Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Første Afdeling)

11. september 2025 *

»Præjudiciel forelæggelse – socialpolitik – de Forenede Nationers konvention om rettigheder for personer med handicap – artikel 2, 5 og 7 – artikel 21, 24 og 26 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder – direktiv 2000/78/EF – ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv – artikel 1 – artikel 2, stk. 1, og artikel 2, stk. 2, litra b) – forbud mod forskelsbehandling på grund af handicap – indirekte forskelsbehandling – forskelsbehandling af en arbejdstager, som ikke selv er handicappet, men som tager sig af sit handicappede barn – artikel 5 – arbejdsgiverens forpligtelse til at foretage tilpasninger i rimeligt omfang«

I sag C-38/24 [Bervidi] [i],

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Corte suprema di cassazione (kassationsdomstol, Italien) ved afgørelse af 17. januar 2024, indgået til Domstolen den 19. januar 2024, i sagen

G.L.

mod

AB SpA,

har

DOMSTOLEN (Første Afdeling),

sammensat af afdelingsformanden, F. Biltgen, Domstolens vicepræsident, T. von Danwitz (refererende dommer), og dommerne A. Kumin, I. Ziemele og S. Gervasoni,

generaladvokat: A. Rantos,

justitssekretær: A. Calot Escobar,

på grundlag af den skriftlige forhandling,

efter at der er afgivet indlæg af:

– G.L. ved avvocati F. Andretta og M. Parpaglioni,

* Processprog: italiensk.

[i] Den foreliggende sags navn er et vedtaget navn. Det svarer ikke til et navn på en part i sagen.

– AB SpA ved avvocata D. La Rosa,

– den italienske regering ved G. Palmieri, som befuldmægtiget, bistået af avvocato dello Stato L. Fiandaca,

– den græske regering ved V. Baroutas og M. Tassopoulou, som befuldmægtigede,

– Europa-Kommissionen ved D. Recchia og E. Schmidt, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 13. marts 2025,

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EFT 2000, L 303, s. 16), sammenholdt med De Forenede Nationers konvention om rettigheder for personer med handicap, der blev indgået i New York den 13. december 2006 og godkendt på Det Europæiske Fællesskabs vegne ved Rådets afgørelse 2010/48/EF af 26. november 2009 (EUT 2010, L 23, s. 35, herefter »FN-konventionen«).

2 Anmodningen er blevet indgivet i forbindelse med en tvist mellem G.L. og AB SpA vedrørende dette selskabs nægtelse af at foretage en tilpasning af G.L.'s arbejdsvilkår, der vil gøre det muligt for hende at tage sig af sin handicappede søn.

Retsforskrifter

Folkeretten

3 I præamblen til FN-konventionen er følgende anført i litra x):

»[De deltagende stater] er overbevist om, at familien er samfundets naturlige og grundlæggende gruppeenhed og har ret til samfundets og statens beskyttelse, og at personer med handicap og deres familie bør ydes den nødvendige beskyttelse og bistand til at gøre det muligt for familien at bidrage til, at personer med handicap fuldt ud kan nyde deres rettigheder på lige fod med andre.«

4 Denne konventions artikel 1 med overskriften »Formål« har følgende ordlyd:

»Formålet med denne konvention er at fremme, beskytte og sikre muligheden for, at alle personer med handicap fuldt ud kan nyde alle menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder på lige fod med andre, samt at fremme respekten for deres naturlige værdighed.

Personer med handicap omfatter personer, der har en langvarig fysisk, psykisk, intellektuel eller sensorisk funktionsnedsættelse, som i samspil med forskellige barrierer kan hindre dem i fuldt og effektivt at deltage i samfundslivet på lige fod med andre.«

5 Konventionens artikel 2 med overskriften »Definitioner« fastsætter følgende i tredje og fjerde led:

»I denne konvention:

[...]

betyder »diskrimination på grund af handicap« enhver sondring, udelukkelse eller begrænsning på grund af et handicap, hvis formål eller virkning er at svække eller ophæve den ligelige anerkendelse, nydelse eller udøvelse af alle menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder på det politiske, økonomiske, sociale, kulturelle, civile eller et hvilket som helst andet område. Dette omfatter alle former for diskrimination, herunder nægtelse af rimelig tilpasning

betyder »rimelig tilpasning« nødvendige og passende ændringer og justeringer, som ikke indebærer en uforholdsmæssig stor eller unødvendig byrde, når dette er nødvendigt i et konkret tilfælde for at sikre, at personer med handicap kan nyde eller udøve alle menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder på lige fod med andre.«

6 FN-konventionens artikel 5 med overskriften »Lighed og ikkediskrimination« har følgende ordlyd:

»1. Deltagerstaterne anerkender, at alle er lige for loven, og at alle uden nogen form for diskrimination har ret til lige beskyttelse og til at drage samme nytte af loven.

2. Deltagerstaterne skal forbyde enhver diskrimination på grund af handicap og skal sikre personer med handicap lige og effektiv retlig beskyttelse mod diskrimination af enhver grund.

3. Med henblik på at fremme lighed og afskaffe diskrimination skal deltagerstaterne tage alle passende skridt til at sikre, at der tilvejebringes rimelig tilpasning.

4. Særlige foranstaltninger, der er nødvendige for at fremskynde eller opnå reel lighed for personer med handicap, anses ikke for diskrimination i henhold til denne konvention.«

7 Denne konventions artikel 7 med overskriften »Børn med handicap« fastsætter følgende i stk. 1 og 2:

»1. Deltagerstaterne skal træffe alle nødvendige foranstaltninger til at sikre, at børn med handicap fuldt ud kan nyde alle menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder på lige fod med andre børn.

2. I alle foranstaltninger vedrørende børn med handicap skal barnets tarv komme i første række.«

8 Konventionens artikel 34, stk. 1, fastsætter, at der skal nedsættes en komité for rettigheder for personer med handicap.

EU-retten

Direktiv 2000/43/EF

9 Artikel 1 i Rådets direktiv 2000/43/EF af 29. juni 2000 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse (EFT 2000, L 180, s. 22) fastsætter følgende:

»Formålet med dette direktiv er at fastlægge en ramme for bekæmpelse af forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse med henblik på at iværksætte princippet om ligebehandling i medlemsstaterne.«

10 Dette direktivs artikel 2, stk. 1 og 2, bestemmer følgende:

»1. I dette direktiv betyder princippet om ligebehandling, at ingen må udsættes for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse.

