som skyddar personer med funktionshinder mot diskriminering i arbetslivet.

31 Den hänskjutande domstolen anser dock att det av den domen inte klart går att utläsa att de principer som där uppställs kan tillämpas i en situation där det föreligger indirekt diskriminering gentemot en anställd som är att betrakta som ”anhörigvårdare” enligt nationell rätt.

32 Mot denna bakgrund beslutade Corte suprema di cassazione (Högsta domstolen) att vilandeförklara målet och ställa följande frågor till EU-domstolen:

> ”1) Ska unionsrätten …, eventuellt även mot bakgrund av [FN-konventionen], tolkas så, att en anhörigvårdare till en underårig med ett svårt funktionshinder, som gör gällande att han eller hon varit utsatt för indirekt diskriminering på arbetsplatsen till följd av sina omvårdnadsinsatser, har rätt att åberopa det skydd mot diskriminering som personen med funktionshinder skulle ha enligt [direktiv 2000/78], om denne vore arbetstagare?

2) Om [den första] fråga[n] besvaras jakande, ska då unionsrätten, eventuellt även mot bakgrund av [FN-konventionen], tolkas så, att den ovannämnda anhörigvårdarens arbetsgivare är skyldig att vidta rimliga anpassningsåtgärder för att garantera att principen om likabehandling i förhållande till andra arbetstagare även iakttas med avseende på denna anhörigvårdare, enligt samma modell som den som gäller för personer med funktionshinder i enlighet med artikel 5 i [direktiv 2000/78]?

3) Om [den första och/eller den andra] fråga[n] besvaras jakande, ska då unionsrätten, eventuellt även mot bakgrund av [FN-konventionen], tolkas så, att begreppet vårdare, vid tillämpningen av [direktiv 2000/78], omfattar varje familjemedlem eller faktiskt sammanboende som i hemmiljö, även informellt, utan ersättning, i ansenlig omfattning, ensam, kontinuerligt och under lång tid vårdar en person som på grund av sin svåra funktionsnedsättning inte över huvud taget klarar att utföra aktiviteter i dagliga livet på egen hand, eller ska unionsrätten tolkas så, att definitionen av anhörigvårdare är vidare eller snävare än den ovanstående?”

Begäran om återupptagande av den muntliga delen av förfarandet

33 Genom handling som inkom den 30 mars 2025 begärde G.L., med stöd av artikel 83 i domstolens rättegångsregler, att den muntliga delen av förfarandet skulle återupptas.

34 G.L. gjorde gällande att det finns två ytterligare frågor, utöver dem som ställts av den hänskjutande domstolen, som behöver prövas, och som G.L. tagit upp i sitt skriftliga yttrande, vilka inte diskuteras i generaladvokatens förslag till avgörande.

35 Det följer i detta hänseende av EU-domstolens fasta praxis att domstolen på eget initiativ eller på förslag från generaladvokaten, eller på någon av parternas begäran, kan återuppta det muntliga förfarandet i enlighet med artikel 83 i sina rättegångsregler, om den anser att den inte har tillräcklig kännedom om omständigheterna i målet eller om detsamma ska avgöras på grundval av ett argument som inte har kunnat avhandlas mellan parterna (dom av den 15 september 2011, Accor, C-310/09, EU:C:2011:581, punkt 19 och där angiven rättspraxis).

36 Enligt fast rättspraxis finns dock inte anledning att pröva frågor som parterna i det nationella målet har ställt till EU-domstolen utöver de frågor som utgör föremålet för den nationella domstolens beslut om hänskjutande (dom av den 3 september 2015, A2A, C-89/14, EU:C:2015:537, punkt 44 och där angiven rättspraxis).

37 Eftersom de två frågor som G.L. har hänvisat till i sin begäran om återupptagande av den muntliga delen av förfarandet inte har hänskjutits till EU-domstolen av den hänskjutande domstolen, så utgör de argument som anförts i nämnda begäran om behovet av att pröva dessa båda frågor inte ett skäl för att återuppta den muntliga delen av förfarandet enligt artikel 83 i rättegångsreglerna.

38 Domstolen bedömer, efter att ha hört generaladvokaten, att den i förevarande fall har tillgång till alla uppgifter som den behöver för att kunna besvara den hänskjutande domstolens frågor och att samtliga argument som behövs för att avgöra det aktuella målet har avhandlats mellan de berörda som avses i artikel 23 i stadgan för Europeiska unionens domstol.

