



Datum van
inontvangstneming

:

26/02/2024

Zaak C-38/24 [Bervidi] ⁱ

Samenvatting van het verzoek om een prejudiciële beslissing overeenkomstig artikel 98, lid 1, van het Reglement voor de procesvoering van het Hof van Justitie

Datum van indiening:

19 januari 2024

Verwijzende rechter:

Corte suprema di cassazione (Italië)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

17 januari 2024

Verzoekende partij:

G.L.

Verwerende partij:

AB SpA

Voorwerp van de procedure in het hoofdgeding

Verzoekster heeft – in haar hoedanigheid van mantelzorger van haar inwonende minderjarige zoon die ernstig gehandicapt is daar hij volledig invalide is – gevorderd dat wordt vastgesteld dat haar werkgever zich jegens haar discriminerend heeft gedragen, dat haar werkgever ertoe wordt verplicht haar een vast dienstrooster te geven dat verenigbaar is met de behoeften van haar zoon, dat hij een plan vaststelt tot uitbanning van de discriminatie en dat hij wordt veroordeeld tot betaling van een schadevergoeding.

Voorwerp en rechtsgrondslag van de prejudiciële verwijzing

Artikel 267 VWEU

ⁱ De naam van de onderhavige zaak is een fictieve naam. Hij komt niet overeen met de werkelijke naam van een partij bij de procedure.

Prejudiciële vragen

a) Moet het Unierecht aldus worden uitgelegd, eventueel ook op basis van het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap, dat de mantelzorger van een ernstig gehandicapte minderjarige die stelt op het werk indirect te zijn gediscrimineerd als gevolg van door hem verrichte zorgtaken, het recht heeft om zich in rechte te beroepen op bescherming tegen discriminatie die deze persoon met een handicap, indien hij werknemer was geweest, zou genieten op grond van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep?

b) Indien vraag a) bevestigend wordt beantwoord: moet het Unierecht aldus worden uitgelegd, eventueel ook op basis van het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap, dat op de werkgever van die mantelzorger de verplichting rust om te voorzien in redelijke aanpassingen teneinde mede ten behoeve van die mantelzorger te waarborgen dat het beginsel van gelijke behandeling ten opzichte van andere werknemers wordt nageleefd, overeenkomstig hetgeen voor personen met een handicap is bepaald in artikel 5 van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep?

c) Indien vraag a) en/of vraag b) bevestigend wordt/worden beantwoord: moet het Unierecht, eventueel ook op basis van het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap, aldus worden uitgelegd dat voor de toepassing van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 onder mantelzorger moet worden verstaan om het even welke persoon binnen de familiekring of een samenlevingspartner die in een huiselijke omgeving, ook informeel, onbetaalde, kwantitatief gezien belangrijke, exclusieve, doorlopende en langdurige zorg biedt aan iemand die wegens zijn ernstige handicap in het geheel niet zelfredzaam is in het dagelijkse leven, of moet het Unierecht aldus worden uitgelegd dat de definitie van mantelzorger in kwestie ruimer of nog beperkter is dan de hierboven gegeven definitie?

Aangevoerde bepalingen van Unierecht en rechtspraak

Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, met name artikelen 2 en 5.

Arresten van het Hof van 17 juli 2008, C-303/06, 11 juli 2006, C-13/05, 11 april 2013, C-335/11 en C-337/11, 10 februari 2022, C-485/20, 21 oktober 2021, C-824/19, en 15 juli 2021, C-795/19.

Aangevoerde bepalingen van internationaal recht

Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap, dat door de Europese Unie is geratificeerd bij besluit 2010/48/EG van de Raad van 26 november 2009.

Aangevoerde bepalingen van nationaal recht

Wetsbesluit nr. 216/2003 - houdende uitvoering van richtlijn 2000/78/EG voor gelijke behandeling in arbeid en beroep

Artikel 2

„Voor de toepassing van dit besluit en onverminderd het in artikel 3, leden 3 tot en met 6 bepaalde, wordt onder het beginsel van gelijke behandeling verstaan de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op grond van godsdienst, overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid. De begrippen directe of indirecte discriminatie van dit beginsel worden als volgt omschreven:

- a) er is sprake van directe discriminatie wanneer een persoon op grond van godsdienst, overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid minder gunstig wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld;
- b) er is sprake van indirecte discriminatie wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf, handelwijze, handeling of gedraging personen die een bepaalde godsdienst of ideologie aanhangen, personen met een handicap, personen van een bepaalde leeftijd of van een bepaalde seksuele geaardheid in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt.”