2. I henhold til stk. 1

a) foreligger der direkte forskelsbehandling, når en person på grund af race eller etnisk oprindelse behandles ringere end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation

b) foreligger der indirekte forskelsbehandling, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis vil stille personer af en bestemt race eller etnisk oprindelse særlig ufordelagtigt i forhold til andre personer, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.«

Direktiv 2000/78

11 I 6., 12., 20., 21. og 37. betragtning til direktiv 2000/78 er følgende anført:

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

[...]

(12) Med henblik herpå bør enhver form for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering inden for de områder, der er dækket af dette direktiv, forbydes overalt i [Det Europæiske Fællesskab]. [...]

[...]

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

(21) Når det vurderes, om disse tilpasninger medfører en uforholdsmæssig stor byrde, bør der navnlig tages hensyn til de finansielle og andre omkostninger, der er forbundet hermed, samt til organisationens eller virksomhedens størrelse og finansielle midler samt muligheden for at opnå offentlige tilskud eller anden støtte.

[...]

(37) I overensstemmelse med subsidiaritetsprincippet, jf. artikel 5 i EF-traktaten, kan målet for den påtænkte handling, nemlig at sikre ensartede vilkår i Fællesskabet med hensyn til beskyttelse af retten til ligestilling i relation til beskæftigelse og erhverv, ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne, og kan derfor på grund af den påtænkte handlings omfang og virkninger bedre gennemføres på fællesskabsplan. [...]«

12 I dette direktivs artikel 1 fastsættes det, at »formålet med dette [...] er, med henblik på at gennemføre princippet om ligebehandling i medlemsstaterne, at fastlægge en generel ramme for bekæmpelsen af forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering«.

13 Direktivets artikel 2 med overskriften »Begrebet forskelsbehandling« bestemmer følgende i stk. 1 og 2:

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

2. I henhold til stk. 1

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

b) foreligger der indirekte forskelsbehandling, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis vil stille personer med en bestemt religion eller tro, et bestemt handicap, personer, som tilhører en bestemt aldersgruppe, eller personer med en bestemt seksuel orientering, særlig ufordelagtigt i forhold til andre personer, medmindre
   i) den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige, eller
   ii) medmindre arbejdsgiveren eller enhver anden person eller organisation omfattet af dette direktiv i medfør af den nationale lovgivning er nødt til at træffe passende foranstaltninger for så vidt angår personer med et bestemt handicap i henhold til principperne i artikel 5 med henblik på at afhjælpe ufordelagtige virkninger af denne bestemmelse, dette kriterium eller denne praksis.«

14 Samme direktivs artikel 3 med overskriften »Anvendelsesområde« fastsætter følgende i stk. 1, litra a) og c):

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

a) vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse [...]

[...]

c) ansættelses- og arbejdsvilkår [...]«

15 Artikel 5 i direktiv 2000/78 med overskriften »Tilpasninger til handicappede i rimeligt omfang« er affattet som følger:

»Med henblik på at sikre, at princippet om ligebehandling af handicappede overholdes, foretages der tilpasninger i rimeligt omfang. Det betyder, at arbejdsgiveren skal træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov, for at give en handicappet adgang til beskæftigelse, til at udøve den eller have fremgang i den eller for at give vedkommende adgang til uddannelse, medmindre arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde. Hvis denne byrde i tilstrækkeligt omfang lettes gennem foranstaltninger, der er normale elementer i den pågældende medlemsstats handicappolitik, anses den ikke for at være uforholdsmæssig stor.«

Italiensk ret

16 Artikel 2, stk. 1, 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 (lovdekret nr. 216 om gennemførelse af direktiv 2000/78/EF om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv) af 9. juli 2003 (GURI nr. 187 af 13.8.2003) i den affattelse, der finder anvendelse på tvisten i hovedsagen, fastsætter følgende:

»Ved princippet om ligebehandling forstås i dette dekret [...] fraværet af enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af religion, tro, handicap, alder eller seksuel orientering. Dette princip indebærer, at der ikke må foreligge direkte eller indirekte forskelsbehandling som defineret i det følgende:

a) Der foreligger direkte forskelsbehandling, hvis en person på grund af religion, tro, handicap, alder eller seksuel orientering behandles ringere, end en anden i en tilsvarende situation bliver, er blevet eller ville blive behandlet.

b) Der foreligger indirekte forskelsbehandling, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse, praksis, handling, aftale eller adfærd vil stille personer med en bestemt religion eller tro, et handicap, personer, som tilhører en bestemt aldersgruppe, eller personer med en bestemt seksuel orientering, særlig ufordelagtigt i forhold til andre personer.«

17 Dette lovdekrets artikel 3, stk. 3a, har følgende ordlyd:

»Med henblik på at sikre, at princippet om ligebehandling af handicappede overholdes, er offentlige og private arbejdsgivere forpligtede til at foretage rimelige tilpasninger på arbejdspladserne som defineret i [FN-konventionen], der blev ratificeret ved lov nr. 18 af 3. marts 2009, med henblik på at sikre disse fuldstændig ligebehandling i forhold til de øvrige arbejdstagere. Offentlige arbejdsgivere skal gennemføre dette stykke uden nye eller øgede omkostninger for de offentlige finanser og med de menneskelige, finansielle og instrumentelle ressourcer, som er tilgængelige i overensstemmelse med den gældende lovgivning.«

18 Artikel 25, stk. 2a, i lovdekret n. 198 – Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246 (lovdekret nr. 198 om lige muligheder for mænd og kvinder, i henhold til artikel 6 i lov af 28.11.2005, nr. 246), af 11. april 2006 (GURI nr. 125 af 31.5.2006, almindeligt tillæg nr. 133), der er trådt i kraft efter tidspunktet for de faktiske omstændigheder i hovedsagen, fastsætter følgende:

»Ved forskelsbehandling forstås i denne bestemmelse enhver behandling eller ændring af arbejdsvilkårene eller arbejdstiderne, der på grund af køn, alder, personlige eller familiemæssige behov, graviditet, forældreskab, herunder som adoptivforælder, eller på grund af besiddelsen og udøvelsen af hertil knyttede rettigheder placerer eller kan placere arbejdstageren i mindst en af følgende situationer: a) en ufordelagtig situation i forhold til de øvrige arbejdstagere, b) en begrænsning af mulighederne for at deltage i virksomhedens liv eller valg, c) en begrænsning af adgangen til mulighederne for forfremmelse og karriereudvikling.«

Tvisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

19 G.L. arbejdede som »stationsoperatør« for selskabet AB, der er etableret i Italien. Hun havde som stationsoperatør ansvaret for overvågningen af og kontrollen med en metrostation.

