

ARREST VAN HET HOF (Derde kamer)

1 december 2016 (*)

„Prejudiciële verwijzing – Sociale politiek – Richtlijn 2000/78/EG – Gelijke behandeling in arbeid en beroep – Artikelen 1 tot en met 3 – Verbod van elke discriminatie op grond van een handicap – Bestaan van een ‚handicap‘ – Begrip ‚langdurige fysieke, mentale, intellectuele of zintuiglijke beperkingen‘ – Handvest van de grondrechten van de Europese Unie – Artikelen 3, 15, 21, 30, 31, 34 en 35 – Ontslag van een werknemer die voor onbepaalde tijd tijdelijk arbeidsongeschikt is in de zin van het nationale recht”

In zaak C-395/15,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door de Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (arbeidsrechtbank nr. 33 Barcelona, Spanje) bij beslissing van 14 juli 2015, ingekomen bij het Hof op 22 juli 2015, in de procedure

Mohamed Daouidi

tegen

Bootes Plus SL,

Fondo de Garantía Salarial,

Ministerio Fiscal,

wijst

HET HOF (Derde kamer),

samengesteld als volgt: L. Bay Larsen, kamerpresident, M. Vilaras, J. Malenovský, M. Safjan (rapporteur) en D. Šváby, rechters,

advocaat-generaal: Y. Bot,

griffier: A. Calot Escobar,

gezien de stukken,

gelet op de opmerkingen van:

- Mohamed Daouidi, vertegenwoordigd door G. Pérez Palomares, abogado,
- het Ministerio Fiscal, vertegenwoordigd door A. C. Andrade Ortiz,
- de Spaanse regering, vertegenwoordigd door A. Gavela Llopis als gemachtigde,
- de Franse regering, vertegenwoordigd door G. de Bergues, D. Colas en R. Coesme als gemachtigden,
- de Europese Commissie, vertegenwoordigd door D. Martin en N. Ruiz García als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 26 mei 2016,

het navolgende

Arrest

- 1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van de artikelen 3 en 15, artikel 21, lid 1, de artikelen 30 en 31, artikel 34, lid 1, en artikel 35 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (hierna: „Handvest”) en de artikelen 1 tot en met 3 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 (PB 2000, L 303, blz. 16).
- 2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen, enerzijds, Mohamed Daouidi en, anderzijds, Bootes Plus SL, het Fondo de Garantía Salarial (loongarantiefonds, Spanje) en het Ministerio Fiscal (openbaar ministerie, Spanje) over het ontslag van Daouidi terwijl hij voor onbepaalde tijd tijdelijk arbeidsongeschikt was in de zin van het nationale recht.

Toepasselijke bepalingen

Internationaal recht

- 3 In punt e) van de preambule van het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap, dat namens de Europese Gemeenschap is goedgekeurd bij besluit 2010/48/EG van de Raad van 26 november 2009 (PB 2010, L 23, blz. 35; hierna: „VN-Verdrag”), staat te lezen:

„erkennend dat het begrip handicap aan verandering onderhevig is en voortvloeit uit de wisselwerking tussen personen met functiebeperkingen en sociale en fysieke drempels die hun belet ten volle, effectief en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de samenleving”.
- 4 Artikel 1 van dat verdrag, met als opschrift „Doelstelling”, luidt:

„Doel van dit verdrag is het volledige genot door alle personen met een handicap van alle mensenrechten en fundamentele vrijheden op voet van gelijkheid te bevorderen, beschermen en waarborgen, en ook de eerbiediging van hun inherente waardigheid te bevorderen.

Personen met een handicap zijn onder meer personen met langdurige fysieke, mentale, intellectuele of zintuiglijke beperkingen die hun in wisselwerking met diverse drempels kunnen beletten volledig, effectief en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de samenleving.”

- 5 Artikel 2 van dat verdrag, met als opschrift „Begripsomschrijvingen”, bepaalt in de derde alinea:

„„discriminatie op grond van handicap’: 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”.

Unierecht

- 6 In de overwegingen 11, 12, 15 en 31 van richtlijn 2000/78 staat te lezen:

„(11) Discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid kan de verwezenlijking van de doelstellingen van het EG-Verdrag 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.
- (12) Daartoe dient in de gehele Gemeenschap elke directe of indirecte discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid op de door deze richtlijn bestreken terreinen verboden te zijn. [...]

[...]

- (15) Feiten op grond waarvan geconcludeerd kan worden dat er sprake is van directe of indirecte discriminatie dienen beoordeeld te worden door nationale rechterlijke of andere bevoegde instanties overeenkomstig de regels van de nationale wetgeving en praktijk; deze regels kunnen met name inhouden dat indirecte discriminatie op enigerlei wijze, ook op basis van statistische gegevens, kan worden aangetoond.

[...]