39 Begäran om återupptagande av den muntliga delen av förfarandet ska således avslås.

Prövning av tolkningsfrågorna

Den första frågan

40 Den hänskjutande domstolen har ställt den första frågan för att få klarhet i huruvida direktiv 2000/78, särskilt artiklarna 1, 2.1 och 2.2 b i direktivet, jämförda med artiklarna 21, 24 och 26 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (nedan kallad stadgan) samt artiklarna 2, 5 och 7 i FN-konventionen, ska tolkas så, att förbudet mot indirekt diskriminering på grund av funktionshinder gäller för en anställd som inte själv har ett funktionshinder, men som utsätts för sådan diskriminering på grund av att han eller hon har ett barn med funktionshinder som denne genom sin omsorg ger den huvudsakliga delen av den vård som barnet behöver på grund av sitt hälsotillstånd.

41 Det ska inledningsvis erinras om att det framgår såväl av rubriken och ingressen som av innehållet i och syftet med direktiv 2000/78 att ändamålet med direktivet är att inrätta en allmän ram för att säkerställa att varje person behandlas lika ”i arbetslivet”, genom att vederbörande ges ett effektivt skydd mot diskriminering på någon av de grunder som anges i artikel 1 i direktivet, däribland funktionshinder (dom av den 21 oktober 2021, Komisia za zashtita ot diskriminatsia, C-824/19, EU:C:2021:862, punkt 35 och där angiven rättspraxis).

42 Enligt artikel 3.1 a och c i direktiv 2000/78 ska detta direktiv, inom ramen för Europeiska unionens befogenheter, tillämpas på alla personer, såväl inom den offentliga som inom den privata sektorn, inklusive offentliga organ, i fråga om bland annat villkor för tillträde till anställning och anställnings- och arbetsvillkor (dom av den 21 oktober 2021 i Komisia za zashtita ot diskriminatsia, C-824/19, EU:C:2021:862, punkt 36).

43 Det framgår av beslutet om hänskjutande att den indirekta diskriminering som G.L. har gjort gällande är en följd av att hennes arbetsvillkor, i huvudsak hennes arbetstider, som faller under ”anställnings- och arbetsvillkor” enligt artikel 3.1 c i direktiv 2000/78, inte har anpassats.

44 Det är således tänkbart att en sådan situation som den som är i fråga i det nationella målet kan falla inom direktivets tillämpningsområde.

45 EU-domstolen finner det påkallat att vid besvarandet av den första frågan erinra om att direktiv 2000/78, på det område som omfattas av direktivet, genomför den allmänna princip om icke-diskriminering som slås fast i artikel 21 i stadgan och som förbjuder all diskriminering på grund av bland annat funktionshinder (se, för ett liknande resonemang, dom av den 21 oktober 2021, Komisia za zashtita ot diskriminatsia, C-824/19, EU:C:2021:862, punkt 32 och där angiven rättspraxis). När det gäller den situation som är aktuell i det nationella målet måste det vid prövningen av den första frågan även tas hänsyn till barns rättigheter och rättigheterna för personer med funktionshinder enligt artikel 24 respektive artikel 26 i stadgan.

46 Europeiska unionen har dessutom godkänt FN-konventionen, varför konventionens bestämmelser, sedan konventionens ikraftträdande, utgör en integrerad del av unionens rättsordning Härav följer att dessa bestämmelser, precis som stadgan, kan åberopas vid tolkningen av bestämmelserna i direktiv 2000/78, och att detta direktiv i möjligaste mån ska tolkas i överensstämmelse med denna konvention (se, för ett liknande resonemang, dom av den 11 april 2013, HK Danmark, C-335/11 och C-337/11, EU:C:2013:222, punkterna 30–32, och dom av den 18 januari 2024, Ca Na Negreta, C-631/22, EU:C:2024:53, punkt 41).

47 Såsom framgår av punkterna 27–31 ovan önskar den hänskjutande domstolen få klarhet i huruvida direktiv 2000/78, jämfört med artiklarna 21, 24 och 26 i stadgan samt artiklarna 2 och 5 i FN-konventionen, även är tillämpligt på indirekt diskriminering – ”genom anknytning”– på grund av funktionshinder av en anställd som har ett barn med funktionshinder vars omvårdnad denne tillgodoser.