20 G.L. anmodede gentagne gange selskabet AB om at placere hende permanent i en stilling med faste arbejdstider, eventuelt på et lidt lavere niveau, som ville gøre det muligt for hende at tage sig af sin mindreårige søn, der lider af et alvorligt handicap og er fuldstændig invalid, som bor hos hende, og som skal følge et plejeprogram på et fast tidspunkt om eftermiddagen.

21 Selskabet AB imødekom ikke G.L.'s anmodninger, men bevilgede hende dog visse midlertidige tilpasninger af arbejdsvilkårene bestående i et fast arbejdssted og mulighed for at vælge sin foretrukne arbejdstid, mens de øvrige stationsoperatører har skiftende arbejdstider.

22 Den 5. marts 2019 anlagde G.L. sag mod selskabet AB ved Tribunale di Roma (retten i Rom, Italien) med påstand om, at det blev fastslået, at hendes arbejdsgivers nægtelse af at imødekomme hendes anmodning om en permanent tilpasning af hendes arbejdsvilkår var diskriminerende.

23 G.L. nedlagde i stævningen påstand om, at selskabet blev pålagt permanent at placere hende i en stilling med fast dagvagt (fra kl. 8.30 til kl. 15.00) samt at vedtage en plan med henblik på at fjerne den forskelsbehandling, som hun var udsat for, og betale erstatning for den skade, hun havde lidt.

24 Tribunale di Roma (retten i Rom) frifandt selskabet AB, hvorefter G.L. iværksatte appel af afgørelsen ved Corte d'appello di Roma (appeldomstolen i Rom, Italien). Sidstnævnte retsinstans forkastede appellen, idet den fandt, at den hævdede diskriminerende adfærd ikke var blevet godtgjort, og at selskabet AB under alle omstændigheder havde indført »tilpasninger i rimeligt omfang« for at tage hensyn til G.L.'s begrænsninger, også selv om der var tale om midlertidige foranstaltninger.

25 G.L. iværksatte kassationsappel ved Corte suprema di cassazione (kassationsdomstol, Italien), som er den forelæggende ret.

26 I oktober 2022 blev G.L. afskediget af selskabet AB.

27 Den forelæggende ret er af den opfattelse, at hovedsagen rejser spørgsmålet om, hvorvidt en ansat, som tager sig af sit handicappede mindreårige barn, ved domstolene kan påberåbe sig den beskyttelse mod indirekte forskelsbehandling på grund af handicap, som den handicappede person selv nyder, henset til de principper, der følger af dom af 17. juli 2008, Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415).

28 Den forelæggende ret har henvist til, at Domstolen i denne dom fastslog, at det personelle anvendelsesområde for beskyttelsen mod direkte forskelsbehandling på grund af handicap som fastsat i dette direktiv også omfatter ansatte, der ikke selv er handicappede, men som tager sig af et handicappet barn, som den pågældende ansatte yder hovedparten af den pleje, som barnet har brug for på grund af sit handicap.

29 Den forelæggende ret har anført, at G.L. skal anses for at være en »omsorgsperson med familiær tilknytning« som omhandlet i national ret, og at hun som følge heraf kan nyde godt af de skattemæssige og sociale fordele, der er fastsat i italiensk ret, såsom retten til så vidt muligt at vælge det arbejdssted, der ligger tættest på hendes bopæl. Der var imidlertid ingen bestemmelser i italiensk ret, der på tidspunktet for de faktiske omstændigheder i hovedsagen ydede denne omsorgsperson beskyttelse mod forskelsbehandling på arbejdspladsen på grund af den bistand, som vedkommende skal yde sit handicappede barn.

30 Den forelæggende ret har præciseret, at dette var grunden til, at førsteinstansretten frikendte sagsøgte, idet den fandt, at G.L. ikke kunne anlægge sag med henblik på at anfægte den forskelsbehandling, som hun hævdede at have været udsat for. Appelinstansen fastslog derimod på grundlag af de principper, der følger af dom af 17. juli 2008, Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415), at en omsorgsperson med familiær tilknytning som G.L. havde ret til at påberåbe sig de nationale bestemmelser, der beskytter handicappede personer mod forskelsbehandling på arbejdspladsen.

31 Den forelæggende ret er imidlertid af den opfattelse, at det ikke fremgår klart af denne dom, at de principper, der følger heraf, kan anvendes på en situation, hvor der foreligger en indirekte forskelsbehandling af en ansat, der anses for at være en »omsorgsperson med familiær tilknytning« som omhandlet i national ret.

32 På denne baggrund har Corte suprema di cassazione (kassationsdomstol) besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Skal EU-retten, i givet fald også i lyset af [FN-konventionen], fortolkes således, at [omsorgspersonen] med familiær tilknytning til en alvorligt handicappet mindreårig, som gør gældende, at denne er blevet udsat for indirekte forskelsbehandling på arbejdspladsen på grund af den ydede pleje, har ret til at påberåbe sig den beskyttelse mod forskelsbehandling, som [direktiv 2000/78] ville anerkende den berørte handicappede, såfremt denne var den berørte arbejdstager?

2) Hvis [det første] spørgsmål [...] besvares bekræftende, skal EU-retten, i givet fald også i lyset af [FN-konventionen], da fortolkes således, at den ovennævnte [omsorgspersons] arbejdsgiver er forpligtet til at foretage rimelige tilpasninger med henblik på at sikre, at princippet om ligebehandling i forhold til andre arbejdstagere også overholdes over for denne [omsorgsperson], på tilsvarende måde som med hensyn til handicappede i kraft af artikel 5 i [direktiv 2000/78]?

3) Hvis [det første] spørgsmål og/eller [det andet] spørgsmål besvares bekræftende, skal EU-retten, i givet fald også i lyset af [FN-konventionen], da fortolkes således, at begrebet [»omsorgsperson«], som er relevant i forbindelse med anvendelse[n] af [direktiv 2000/78], omfatter enhver person, som er familiemedlem eller samlever, og som i et hjem, selv uformelt, alene og uden vederlag, yder kvantitativt relevant, kontinuerlig og langvarig pleje til en person, der på grund af sit alvorlige handicap er ude af stand til selv at udføre de daglige aktiviteter, eller skal EU-retten fortolkes således, at definitionen af [»omsorgsperson«] har større eller mindre rækkevidde end det ovenstående?«

Anmodningen om genåbning af retsforhandlingernes mundtlige del

33 Ved processkrift indleveret den 30. marts 2025 har G.L. på grundlag af artikel 83 i Domstolens procesreglement anmodet om genåbning af retsforhandlingernes mundtlige del.

