

## RECHTSPRAAK

**Kern**

Coleman heeft vanaf januari 2001 als juridisch secretaresse gewerkt voor haar voormalige werkgever (advocatenkantoor). In 2002 is zij bevallen van een zoon die lijdt aan apneu-aanvallen en aangeboren laryngomalacie en bronchomalacie. De gezondheidstoestand van haar zoon vereist gespecialiseerde en bijzondere verzorging. Coleman is zijn voornaamste verzorgster. Op 4 maart 2005 is Coleman vrijwillig uit dienst getreden („voluntary redundancy”), waardoor haar overeenkomst met haar voormalige werkgever is beëindigd. Op 30 augustus 2005 heeft zij beroep ingesteld bij het Employment Tribunal, London South, stellende dat zij het slachtoffer is geworden van een geconstrueerd ontslag („constructive unfair dismissal”) en dat zij minder gunstig is behandeld dan andere werknemers, op grond van het feit dat zij de zorg heeft voor een gehandicapt kind. Als gevolg van deze behandeling zou zij ertoe zijn gedwongen, haar werkzaamheden bij haar voormalige werkgever te beëindigen. Volgens Coleman is zij tegengewerkt in het realiseren van flexibele uren en werd zij geïntimideerd. Centraal staat de vraag of Coleman, als verzorgster, een beroep kan doen op het verbod van “directe discriminatie” zoals opgenomen richtlijn 2000/78 (gelijke behandeling handicap/chronisch zieke) of dat alleen de gehandicapte persoon zelf dit beroep toekomt.

*HvJ EG:*

Het HvJ EG oordeelt dat de verboden in richtlijn 2000/78 ook door derden kunnen worden ingeroepen. Het overweegt daartoe het volgende. Uit de bepalingen van richtlijn 2000/78 blijkt niet, dat het beginsel van gelijke behandeling dat deze richtlijn beoogt te garanderen, beperkt is tot personen die zelf een handicap hebben in de zin van deze richtlijn. Integendeel, deze richtlijn heeft tot doel om met betrekking tot arbeid en beroep alle vormen van discriminatie op grond van handicap te bestrijden. Het beginsel van gelijke behandeling dat zij op dit gebied formuleert, is niet van toepassing op een bepaalde categorie personen, maar uit hoofde van een van de in artikel 1 van de richtlijn genoemde gronden. Deze uitlegging vindt steun in de bewoordingen van artikel 13 EG, de rechtsgrondslag van richtlijn 2000/78, dat de Gemeenschap de bevoegdheid verleent om de noodzakelijke maatregelen te nemen om elke discriminatie op grond van onder meer handicap te bestrijden. De omstandigheid dat richtlijn 2000/78 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 moet worden uitgelegd, dat wil zeggen in die zin dat uitsluitend directe discriminaties op grond van handicap zijn verboden en dat dit verbod uitsluitend geldt ten aanzien van gehandicapte personen zelf. Overigens wordt in de zesde

overweging van de considerans van deze richtlijn, die verwijst naar het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden, zowel gesproken van de algemene bestrijding van elke vorm van discriminatie als van de noodzaak om passende maatregelen te nemen voor de sociale en economische integratie van personen met een handicap. Weliswaar heeft het Hof in punt 56 van voornoemd arrest Chacón Navas gepreciseerd dat de werkingssfeer van richtlijn 2000/78, gelet op de bewoordingen van artikel 13 EG, niet kan worden uitgebreid tot andere discriminaties dan die welke zijn gebaseerd op de in artikel 1 van deze richtlijn limitatief opgesomde gronden, zodat iemand die uitsluitend wegens ziekte door zijn werkgever wordt ontslagen, niet binnen het algemene kader van richtlijn 2000/78 valt, doch het heeft niet geoordeeld dat het beginsel van gelijke behandeling en de personele werkingssfeer van deze richtlijn, met betrekking tot deze gronden, restrictief moeten worden uitgelegd.

Gelet op de voorgaande overwegingen moeten het eerste onderdeel van de eerste vraag alsook de tweede en de derde vraag in diër voege worden beantwoord dat richtlijn 2000/78 en inzonderheid de artikelen 1 en 2, leden 1 en 2, sub 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. 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, waarvan hij de hoofdverzorger is, is een dergelijke behandeling in strijd met het verbod van directe discriminatie van voornoemd artikel 2, lid 2, sub a. Wanneer wordt aangetoond dat de uit het ongewenste gedrag voortvloeiende intimidatie van een werknemer die niet zelf gehandicapt is, verband houdt met de handicap van zijn kind, waarvan hij de hoofdverzorger is, is dat gedrag in strijd met het in voornoemd artikel 2, lid 3, neergelegde verbod van intimidatie.

---

**Instantie:** Hof van Justitie van de Europese Unie

**Datum uitspraak:** 17-07-2008

**ECLI:** ECLI:EU:C:2008:415

**Zaaknummer:** C-303/06

**Wetsartikelen:** Richtlijn 2000/78