

ARREST VAN HET HOF (Derde kamer)

10 februari 2022 (*)

„Prejudiciële verwijzing – Sociale politiek – Richtlijn 2000/78/EG – Gelijke behandeling in arbeid en beroep – Verbod van discriminatie op grond van handicap – Ontslag van een werknemer die definitief niet langer in staat is om de essentiële taken van zijn functie te vervullen – Personeelslid dat in het kader van zijn indienstneming een proeftijd doorloopt – Artikel 5 – Redelijke aanpassingen voor personen met een handicap – Verplichting tot aanstelling in een andere functie – Toegelaten op voorwaarde dat dit voor de werkgever geen onevenredige belasting vormt”

In zaak C-485/20,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door de Raad van State (België) bij beslissing van 30 juni 2020, ingekomen bij het Hof op 29 september 2020, in de procedure

XXXX

tegen

HR Rail SA,

wijst

HET HOF (Derde kamer),

samengesteld als volgt: K. Jürimäe, kamerpresident, N. Jääskinen, M. Safjan (rapporteur), N. Piçarra en M. Gavalec, rechters,

advocaat-generaal: A. Rantos,

griffier: A. Calot Escobar,

gezien de stukken,

gelet op de opmerkingen van:

- XXXX, vertegenwoordigd door M. Wilmet, avocate,
- HR Rail SA, vertegenwoordigd door C. Van Olmen, V. Vuylsteke en G. Busschaert, avocats,
- de Belgische regering, vertegenwoordigd door M. Van Regemorter, L. Van den Broeck en C. Pochet als gemachtigden,
- de Griekse regering, vertegenwoordigd door M. Tassopoulou als gemachtigde,
- de Portugese regering, vertegenwoordigd door M. Pimenta, A. Barros da Costa en M. João Marques als gemachtigden,
- de Europese Commissie, vertegenwoordigd door D. Martin en A. Szymkowska als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 11 november 2021,

het navolgende

Arrest

- 1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van 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 (PB 2000, L 303, blz. 16).
- 2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen XXXX en HR Rail SA over het ontslag van XXXX wegens zijn handicap.

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 beletten] 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:

„Voor de toepassing van dit verdrag wordt verstaan onder:

[...]

„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;

„redelijke aanpassingen’: noodzakelijke en passende wijzigingen, en aanpassingen die geen disproportionele of onevenredige, of onnodige last opleggen, indien zij in een specifiek geval nodig zijn om te waarborgen dat personen met een handicap alle mensenrechten en fundamentele vrijheden op voet van gelijkheid met anderen kunnen genieten of uitoefenen;

[...]”

- 6 Artikel 27 van dat verdrag, met als opschrift „Werk en werkgelegenheid”, bepaalt in lid 1 ervan:

„De staten die partij zijn erkennen het recht van personen met een handicap op werk, op voet van gelijkheid met anderen; dit omvat het recht op de mogelijkheid in het levensonderhoud te voorzien door middel van in vrijheid gekozen of aanvaard werk op een arbeidsmarkt en in een werkomgeving die open zijn, waarbij niemand wordt uitgesloten, en die toegankelijk zijn voor personen met een handicap. De staten die partij zijn waarborgen en bevorderen de verwezenlijking van het recht op werk,

met inbegrip van personen die gehandicapt raken tijdens de uitoefening van hun functie, door het nemen van passende maatregelen, onder meer door middel van wetgeving, teneinde onder andere:

[...]

- h) de werkgelegenheid voor personen met een handicap in de private sector te bevorderen door middel van passend beleid en passende maatregelen, waaronder voorkeursbeleid, aanmoedigingspremies en andere maatregelen;
- i) te waarborgen dat op de werkplek wordt voorzien in redelijke aanpassingen voor personen met een handicap;

[...]

- k) programma's voor beroepsmatige en professionele re-integratie, het behoud van de baan en de terugkeer op de arbeidsmarkt voor personen met een handicap te bevorderen."

Unierecht

7 De overwegingen 16, 17, 20 en 21 van richtlijn 2000/78 luiden als volgt:

„(16) Maatregelen gericht op aanpassing van de werkplek aan de behoeften van personen met een handicap vervullen bij de bestrijding van discriminatie op grond van een handicap een belangrijke rol.

(17) Deze richtlijn eist niet dat iemand in dienst genomen, bevorderd, in dienst gehouden of opgeleid wordt die niet bekwaam, in staat en beschikbaar is om de essentiële taken van de betreffende functie uit te voeren of om een bepaalde opleiding te volgen, onverminderd de verplichting om in redelijke aanpassingen voor personen met een handicap te voorzien.