34 G.L. har gjort gældende, at det foruden de spørgsmål, som den forelæggende ret har stillet, er nødvendigt at undersøge to yderligere spørgsmål, som hun har henvist til i sit skriftlige indlæg, eftersom de ikke er blevet analyseret i generaladvokatens forslag til afgørelse.

35 I denne forbindelse fremgår det af fast retspraksis, at Domstolen efter at have hørt generaladvokaten eller på en parts begæring i overensstemmelse med procesreglementets artikel 83 ex officio kan træffe bestemmelse om genåbning af den mundtlige forhandling, såfremt den finder, at sagen er utilstrækkeligt oplyst, eller at den skal afgøres på grundlag af et argument, som ikke har været drøftet af parterne (dom af 15.9.2011, Accor, C-310/09, EU:C:2011:581, præmis 19 og den deri nævnte retspraksis).

36 Ifølge fast retspraksis er det imidlertid ufornødent at behandle andre spørgsmål, der forelægges Domstolen af parterne i hovedsagen, end dem, der var genstand for den nationale rets forelæggelsesafgørelse (dom af 3.9.2015, A2A, C-89/14, EU:C:2015:537, præmis 44 og den deri nævnte retspraksis).

37 Eftersom den forelæggende ret ikke har forelagt Domstolen de to spørgsmål, som G.L. har henvist til i sin anmodning om genåbning af retsforhandlingernes mundtlige del, udgør de argumenter, der er fremført i denne anmodning, vedrørende nødvendigheden af at behandle disse to spørgsmål, følgelig ikke en grund til genåbning af den mundtlige forhandling i henhold til procesreglementets artikel 83.

38 Under disse omstændigheder er Domstolen, efter at have hørt generaladvokaten, af den opfattelse, at den har alle de oplysninger til rådighed, som er nødvendige for, at den kan besvare den forelæggende rets spørgsmål, og at alle de argumenter, som er nødvendige for at afgøre den omhandlede sag, er blevet drøftet mellem de berørte, der er omfattet af artikel 23 i statutten for Den Europæiske Unions Domstol.

39 Anmodningen om genåbning af retsforhandlingernes mundtlige del skal derfor forkastes.

Om de præjudicielle spørgsmål

Det første spørgsmål

40 Med det første spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om direktiv 2000/78, og navnlig dets artikel 1, artikel 2, stk. 1, og artikel 2, stk. 2, litra b), sammenholdt med artikel 21, 24 og 26 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (herefter »chartret«) samt FN-konventionens artikel 2, 5 og 7, skal fortolkes således, at forbuddet mod indirekte forskelsbehandling på grund af handicap finder anvendelse på en ansat, der ikke selv er handicappet, men som udsættes for en sådan forskelsbehandling på grund af den bistand, som vedkommende yder sit barn med et handicap, og hvorigennem barnet får hovedparten af den pleje, som det har brug for på grund af sit handicap.

41 Indledningsvis bemærkes, at det fremgår af såvel titlen på direktiv 2000/78 og betragtningerne hertil som af direktivets indhold og formål, at det tilsigter at fastlægge en generel ramme for at sikre enhver ligebehandling »med hensyn til beskæftigelse og erhverv« ved at yde en effektiv beskyttelse mod enhver form for forskelsbehandling, der beror på de grunde, som er nævnt i artikel 1, herunder handicap (dom af 21.10.2021, Komisia za zashtita ot diskriminatsia, C-824/19, EU:C:2021:862, præmis 35 og den deri nævnte retspraksis).

42 I overensstemmelse med artikel 3, stk. 1, litra a) og c), i direktiv 2000/78, finder dette direktiv inden for rammerne af Den Europæiske Unions beføjelser anvendelse både i den offentlige og den private sektor, herunder offentlige organer, på alle personer for så vidt angår bl.a. vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse og ansættelses- og arbejdsvilkår (dom af 21.10.2021, Komisia za zashtita ot diskriminatsia, C-824/19, EU:C:2021:862, præmis 36).

43 Det fremgår af forelæggelsesafgørelsen, at den indirekte forskelsbehandling, som G.L. henviser til, følger af den manglende tilpasning af hendes arbejdsvilkår, nemlig i det væsentlige hendes arbejdstid, som hører under de ansættelses- og arbejdsvilkår, der er omhandlet i artikel 3, stk. 1, litra c), i direktiv 2000/78.

44 En situation som den i hovedsagen omhandlede kan følgelig være omfattet af anvendelsesområdet for dette direktiv.

45 Med henblik på at besvare det første spørgsmål skal det indledningsvis bemærkes, at direktiv 2000/78 på det område, som det omfatter, konkretiserer det generelle princip om forbud mod forskelsbehandling, der er fastslået i chartrets artikel 21, der forbyder enhver forskelsbehandling på grund af bl.a. handicap (jf. i denne retning dom af 21.10.2021, Komisia za zashtita ot diskriminatsia, C-824/19, EU:C:2021:862, præmis 32 og den deri nævnte retspraksis). Hvad angår den i hovedsagen omhandlede situation skal der i forbindelse med behandlingen af dette første spørgsmål ligeledes tages hensyn til de rettigheder for børn og mennesker med handicap, der er fastsat i henholdsvis artikel 24 og 26 i chartret.

46 Desuden har Unionen godkendt FN-konventionen, hvis bestemmelser derfor siden konventionens ikrafttrædelse har udgjort en integrerende del af Unionens retsorden. Det følger heraf, at disse bestemmelser, ligesom chartrets bestemmelser, kan gøres gældende i forbindelse med fortolkningen af bestemmelserne i direktiv 2000/78, og at dette direktiv så vidt muligt bør fortolkes i overensstemmelse med denne konvention (jf. i denne retning dom af 11.4.2013, HK Danmark, C-335/11 og C-337/11, EU:C:2013:222, præmis 30-32, og af 18.1.2024, Ca Na Negreta, C-631/22, EU:C:2024:53, præmis 41).

47 Som det fremgår af denne doms præmis 27-31, ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om direktiv 2000/78, sammenholdt med chartrets artikel 21, 24 og 26 samt FN-konventionens artikel 2 og 5, ligeledes finder anvendelse på en indirekte forskelsbehandling »ved tilknytning« på grund af handicap af en ansat, der bistår sit handicappede barn.