- (31) Het is noodzakelijk dat de regels voor de bewijslast worden aangepast zodra er een kennelijke discriminatie bestaat; in de gevallen waarin een dergelijke situatie ook inderdaad blijkt te bestaan, vergt de feitelijke toepassing van het beginsel van gelijke behandeling dat de bewijslast bij de verweerder wordt gelegd. Het is evenwel niet aan de verweerder om te bewijzen dat de eiser een bepaalde godsdienst, overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid heeft.”

7 Artikel 1 van die richtlijn, met als opschrift „Doel”, luidt:

„Deze richtlijn heeft tot doel met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid zodat in de lidstaten het beginsel van gelijke behandeling toegepast kan worden.”

8 Artikel 2 van die richtlijn, met als opschrift „Het begrip discriminatie”, bepaalt in de leden 1 en 2:

„1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt onder het beginsel van gelijke behandeling verstaan de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden.

2. Voor de toepassing van lid 1 is er:

- a) ‚directe discriminatie’, wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden;
- b) ‚indirecte discriminatie’, wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid, in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt,
 - i) tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn, of
 - ii) tenzij de werkgever dan wel iedere andere persoon of organisatie waarop de onderhavige richtlijn van toepassing is, voor personen met een bepaalde handicap krachtens de nationale wetgeving verplicht is passende maatregelen te nemen die overeenkomen met de in artikel 5 vervatte beginselen, teneinde de nadelen die die bepaling, maatstaf of handelwijze met zich brengt, op te heffen.”

9 Artikel 3 van die richtlijn, met als opschrift „Werkingsfeer”, bepaalt in lid 1, onder c):

„Binnen de grenzen van de aan de Gemeenschap verleende bevoegdheden, is deze richtlijn zowel in de overheidssector als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, op alle personen van toepassing met betrekking tot:

[...]

- c) werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning”.

10 Artikel 10 van richtlijn 2000/78, met als opschrift „Bewijslast”, bepaalt in de leden 1, 2 en 5:

„1. De lidstaten nemen, overeenkomstig hun nationale rechtsstelsels, de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat, wanneer personen die zich door niet-toepassing te hunnen aanzien van het beginsel van gelijke behandeling benadeeld achten, voor de rechter of een andere bevoegde instantie feiten aanvoeren die directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, de verweerder dient te bewijzen dat het beginsel van gelijke behandeling niet werd geschonden.

2. Lid 1 belet de lidstaten niet bewijsregels in te voeren die gunstiger zijn voor de eiser.

[...]

5. De lidstaten hoeven lid 1 niet toe te passen in zaken waarin het aan de rechter of een andere bevoegde instantie is om de feiten te onderzoeken.”

Spaans recht

11 Artikel 9, lid 2, van de grondwet luidt:

„Het staat aan de overheid om de voorwaarden te bevorderen waaronder de vrijheid en gelijkheid van het individu en de groepen waartoe het behoort reëel zijn, belemmeringen weg te nemen die het volle genot ervan verhinderen of bemoeilijken en de deelname van alle burgers aan het politieke, economische, culturele en sociale leven te vergemakkelijken.”

12 Artikel 14 van die grondwet luidt:

„Alle Spanjaarden zijn gelijk voor de wet, zonder dat er een onderscheid gemaakt mag worden op grond van geboorte, ras, geslacht, godsdienst, opvatting, of enige andere persoonlijke of maatschappelijke situatie of omstandigheid.”

13 Artikel 15 van die grondwet luidt:

„Eenieder heeft recht op leven en lichamelijke en morele integriteit en in geen geval mag iemand worden onderworpen aan foltering en aan onmenselijke of vernederende behandelingen of bestraffingen. De doodstraf wordt afgeschaft, onder voorbehoud van het in de militaire straffwetten met betrekking tot oorlogstijd bepaalde.”

14 Artikel 55 van Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (koninklijk wetsbesluit 1/1995 houdende goedkeuring van de gecoördineerde wet op het werknemersstatuut), van 24 maart 1995 (BOE nr. 75 van 29 maart 1995, blz. 9654), in de ten tijde van de feiten van het hoofdgeding toepasselijke versie (hierna: „werknemersstatuut”), bepaalt in de leden 3 tot en met 6:

„3. Een ontslag kan geldig, ongeldig of nietig worden verklaard.

4. Een ontslag wordt geldig geacht wanneer de door de werkgever in zijn ontslagmededeling aangevoerde wanprestatie is aangetoond. Indien dit niet het geval is of indien het ontslag niet voldoet aan de in punt 1 van dit artikel gestelde vormvereisten, is het ongeldig.

5. Een ontslag dat op een van de bij de grondwet of de wet verboden discriminatiegronden berust of voortvloeit uit een schending van fundamentele rechten of openbare vrijheden van werknemers is nietig. [...]

6. Nietigheid van een ontslag heeft tot gevolg dat de werknemer, met betaling van het niet-ontvangen loon, onmiddellijk weer in dienst wordt genomen.”