[...]

(20) Er moeten passende, dat wil zeggen doeltreffende en praktische maatregelen worden getroffen die gericht zijn op aanpassing van de werkplek aan de behoeften van de werknemer met een handicap, bijvoorbeeld aanpassing van gebouwen, uitrusting, arbeidsritme, en taakverdeling, of voorzien in opleidings- en integratiemiddelen.

(21) Wanneer wordt nagegaan of de betrokken maatregelen geen onevenredige belasting veroorzaken, moet in het bijzonder rekening worden gehouden met de financiële en andere kosten, alsmede 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."

8 Artikel 3 van die richtlijn, met als opschrift „Werkings sfeer”, bepaalt in lid 1:

„Binnen de grenzen van de aan de [Europese Unie] 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:

- a) de voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst of als zelfstandige en tot een beroep, met inbegrip van de selectie- en aanstellingscriteria, ongeacht de tak van activiteit en op alle niveaus van de beroepshiërarchie, met inbegrip van bevorderingskansen;
- b) de toegang tot alle vormen en alle niveaus van beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding, voortgezette beroepsopleiding en omscholing, met inbegrip van praktijkervaring;
- c) werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning;

[...]"

9 Artikel 5 van die richtlijn, met als opschrift „Redelijke aanpassingen voor gehandicapten”, luidt:

„Teneinde te waarborgen dat het beginsel van gelijke behandeling met betrekking tot personen met een handicap nageleefd wordt, wordt voorzien in redelijke aanpassingen. Dit houdt in dat de werkgever, naargelang de behoefte, in een concrete situatie passende maatregelen neemt om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang tot arbeid te hebben, in arbeid te participeren of daarin vooruit te komen dan wel om een opleiding te genieten, tenzij deze maatregelen voor de werkgever een onevenredige belasting vormen. Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen in het kader van het door de lidstaten gevoerde beleid inzake personen met een handicap, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd.”

Belgisch recht

- 10 De wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, die richtlijn 2000/78 omzet in Belgisch recht, verbiedt directe en indirecte discriminatie op grond van een van de in artikel 4, 4°, ervan vermelde beschermde criteria, waaronder de huidige of toekomstige gezondheidstoestand en een handicap.
- 11 Volgens artikel 9 van die wet vormt een indirect onderscheid op grond van een handicap een indirecte discriminatie, tenzij wordt aangetoond dat geen redelijke aanpassingen kunnen worden getroffen. Volgens artikel 14 van die wet is elke vorm van discriminatie verboden, waarbij onder discriminatie onder meer wordt verstaan directe discriminatie, indirecte discriminatie en de weigering om redelijke aanpassingen te treffen ten voordele van een persoon met een handicap.
- 12 In dit verband omschrijft artikel 4, 12°, van die wet het begrip „redelijke aanpassingen” als alle „passende maatregelen die in een concrete situatie en naargelang de behoefte worden getroffen om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang te hebben tot, deel te nemen aan en vooruit te komen in de aangelegenheden waarop deze wet van toepassing is, tenzij deze maatregelen een onevenredige belasting vormen voor de persoon die deze maatregelen moet treffen. Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen in het kader van het gevoerde overheidsbeleid inzake personen met een handicap, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd”.

Hoofdgeding en prejudiciële vraag

- 13 Verzoeker in het hoofdgeding is door HR Rail, de exclusieve werkgever van het personeel van de Belgische spoorwegen, in dienst genomen als gespecialiseerd spoorwegonderhoudsmedewerker. Op 21 november 2016 begon hij een proeftijd bij Infrabel, de juridische entiteit die optreedt als „infrastructuurbeheerder” voor de Belgische spoorwegen. In december 2017 is bij verzoeker in het hoofdgeding een hartaandoening geconstateerd waardoor een pacemaker moest worden geplaatst. Dit apparaat is gevoelig voor elektromagnetische velden die met name aanwezig zijn in de omgeving van spoorwegen. Aangezien dit medisch hulpmiddel onverenigbaar is met de herhaalde blootstelling van spoorwegonderhoudsmedewerkers aan elektromagnetische velden, was verzoeker in het hoofdgeding niet meer in staat om de taken waarvoor hij aanvankelijk in dienst was genomen, uit te voeren.
- 14 Op 12 juni 2018 heeft de Federale Overheidsdienst „Sociale zekerheid” (België) hem erkend als persoon met een handicap.
- 15 Bij besluit van 28 juni 2018 heeft het gewestelijk centrum voor bestuursgeneeskunde (België), belast met de beoordeling van de medische geschiktheid van de statutaire personeelsleden van de Belgische spoorwegen, verzoeker in het hoofdgeding ongeschikt verklaard om de functie uit te oefenen waarvoor hij in dienst was genomen (hierna: „bestreden besluit”). Het gewestelijk centrum voor bestuursgeneeskunde heeft evenwel verduidelijkt dat hij kon worden tewerkgesteld in een functie die voldeed aan de volgende vereisten: „gemiddelde activiteit, geen blootstelling aan elektromagnetische velden, met een verbod om op hoogte te werken of aan trillingen te worden blootgesteld”.
- 16 Verzoeker in het hoofdgeding is vervolgens aangesteld in een functie van magazijnmedewerker binnen dezelfde onderneming.