48 I denne henseende bemærkes i første række, at Domstolen allerede har fastslået, at en direkte forskelsbehandling »ved tilknytning« på grund af handicap er forbudt ved direktiv 2000/78. Forbuddet mod direkte forskelsbehandling i artikel 1, artikel 2, stk. 1, og artikel 2, stk. 2, litra a), i direktiv 2000/78 er nemlig ikke begrænset til personer, som selv har et handicap. Når en arbejdsgiver behandler en ansat, der ikke selv har et handicap, ringere, end en anden ansat bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation, og det er bevist, at den ringere behandling, som den ansatte har været udsat for, skyldes et handicap hos den pågældendes barn, som vedkommende yder hovedparten af den pleje, barnet har brug for, er en sådan behandling i strid med forbuddet mod direkte forskelsbehandling i artikel 2, stk. 2, litra a) (jf. i denne retning dom af 17.7.2008, Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, præmis 56).

49 Den omstændighed, at direktiv 2000/78 indeholder bestemmelser med det særlige formål at tage hensyn til handicappede personers behov, giver ikke grundlag for at antage, at det i direktivet indeholdte ligebehandlingsprincip skal fortolkes indskrænkende, og at det udelukkende indeholder et forbud mod direkte forskelsbehandling på grund af et handicap og alene vedrører de handicappede personer selv. I øvrigt tales der i direktivets sjette betragtning, hvori der henvises til fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder, såvel om den generelle bekæmpelse af alle former for forskelsbehandling som om nødvendigheden af at træffe passende foranstaltninger til at sikre social og økonomisk integrering af personer med handicap (jf. i denne retning dom af 17.7.2008, Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, præmis 43).

50 Domstolen har desuden fastslået, at formålene med direktiv 2000/78, nemlig formålet om at fastlægge en generel ramme for bekæmpelse af forskelsbehandling i forbindelse med beskæftigelse og erhverv af en af de grunde, som er nævnt i direktivets artikel 1, herunder handicap, og det i 37. betragtning til direktivet anførte formål om at etablere et grundlag i Fællesskabet for at sikre ligebehandling i forbindelse med beskæftigelse og erhverv ligesom den effektive virkning af dette direktiv ville blive tilsidesat, hvis forbuddet mod direkte forskelsbehandling i direktivets artikel 2, stk. 2, litra a), var begrænset til personer, der selv har et handicap, og ikke fandt anvendelse på en situation, hvor en ansat, der uden selv at have et handicap dog bliver udsat for direkte forskelsbehandling på grund af sit barns handicap (jf. i denne retning dom af 17.7.2008, Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, præmis 47 og 48).

51 En fortolkning af direktiv 2000/78, som begrænser direktivets anvendelsesområde til personer, der selv lider af et handicap, vil nemlig berøve direktivet en væsentlig del af dets effektive virkning og indskrænke den beskyttelse, som det skal sikre (jf. i denne retning dom af 17.7.2008, Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, præmis 50 og 51).

52 Hvad i anden række angår spørgsmålet om, hvorvidt en indirekte forskelsbehandling »ved tilknytning« på grund af handicap ligeledes er forbudt ved direktiv 2000/78, bemærkes for det første, at princippet om ligebehandling i henhold til artikel 2, stk. 1, i direktiv 2000/78 betyder, at ingen må udsættes for »nogen form for [...] forskelsbehandling«, hverken direkte eller indirekte, af nogen af de i direktivets artikel 1 anførte grunde.

53 Det bemærkes desuden, at dette direktiv har til formål at bekæmpe alle former for forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv, som skyldes et handicap. Det ligebehandlingsprincip, som er fastsat i direktivet inden for dette område, gælder således ikke for en bestemt persongruppe, men finder anvendelse af de grunde, som er nævnt i direktivets artikel 1. Denne fortolkning bekræftes af ordlyden af artikel 13 EF, som udgør hjemmelen for direktiv 2000/78, der – ligesom artikel 19 TEUF, der har erstattet denne artikel – tillagde Unionen beføjelse til at træffe hensigtsmæssige foranstaltninger til at bekæmpe forskelsbehandling bl.a. på grund af handicap (jf. i denne retning dom af 17.7.2008, Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, præmis 38). På samme måde er det i 12. betragtning til dette direktiv anført, at »enhver form for [...] forskelsbehandling«, både direkte og indirekte, på grund af handicap forbydes overalt i EU.

54 Spørgsmålet om anerkendelse af, at der foreligger forskelsbehandling »ved tilknytning« på grund af handicap, gør sig i øvrigt gældende på samme måde, uanset om denne forskelsbehandling er direkte eller indirekte. Navnlig er den omstændighed, at begrebet indirekte forskelsbehandling i den ordning, der er fastsat ved direktiv 2000/78, kan være begrundet, modsat begrebet direkte forskelsbehandling, uden betydning for den eventuelle kvalificering af en handling som forskelsbehandling »ved tilknytning« i direktivets forstand.

55 Det følger af ovenstående betragtninger, at både ordlyden af artikel 2, stk. 1, i direktiv 2000/78 og det formål, der ligger til grund for dette direktiv, taler for, at ikke blot direkte forskelsbehandling »ved tilknytning«, men også indirekte forskelsbehandling »ved tilknytning« er forbudt.

56 For det andet skal det fremhæves, at Domstolen under henvisning til dom af 17. juli 2008, Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415), vedrørende anvendelsesområdet for direktiv 2000/43, hvis artikel 1 og 2 er affattet på tilsvarende måde som artikel 1 og 2 i direktiv 2000/78, allerede har fastslået, at dette anvendelsesområde ikke kan defineres indskrænkende, og at princippet om ligebehandling, som nævnte direktiv henviser til, ikke gælder for en bestemt personkategori, men finder anvendelse af de grunde, som er nævnt i direktivets artikel 1, således at direktivet også gælder for personer, der på trods af at de ikke selv tilhører den pågældende race eller etnicitet, ikke desto mindre udsættes for en ringere behandling eller stilles særlig ufordelagtigt af en af disse grunde (jf. i denne retning dom af 16.7.2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14, EU:C:2015:480, præmis 56). Som generaladvokaten i det væsentlige har anført i punkt 36 i forslaget til afgørelse, har Domstolen dermed udtrykkeligt fastslået, at indirekte forskelsbehandling »ved tilknytning« er forbudt ved direktiv 2000/43.

57 For det tredje skal det med henblik på at fortolke forbuddet mod forskelsbehandling i overensstemmelse med chartret fastslås, at som det fremgår af ordlyden af chartrets artikel 21, stk. 1, forbyder det almindelige princip om forbud mod forskelsbehandling, som er fastsat heri, »enhver forskelsbehandling« på grund af bl.a. handicap, og det sikrer således et bredt anvendelsesområde for denne grundlæggende garanti.