Artikel 3, lid 3-bis:

„Teneinde te waarborgen dat het beginsel van gelijke behandeling met betrekking tot personen met een handicap wordt nageleefd, zijn werkgevers uit de overheids- en de particuliere sector verplicht tot het op de werkplek verrichten van redelijke aanpassingen, zoals omschreven in het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap, dat op grond van wet nr. 18 van 3 maart 2009 geratificeerd is, opdat wordt gewaarborgd dat personen met een handicap volledig gelijk zijn aan overige werknemers. Werkgevers uit de overheidssector dienen het in dit lid bepaalde uit te voeren zonder dat dit voor de overheidsfinanciën tot nieuwe of hogere lasten leidt en met de personele, financiële en materiële middelen die op grond van de geldende wetgeving beschikbaar zijn.”

Wet nr. 205/2017

Artikel 1, lid 255

„Onder ‚mantelzorger‘ wordt verstaan degene die hulp biedt aan en zorgt voor zijn echtgenoot, zijn partner met wie hij een geregistreerd partnerschap is aangegaan of met wie hij samenleeft [...], een bloed- of aanverwant tot de tweede graad [of] een bloedverwant tot de derde graad die vanwege een ziekte of handicap, die ook chronisch of degeneratief kan zijn, niet zelfredzaam is en niet in staat is voor zichzelf te zorgen, invalide is verklaard aangezien hij algehele en voortdurende en langdurige hulp nodig heeft [...].”

Voorts verwijst de verwijzende rechter ter vergelijking naar het nieuwe artikel 25, lid 2-bis, van wetsbesluit nr. 198/2006 (wetboek gelijke kansen), dat om redenen van tijd in casu niet van toepassing is: in tegenstelling tot de in casu toepasselijke wetgeving wordt in dat artikel ook bescherming verleend aan personen die worden gediscrimineerd „op grond van [...] de behoefte aan persoonlijke zorg of mantelzorg.”

Korte uiteenzetting van de feiten en van de procedure

- 1 Verzoekster heeft in eerste aanleg aangevoerd dat de werktijden van de onderneming waar zij in loondienst is niet flexibel zijn, dat deze onderneming de door haar als mantelzorger ingediende verzoeken niet heeft ingewilligd en haar geen vaste ochtenddienst of, met haar instemming, taken van een lager niveau heeft gegeven teneinde haar in staat te stellen voor haar gehandicapte zoon te zorgen.
- 2 Onder de door werkneemster betwiste gedragingen zijn de volgende feiten van bijzonder belang:
 - a) de werkgever heeft verzoekster anders behandeld dan andere collega’s die om gezondheidsredenen, tijdelijk of permanent, ongeschikt werden geacht voor het op de gebruikelijke wijze verrichten van de werkzaamheden; terwijl namelijk aan die collega’s tijdelijk andere taken waren toegewezen totdat zij voor andere functies in aanmerking kwamen, heeft verzoekster die mogelijkheid niet gekregen, aangezien haar ongeschiktheidsbeoordeling niet was gebaseerd op de gezondheidstoestand van haar ernstig gehandicapte zoon aan wie zij hulp biedt en op de noodzaak om voor hem te zorgen, maar was gebaseerd op die van verzoekster zelf;
 - b) de werkgever heeft gedurende een onredelijk lange periode maatregelen van voorlopige en niet-definitieve aard genomen voor het oplossen van de door verzoekster uiteengezette moeilijkheden bij de voortzetting van haar beroepsleven;
 - c) de werkgever heeft geen maatregelen genomen naar aanleiding van het verzoek van verzoekster om haar eventueel ook taken van een lager niveau te laten verrichten teneinde de genoemde moeilijkheden bij de voortzetting van haar beroepsleven op te lossen.

- 3 De Tribunale di Roma, rechter in eerste aanleg, heeft het verzoek afgewezen.
- 4 Verzoekster heeft beroep ingesteld dat de Corte d'appello di Roma (rechter in tweede aanleg Rome) ten gronde heeft verworpen omdat niet was aangetoond dat sprake was van discriminatoir gedrag en omdat de werkgever toch „redelijke aanpassingen” had verricht.
- 5 De Corte d'appello was in het bijzonder van oordeel dat de onderneming de werkneemster hoe dan ook voldoende was tegemoetgekomen en dat, wat betreft de behandeling van werknemers die ongeschikt zijn voor het op de gebruikelijke wijze verrichten van de werkzaamheden en aan wie tijdelijk andere taken zijn toegewezen totdat zij voor andere functies in aanmerking komen, de onderneming haar die mogelijkheid terecht niet had geboden omdat de medische voorschriften in de overgelegde verklaringen tot haar collega's waren gericht.
- 6 Verzoekster heeft cassatieberoep ingesteld en nog aangevoerd dat zij op 10 oktober 2022 ontslagen is.