48 Inledningsvis ska det i detta hänseende erinras om att EU-domstolen redan har slagit fast att direkt diskriminering ”genom anknytning” på grund av funktionshinder är förbjuden enligt direktiv 2000/78. Förbudet mot direkt diskriminering i artiklarna 1, 2.1 och 2.2 a i direktiv 2000/78 gäller inte endast för personer som själva har ett funktionshinder. Om en arbetsgivare behandlar en anställd som inte själv har ett funktionshinder mindre förmånligt än hur den behandlar, har behandlat eller skulle ha behandlat en annan person 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 (se, för ett liknande resonemang, dom av den 17 juli 2008, Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, punkt 56).

49 Den omständigheten att detta direktiv innehåller bestämmelser som syftar till att specifikt beakta behoven hos personer med funktionshinder innebär inte att den 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 hänför sig dessutom, genom hänvisningen till Europeiska gemenskapens stadga om grundläggande sociala rättigheter för arbetstagare, både till den allmänna bekämpningen av alla former av diskriminering och till behovet av att vidta lämpliga åtgärder för social och ekonomisk integration av personer med funktionshinder (se, för ett liknande resonemang, dom av den 17 juli 2008, Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, punkt 43).

50 Dessutom har EU-domstolen funnit att de mål som eftersträvas med direktiv 2000/78 – det vill säga att fastställa en allmän ram för bekämpning av diskriminering i arbetslivet på någon av de grunder som anges i artikel 1 i direktivet, varav funktionshinder är en, och att, såsom anges i skäl 37, skapa möjligheter att verka för likabehandling i arbetslivet – och direktivets ändamålsenliga verkan skulle äventyras, om förbudet mot direkt diskriminering i artikel 2.2 a i detta direktiv endast gällde för personer som själva har ett funktionshinder och inte var tillämpligt på en situation där en anställd som inte själv har ett funktionshinder trots detta är utsatt för direkt diskriminering på grund av att dennes barn har ett funktionshinder (se, för ett liknande resonemang, dom av den 17 juli 2008, Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, punkterna 47 och 48).

51 Att tolka direktiv 2000/78 så, att det endast är tillämpligt vad gäller personer som själva har ett funktionshinder, skulle kunna leda till att direktivet förlorar en stor del av sin ändamålsenliga verkan och att det skydd som ska säkerställas genom direktivet försvagas (se, för ett liknande resonemang, dom av den 17 juli 2008, Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, punkterna 50 och 51).

52 När det sedan gäller frågan huruvida även en situation av indirekt diskriminering ”genom anknytning” på grund av funktionshinder är förbjuden enligt direktiv 2000/78, ska det, för det första, påpekas att principen om likabehandling enligt artikel 2.1 i direktiv 2000/78 ska förstås så, att ”det inte förekommer någon diskriminering”, direkt eller indirekt, på någon av de grunder som anges i artikel 1 i direktivet.

53 Det ska dessutom erinras om att syftet med detta direktiv är att bekämpa alla former av diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder. Frågan huruvida den princip om likabehandling som införs genom nämnda direktiv på detta område är tillämplig, beror nämligen inte på om det är fråga om en viss personkategori utan på om det är fråga om en sådan grund som anges i artikel 1 i direktivet. Denna tolkning stöds av lydelsen i artikel 13 EG, som utgör den rättsliga grunden för direktiv 2000/78 och som – liksom artikel 19 FEUF av vilken den har ersatts – gav unionen befogenhet att vidta nödvändiga åtgärder för att bekämpa diskriminering på grund av bland annat funktionshinder (se, för ett liknande resonemang, dom av den 17 juli 2008, Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, punkt 38). Likaså anges i skäl 12 i direktivet att ”all” direkt eller indirekt diskriminering på grund av funktionshinder bör förbjudas i unionen.

54 Dessutom finner domstolen att frågan om huruvida det går att göra gällande diskriminering ”genom anknytning” är densamma oavsett om diskrimineringen är direkt eller indirekt. Den omständigheten att begreppet indirekt diskriminering, enligt den ordning som införts genom direktiv 2000/78, innefattar en möjlighet till rättfärdigande – till skillnad från vad som är fallet med begreppet direkt diskriminering – saknar betydelse för om en handling kan kvalificeras som diskriminering ”genom anknytning” i direktivets mening.

