

RECHTSPRAAK

Moeder van ernstig gehandicapt kind (mantelzorger) komt bescherming Richtlijn 2000/78/EG toe wegens indirecte associatieve discriminatie.

Feiten

G.L. werkte voor de in Italië gevestigde vennootschap AB als stationsmedewerkster. In die hoedanigheid was zij belast met het toezicht op en de controle van een metrostation. G.L. heeft de vennootschap AB herhaaldelijk verzocht om haar permanent in te delen in een werkplek met vaste werktijden, waarvoor eventueel een lager kwalificatieniveau vereist is, zodat zij voor haar minderjarige zoon kan zorgen die ernstig gehandicapt en volledig invalide is, bij haar woont en 's middags op een vast tijdstip een zorgprogramma moet volgen. AB heeft deze verzoeken niet ingewilligd, maar heeft de arbeidsvoorwaarden van G.L. niettemin op enkele punten tijdelijk aangepast door haar een vaste werkplek toe te wijzen en haar een gunstiger urenregeling toe te kennen dan de andere stationsmedewerkers, die met wisselende tijden en in ploegdienst werken. Op 5 maart 2019 heeft G.L. bij de Tribunale di Roma (rechter in eerste aanleg Rome, Italië) tegen de vennootschap AB beroep ingesteld, om te laten vaststellen dat de weigering van haar werkgever om haar verzoek om permanente aanpassing van haar arbeidsvoorwaarden in te willigen, discriminerend was. De rechters in eerste en tweede aanleg hebben haar verzoeken afgewezen. In oktober 2022 is G.L. ontslagen. Onder verwijzing naar het *Coleman*-arrest (HvJ EU 17 juli 2008, *Coleman* (C-303/06, ECLI:EU:C:2008:415)) vraagt de verwijzende rechter of G.L. in dit geval bescherming toekomt op grond van gelijke behandeling en of de verzoeken van G.L. onder 'redelijke aanpassingen' van de richtlijn zijn te scharen.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Moeder van ernstig gehandicapt kind (mantelzorger) komt bescherming Richtlijn 2000/78/EG toe wegens indirecte associatieve discriminatie

Het Hof heeft reeds geoordeeld dat Richtlijn 2000/78/EG een situatie van “associatieve” directe discriminatie, op grond van handicap, verbiedt. Het in artikel 1, artikel 2 lid 1 en artikel 2 lid 2, onder a Richtlijn 2000/78/EG neergelegde verbod van directe discriminatie is namelijk niet beperkt tot personen die zelf een handicap hebben. Wanneer een werkgever een werknemer die niet zelf een handicap heeft, minder gunstig behandelt dan een andere werknemer in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld, en wanneer is

aangetoond dat de ongunstige behandeling waarvan deze werknemer het slachtoffer is, is gebaseerd op de handicap van zijn kind, van wie hij de hoofdverzorger is, is een dergelijke behandeling in strijd met het verbod van directe discriminatie van dat artikel 2 lid 2 onder a (zie in die zin *Coleman*, punt 56). De omstandigheid dat deze richtlijn bepalingen bevat die specifiek beogen rekening te houden met de behoeften van gehandicapte personen, wettigt niet de conclusie dat het in deze richtlijn geformuleerde beginsel van gelijke behandeling restrictief zou moeten worden uitgelegd, dat wil zeggen in die zin dat uitsluitend directe discriminatie op grond van handicap verboden is en dat dit verbod uitsluitend geldt ten aanzien van gehandicapte personen zelf.

Wat in de tweede plaats de vraag betreft of een situatie van “associatieve” indirecte discriminatie op grond van handicap ook verboden is door Richtlijn 2000/78/EG, moet ten eerste worden opgemerkt dat volgens artikel 2 lid 1 van deze richtlijn onder het beginsel van gelijke behandeling wordt verstaan de afwezigheid van “elke vorm” van directe of indirecte “discriminatie” op basis van een van de in artikel 1 van die richtlijn genoemde gronden.

Bovendien bevat artikel 21 lid 1 Handvest op zijn minst dezelfde waarborgen als die van artikel 14 van het op 4 november 1950 te Rome ondertekende Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden (EVRM), dat van toepassing is in samenhang met de door dat verdrag gewaarborgde rechten en vrijheden, waarmee krachtens artikel 52 lid 3 Handvest rekening moet worden gehouden als minimumbeschermingsniveau (zie naar analogie HvJ EU 3 april 2025, *Alchaster II*, C-743/24, ECLI:EU:C:2025:230, punt 24). Het Europees Hof voor de Rechten van de Mens (EHRM) heeft reeds geoordeeld dat de discriminerende behandeling van een persoon wegens de handicap van zijn kind, met wie hij nauwe persoonlijke banden heeft en aan wie hij zorg verleent, moet worden gekwalificeerd als een vorm van discriminatie op grond van handicap die onder artikel 14 EVRM valt (zie in die zin EHRM 22 maart 2016, *Guberina t. Kroatië*, ECLI:CE:ECHR:2016:0322JUD002368213, par. 79), zonder onderscheid te maken tussen directe en indirecte discriminatie.