Voornaamste argumenten van partijen in het hoofdgeding

- 7 Verzoekster stelt dat zij voldoet aan de wettelijke vereisten voor bescherming van haar recht op non-discriminatie op grond van handicap op het werk, zij ontkent dat de onderneming „redelijke aanpassingen” heeft verricht, zij voert aan dat de voorlopige maatregelen die beperkt waren tot enkele maanden gedurende onderbroken periodes en die niet schriftelijk waren vastgelegd, de gestelde discriminatie niet uitsluit en tot slot beklaat zij zich erover dat de bewijsregels inzake discriminatie zijn geschonden.

Korte uiteenzetting van de motivering van de prejudiciële verwijzing

- 8 De term „mantelzorger”, die in Italië voor het eerst in het genoemde artikel 1, lid 255, van wet nr. 205/2017 normatief is gedefinieerd, verwijst naar de persoon die verantwoordelijk is voor iemand anders die afhankelijk van hem is of die gehandicapt of oud is, die niet zelfredzaam is in het dagelijkse leven en voor wie de mantelzorger in een huiselijke omgeving zorgt; doorgaans is de mantelzorger een vast familielid dat zonder onderbreking en langdurig, ook informeel, onbetaalde werkzaamheden verricht die kwantitatief gezien belangrijk zijn.
- 9 In de Italiaanse rechtsorde geniet de mantelzorger van een persoon met een handicap als zodanig echter geen algemene bescherming tegen discriminatie en intimidatie op het werk op grond van op hem rustende zorgtaken, maar kan hij slechts gebruikmaken van specifieke voorzieningen die zijn vastgelegd in bepaalde wettelijke bepalingen op grond waarvan overigens vaak aan die mantelzorger slechts een vorm van bescherming wordt geboden die niet op hem betrekking heeft, maar op de persoon met een handicap aan wie hij hulp biedt.

- 10 De mantelzorger kan met name gebruikmaken van onder andere de volgende faciliteiten op het werk:
- a) maandelijks betaald kortdurend zorgverlof;
 - b) betaald verlof;
 - c) het recht om waar mogelijk de werklocatie te kiezen die het dichtst bij de eigen woonplaats ligt;
 - d) verbod om zonder zijn toestemming naar een andere locatie te worden overgeplaatst.
- 11 Ten tijde van de feiten bood echter geen enkele nationale bepaling de mantelzorger bescherming tegen eventuele „discriminatie op grond van een band met een gehandicapte” ofwel tegen directe of indirecte discriminatie op het werk op grond van de op hem rustende zorgtaak.
- 12 Daarom heeft de rechter in eerste aanleg geoordeeld dat verzoekster niet bevoegd was om op te komen tegen de gestelde discriminatoire gedragingen, daar hij van oordeel was dat niet zij maar de persoon met een handicap het recht had om op te treden tegen de discriminatie op het werk.
- 13 Hoewel de Corte d’appello vervolgens het beroep ten gronde heeft verworpen en heeft verklaard dat niet was aangetoond dat sprake was van discriminatoire gedragingen, was deze rechter wel van oordeel dat de mantelzorger het volste recht had om zich te beroepen op de nationale bepalingen die personen met een handicap bescherming bieden tegen discriminatie op het werk.
- 14 Ter ondersteuning van zijn betoog heeft hij in dit kader gewezen op het arrest van het Hof van Justitie van 17 juli 2008, zaak C-303/06, ██████████. In dat arrest is de subjectieve werkingssfeer van richtlijn 2000/78/EG, die personen beschermt tegen discriminatie op het werk op grond van handicap, ook uitgebreid tot personen die nauw verbonden zijn met personen met een handicap van wie zij de hoofdverzorger zijn.
- 15 De verwijzende rechter merkt echter op dat het genoemde arrest ██████████ feitelijk heeft bevestigd dat richtlijn 2000/78 en in het bijzonder de artikelen 1 en 2, leden 1 en 2, onder a), ervan, aldus moeten worden uitgelegd dat het daarin neergelegde verbod van directe discriminatie niet alleen geldt ten aanzien van personen die zelf gehandicapt zijn.
- 16 Derhalve verwijst laatstgenoemd arrest uitdrukkelijk alleen naar gevallen van directe discriminatie en lijkt het de werkingssfeer van richtlijn 2000/78/EG dan ook niet uit te breiden tot de mantelzorgers van personen met een handicap die klagen over indirecte discriminatie op het werk.