55 Av det ovan anförda följer att såväl ordalydelsen i artikel 2.1 i direktiv 2000/78 som direktivets bakomliggande syfte talar för ett förbud inte bara mot direkt diskriminering ”genom anknytning”, utan även mot indirekt diskriminering ”genom anknytning”.

56 För det andra ska det framhållas att EU-domstolen redan, med hänvisning till dom av den 17 juli 2008, Coleman, (C-303/06, EU:C:2008:415), vad gäller tillämpningen av direktiv 2000/43, vars artiklar 1 och 2 är formulerade på ett liknande sätt som artiklarna 1 och 2 i direktiv 2000/78, har slagit fast att detta tillämpningsområde inte kan definieras restriktivt, och att den princip om likabehandling som direktivet hänvisar till inte ska tillämpas på en bestämd personkategori, utan i förhållande till de grunder som anges i artikel 1 i direktivet, så att principen även gäller personer som trots att de själva inte tillhör den ras eller har det etniska ursprung som berörs ändå behandlas mindre förmånligt eller särskilt missgynnas på en av dessa grunder (se, för ett liknande resonemang, dom av den 16 juli 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14, EU:C:2015:480, punkt 56). Således har EU-domstolen, såsom generaladvokaten har påpekat i punkt 36 i sitt förslag till avgörande, uttryckligen slagit fast att indirekt diskriminering ”genom anknytning” är förbjuden enligt direktiv 2000/43.

57 För det tredje finner domstolen följande. För att få till stånd en tolkning av diskrimineringsförbudet som överensstämmer med stadgan, ska det konstateras att framgår av lydelsen av artikel 21.1 i stadgan att den allmänna princip om icke-diskriminering som återfinns där förbjuder ”all diskriminering” på grund av bland annat funktionshinder, vilket således säkerställer en bred tillämpning av denna grundläggande skyddsregel.

58 Diskrimineringsförbudet i artikel 2.2 b i direktiv 2000/78 ska även tolkas mot bakgrund av artiklarna 24 och 26 i stadgan. I artikel 24 i stadgan, som handlar om barnets rättigheter, fastställs i punkt 1 att barn har rätt till det skydd och den omvårdnad som behövs för deras välfärd, och i punkt 2 att barnets bästa ska komma i främsta rummet vid alla åtgärder som rör barn, oavsett om de vidtas av offentliga myndigheter eller privata institutioner. I artikel 26 i stadgan anges att unionen erkänner och respekterar rätten för personer med funktionshinder att få del av åtgärder som syftar till att säkerställa deras oberoende, sociala och yrkesmässiga integrering och deltagande i samhällslivet (se, för ett liknande resonemang, dom av den 18 januari 2024, Ca Na Negreta, C-631/22, EU:C:2024:53, punkt 40 och där angiven rättspraxis).

59 Vidare konstaterar domstolen att artikel 21.1 i stadgan innehåller åtminstone samma skyddsregler som de som föreskrivs i artikel 14 i Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna (undertecknad i Rom den 4 november 1950), en artikel som är tillämplig i kombination med de rättigheter och friheter som garanteras genom nämnda konvention, vilken – i enlighet med artikel 52.3 i stadgan – ska utgöra lägsta tillåtna skyddsnivå (se, analogt, dom av den 3 april 2025, Alchaster II, C-743/24, EU:C:2025:230, punkt 24).

60 Europeiska domstolen för de mänskliga rättigheterna har redan slagit fast att diskriminerande behandling som en person utsätts för på grund av ett funktionshinder hos vederbörandes barn, som han eller hon har en nära personlig relation till och som han eller hon ger omsorg, ska ses som en form av diskriminering på grund av funktionshinder som faller under artikel 14 i Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (se, för ett liknande resonemang, Europadomstolen, 22 mars 2016, Guberina mot Kroatien, CE:ECHR:2016:0322JUD002368213, § 79), oberoende av om diskrimineringen är direkt eller indirekt.