- 17 Op 1 juli 2018 heeft hij bij de commissie van beroep voor bestuursgeneeskunde (België) beroep tegen dit besluit ingesteld.
- 18 Bij brief van 19 juli 2018 heeft HR Rail verzoeker in het hoofdgeding meegedeeld dat hij „individuele begeleiding” zou krijgen „teneinde samen met hem een nieuwe baan te vinden”, en dat hij daartoe weldra zou worden opgeroepen voor een gesprek.
- 19 Op 3 september 2018 heeft de commissie van beroep voor bestuursgeneeskunde het bestreden besluit bevestigd.
- 20 Op 26 september 2018 heeft de hoofdadviser – diensthoofd verzoeker in het hoofdgeding meegedeeld dat hij met ingang van 30 september 2018 zou worden ontslagen, en dat daaraan een verbod voor een periode van vijf jaar was gekoppeld om hem opnieuw aan te stellen in de graad waarin hij in dienst was genomen.
- 21 Op 26 oktober 2018 heeft de directeur-generaal van HR Rail verzoeker in het hoofdgeding ter kennis gebracht dat volgens het statuut en het reglement die gelden voor het personeel van de Belgische spoorwegen zijn proefperiode werd beëindigd, omdat het hem volledig en blijvend onmogelijk was om de taken waarvoor hij in dienst was genomen voort te zetten. Anders dan definitief aangestelde personeelsleden, komen personeelsleden die een proeftijd doorlopen en als persoon met een handicap worden erkend en dus niet meer in staat zijn om hun functie uit te oefenen, niet in aanmerking voor een aanstelling in een andere functie binnen de onderneming. De directeur-generaal heeft hem ook ter kennis gebracht dat de brief waarin hem „individuele begeleiding” werd aangeboden zonder voorwerp was geworden.
- 22 Verzoeker in het hoofdgeding heeft bij de Raad van State (België) beroep ingesteld tot nietigverklaring van het besluit van 26 september 2018 waarbij hem kennis werd gegeven van zijn ontslag met ingang van 30 september 2018.
- 23 De verwijzende rechter merkt op dat verzoeker in het hoofdgeding op basis van zijn gezondheidstoestand kan worden aangemerkt als „persoon met een handicap” in de zin van de wetgeving die richtlijn 2000/78 in Belgisch recht omzet. Hij stelt evenwel vast dat de vraag of onder „redelijke aanpassingen” in de zin van artikel 5 van deze richtlijn ook de mogelijkheid moet worden begrepen om een persoon die ten gevolge van zijn handicap niet meer in staat is dezelfde functie als voorheen uit te oefenen, in een andere functie aan te stellen, door de nationale rechtspraak niet op uniforme wijze wordt beoordeeld.
- 24 In deze omstandigheden heeft de Raad van State de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vraag:

„Moet artikel 5 van richtlijn 2000/78 aldus worden uitgelegd dat een werkgever verplicht is om een persoon die ten gevolge van zijn handicap niet meer in staat is de essentiële taken uit te voeren van de functie waarin hij was aangesteld, in een andere functie aan te stellen waarvoor hij de vereiste bekwaamheid en capaciteiten heeft en waarvoor hij beschikbaar is, wanneer deze maatregel geen onevenredige belasting voor de werkgever vormt?”