58 Forbuddet mod forskelsbehandling i artikel 2, stk. 2, litra b), i direktiv 2000/78 skal ligeledes fortolkes i lyset af chartrets artikel 24 og 26. Chartrets artikel 24 om børns rettigheder fastsætter i stk. 1, at børn har ret til den beskyttelse og omsorg, der er nødvendig for deres trivsel, og i stk. 2, at barnets tarv i handlinger vedrørende børn, uanset om de udføres af offentlige myndigheder eller private institutioner, skal komme i første række. Hvad angår chartrets artikel 26 fastsætter denne bestemmelse, at Unionen anerkender og respekterer retten for mennesker med handicap til at

nyde godt af foranstaltninger, der skal sikre deres autonomi, deres sociale og erhvervsmæssige integration og deres deltagelse i samfundslivet (jf. i denne retning dom af 18.1.2024, Ca Na Negreta, C-631/22, EU:C:2024:53, præmis 40 og den deri nævnte retspraksis).

59 Desuden indeholder chartrets artikel 21, stk. 1, i det mindste de samme garantier som dem, der er fastsat i artikel 14 i den europæiske konvention til beskyttelse af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder, undertegnet i Rom den 4. november 1950, der finder anvendelse sammen med de rettigheder og friheder, der er sikret ved denne konvention, og hvortil der i henhold til chartrets artikel 52, stk. 3, skal tages hensyn som tærskel for minimumsbeskyttelse (jf. analogt dom af 3.4.2025, Alchaster II, C-743/24, EU:C:2025:230, præmis 24).

60 Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol har allerede fastslået, at den forskelsbehandling, som en person udsættes for på grund af et handicap hos denne persons barn, som den pågældende er personligt tæt knyttet til og yder pleje, udgør en form for forskelsbehandling på grund af handicap, der er omfattet af artikel 14 i den europæiske konvention til beskyttelse af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder (jf. i denne retning Menneskerettighedsdomstolen, 22.3.2016, Guberina mod Kroatien, CE:ECHR:2016:0322JUD002368213, § 79), uden at der sondres mellem, om denne forskelsbehandling er direkte eller indirekte.

61 For det fjerde bemærkes med hensyn til de bestemmelser i FN-konventionen, der kan være retningsgivende ved fortolkningen af direktiv 2000/78, at denne konventions artikel 2, tredje led, fastsætter, at »diskrimination på grund af handicap« hentyder til »enhver« sondring, udelukkelse eller begrænsning på grund af et handicap, hvis formål eller virkning er at svække eller ophæve den ligelige anerkendelse, nydelse eller udøvelse af alle menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder på det politiske, økonomiske, sociale, kulturelle, civile eller et hvilket som helst andet område, og at dette begreb omfatter »alle former for diskrimination«, herunder nægtelse af rimelig tilpasning.

62 I denne konventions artikel 5, stk. 2, er det præciseret, at deltagerstaterne skal forbyde »enhver diskrimination« på grund af handicap og skal sikre personer med handicap lige og effektiv retlig beskyttelse mod »diskrimination af enhver grund«.

63 Med hensyn til samme konventions artikel 7 præciseres det i stk. 1 heri, at deltagerstaterne skal træffe alle nødvendige foranstaltninger til at sikre, at børn med handicap »fuldt ud kan nyde« alle menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder på lige fod med andre børn, og i stk. 2, at barnets tarv i alle foranstaltninger vedrørende børn med handicap skal komme i første række.

64 Som generaladvokaten har anført i punkt 38 og 39 i forslaget til afgørelse, har den komité for rettigheder for personer med handicap, der er nedsat i henhold til FN-konventionens artikel 34, desuden fastslået – bl.a. inden for rammerne af de beføjelser, som den er blevet tildelt ved den valgfrie protokol til denne konvention af 13. december 2006 – at den forpligtelse til at forbyde enhver forskelsbehandling på grund af handicap, som er fastsat i konventionens artikel 5, stk. 2, har til formål at beskytte handicappede og deres omgivelser, f.eks. forældrene til børn med handicap, og udtrykkeligt henvist til forskelsbehandling »ved tilknytning« uden at begrænse denne til direkte forskelsbehandling.

65 Det følger derfor af det ovenstående, at princippet om forbud mod forskelsbehandling, der er fastsat i chartrets artikel 21, stk. 1, og konkretiseret ved direktiv 2000/78, ligeledes omfatter indirekte forskelsbehandling »ved tilknytning« på grund af handicap.

66 Henset til samtlige ovenstående betragtninger skal det første spørgsmål besvares med, at direktiv 2000/78, og navnlig dets artikel 1, artikel 2, stk. 1, og artikel 2, stk. 2, litra b), sammenholdt med chartrets artikel 21, 24 og 26 samt FN-konventionens artikel 2, 5 og 7, skal fortolkes således, at forbuddet mod indirekte forskelsbehandling på grund af handicap finder anvendelse på en ansat, der ikke selv er handicappet, men som udsættes for en sådan forskelsbehandling på grund af den bistand, som vedkommende yder sit barn med et handicap, og hvorigennem barnet får hovedparten af den pleje, som det har brug for på grund af sit handicap.

Det andet spørgsmål

67 Med det andet spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om direktiv 2000/78, og navnlig dets artikel 5, sammenholdt med chartrets artikel 24 og 26 samt FN-konventionens artikel 2 og 7, såfremt det første spørgsmål besvares bekræftende, skal fortolkes således, at en arbejdsgiver, for at sikre overholdelsen af princippet om arbejdstagernes ligestilling og forbuddet mod indirekte forskelsbehandling i dette direktivs artikel 2, stk. 2, litra b), har pligt til at foretage tilpasninger i rimeligt omfang som omhandlet i nævnte artikel 5 i forhold til en ansat, der, uden selv at være handicappet, yder sit barn med et handicap den bistand, hvorigennem barnet får hovedparten af den pleje, som det har brug for på grund af sit handicap.

68 I henhold til artikel 5 i direktiv 2000/78 skal der med henblik på at sikre, at princippet om ligebehandling af handicappede overholdes, foretages tilpasninger i rimeligt omfang, hvilket betyder, at arbejdsgiveren skal træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov, for at give en handicappet adgang til beskæftigelse, til at udøve den eller have fremgang i den eller for at give vedkommende adgang til uddannelse, medmindre arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde. Hvis denne byrde i tilstrækkeligt omfang lettes gennem foranstaltninger, der er normale elementer i den pågældende medlemsstats handicappolitik, anses den ikke for at være uforholdsmæssig stor.