15 Artikel 56, lid 1, van dat statuut luidt:

„Wanneer het ontslag ongeldig is verklaard, kan de werkgever tot vijf dagen na de betekening van het vonnis kiezen tussen wederindienstneming van de werknemer en betaling van een vergoeding gelijk aan 33 dagen loon per dienstjaar, waarbij perioden korter dan een jaar pro rata van het aantal maanden worden berekend tot een maximum van 24 maandsalarissen. De keuze voor de vergoeding leidt tot

beëindiging van de arbeidsovereenkomst, die ingaat op de datum waarop de werkzaamheden daadwerkelijk worden beëindigd.”

- 16 Artikel 96, lid 1, van Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social (wet 36/2011 betreffende de rechtspleging in arbeids- en socialezekerheidszaken), van 10 oktober 2011 (BOE nr. 245 van 11 oktober 2011, blz. 106584) luidt:

„In rechtsgedingen waarin uit de argumenten van de verzoeker blijkt dat er gegronde aanwijzingen zijn voor discriminatie op grond van geslacht, seksuele geaardheid of genderidentiteit, ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, een handicap, leeftijd of intimidatie, en in alle andere gevallen van schending van een fundamenteel recht of een openbare vrijheid, dient de verweerder een met voldoende bewijzen gestaafde objectieve en redelijke rechtvaardiging te geven voor de genomen maatregelen en de evenredigheid ervan.”

- 17 Artikel 108, leden 1 en 2, van die wet luidt:

„1. In het dictum van het vonnis verklaart de rechter een ontslag geldig, ongeldig of nietig.

Het ontslag wordt geldig verklaard wanneer de door de werkgever in de ontslagmededeling aangevoerde wanprestatie is aangetoond. Indien dit niet het geval is of indien het ontslag niet voldoet aan de in artikel 55, lid 1, van het [werknemersstatuut] gestelde vormvereisten, wordt het ongeldig verklaard.

[...]

2. Een ontslag dat op een van de bij de grondwet of de wet verboden discriminatiegronden berust of voortvloeit uit een schending van fundamentele rechten of openbare vrijheden van werknemers is nietig.

[...]”

- 18 Artikel 110, lid 1, van die wet bepaalt:

„Indien het ontslag ongeldig wordt verklaard, wordt de werkgever veroordeeld om de werknemer onder dezelfde voorwaarden als vóór het ontslag opnieuw in dienst te nemen, met betaling van het in artikel 56, lid 2, van het [werknemersstatuut] bedoelde niet-ontvangen loon, of tot betaling aan de werknemer, indien deze daarvoor kiest, van een vergoeding waarvan het bedrag overeenkomstig artikel 56, lid 1, van [het werknemersstatuut] wordt vastgesteld [...]”

- 19 Artikel 113 van die wet bepaalt:

„Indien het ontslag nietig wordt verklaard, wordt de onmiddellijke wederindienstneming van de werknemer met betaling van het niet-ontvangen loon gelast. [...]”

- 20 Artikel 181, lid 2, van wet 36/2011 luidt:

„In een rechtsgeding waarin is aangetoond dat er aanwijzingen zijn voor schending van een fundamenteel recht of een openbare vrijheid, dient de verweerder een met voldoende bewijzen gestaafde objectieve en redelijke rechtvaardiging te geven voor de genomen maatregelen en de evenredigheid ervan.”

- 21 Artikel 2 van Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (koninklijk wetsbesluit 1/2013 houdende goedkeuring van de gecoördineerde algemene wet betreffende de rechten van personen met een handicap en hun sociale integratie), van 29 november 2013 (BOE nr. 289 van 3 december 2013, blz. 95635) bevat de volgende definities:

„[...]”

- a) Handicap: situatie die voortvloeit uit de wisselwerking tussen personen met naar verwachting blijvende functiebeperkingen en enigerlei drempel die hen belemmert of belet ten volle, effectief en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de samenleving.

[...]

- c) Directe discriminatie: wanneer een persoon met een handicap op grond van zijn handicap ongunstiger wordt behandeld dan een andere persoon in een vergelijkbare situatie.
- d) Indirecte discriminatie: wanneer een ogenschijnlijk neutrale wettelijke of bestuursrechtelijke bepaling, verdrags- of contractbepaling, individuele overeenkomst, eenzijdige beslissing, maatstaf of handelwijze, omgeving, product of dienst iemand op grond van een handicap bijzonder benadeelt in vergelijking met andere personen, mits hiervoor geen objectieve rechtvaardiging door een legitiem doel bestaat en de middelen voor het bereiken van dat doel niet passend en noodzakelijk zijn.

[...]”