Beantwoording van de prejudiciële vraag

- 25 Met zijn vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 5 van richtlijn 2000/78 aldus moet worden uitgelegd dat het begrip „redelijke aanpassingen voor gehandicapten” in de zin van dit artikel inhoudt dat een werknemer – met inbegrip van diegene die na zijn aanwerving een proeftijd doorloopt – die wegens zijn handicap ongeschikt is verklaard om de essentiële taken van de door hem vervulde functie uit te oefenen, moet worden aangesteld in een andere functie waarvoor hij de vereiste bekwaamheden en capaciteiten heeft en waarvoor hij beschikbaar is.
- 26 Vooraf zij eraan herinnerd dat uit zowel de titel en de overwegingen als de inhoud en de doelstelling van richtlijn 2000/78 blijkt dat deze richtlijn ertoe strekt een algemeen kader te creëren om voor eenieder een gelijke behandeling „in arbeid en beroep” te waarborgen, door een doeltreffende

bescherming te bieden tegen discriminatie op een van de in artikel 1 ervan genoemde gronden, waaronder handicap (arrest van 15 juli 2021, Tartu Vangla, C-795/19, EU:C:2021:606, punt 26 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

- 27 Deze richtlijn concretiseert, op het gebied waarop zij betrekking heeft, het thans in artikel 21 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (hierna: „Handvest”) neergelegde algemene beginsel van non-discriminatie. Bovendien bepaalt artikel 26 van het Handvest dat de Unie het recht van personen met een handicap op maatregelen die beogen hun zelfstandigheid, hun maatschappelijke en beroepsintegratie en hun deelname aan het gemeenschapsleven te bewerkstelligen, erkent en eerbiedigt (arrest van 21 oktober 2021, Komisia za zashtita ot diskriminatsia, C-824/19, EU:C:2021:862, punten 32 en 33 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 28 Vooraf moet worden bepaald of een persoon die, zoals verzoeker in het hoofdgeding, een pacemaker heeft moeten krijgen terwijl hij na zijn aanwerving door zijn werkgever een proeftijd doorliep, waardoor de verdere uitoefening van de taken waarvoor hij oorspronkelijk in dienst is genomen onmogelijk is geworden – gelet op de gevoeligheid van dit apparaat voor de elektromagnetische velden die aanwezig zijn in de omgeving van spoorwegen – en waardoor hij vervolgens werd ontslagen, zich op deze richtlijn kan beroepen.
- 29 In dit verband is richtlijn 2000/78 ten eerste, zoals blijkt uit artikel 3, lid 1, ervan, zowel in de overheidssector als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, van toepassing. Het feit dat HR Rail de hoedanigheid van naamloze vennootschap van publiek recht heeft, staat er dus niet aan in de weg dat verzoeker in het hoofdgeding zich jegens haar op deze richtlijn kan beroepen.
- 30 Ten tweede is die richtlijn volgens artikel 3, lid 1, onder a) en b), ervan van toepassing op de voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst of als zelfstandige en tot een beroep, alsmede op de toegang tot alle vormen en alle niveaus van beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding, voortgezette beroepsopleiding en omscholing. Uit de bewoordingen van deze bepaling blijkt dat deze ruim genoeg is om de situatie te omvatten van een werknemer die na zijn aanwerving door zijn werkgever een opleidingsperiode doorloopt.
- 31 Bovendien heeft het Hof reeds geoordeeld dat het begrip „werknemer” in de zin van artikel 45 VWEU, dat hetzelfde is als dat van richtlijn 2000/78 (zie in die zin arrest van 19 juli 2017, Abercrombie & Fitch Italia, C-143/16, EU:C:2017:566, punt 19), zich uitstrekt tot personen die een voorbereidende stage of een leertijd voor een beroep doorlopen, welke als een praktische voorbereiding op de eigenlijke uitoefening van het betrokken beroep kan worden aangemerkt, wanneer deze periode ten gunste en onder gezag van een werkgever wordt doorlopen onder de voorwaarden die voor reële en daadwerkelijke arbeid in loondienst gelden (arrest van 9 juli 2015, Balkaya, C-229/14, EU:C:2015:455, punt 50 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 32 Daaruit volgt dat het feit dat verzoeker in het hoofdgeding op de datum van zijn ontslag niet definitief in dienst was genomen, niet belet dat zijn professionele situatie binnen de werkingssfeer van richtlijn 2000/78 valt.
- 33 Ten derde wordt niet betwist dat verzoeker in het hoofdgeding een „handicap” heeft in de zin van de nationale wettelijke regeling waarbij richtlijn 2000/78 wordt uitgevoerd.
- 34 Volgens vaste rechtspraak moet het begrip „handicap” in de zin van deze richtlijn 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, effectief en op voet van gelijkheid met andere werknemers aan het beroepsleven deel te nemen (zie in die zin arresten van 11 april 2013, HK Danmark, C-335/11 en C-337/11, EU:C:2013:222, punt 38, en 11 september 2019, Nobel Plastiques Ibérica, C-397/18, EU:C:2019:703, punt 41).
- 35 In casu lijdt verzoeker in het hoofdgeding inderdaad aan een gezondheidsprobleem dat de plaatsing van een pacemaker vereist, een apparaat dat gevoelig is voor elektromagnetische velden die met name aanwezig zijn in de buurt van spoorwegen, waardoor hij de essentiële taken van de functie waarin hij werd aangesteld niet kan vervullen.

