

## RECHTSPRAAK

***Redelijke aanpassingen van de werkplek wegens handicap, impliceert ook het aanbieden van een geheel andere functie.****Feiten*

Werknemer is op basis van een proeftijdcontract in dienst getreden van HR Rail. In december 2017 is bij werknemer 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 spoorwegonderhoudswerkers aan elektromagnetische velden, was werknemer niet meer in staat om de taken waarvoor hij aanvankelijk in dienst was genomen, uit te voeren. De centrale vraag is of werkgever werknemer een andere functie had moeten aanbieden bij wijze van 'redelijke aanpassingen wegens handicap'.

*Oordeel*

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

*Redelijke aanpassingen omvatten ook aanbieden van andere functies*

Het Hof heeft reeds geoordeeld dat overweging 20 van Richtlijn 2000/78/EG, 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, VN-Verdrag, een ruime omschrijving van het begrip 'redelijke aanpassingen' voorstaat (zie in die zin HvJ EU 11 april 2013, gevoegde zaken C-335/11 en C-337/11, ECLI:EU:C:2013:222 (*HK Danmark*), punten 49 en 53). Zoals de advocaat-generaal in punt 59 van zijn conclusie heeft opgemerkt, moet de verwijzing in overweging 20 van Richtlijn 2000/78/EG 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. Zoals het Hof reeds heeft

geoordeeld, concretiseert Richtlijn 2000/78/EG, op het gebied waarop zij betrekking heeft, voorts het thans in artikel 21 Handvest neergelegde algemene beginsel van non-discriminatie. Bovendien bepaalt artikel 26 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 HvJ EU 17 april 2018, C-414/16, ECLI:EU:C:2018:257 (*Egenberger*), punt 47, en HvJ EU 21 oktober 2021, C-824/19, ECLI:EU:C:2021:862 (*Komisia za zashtita ot diskriminatsia*), punten 32 en 33).

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 Richtlijn 2000/78/EG bedoelde 'redelijke aanpassingen'. 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 *HK Danmark*, punt 54). Opgemerkt zij dat artikel 5 Richtlijn 2000/78/EG de werkgever er 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.

---

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

**Datum uitspraak:** 10-02-2022

**ECLI:** ECLI:EU:C:2022:85

**Zaaknummer:** C-485/20

**Rechters:** K. Jürimäe, N. Jääskinen, M. Safjan, N. Piçarra en M. Gavalec

**Wetsartikelen:** 5 Richtlijn 2000/78/EG, WGB H/CZ en