Hoofdgeding en prejudiciële vragen

- 22 Op 17 april 2014 is Daouidi door Bootes Plus in dienst genomen als keukenhulp in een van de restaurants van een hotel in Barcelona (Spanje).
- 23 In dit verband is tussen Daouidi en Bootes Plus een tijdelijke arbeidsovereenkomst van drie maanden voor 20 uur per week gesloten wegens een toename van de werkdruk in het restaurant. Die overeenkomst voorzag in een proeftijd van 30 dagen. Op 1 juli 2014 zijn Daouidi en Bootes Plus overeengekomen om die deeltijdarbeidsovereenkomst om te zetten in een voltijdovereenkomst voor 40 uur per week.
- 24 Op 15 juli 2014 is de overeenkomst van Daouidi met negen maanden verlengd, tot 16 april 2015. Die verlenging had de instemming van de chef-kok, die eveneens de omzetting van de deeltijdovereenkomst van Daouidi in een voltijdovereenkomst had goedgekeurd.
- 25 Op 3 oktober 2014 is Daouidi uitgegleden op de vloer van de keuken van het restaurant waar hij werkte. Hierbij heeft hij zijn linkerelleboog ontwricht, die in het gips moest worden gezet. Op dezelfde dag heeft Daouidi een procedure ingesteld tot erkenning van zijn tijdelijke arbeidsongeschiktheid.
- 26 Twee weken na dat arbeidsongeval heeft de chef-kok contact opgenomen met Daouidi om naar zijn gezondheidstoestand te informeren en zijn bezorgdheid over de duur van deze situatie kenbaar te maken. Daouidi heeft hem geantwoord dat hij voorshands zijn arbeid niet kon hervatten.
- 27 Op 26 november 2014, terwijl hij nog tijdelijk arbeidsongeschikt was, heeft Daouidi van Bootes Plus een mededeling van ontslag om dringende redenen ontvangen, die als volgt was geformuleerd:
- „Tot onze spijt moeten wij u medelen te hebben besloten uw dienstverband met onze onderneming te beëindigen en u met onmiddellijke ingang te ontslaan. De reden voor deze beslissing is dat u niet voldoet aan de verwachtingen van de onderneming en dat uw prestaties volgens de onderneming niet voldoende zijn voor de vervulling van uw taken op uw werkplek. Krachtens [het werknemersstatuut] leiden deze feiten tot ontslag.”
- 28 Op 23 december 2014 heeft Daouidi bij de Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (arbeidsrechtbank nr. 33 Barcelona, Spanje) beroep ingesteld, primair tot nietigverklaring van zijn ontslag in de zin van artikel 108, lid 2, van wet 36/2011.
- 29 In dit verband heeft Daouidi aangevoerd dat zijn ontslag in strijd was met zijn in artikel 15 van de grondwet neergelegde fundamentele recht op lichamelijke integriteit, met name omdat de directeur van het restaurant hem had verzocht zijn arbeid te hervatten in het weekend van 17 tot en met 19 oktober 2014, terwijl hij daar niet toe in staat was. Voorts zou zijn ontslag discriminerend zijn omdat de

werkelijke reden van dat ontslag zijn tijdelijke arbeidsongeschiktheid als gevolg van zijn arbeidsongeval was en in het bijzonder een „handicap” in de zin van richtlijn 2000/78 en het arrest van 11 april 2013, HK Danmark (C-335/11 en C-337/11, EU:C:2013:222).