- 36 Derhalve valt een situatie als aan de orde in het hoofdgeding binnen de werkingssfeer van richtlijn 2000/78.
- 37 Om de door de verwijzende rechter gestelde vraag te beantwoorden zij opgemerkt dat uit de bewoordingen van artikel 5 van richtlijn 2000/78, gelezen tegen de achtergrond van de overwegingen 20 en 21 ervan, blijkt dat de werkgever passende, namelijk doeltreffende en praktische maatregelen, moet nemen, rekening houdend met elke individuele situatie, om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang tot arbeid te hebben, in arbeid te participeren of daarin vooruit te komen, dan wel om een opleiding te genieten, zonder dat de werkgever een onevenredige belasting wordt opgelegd.
- 38 In dit verband zij eraan herinnerd dat richtlijn 2000/78 zo veel mogelijk moet worden uitgelegd in overeenstemming met het VN-Verdrag (arrest van 21 oktober 2021, Komisia za zashtita ot diskriminatsia, C-824/19, EU:C:2021:862, punt 59 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Volgens artikel 2, derde alinea, van het VN-Verdrag omvat discriminatie op grond van handicap alle vormen van discriminatie, met inbegrip van de weigering van redelijke aanpassingen.
- 39 Volgens artikel 5 van richtlijn 2000/78 moet worden voorzien in redelijke aanpassingen teneinde te waarborgen dat het beginsel van gelijke behandeling met betrekking tot personen met een handicap wordt nageleefd. De werkgever moet dus, naargelang de behoefte, in een concrete situatie passende maatregelen nemen om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang tot arbeid te hebben, in arbeid te participeren of daarin vooruit te komen, dan wel om een opleiding te genieten, tenzij deze maatregelen voor de werkgever een onevenredige belasting vormen.
- 40 Het Hof heeft reeds geoordeeld dat overweging 20 van deze richtlijn, die als passende maatregelen „doeltreffende en praktische maatregelen” vermeldt „die gericht zijn op aanpassing van de werkplek aan de behoeften van de werknemer met een handicap, bijvoorbeeld aanpassing van gebouwen, uitrusting, arbeidsritme, en taakverdeling, of voorzien in opleidings- en integratiemiddelen”, een niet-uitputtende lijst van dergelijke maatregelen geeft, die van fysieke, organisatorische en/of vormende aard kunnen zijn, aangezien artikel 5 van deze richtlijn, gelezen tegen de achtergrond van artikel 2, vierde alinea, van het VN-Verdrag, een ruime omschrijving van het begrip „redelijke aanpassingen” voorstaat (zie in die zin arrest van 11 april 2013, HK Danmark, C-335/11 en C-337/11, EU:C:2013:222, punten 49 en 53).
- 41 Zoals de advocaat-generaal in punt 59 van zijn conclusie heeft opgemerkt, moet de verwijzing in overweging 20 van richtlijn 2000/78 naar de aanpassing van de „werkplek” immers aldus worden opgevat dat wordt benadrukt dat deze aanpassing voorrang heeft op andere maatregelen die de werkomgeving van de persoon met een handicap kunnen aanpassen teneinde hem in staat te stellen volledig, effectief en op voet van gelijkheid met de andere werknemers aan het beroepsleven deel te nemen. Deze maatregelen kunnen dus inhouden dat de werkgever maatregelen neemt waardoor deze persoon zijn baan kan behouden, zoals een overplaatsing naar een andere werkplek.
- 42 Zoals het Hof reeds heeft geoordeeld, concretiseert richtlijn 2000/78, op het gebied waarop zij betrekking heeft, voorts het thans in artikel 21 van het Handvest neergelegde algemene beginsel van non-discriminatie. Bovendien bepaalt artikel 26 van het Handvest dat de Unie het recht van personen met een handicap op maatregelen die beogen hun zelfstandigheid, hun maatschappelijke en beroepsintegratie en hun deelname aan het gemeenschapsleven te bewerkstelligen, erkent en eerbiedigt (zie in die zin arresten van 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punt 47, en 21 oktober 2021, Komisia za zashtita ot diskriminatsia, C-824/19, EU:C:2021:862, punten 32 en 33).
- 43 Bijgevolg moet worden geoordeeld, zoals de advocaat-generaal in punt 69 van zijn conclusie heeft aangegeven, dat wanneer een werknemer ten gevolge van een handicap blijvend ongeschikt wordt om zijn functie te vervullen, zijn aanstelling in een andere functie een passende maatregel kan vormen in het kader van de in artikel 5 van richtlijn 2000/78 bedoelde „redelijke aanpassingen”.
- 44 Die uitlegging is in overeenstemming met dat begrip, dat aldus moet worden opgevat dat daarmee de verwijdering wordt bedoeld van de verschillende drempels die personen met een handicap beletten volledig, effectief en op voet van gelijkheid met andere werknemers aan het beroepsleven deel te nemen (zie in die zin arrest van 11 april 2013, HK Danmark, C-335/11 en C-337/11, EU:C:2013:222, punt 54).