69 Hvad angår spørgsmålet om, hvorvidt artikel 5 i direktiv 2000/78 finder anvendelse på en ansat, der, uden selv at være handicappet, yder sit barn med et handicap den bistand, hvorigennem barnet får hovedparten af den pleje, som det har brug for på grund af sit handicap, skal det ganske vist bemærkes, at Domstolen i præmis 39 og 42 i dom af 17. juli 2008, Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415), har fastslået, at direktiv 2000/78 indeholder en række bestemmelser, herunder bl.a. artikel 5, der kun gælder for handicappede personer.

70 I den sag, der gav anledning til denne dom, vedrørte anmodningen om præjudiciel afgørelse imidlertid hverken denne artikels anvendelsesområde eller, som i den foreliggende sag, spørgsmålet om, hvorvidt der med henblik på at sikre, at princippet om ligebehandling af arbejdstagerne og forbuddet mod indirekte forskelsbehandling i artikel 2, stk. 2, litra b), i direktiv 2000/78 overholdes, skal foretages tilpasninger i rimeligt omfang som omhandlet i dette direktivs artikel 5 i forhold til en ansat, der ikke selv har et handicap, men som tager sig af sit handicappede barn. På tidspunktet for afsigelsen af den nævnte dom var chartret og FN-konventionen, i lyset af hvilke direktiv 2000/78 skal fortolkes, i øvrigt hverken trådt i kraft eller godkendt af Fællesskabet.

71 Med henblik på en fortolkning af artikel 5 i direktiv 2000/78 i overensstemmelse med chartret skal det således indledningsvis bemærkes, at chartrets artikel 24 og 26 som anført i denne doms præmis 58 bl.a. fastsætter henholdsvis, at børn har ret til den beskyttelse og omsorg, der er nødvendig for deres trivsel, og at Unionen anerkender og respekterer retten for mennesker med handicap til at nyde godt af foranstaltninger, der skal sikre deres autonomi, deres sociale og erhvervsmæssige integration og deres deltagelse i samfundslivet.

72 Hvad angår FN-konventionen fastsætter denne udtrykkeligt i artikel 2, tredje led, at begrebet diskrimination på grund af handicap omfatter alle former for diskrimination, »herunder nægtelse af rimelig tilpasning«. Ifølge denne konventions artikel 2, fjerde led, betyder »rimelig tilpasning« »nødvendige og passende ændringer og justeringer, som ikke indebærer en uforholdsmæssig stor eller unødvendig byrde, når dette er nødvendigt i et konkret tilfælde for at sikre, at personer med handicap kan nyde eller udøve alle menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder på lige fod med andre«. Som generaladvokaten har anført i punkt 53 i forslaget til afgørelse, er rimelige tilpasninger som defineret i denne artikel 2 ikke begrænset til handicappedes behov på arbejdspladsen. Følgelig skal sådanne tilpasninger efter omstændighederne også foretages i forhold til en arbejdstager, der yder den bistand, der gør det muligt for denne handicappede person at få hovedparten af den pleje, som vedkommende har brug for på grund af sit handicap.

73 FN-konventionens artikel 7, stk. 1, præciserer også, at deltagerstaterne skal træffe alle nødvendige foranstaltninger til at sikre, at børn med handicap »fuldt ud kan nyde« alle menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder på lige fod med andre børn. I denne henseende henvises der i litra x) i præamblen til den nævnte konvention udtrykkeligt til behovet for yde bistand til familier til personer med handicap, således at familien kan bidrage til, at personer med handicap selv fuldt ud kan nyde deres rettigheder på lige fod med andre. Det fremgår heraf, at den ansatte skal kunne yde sit handicappede barn den bistand, som barnet har behov for, hvilket indebærer en forpligtelse for arbejdsgiveren til at tilpasse denne ansattes arbejdsvilkår.

74 I fravær af en sådan forpligtelse ville det i denne doms præmis 66 nævnte forbud mod indirekte forskelsbehandling »ved tilknytning« af en ansat, der yder sit handicappede barn den bistand, hvorigennem barnet kan få hovedparten af den pleje, som det har brug for på grund af sit handicap, desuden blive berøvet en væsentlig del af sin effektive virkning.

75 Det følger af det ovenstående, at en arbejdsgiver har pligt til at foretage tilpasninger i rimeligt omfang som omhandlet i artikel 5 i direktiv 2000/78, sammenholdt med chartrets artikel 24 og 26 samt FN-konventionens artikel 2, og artikel 7, stk. 1, i forhold til en sådan ansat.

76 Hvad angår de typer tilpasninger i rimeligt omfang, der kræves af en sådan omsorgspersons arbejdsgiver, har Domstolen allerede fastslået, at artikel 5 i direktiv 2000/78, sammenholdt med bl.a. FN-konventionens artikel 2, tilskynder til en vid definition af begrebet »tilpasninger i rimeligt omfang«, og at en nedsættelse af arbejdstiden kan udgøre en af de tilpasningsforanstaltninger, der er omhandlet i nævnte artikel 5. Under visse omstændigheder kan omplacering til en anden stilling ligeledes udgøre en sådan foranstaltning (jf. i denne retning henholdsvis dom af 11.4.2013, HK Danmark, C-335/11 og C-337/11, EU:C:2013:222, præmis 64, og af 10.2.2022, HR Rail, C-485/20, EU:C:2022:85, præmis 43).

77 Som generaladvokaten har anført i punkt 56 i forslaget til afgørelse, skal disse rimelige tilpasningsforanstaltninger gøre det muligt at tilpasse den handicappede persons arbejdsmiljø med henblik på at give vedkommende mulighed for at deltage fuldt ud og effektivt i arbejdslivet

på lige fod med andre arbejdstagere. Såfremt den ansatte ikke selv har et handicap, men tager sig af sit handicappede barn, skal de nævnte foranstaltninger ligeledes med samme formål for øje gøre det muligt at tilpasse den pågældendes arbejdsmiljø.