61 För det fjärde erinrar domstolen om följande. När det gäller de bestämmelser i FN-konventionen som kan vara vägledande vid tolkningen av direktiv 2000/78, säger artikel 2 tredje stycket i FN-konventionen att ”diskriminering på grund av funktionsnedsättning” syftar på ”varje” åtskillnad, undantag eller inskränkning på grund av funktionshinder som har till syfte eller verkan att inskränka eller omintetgöra erkännande, åtnjutande eller utövande på samma villkor som andra av alla mänskliga rättigheter och grundläggande friheter på det politiska, ekonomiska, sociala, kulturella och civila området eller på andra områden, och att detta begrepp omfattar ”alla former av diskriminering”, inklusive underlåtenhet att göra skälig anpassning.

62 I artikel 5.2 i konventionen preciseras att konventionsstaterna ska förbjuda ”all diskriminering” på grund av funktionshinder och garantera personer med funktionshinder lika och effektivt rättsligt skydd mot ”diskriminering på alla grunder”.

63 I artikel 7 i konventionen preciseras i punkt 1 att konventionsstaterna ska vidta alla nödvändiga åtgärder som behövs för att säkerställa att barn med funktionshinder ”fullt åtnjuter” alla mänskliga rättigheter och grundläggande friheter på lika villkor som andra barn, och i punkt 2 att barnets bästa ska komma i främsta rummet i alla åtgärder som rör barn med funktionshinder.

64 Vidare kan det konstateras, såsom generaladvokaten framhöll i punkterna 38 och 39 i sitt förslag till avgörande, att kommittén för rättigheter för personer med funktionshinder, som instiftades genom artikel 34 i FN-konventionen, inom ramen för bland annat de befogenheter den tillerkänts genom det fakultativa protokollet av den 13 december 2006 till denna konvention, anser att den skyldighet att förbjuda all diskriminering på grund av funktionshinder som föreskrivs i artikel 5.2 i FN-konventionen syftar till att skydda personer med funktionshinder och personer i deras närhet, till exempel föräldrar till barn med funktionshinder och uttryckligen gäller diskriminering ”genom anknytning” utan någon begränsning av denna till direkt diskriminering.

65 Av det ovan anförda följer således att icke-diskrimineringsprincipen i artikel 21.1 i stadgan, som kommer till uttryck i direktiv 2000/78, även tar sikte på indirekt diskriminering ”genom anknytning” på grund av funktionshinder.

66 Mot bakgrund av det ovan anförda ska den första frågan besvaras enligt följande. Direktiv 2000/78, särskilt artiklarna 1, 2.1 och 2.2 b i direktivet, jämförda med artiklarna 21, 24 och 26 i stadgan samt artiklarna 2, 5 och 7 i FN-konventionen, ska tolkas så, att förbudet mot indirekt diskriminering på grund av funktionshinder gäller för en anställd som inte själv har ett funktionshinder, men som utsätts för sådan diskriminering på grund av att han eller hon har ett barn med funktionshinder som denne genom sin omsorg ger den huvudsakliga delen av den vård som barnet behöver på grund av sitt hälsotillstånd.

Den andra frågan

67 Den hänskjutande domstolen har ställt den andra frågan för att få klarhet i huruvida, för det fall den första frågan besvaras jakande, direktiv 2000/78, och särskilt dess artikel 5, jämfört med artiklarna 24 och 26 i stadgan samt artiklarna 2 och 7 i FN-konventionen, ska tolkas så, att en arbetsgivare är skyldig att, för att säkerställa att principen om likabehandling av arbetstagare och förbudet mot indirekt diskriminering i artikel 2.2 b i direktivet iakttas, vidta rimliga anpassningsåtgärder, i den mening som avses i nämnda artikel 5, i förhållande till en anställd som inte själv har ett funktionshinder, men som har ett barn med funktionshinder som denne genom sin omsorg ger den huvudsakliga delen av den vård som barnet behöver på grund av sitt hälsotillstånd.

68 Enligt artikel 5 i direktiv 2000/78 ska rimliga anpassningsåtgärder vidtas för att säkerställa att principen om likabehandling upprätthålls i förhållande till personer med funktionshinder, vilket 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. Om denna börda i tillräcklig grad kompenseras genom åtgärder som redan ingår i den berörda medlemsstatens politik för personer med funktionshinder bör den inte anses oproportionerlig.