- 45 Opgemerkt zij dat artikel 5 van richtlijn 2000/78 de werkgever niet er wel niet toe kan verplichten om maatregelen te nemen die voor hem een „onevenredige belasting” zouden vormen. In dit verband blijkt uit overweging 21 van deze richtlijn dat wanneer wordt nagegaan of de betrokken maatregelen geen onevenredige belasting veroorzaken, in het bijzonder rekening moet worden gehouden met de financiële kosten, alsmede 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.
- 46 In herinnering moet worden gebracht dat in het kader van de procedure van artikel 267 VWEU, die op een duidelijke afbakening van de taken van de nationale rechterlijke instanties en van het Hof berust, elke waardering van de feiten tot de bevoegdheid van de nationale rechter behoort. Om de verwijzende rechter een nuttig antwoord te geven kan het Hof hem echter, in een geest van samenwerking met de nationale rechters, alle aanwijzingen geven die het noodzakelijk acht (arrest van 11 april 2013, HK Danmark, C-335/11 en C-337/11, EU:C:2013:222, punt 61 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 47 De door de verwijzende rechter aangehaalde omstandigheid dat verzoeker in het hoofdgeding, nadat hij ongeschikt was verklaard om de functie uit te oefenen waarvoor hij in dienst was genomen, is aangesteld in een functie van magazijnier binnen dezelfde onderneming, kan een relevant feit vormen voor deze beoordeling.
- 48 Voorts zij erop gewezen dat, zoals de advocaat-generaal in punt 77 van zijn conclusie heeft aangegeven, de mogelijkheid om een persoon met een handicap in een andere functie aan te stellen hoe dan ook alleen bestaat wanneer er ten minste één vacante functie bestaat die de betrokken werknemer kan vervullen.
- 49 Gelet op een en ander, dient op de gestelde vraag te worden geantwoord dat artikel 5 van richtlijn 2000/78 aldus moet worden uitgelegd dat het begrip „redelijke aanpassingen voor gehandicapten” in de zin van dit artikel inhoudt dat een werknemer – met inbegrip van diegene die na zijn aanwerving een proeftijd doorloopt – die wegens zijn handicap ongeschikt is verklaard om de essentiële taken van de door hem vervulde functie uit te oefenen, moet worden aangesteld in een andere functie waarvoor hij de vereiste bekwaamheden en capaciteiten heeft en waarvoor hij beschikbaar is, op voorwaarde dat deze maatregel voor de werkgever geen onevenredige belasting vormt.

Kosten

- 50 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de verwijzende rechter 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:

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 moet aldus worden uitgelegd dat het begrip „redelijke aanpassingen voor gehandicapten” in de zin van dit artikel inhoudt dat een werknemer – met inbegrip van diegene die na zijn aanwerving een proeftijd doorloopt – die wegens zijn handicap ongeschikt is verklaard om de essentiële taken van de door hem vervulde functie uit te oefenen, moet worden aangesteld in een andere functie waarvoor hij de vereiste bekwaamheden en capaciteiten heeft en waarvoor hij beschikbaar is, op voorwaarde dat deze maatregel voor de werkgever geen onevenredige belasting vormt.

ondertekeningen