- 30 Subsidiair heeft Daouidi die rechter verzocht om zijn ontslag „ongeldig” te verklaren in de zin van artikel 108, lid 1, van wet 36/2011.
- 31 De verwijzende rechter wijst erop dat er voldoende feiten zijn om aan te nemen dat het ontslag van Daouidi weliswaar de schijn en de vorm van een ontslag om dringende redenen heeft, maar dat de werkelijke reden van dat ontslag de arbeidsongeschiktheid voor onbepaalde tijd was die het gevolg was van het arbeidsongeval dat Daouidi heeft gehad.
- 32 Volgens die rechter volgt uit de rechtspraak van de Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (hooggerechtshof van Catalonië, Spanje), de Tribunal Supremo (hoogste rechterlijke instantie, Spanje) en de Tribunal Constitucional (grondwettelijk hof, Spanje) dat ontslag wegens ziekte of tijdelijke arbeidsongeschiktheid als gevolg van een arbeidsongeval niet als discriminerend wordt aangemerkt, zodat dit ontslag niet kan worden geacht „nietig” te zijn in de zin van artikel 108, lid 2, van wet 36/2011.
- 33 De verwijzende rechter vraagt zich echter af of een dergelijk ontslag in strijd is met het Unierecht, doordat het in strijd is met het non-discriminatiebeginsel, het recht op bescherming tegen iedere vorm van kennelijk onredelijk ontslag, het recht op rechtvaardige en billijke arbeidsomstandigheden en -voorwaarden, het recht op toegang tot socialezekerheidsvoorzieningen en het recht op bescherming van de gezondheid, die zijn neergelegd in respectievelijk artikel 21, lid 1, de artikelen 30 en 31, artikel 34, lid 1, en artikel 35 van het Handvest.
- 34 Voorts vraagt de verwijzende rechter zich af of er in het hoofdgeding sprake is van discriminatie op grond van een „handicap” in de zin van richtlijn 2000/78. Allereerst ondervindt Daouidi duidelijk een beperking sinds hij zijn elleboog heeft ontwricht. In dit verband verduidelijkt die rechter dat Daouidi op de datum van de zitting van die rechter in het hoofdgeding, namelijk ongeveer zes maanden na diens arbeidsongeval, zijn linkerelleboog nog steeds in het gips had. Vervolgens was de werkgever van Daouidi van mening dat de arbeidsongeschiktheid van Daouidi in strijd met zijn belangen te lang duurde, met als gevolg dat is voldaan aan de voorwaarde inzake het „langdurige” karakter van de beperking. Ten slotte belet dat ontslagbesluit Daouidi volledig, daadwerkelijk en onder dezelfde voorwaarden als andere werknemers aan het beroepsleven deel te nemen.
- 35 Indien Daouidi in strijd met de in het Unierecht neergelegde fundamentele rechten is ontslagen, moet dat ontslag nietig – en niet alleen ongeldig – worden verklaard.
- 36 De Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona heeft de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vragen gesteld:
- „1) Moet het algemene discriminatieverbod van artikel 21, lid 1, van het Handvest aldus worden uitgelegd dat het zich kan uitstrekken tot het besluit van een onderneming om een tot dan toe professioneel gewaardeerde werknemer die medische zorg en socialezekerheidsuitkeringen ontvangt, te ontslaan op de enkele grond dat hij – voor onbepaalde tijd – tijdelijk arbeidsongeschikt is als gevolg van een arbeidsongeval?
- 2) Moet artikel 30 van het Handvest aldus worden uitgelegd dat aan een werknemer die kennelijk willekeurig en zonder reden wordt ontslagen, de bescherming moet worden geboden die in de nationale wettelijke regeling is voorzien tegen ontslag dat in strijd is met een fundamenteel recht?
- 3) Valt het besluit van een onderneming om een tot dan toe professioneel gewaardeerde werknemer die medische zorg en socialezekerheidsuitkeringen ontvangt, te ontslaan op de enkele grond dat hij – voor onbepaalde tijd – tijdelijk arbeidsongeschikt is als gevolg van een arbeidsongeval, binnen de werkingssfeer van de artikelen 3, 15 en 31, artikel 34, lid 1, en artikel 35, lid 1, van het Handvest (of binnen de werkingssfeer van een of meer van die artikelen)?

- 4) Indien het antwoord op de vorige drie vragen (of op een van die vragen) bevestigend luidt en in het geval dat het Hof voor recht verklaart dat het besluit tot ontslag van een tot dan toe professioneel gewaardeerde werknemer die medische zorg en socialezekerheidsuitkeringen ontvangt, op de enkele grond dat hij – voor onbepaalde tijd – tijdelijk arbeidsongeschikt is als gevolg van een arbeidsongeval, binnen de werkingssfeer van een of meer van de artikelen van het Handvest valt, mag de nationale rechter die artikelen dan toepassen om een geschil tussen particulieren te beslechten, en wel – naargelang het om een ‚recht’ of een ‚beginsel’ gaat – op grond dat zij horizontale werking hebben dan wel op grond van het ‚beginsel van conforme uitlegging’?
- 5) Indien de vorige vier vragen ontkennend worden beantwoord, valt het besluit van een onderneming om een tot dan toe professioneel gewaardeerde werknemer te ontslaan op de enkele grond dat hij – voor onbepaalde tijd – tijdelijk arbeidsongeschikt is als gevolg van een arbeidsongeval, onder het begrip ‚directe discriminatie op grond van een handicap’, dat als discriminatiegrond is opgenomen in de artikelen 1 tot en met 3 van richtlijn 2000/78?”