69 Vad beträffar frågan huruvida artikel 5 är tillämplig på en arbetstagare som inte själv har ett funktionshinder, men som har ett barn med funktionshinder som han eller hon genom sin omsorg ger den huvudsakliga delen av den vård som barnet behöver på grund av sitt hälsotillstånd, är det visserligen påkallat att framhålla att domstolen i punkterna 39 och 42 i domen av den 17 juli 2008, Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415), slog fast att direktiv 2000/78 innehåller ett visst antal bestämmelser, varibland artikel 5, som endast är tillämpliga på personer med funktionshinder.

70 I det mål där den domen meddelades avsåg begäran om förhandsavgörande emellertid inte tillämpningsområdet för denna artikel och inte heller den fråga, som aktualiseras i förevarande mål, om huruvida det för att säkerställa iakttagandet av principen om likabehandling av arbetstagare och förbudet mot indirekt diskriminering i artikel 2.2 b i direktiv 2000/78, krävs att rimliga anpassningsåtgärder i den mening som avses i artikel 5 i direktiv 2000/78, ska vidtas med avseende på en anställd som inte själv har ett funktionshinder men som har ett barn med funktionshinder som han eller hon tar hand om. Det ska dessutom noteras att den ovannämnda domen meddelades vid en tidpunkt då stadgan samt FN-konventionen, som ska beaktas vid tolkningen av direktiv 2000/78, ännu inte hade trätt i kraft respektive godkänts av gemenskapen.

71 Då artikel 5 i direktiv 2000/78 ska tolkas i enlighet med stadgan erinrar domstolen härvid om att (såsom redan har angetts ovan i punkt 58) det i artiklarna 24 och 26 i stadgan bland annat föreskrivs att barn har rätt till det skydd och den omvårdnad som behövs för deras välfärd och att

unionen erkänner och respekterar rätten för personer med funktionshinder att få del av åtgärder som syftar till att säkerställa deras oberoende, sociala och yrkesmässiga integrering och deltagande i samhällslivet.

72 Vad gäller FN-konventionen så föreskriv det i konventionens artikel 2 tredje stycket uttryckligen att begreppet diskriminering på grund av funktionshinder omfattar alla former av diskriminering, ”inbegripet vägran att vidta rimliga anpassningsåtgärder”. Enligt artikelns fjärde stycke avser man med ”skälig anpassning” ”nödvändiga och ändamålsenliga ändringar och anpassningar, som inte innebär en oproportionerlig eller omotiverad börda när så behövs i ett enskilt fall för att säkerställa att personer med funktionsnedsättning på samma villkor som andra kan åtnjuta eller utöva alla mänskliga rättigheter och grundläggande friheter”. Såsom generaladvokaten har påpekat i punkt 53 i sitt förslag till avgörande är rimliga anpassningsåtgärder, såsom de definieras i artikel 2, inte begränsade till behoven hos personer med funktionshinder på deras arbetsplats. Det betyder att sådana anpassningsåtgärder vid behov även ska beviljas för en arbetstagare som genom sin omsorg ger en person med funktionshinder den huvudsakliga delen av den vård som denne behöver på grund av sitt hälsotillstånd.

73 I artikel 7.1 i konventionen preciseras vidare att konventionsstaterna ska vidta alla nödvändiga åtgärder som behövs för att säkerställa att barn med funktionshinder ”fullt åtnjuter” alla mänskliga rättigheter och grundläggande friheter på lika villkor som andra barn. Led x i inledningen i FN-konventionen hänför sig i detta avseende uttryckligen till behovet av att stödja familjer till personer med funktionshinder så att dessa familjer kan bidra till att personer med funktionshinder fullt och rättvist kan åtnjuta sina rättigheter. Det följer av detta att en anställd som har ett barn med funktionshinder måste ha möjlighet att ge sitt barn den hjälp som barnet behöver, vilket innebär en skyldighet för arbetsgivaren att anpassa den anställdes arbetsvillkor.

74 Om någon sådan skyldighet inte förelåg skulle det dessutom innebära att det förbud – som nämns ovan i punkt 66 – mot indirekt diskriminering ”genom anknytning” av en anställd som har ett barn med funktionshinder som han eller hon genom sin omsorg ger den huvudsakliga delen av den vård som barnet behöver på grund av sitt hälsotillstånd, till stor del skulle förlora sin ändamålsenliga verkan.