- 17 Een formele uitlegging van richtlijn 2000/78/EG en van het arrest ██████ van 17 juli 2008 zou met zekerheid steun vinden in de bewoordingen van de betreffende teksten en in de overweging dat in het Unierecht in casu, met het oog op de afweging van de verschillende betrokken belangen, een nauwkeurige en beperkte lijst zou zijn opgesteld van personen die worden beschermd tegen discriminatie op het werk.
- 18 Een ruime uitlegging van richtlijn 2000/78/EG, die gebaseerd is op de doelstellingen van deze richtlijn, op logisch-systematische redenen en op de ontwikkeling van de bestaande wetgeving en sociaaleconomische ontwikkelingen, zou echter ook mogelijk zijn.
- 19 Die uitlegging zou in de eerste plaats gebaseerd kunnen zijn op het feit dat, zoals blijkt uit het arrest ██████ het beginsel van gelijke behandeling en de personele werkingssfeer van richtlijn 2000/78/EG niet restrictief moeten worden uitgelegd met betrekking tot de in artikel 1 van deze richtlijn genoemde gronden, aangezien deze richtlijn niet van toepassing is op een bepaalde categorie personen, maar uit hoofde van een van de in artikel 1 ervan genoemde gronden.
- 20 Richtlijn 2000/78/EG beoogt immers met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van een van de in artikel 1 ervan genoemde gronden, waaronder ook een handicap valt, teneinde in de lidstaten het beginsel van gelijke behandeling ten uitvoer te leggen, en volgens overweging 37 van deze richtlijn heeft zij tevens tot doel om binnen de Unie gelijke voorwaarden te scheppen met betrekking tot gelijke behandeling in arbeid en beroep.
- 21 Met name uit overweging 11 van richtlijn 2000/78/EG blijkt duidelijk dat discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid de verwezenlijking van de doelstellingen van het EG-Verdrag kan ondermijnen, in het bijzonder de verwezenlijking van een hoog niveau van werkgelegenheid en van sociale bescherming, de verbetering van de levensstandaard en de kwaliteit van het bestaan, de vergroting van de economische en sociale cohesie en van de solidariteit, alsmede het vrij verkeer van personen.
- 22 Bovengenoemde doelstellingen en derhalve het nuttig effect van richtlijn 2000/78/CE zouden echter in het gedrang komen indien een werknemer in een situatie als die van verzoekster slechts bescherming zou kunnen genieten tegen directe en niet tegen indirecte discriminatie op het werk, gelet op het feit dat directe discriminatie minder vaak voorkomt dan indirecte discriminatie en daarvan voornamelijk sprake is op het moment van ontslag en niet tijdens het dienstverband; op die manier zou sprake zijn van een buitensporige verschuiving van de bescherming van de werknemer.
- 23 In de tweede plaats kan een ruime uitlegging van richtlijn 2000/78/EG ten gunste van de mantelzorger van een persoon met een ernstige handicap worden