Vijfde vraag

- 37 Met zijn vijfde vraag, die als eerste moet worden onderzocht, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of richtlijn 2000/78 aldus moet worden uitgelegd dat het feit dat een persoon als gevolg van een arbeidsongeval voor onbepaalde tijd tijdelijk arbeidsongeschikt is in de zin van het nationale recht, op zich impliceert dat de functiebeperking van die persoon kan worden aangemerkt als „langdurig” in de zin van het begrip „handicap” in die richtlijn.
- 38 Vooraf zij opgemerkt dat richtlijn 2000/78, zoals blijkt uit artikel 1 ervan, tot doel heeft met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op een van de in dat artikel genoemde gronden, waaronder handicap. Die richtlijn is volgens artikel 3, lid 1, onder c), ervan, binnen de grenzen van de aan de Europese Unie verleende bevoegdheden, zowel in de overheidssector als in de particuliere sector van toepassing op alle personen met betrekking tot in het bijzonder de voorwaarden voor ontslag.
- 39 In casu wenst de verwijzende rechter te vernemen of de toestand van Daouidi, die is ontslagen terwijl hij voor onbepaalde tijd tijdelijk arbeidsongeschikt was in de zin van het nationale recht, onder het begrip „handicap” in de zin van die richtlijn valt.
- 40 In dit verband zij eraan herinnerd dat de Unie het VN-Verdrag heeft goedgekeurd bij besluit 2010/48. Bijgevolg maken de bepalingen van dat verdrag sedert de inwerkingtreding ervan onlosmakelijk deel uit van de rechtsorde van de Unie (zie arrest van 18 maart 2014, Z., C-363/12, EU:C:2014:159, punt 73 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Daarnaast wordt in het aanhangsel bij bijlage II bij dat besluit richtlijn 2000/78 op het gebied van zelfstandig leven en sociale insluiting, werk en tewerkstelling vermeld als een handeling van de Unie die verwijst naar aangelegenheden waarop dat verdrag van toepassing is.
- 41 Bijgevolg kan dat verdrag worden aangevoerd om die richtlijn uit te leggen en moet die richtlijn zo veel mogelijk in overeenstemming met dat verdrag worden uitgelegd (zie arresten van 11 april 2013, HK Danmark, C-335/11 en C-337/11, EU:C:2013:222, punt 32, en 18 maart 2014, Z., C-363/12, EU:C:2014:159, punt 75).
- 42 Om die reden heeft het Hof na de ratificatie door de Unie van het VN-Verdrag geoordeeld dat het begrip „handicap” in de zin van richtlijn 2000/78 moet worden opgevat als een beperking die met name het gevolg is van langdurige 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 (zie arresten van 11 april 2013, HK Danmark, C-335/11 en C-337/11, EU:C:2013:222, punt 38; 18 maart 2014, Z., C-363/12, EU:C:2014:159, punt 76, en 18 december 2014, FOA, C-354/13, EU:C:2014:2463, punt 53).
- 43 Bijgevolg moet de in artikel 5 van die richtlijn gebruikte uitdrukking „gehandicapten” aldus worden uitgelegd dat zij ziet op alle personen met een handicap die beantwoordt aan de in het vorige punt

vermelde definitie (arrest van 4 juli 2013, Commissie/Italië, C-312/11, niet gepubliceerd, EU:C:2013:446, punt 57).

- 44 Hieraan moet worden toegevoegd dat onder die richtlijn met name door een ongeval veroorzaakte handicaps vallen (zie in die zin arrest van 11 april 2013, HK Danmark, C-335/11 en C-337/11, EU:C:2013:222, punt 40).
- 45 Indien een ongeval tot een beperking leidt die met name 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, kan die beperking derhalve onder het begrip „handicap” in de zin van richtlijn 2000/78 vallen (zie naar analogie arrest van 11 april 2013, HK Danmark, C-335/11 en C-337/11, EU:C:2013:222, punt 41).
- 46 In casu blijkt uit de verwijzingsbeslissing dat Daouidi een arbeidsongeval heeft gehad en zijn linkerelleboog heeft ontwricht, die in het gips moest worden gezet. Een dergelijke lichaamsgesteldheid is in beginsel omkeerbaar.
- 47 De verwijzende rechter verduidelijkt dat Daouidi op de datum van de zitting van die rechter in het hoofdgeding, namelijk ongeveer zes maanden na dat arbeidsongeval, zijn elleboog nog steeds in het gips had en derhalve niet in staat was om zijn beroepsactiviteit uit te oefenen.
- 48 Bijgevolg staat vast dat Daouidi een functiebeperking ondervond die het gevolg was van een lichamelijke aandoening. Om te bepalen of Daouidi als een „persoon met een handicap” in de zin van richtlijn 2000/78 kan worden aangemerkt en derhalve binnen de werkingssfeer van die richtlijn kan vallen, moet derhalve worden onderzocht of die functiebeperking, die in wisselwerking met diverse drempels de betrokkene kan beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met andere werknemers aan het beroepsleven deel te nemen, „langdurig” is in de zin van de in punt 42 van het onderhavige arrest aangehaalde rechtspraak.
- 49 Het begrip „langdurig” karakter van een fysieke, mentale, intellectuele of zintuiglijke beperking wordt in het VN-Verdrag niet gedefinieerd. Richtlijn 2000/78 bevat geen definitie van het begrip „handicap” en vermeldt niet het begrip „langdurige” functiebeperking van een persoon in de zin van dat begrip.
- 50 Volgens vaste rechtspraak vereisen de eenvormige toepassing van het Unierecht en het gelijkheidsbeginsel dat de bewoordingen van een bepaling van Unierecht die ter bepaling van de betekenis en de draagwijdte ervan niet uitdrukkelijk naar het recht van de lidstaten verwijst, normaliter in de gehele Unie autonoom en uniform worden uitgelegd, rekening houdend met de context van de bepaling en het doel van de betrokken regeling (zie met name arresten van 18 januari 1984, Ekro, 327/82, EU:C:1984:11, punt 11, en 16 juni 2016, Pebros Servizi, C-511/14, EU:C:2016:448, punt 36).
- 51 Bij gebreke van een dergelijke uitdrukkelijke verwijzing naar het recht van de lidstaten moet het begrip „langdurige” functiebeperking van een persoon in de zin van het begrip „handicap” in richtlijn 2000/78 derhalve autonoom en uniform worden uitgelegd.
- 52 Het feit dat Daouidi onder de rechtsregeling inzake „tijdelijke” arbeidsongeschiktheid in de zin van het Spaanse recht valt, kan bijgevolg niet uitsluiten dat diens functiebeperking wordt aangemerkt als „langdurig” in de zin van richtlijn 2000/78, gelezen in het licht van het VN-Verdrag.
- 53 Voorts moet het „langdurige” karakter van de beperking worden onderzocht in het licht van de ongeschiktheid als zodanig van de betrokkene op de datum van vaststelling van de handeling die beweerdelijk discriminerend is voor die persoon (zie in die zin arrest van 11 juli 2006, Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, punt 29).
- 54 Aangaande het begrip „langdurig” karakter van een beperking in de context van artikel 1 van richtlijn 2000/78 en de doelstelling van die richtlijn zij eraan herinnerd dat volgens de rechtspraak van het Hof het belang dat de Uniewetgever aan maatregelen ter aanpassing van de werkplek aan de handicap hecht, aantoont dat hij gevallen op het oog had waarin de deelneming aan het beroepsleven