75 Av det ovan anförda följer att en arbetsgivare är skyldig att se till att, för en sådan anställd, vidta rimliga anpassningsåtgärder i den mening som avses i artikel 5 i direktiv 2000/78, läst mot bakgrund av artiklarna 24 och 26 i stadgan samt artiklarna 2 och 7.1 i FN-konventionen.

76 När det gäller frågan om vilka typer av rimliga anpassningsåtgärder som krävs av arbetsgivaren till en sådan anhörigvårdare, har EU-domstolen redan slagit fast att artikel 5 i direktiv 2000/78, läst mot bakgrund av bland annat artikel 2 i FN-konventionen, talar för en bred definition av begreppet ”rimliga anpassningsåtgärder” och att en minskning av arbetstiden kan utgöra en sådan anpassningsåtgärd som avses i nämnda artikel 5. Under vissa förhållanden kan även en ändrad tjänsteplacering utgöra en sådan åtgärd (se, för ett liknande resonemang, dom av den 11 april 2013, HK Danmark, C-335/11 och C-337/11, EU:C:2013:222, punkt 64, och dom av den 10 februari 2022, HR Rail, C-485/20, EU:C:2022:85, punkt 43).

77 Såsom generaladvokaten har påpekat i punkt 56 i sitt förslag till avgörande ska dessa rimliga anpassningsåtgärder göra det möjligt att anpassa den funktionshindrade personens arbetsmiljö på så sätt att denne, på samma villkor som andra arbetstagare, kan delta i arbetslivet fullt ut och

på ett verkningsfullt sätt. För det fall den anställde inte själv har ett funktionshinder, men har ett barn med funktionshinder som han eller hon tar hand om, så ska också nämnda åtgärder, i samma syfte, möjliggöra en anpassning av den anställdes arbetsmiljö.

78 Artikel 5 i direktiv 2000/78 förpliktar emellertid inte arbetsgivaren att vidta åtgärder som skulle leda till en oproportionerlig börda för arbetsgivaren. I detta hänseende framgår det av skäl 21 i detta direktiv att man, i syfte att avgöra huruvida åtgärderna blir alltför betungande för arbetsgivaren, särskilt bör beakta de ekonomiska kostnaderna för åtgärderna, organisationens eller företagets storlek och ekonomiska resurser samt möjligheten att erhålla offentliga medel eller annat stöd. För att det ska vara möjligt att placera en person med funktionshinder på en annan tjänst krävs dessutom att det finns minst en ledig tjänst som den berörde arbetstagaren kan inneha (dom av den 18 januari 2024, Ca Na Negreta, C-631/22, EU:C:2024:53, punkt 45 och där angiven rättspraxis).

79 I detta avseende ankommer det på den hänskjutande domstolen att, mot bakgrund av det ovan anförda och mot bakgrund av samtliga relevanta omständigheter i det nationella målet, bedöma huruvida det innebar en oproportionerlig börda för arbetsgivaren, i den mening som avses i artikel 5 i direktiv 2000/78, att tillmötesgå G.L.: s begäran om att permanent beviljas en viss tjänst med fasta arbetstider.

80 Mot bakgrund av det ovan anförda ska den andra frågan besvaras på följande sätt. Direktiv 2000/78, och särskilt dess artikel 5, jämfört med artiklarna 24 och 26 i stadgan samt artiklarna 2 och 7.1 i FN-konventionen, ska tolkas så, att en arbetsgivare är skyldig att, för att säkerställa att principen om likabehandling av arbetstagare och förbudet mot indirekt diskriminering i artikel 2.2 b i direktivet iakttas, vidta rimliga anpassningsåtgärder, i den mening som avses i artikel 5 i nämnda direktiv, i förhållande till en anställd som inte själv har ett funktionshinder, men som har ett barn med funktionshinder som denne genom sin omsorg ger den huvudsakliga delen av den vård som barnet behöver på grund av sitt hälsotillstånd, såvida sådana åtgärder inte medför en oproportionerlig börda för arbetsgivaren.

Den tredje frågan

81 Den hänskjutande domstolen har ställt den tredje frågan för att – om den första eller den andra frågan besvaras jakande – få veta hur begreppet ”anhörigvårdare” ska tolkas vid tillämpningen av direktiv 2000/78.