Gelet op een en ander moet op de eerste vraag worden geantwoord dat Richtlijn 2000/78/EG, en met name artikel 1, artikel 2 lid 1, en artikel 2 lid 2 onder b, gelezen in het licht van de artikelen 21, 24 en 26 Handvest en de artikelen 2, 5 en 7 VN-Verdrag, aldus moeten worden uitgelegd dat het verbod van indirecte discriminatie op grond van handicap van toepassing is op een werknemer die zelf geen handicap heeft, maar wel een dergelijke discriminatie ondervindt vanwege de zorgtaken die hij voor zijn gehandicapte kind verricht waardoor dit kind de essentiële zorg kan ontvangen die zijn toestand vereist.

Redelijke aanpassingen op grond van artikel 5 Richtlijn

De werkgever is ten aanzien van een dergelijke werknemer verplicht om te voorzien in redelijke aanpassingen in de zin van artikel 5 Richtlijn 2000/78/EG, gelezen in het licht van de artikelen 24 en 26 Handvest alsmede artikel 2 en artikel 7 lid 1 VN-Verdrag. Wat betreft de soorten redelijke aanpassingen die van de werkgever van een dergelijke mantelzorger worden verlangd, heeft het Hof reeds geoordeeld dat artikel 5 Richtlijn 2000/78/EG, gelezen in het

licht van met name artikel 2 VN-Verdrag, pleit voor een ruime uitlegging van het begrip “redelijke aanpassing” en dat de arbeidstijdverkorting een van de in dat artikel 5 bedoelde maatregelen tot redelijke aanpassingen kan zijn. In bepaalde omstandigheden kan de overplaatsing naar een andere werkplek eveneens een dergelijke aanpassing vormen (zie in die zin respectievelijk HvJ EU 11 april 2013, *HK Danmark*, C-335/11 en C-337/11, ECLI:EU:C:2013:222, punt 64, en HvJ EU 10 februari 2022, *HR Rail*, C-485/20, ECLI:EU:C:2022:85, punt 43).

Zoals de advocaat-generaal in punt 56 van zijn conclusie heeft opgemerkt, moeten deze maatregelen tot redelijke aanpassingen het dus mogelijk maken de werkomgeving van de persoon met een handicap aan te passen teneinde hem in staat te stellen ten volle, effectief en op voet van gelijkheid met andere werknemers deel te nemen aan het beroepsleven. Wanneer de werknemer zelf geen handicap heeft, maar voor zijn gehandicapte kind zorgt, moeten die maatregelen ook, met hetzelfde doel, de aanpassing van zijn werkomgeving mogelijk maken. Artikel 5 Richtlijn 2000/78/EG verplicht de werkgever echter niet om maatregelen te nemen die ertoe zouden leiden dat hem een onevenredige belasting wordt opgelegd. In dit verband volgt uit overweging 21 van deze richtlijn dat wanneer wordt nagegaan of die maatregelen geen onevenredige belasting voor de werkgever veroorzaken, in het bijzonder rekening moet worden gehouden met de financiële kosten ervan alsook met de omvang en de financiële middelen van de organisatie of onderneming en met de mogelijkheid om overheidsgeld of andere vormen van steun te verkrijgen. De mogelijkheid om een persoon met een handicap op een andere werkplek in te delen bestaat voorts alleen wanneer er ten minste één vacante functie bestaat die de betrokken werknemer kan vervullen (HvJ EU 18 januari 2024, *Ca Na Negreta*, C-631/22, ECLI:EU:C:2024:53, punt 45 en aldaar aangehaalde rechtspraak). In dat verband staat het aan de verwijzende rechter om in het licht van de voorgaande overwegingen en gelet op alle relevante omstandigheden van het hoofdgeding te beoordelen of de inwilliging van het verzoek van G.L. om permanent te profiteren van vaste werktijden in een bepaalde functie een onevenredige belasting vormde voor haar werkgever in de zin van artikel 5 Richtlijn 2000/78/EG.

Gelet op een en ander moet op de tweede vraag worden geantwoord dat Richtlijn 2000/78/EG en met name artikel 5, gelezen in het licht van de artikelen 24 en 26 Handvest alsmede artikel 2 en artikel 7 lid 1 VN-Verdrag, aldus moeten worden uitgelegd dat een werkgever, om te waarborgen dat het beginsel van gelijke behandeling van werknemers en het verbod van indirecte discriminatie als bedoeld in artikel 2 lid 2 onder b van die richtlijn worden geëerbiedigd, moet voorzien in redelijke aanpassingen in de zin van artikel 5 ervan ten aanzien van een werknemer die, zonder zelf gehandicapt te zijn, zorgtaken voor zijn gehandicapte kind verricht, waardoor dit kind de essentiële zorg kan ontvangen die zijn toestand vereist, op voorwaarde dat die aanpassingen geen onredelijke belasting vormen voor die werkgever.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 11-09-2025

ECLI: ECLI:EU:C:2025:690

Zaaknummer: C-38/24

Rechters: F. Biltgen, T. von Danwitz, A. Kumin, I. Ziemele en S. Gervasoni

Wetsartikelen: VN-Gehandicaptenverdrag art. 2, VN-Gehandicaptenverdrag art. 5, VN-Gehandicaptenverdrag art. 7, EVRM art. 14, Hv art. 21, Hv art. 24, Hv art. 26, Hv art. 52 lid 3, RL 2000/78/EG art. 1, RL 2000/78/EG art. 2 en RL 2000/78/EG art. 5