gedurende een lange periode wordt belemmerd (zie arrest van 11 juli 2006, Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, punt 45).

- 55 Het staat aan de verwijzende rechter om na te gaan of de functiebeperking van de betrokkene een „langdurig” karakter heeft, aangezien een dergelijke beoordeling vóór alles van feitelijke aard is.
- 56 Tot de aanwijzingen waaruit kan worden opgemaakt dat een beperking „langdurig” is, behoren met name het feit dat er op de datum van de beweerdelijk discriminerende handeling geen duidelijk vooruitzicht bestaat op een beëindiging op korte termijn van de ongeschiktheid van de betrokkene alsook, zoals de advocaat-generaal in punt 47 van zijn conclusie in wezen heeft opgemerkt, het feit dat die ongeschiktheid lang kan voortduren tot het herstel van die persoon.
- 57 Bij de toetsing van het „langdurige” karakter van de functiebeperking van de betrokkene moet de verwijzende rechter zich baseren op alle objectieve gegevens waarover hij beschikt, in het bijzonder op documenten en attesten betreffende de toestand van die persoon die zijn opgesteld op basis van de huidige kennis en medische en wetenschappelijke gegevens.
- 58 Indien de verwijzende rechter tot de conclusie zou komen dat de functiebeperking van Daouidi „langdurig” is, moet eraan worden herinnerd dat een nadelige behandeling op grond van handicap slechts afbreuk doet aan de door richtlijn 2000/78 verleende bescherming voor zover zij discriminatie oplevert in de zin van artikel 2, lid 1, van deze richtlijn (zie arresten van 11 juli 2006, Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, punt 48, en 11 april 2013, HK Danmark, C-335/11 en C-337/11, EU:C:2013:222, punt 71).
- 59 Gelet op de voorgaande overwegingen moet op de vijfde vraag worden geantwoord dat richtlijn 2000/78 aldus moet worden uitgelegd dat:
- het feit dat de betrokkene als gevolg van een arbeidsongeval voor onbepaalde tijd tijdelijk arbeidsongeschikt is in de zin van het nationale recht, op zich niet betekent dat de functiebeperking van die persoon kan worden aangemerkt als „langdurig” in de zin van de definitie van „handicap” als bedoeld in die richtlijn, gelezen in het licht van het VN-Verdrag;
 - tot de aanwijzingen waaruit kan worden opgemaakt dat een dergelijke beperking „langdurig” is, met name het feit behoort dat er op de datum van de beweerdelijk discriminerende handeling geen duidelijk vooruitzicht bestaat op een beëindiging op korte termijn van de ongeschiktheid van de betrokkene, alsook het feit dat die ongeschiktheid lang kan voortduren tot het herstel van die persoon, en
 - bij de toetsing van dat „langdurige” karakter de verwijzende rechter zich moet baseren op alle objectieve gegevens waarover hij beschikt, in het bijzonder op documenten en attesten betreffende de toestand van die persoon die zijn opgesteld op basis van de huidige kennis en medische en wetenschappelijke gegevens.