78 Artikel 5 i direktiv 2000/78 forpligter dog ikke arbejdsgiveren til at træffe foranstaltninger, som ville pålægge denne en uforholdsmæssig stor byrde. I denne henseende følger det af 21. betragtning til dette direktiv, at der med henblik på vurderingen af, om sådanne tilpasninger medfører en uforholdsmæssig stor byrde for arbejdsgiveren, navnlig bør tages hensyn til de finansielle omkostninger, der er forbundet hermed, samt til organisationens eller virksomhedens størrelse og finansielle midler samt muligheden for at opnå offentlige tilskud eller anden støtte. Desuden forudsætter muligheden for at omplacere en handicappet til en anden stilling, at der er mindst én ledig stilling, som den pågældende arbejdstager kan varetage (dom af 18.1.2024, Ca Na Negreta, C-631/22, EU:C:2024:53, præmis 45 og den deri nævnte retspraksis).

79 I denne henseende tilkommer det den forelæggende ret i lyset af ovenstående betragtninger og henset til samtlige relevante omstændigheder i hovedsagen at vurdere, om imødekommelse af G. L.'s anmodning om permanent at have faste arbejdstider i en given stilling udgjorde en uforholdsmæssig stor byrde for hendes arbejdsgiver som omhandlet i artikel 5 i direktiv 2000/78.

80 Henset til det ovenstående skal det andet spørgsmål besvares med, at direktiv 2000/78, og navnlig dets artikel 5, sammenholdt med chartrets artikel 24 og 26 samt FN-konventionens artikel 2 og artikel 7, stk. 1, skal fortolkes således, at en arbejdsgiver, for at sikre overholdelsen af princippet om arbejdstagernes ligestilling og forbuddet mod indirekte forskelsbehandling i dette direktivs artikel 2, stk. 2, litra b), har pligt til at foretage tilpasninger i rimeligt omfang som omhandlet i nævnte direktivs artikel 5 i forhold til en ansat, der, uden selv at være handicappet, yder sit barn med et handicap den bistand, hvorigennem barnet får hovedparten af den pleje, som det har brug for på grund af sit handicap, forudsat at disse tilpasninger ikke pålægger arbejdsgiveren en uforholdsmæssig stor byrde.

Det tredje spørgsmål

81 Med det tredje spørgsmål har den forelæggende ret i det væsentlige anmodet Domstolen om – såfremt det første eller det andet spørgsmål besvares bekræftende – at oplyse, hvordan begrebet »omsorgsperson« skal fortolkes ved anvendelsen af direktiv 2000/78.

82 Det bemærkes, at det med henblik på at opnå en fortolkning af EU-retten, som den nationale ret kan bruge, er påkrævet, at denne nøje iagttager de krav til indholdet af en anmodning om præjudiciel afgørelse, som udtrykkeligt fremgår af procesreglementets artikel 94, som den forelæggende ret forventes at have kendskab til inden for rammerne af det samarbejde, der er indført ved artikel 267 TEUF (kendelse af 3.7.2014, Talasca, C-19/14, EU:C:2014:2049, præmis 21, og dom af 9.11.2021, Toplofikatsia Sofia m.fl., C-208/20 og C-256/20, EU:C:2021:719, præmis 20 og den deri nævnte retspraksis). Disse krav er desuden anført i punkt 13, 15 og 16 i Den Europæiske Unions Domstols anbefalinger til de nationale retter vedrørende forelæggelse af præjudicielle spørgsmål (EUT 2019, C 380, s. 1), der nu findes i punkt 13, 15 og 16 i Den Europæiske Unions Domstols anbefalinger til de nationale retter vedrørende forelæggelse af præjudicielle spørgsmål (EUT C, C/2024/6008).

83 Som det fremgår af procesreglementets artikel 94, litra c), er det således nødvendigt, at anmodningen om præjudiciel afgørelse indeholder en fremstilling af grundene til, at den forelæggende ret finder, at der er tvivl om fortolkningen eller gyldigheden af visse EU-retlige

bestemmelser, samt af sammenhængen mellem disse bestemmelser og den nationale lovgivning, som finder anvendelse på tvisten i hovedsagen. Som fastsat i procesreglementets artikel 94, litra a), er det ligeledes nødvendigt, at anmodninger om præjudiciel forelæggelse i det mindste indeholder en fremstilling af de faktiske forhold, som ligger til grund for spørgsmålene (dom af 13.12.2018, Rittinger m.fl., C-492/17, EU:C:2018:1019, præmis 39 og den deri nævnte retspraksis).

84 I det foreliggende tilfælde har den forelæggende ret anmodet Domstolen om en fortolkning af begrebet »omsorgsperson«, der ikke findes i direktiv 2000/78, men som, således som den forelæggende ret har forklaret i sin anmodning, synes at fremgå af national ret.

85 Forelæggelsesafgørelsen indeholder desuden ingen forklaringer vedrørende sammenhængen mellem de præciseringer, som den forelæggende ret ønsker fra Domstolen i forbindelse med det tredje spørgsmål, vedrørende begrebet »omsorgsperson«, og tvisten i hovedsagen.

86 Det følger heraf, at det tredje spørgsmål ikke kan antages til realitetsbehandling.

Sagsomkostninger

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

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

1) Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv, og navnlig dets artikel 1, artikel 2, stk. 1, og artikel 2, stk. 2, litra b), sammenholdt med artikel 21, 24 og 26 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder samt artikel 2, 5 og 7 i De Forenede Nationers konvention om rettigheder for personer med handicap, der blev indgået i New York den 13. december 2006 og godkendt på Det Europæiske Fællesskabs vegne ved Rådets afgørelse 2010/48/EF af 26. november 2009,

skal fortolkes således, at

forbuddet mod indirekte forskelsbehandling på grund af handicap finder anvendelse på en ansat, der ikke selv er handicappet, men som udsættes for en sådan forskelsbehandling på grund af den bistand, som vedkommende yder sit barn med et handicap, og hvorigennem barnet får hovedparten af den pleje, som det har brug for på grund af sit handicap.

2) Direktiv 2000/78, og navnlig dets artikel 5, sammenholdt med artikel 24 og 26 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder samt artikel 2 og artikel 7, stk. 1, i De Forenede Nationers konvention om rettigheder for personer med handicap,

skal fortolkes således, at

en arbejdsgiver, for at sikre overholdelsen af princippet om arbejdstagernes ligestilling og forbuddet mod indirekte forskelsbehandling i dette direktivs artikel 2, stk. 2, litra b),

har pligt til at foretage tilpasninger i rimeligt omfang som omhandlet i nævnte direktivs artikel 5 i forhold til en ansat, der, uden selv at være handicappet, yder sit barn med et handicap den bistand, hvorigennem barnet får hovedparten af den pleje, som det har brug for på grund af sit handicap, forudsat at disse tilpasninger ikke pålægger arbejdsgiveren en uforholdsmæssig stor byrde.

Underskrifter