- ondersteund door logisch-systematische redenen, aangezien bescherming tegen directe discriminatie en die tegen indirecte discriminatie nauw met elkaar verweven zijn en er geen sprake van werkelijke bescherming tegen discriminatie op het werk kan zijn indien niet altijd beide vormen van discriminatie worden bestreden.
- 24 Tot slot moet rekening worden gehouden met de ontwikkeling van wetgeving en met de sociaaleconomische ontwikkelingen van de laatste jaren.
 - 25 Na het arrest ██████ van 17 juli 2008 heeft de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap goedgekeurd, dat internationaal op 3 mei 2008 in werking is getreden en dat ook door de Europese Unie (bij besluit 2010/48/EG van de Raad van 26 november 2009) is geratificeerd en sinds 22 januari 2011 van toepassing is in de Europese Unie.
 - 26 Dat verdrag is van belang aangezien dit het Hof van Justitie ertoe heeft gebracht zijn eerdere standpunt over het begrip „handicap” te herzien en vervolgens in het arrest van 11 april 2013, gevoegde zaken C-335/11 en C-337/11, heeft uiteengezet dat het begrip „handicap” mede betrekking heeft op een gezondheidstoestand die voortvloeit uit een door een arts gediagnosticeerde geneeslijke of ongeneeslijke ziekte, wanneer die ziekte leidt tot een beperking die onder meer het gevolg is van lichamelijke, geestelijke of psychische aandoeningen die in wisselwerking met diverse drempels de betrokkene kunnen beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met andere werknemers aan het beroepsleven deel te nemen, en die beperking langdurig is.
 - 27 Derhalve moet het als een gegeven worden beschouwd dat de bepalingen van het genoemde verdrag van de Verenigde Naties kunnen worden ingeroepen om de bepalingen van richtlijn 2000/78 uit te leggen, zodat deze richtlijn zoveel mogelijk moet worden uitgelegd in overeenstemming met dat verdrag (arresten van het Hof van 10 februari 2022, C-485/2020, punt 38; 21 oktober 2021, C-824/19, punt 59, en 15 juli 2021, C-795/19, punt 49).
 - 28 In artikel 2 van het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap, waarin de voor het verdrag relevante begripsomschrijvingen zijn opgenomen, is bepaald dat onder „discriminatie op grond van handicap” wordt verstaan elk onderscheid en elke uitsluiting of beperking op grond van een handicap dat of die ten doel of tot gevolg heeft dat de erkenning, het genot of de uitoefening, op voet van gelijkheid met anderen van de mensenrechten en fundamentele vrijheden in het politieke, economische, sociale, culturele of burgerlijke leven, of op andere gebieden aangetast of onmogelijk gemaakt wordt. Het omvat alle vormen van discriminatie, met inbegrip van de weigering van redelijke aanpassingen.
 - 29 Het betreffende verdrag lijkt dus geen belang te hechten aan het onderscheid tussen directe en indirecte discriminatie

- 30 In dit verband moet worden opgemerkt dat het Comité van de Verenigde Naties voor de rechten van personen met een handicap op 3 oktober 2022, onder verwijzing naar de Italiaanse rechtsorde, heeft erkend dat het niet-erkennen van de status van „mantelzorger” en het ontbreken van daadwerkelijke maatregelen van sociale bescherming ten behoeve van de mantelzorger (zoals toegang tot aanmoedigingspremies, financiële middelen en het pensioenstelsel, flexibele werktijden en werk in de buurt van de eigen woning) ernstige gevolgen hebben voor personen met een handicap die een mantelzorger hebben.
- 31 Het lijkt dan ook redelijk om de vraag te stellen of bij een uitlegging van het Unierecht, gebaseerd op richtlijn 2000/78/EG en op het arrest ██████ van 17 juli 2008, waarbij de mantelzorger van een ernstig gehandicapte minderjarige geen bescherming krijgt tegen indirecte discriminatie op het werk die het gevolg is van de noodzaak om die minderjarige de vereiste zorg te bieden, en slechts bescherming wordt geboden tegen directe discriminatie, wel voldoende rekening wordt gehouden met de ratificatie door de Unie van het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap – met name de artikelen 19, 23, 28, lid 2, onder c), daarvan juncto artikel 5 – in overeenstemming waarmee richtlijn 2000/78/EG voor zover mogelijk zou moeten worden uitgelegd.
- 32 Indien een ruime uitlegging van de Uniewetgeving wordt gevolgd en aan de mantelzorger van een minderjarige met een handicap het recht wordt toegekend om ook op te komen tegen indirecte discriminatie op het werk op grond van de aan die minderjarige geboden zorg, zou ook moeten worden verduidelijkt of de aldus toegekende bescherming inhoudt dat voor de werkgever van die mantelzorger de verplichting ontstaat om redelijke aanpassingen te verrichten teneinde mede ten behoeve van die mantelzorger te waarborgen dat het beginsel van gelijke behandeling ten opzichte van andere werknemers wordt nageleefd, overeenkomstig hetgeen voor personen met een handicap is bepaald in artikel 5 van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000.
- 33 Indien aan de mantelzorger van een minderjarige met een handicap het recht wordt toegekend om ook op te komen tegen indirecte discriminatie op het werk op grond van de aan die minderjarige geboden zorg, dan moet tot slot het begrip „mantelzorger” worden gedefinieerd voor de toepassing van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000.
- 34 Met name rijst de vraag of die mantelzorger om het even welke persoon binnen de familiekring of een samenlevingspartner is die in een huiselijke omgeving, ook informeel, onbetaalde, kwantitatief gezien belangrijke, exclusieve, doorlopende en langdurige zorg biedt aan iemand die op grond van zijn ernstige handicap in het geheel niet zelfredzaam is in het dagelijkse leven, dan wel of de definitie van mantelzorger in kwestie ruimer of beperkter is.