82 Det ska erinras om att det, för att EU-domstolen ska kunna komma fram till en tolkning av unionsrätten som den nationella domstolen har nytta av, krävs att den nationella domstolen noggrant iakttar de krav avseende innehållet i en begäran om förhandsavgörande som uttryckligen anges i artikel 94 i rättegångsreglerna, vilka den hänskjutande domstolen inom ramen för det samarbete som har inrättats genom artikel 267 FEUF förväntas känna till (beslut av den 3 juli 2014, Talasca, C-19/14, EU:C:2014:2049, punkt 21, och dom av den 9 september 2021, Toplofikatsia Sofia m.fl., C-208/20 och C-256/20, EU:C:2021:719, punkt 20 och där angiven rättspraxis). Det erinras för övrigt om dessa krav i punkterna 13, 15 och 16 i Europeiska unionens domstols rekommendationer till nationella domstolar om begäran om förhandsavgörande (EUT C 380, 2019, s. 1), vilka numera återfinns i punkterna 13, 15 och 16 i Europeiska unionens domstols rekommendationer till nationella domstolar om begäran om förhandsavgörande (EUT C, C/2024/6008).

83 Såsom föreskrivs i artikel 94 c i rättegångsreglerna ska begäran om förhandsavgörande innehålla en redogörelse för de skäl som fått den hänskjutande domstolen att undra över tolkningen eller giltigheten av vissa unionsbestämmelser, och för det samband som den hänskjutande domstolen har funnit föreligga mellan unionsbestämmelserna och den nationella lagstiftning som är tillämplig i det nationella målet. Såsom föreskrivs i artikel 94 a i rättegångsreglerna krävs det likaledes att själva begäran om förhandsavgörande i vart fall innehåller en redogörelse för de faktauppgifter som ligger till grund för frågorna (dom av den 13 december 2018, Rittinger m.fl., C-492/17, EU:C:2018:1019, punkt 39 och där angiven rättspraxis).

84 I förevarande fall har den hänskjutande domstolen frågat EU-domstolen om tolkningen av begreppet ”anhörigvårdare” som inte förekommer i direktiv 2000/78, men som att döma av de förklaringar som den hänskjutande domstolen har lämnat i sin begäran om förhandsavgörande, tycks vara hämtat från nationell rätt.

85 I beslutet om hänskjutande ges inte heller någon förklaring till det samband som enligt beslutet finns mellan det klargörande som begärs av EU-domstolen genom den tredje frågan om begreppet ”anhörigvårdare” och tvisten i det nationella målet.

86 Härav följer att den tredje frågan ska avvisas.

Rättegångskostnader

87 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i det nationella målet utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den hänskjutande 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 (första avdelningen) följande:

1) Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet, särskilt artikel 1 och artikel 2.1 och 2.2 b i direktivet, jämförda med artiklarna 21, 24 och 26 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna och artiklarna 2, 5 och 7 i Förenta nationernas konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning, som ingicks i New York den 13 december 2006 och godkändes på Europeiska gemenskapens vägnar genom rådets beslut 2010/48/EG av den 26 november 2009,

ska tolkas så,

att förbudet mot indirekt diskriminering på grund av funktionshinder gäller för en anställd som inte själv har ett funktionshinder, men som utsätts för sådan diskriminering på grund av att han eller hon har ett barn med funktionshinder som denne genom sin omsorg ger den huvudsakliga delen av den vård som barnet behöver på grund av sitt hälsotillstånd.

2) Direktiv 2000/78, särskilt artikel 5, jämfört med artiklarna 24 och 26 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, samt artiklarna 2 och 7.1 i Förenta nationernas konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning,

ska tolkas så,

att en arbetsgivare är skyldig att, för att säkerställa att principen om likabehandling av arbetstagare och förbudet mot indirekt diskriminering i artikel 2.2 b i direktivet iakttas, vidta rimliga anpassningsåtgärder, i den mening som avses i artikel 5 i nämnda direktiv, i förhållande till en anställd som inte själv har ett funktionshinder, men som har ett barn med funktionshinder som denne genom sin omsorg ger den huvudsakliga delen av den vård som barnet behöver på grund av sitt hälsotillstånd, såvida sådana åtgärder inte medför en oproportionerlig börda för arbetsgivaren.

Underskrifter