Eerste vier vragen

- 60 Met zijn eerste vier vragen, die samen en in de tweede plaats moeten worden onderzocht, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen hoe de artikelen 3 en 15, artikel 21, lid 1, de artikelen 30 en 31, artikel 34, lid 1, en artikel 35 van het Handvest in een situatie als in het hoofdgeding moeten worden uitgelegd.
- 61 Volgens vaste rechtspraak kan het Hof in het kader van een prejudiciële verwijzing krachtens artikel 267 VWEU het Unierecht alleen uitleggen binnen de grenzen van de bevoegdheden die hem zijn toegekend (arrest van 27 maart 2014, Torralbo Marcos, C-265/13, EU:C:2014:187, punt 27, en beschikking van 25 februari 2016, Aiudapds, C-520/15, niet gepubliceerd, EU:C:2016:124, punt 18).
- 62 Artikel 51, lid 1, van het Handvest bepaalt dat de bepalingen van het Handvest uitsluitend tot de lidstaten zijn gericht wanneer die lidstaten het Unierecht ten uitvoer brengen. Volgens artikel 6, lid 1,

VEU en artikel 51, lid 2, van het Handvest breiden de bepalingen van het Handvest de werkingssfeer van het Unierecht niet verder uit dan de bij de Verdragen bepaalde bevoegdheden van de Unie reiken.

- 63 Zoals volgt uit vaste rechtspraak van het Hof, is het Hof, wanneer een juridische situatie niet binnen de werkingssfeer van het Unierecht valt, niet bevoegd om daarover uitspraak te doen en kunnen de eventueel aangevoerde bepalingen van het Handvest op zich niet de grondslag vormen voor die bevoegdheid (zie arrest van 26 februari 2013, Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, punt 22, en beschikking van 25 februari 2016, Aiudapds, C-520/15, niet gepubliceerd, EU:C:2016:124, punt 20).
- 64 In het huidige stadium van het hoofdgeding is niet aangetoond dat de betrokken situatie binnen de werkingssfeer valt van een andere bepaling van Unierecht dan de regels die in het Handvest zijn vervat.
- 65 Wat in het bijzonder richtlijn 2000/78 betreft en zoals is vermeld in het kader van het antwoord op de vijfde vraag, betekent het feit dat een persoon als gevolg van een arbeidsongeval voor onbepaalde tijd tijdelijk arbeidsongeschikt is in de zin van het nationale recht, op zich immers niet dat de beperking die deze persoon ondervindt, kan worden aangemerkt als „langdurig” in de zin van het begrip „handicap” in richtlijn 2000/78.
- 66 Bovendien bevat de verwijzingsbeslissing met name geen prognose inzake het eventuele – al dan niet volledige – herstel van Daouidi of informatie over de eventuele nawerkingen of de gevolgen van dat ongeval voor de uitvoering van de taken waarvoor hij is aangeworven.
- 67 Zoals de advocaat-generaal in punt 52 van zijn conclusie heeft opgemerkt, is er derhalve geen reden om aan te nemen dat de in het hoofdgeding aan de orde zijnde situatie reeds in dit stadium van de procedure onder het Unierecht valt, aangezien de toepassing van richtlijn 2000/78 op het hoofdgeding afhankelijk is van de beoordeling van de verwijzende rechter na het onderhavige arrest van het Hof (zie in die zin arrest van 27 maart 2014, Torralbo Marcos, C-265/13, EU:C:2014:187, punt 40).
- 68 Bijgevolg is het Hof niet bevoegd om de eerste vier vragen te beantwoorden.

Kosten

- 69 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de verwijzende rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Derde kamer) verklaart voor recht:

Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep moet aldus worden uitgelegd dat:

- **het feit dat de betrokkene als gevolg van een arbeidsongeval voor onbepaalde tijd tijdelijk arbeidsongeschikt is in de zin van het nationale recht, op zich niet betekent dat de functiebeperking van die persoon kan worden aangemerkt als „langdurig” in de zin van de definitie van „handicap” als bedoeld in die richtlijn, gelezen in het licht van het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap, dat namens de Europese Gemeenschap is goedgekeurd bij besluit 2010/48/EG van de Raad van 26 november 2009;**
- **tot de aanwijzingen waaruit kan worden opgemaakt dat een dergelijke beperking „langdurig” is, met name het feit behoort dat er op de datum van de beweerdelijk discriminerende handeling geen duidelijk vooruitzicht bestaat op een beëindiging op korte termijn van de ongeschiktheid van de betrokkene, alsook het feit dat die ongeschiktheid lang kan voortduren tot het herstel van die persoon, en**
- **bij de toetsing van dat „langdurige” karakter de verwijzende rechter zich moet baseren op alle objectieve gegevens waarover hij beschikt, in het bijzonder op documenten en attesten betreffende de**

toestand van die persoon die zijn opgesteld op basis van de huidige kennis en medische en wetenschappelijke gegevens.

ondertekeningen

* Procestaal: Spaans.