

RECHTSPRAAK

Gelijke behandeling op grond van handicap brengt mee dat bij ontslag 'gehandicapte' een voorafgaande herplaatsingstoets dient plaats te vinden.*Feiten*

J.M.A.R. was sinds oktober 2012 voltijds als vuilniswagenchauffeur in dienst bij Ca Na Negreta. In december 2016 heeft hij een arbeidsongeval gehad, met een open breuk van zijn rechterhielbeen tot gevolg. Op 6 augustus 2018 heeft J.M.A.R. Ca Na Negreta verzocht om te worden overgeplaatst naar een functie die aangepast zou zijn aan de gevolgen van zijn arbeidsongeval. Ca Na Negreta heeft dat verzoek ingewilligd en J.M.A.R. is van een voltijdse baan als chauffeur van zware motorvoertuigen overgestapt naar een baan als chauffeur in de sector van de mobiele inzamelpunten die minder fysieke inspanningen en minder rijtijd vereiste en verenigbaar was met zijn fysieke beperkingen. Op 13 maart 2020 heeft Ca Na Negreta J.M.A.R. ervan in kennis gesteld dat zijn arbeidsovereenkomst op grond van artikel 49, lid 1, onder e, van het werknemersstatuut werd beëindigd wegens zijn volledige blijvende ongeschiktheid om zijn gewone beroep uit te oefenen. De verwijzende rechter merkt op dat de arbeidsovereenkomst volgens artikel 49, lid 1, onder e, van het werknemersstatuut – dat sinds 10 maart 1980 niet meer is gewijzigd en dus niet is aangepast om rekening te houden met Richtlijn 2000/78/EG en het VN-Verdrag – automatisch kan worden beëindigd wanneer wordt vastgesteld dat de werknemer volledig en blijvend ongeschikt is om zijn gewone beroep uit te oefenen, zonder dat enig vormvoorschrift in acht hoeft te worden genomen en zonder dat naast de maandelijkse vergoeding – die in casu 55% van het loon van de werknemer bedraagt – enige andere vergoeding wordt betaald. Voorts is volgens die rechter voor die beëindiging niet vereist dat er voorafgaandelijk ‘redelijke aanpassingen’ worden doorgevoerd, ook al had Ca Na Negreta in casu zelf de haalbaarheid van dergelijke aanpassingen aangetoond door J.M.A.R. over te plaatsen naar een andere functie binnen de onderneming. Met zijn twee vragen, die gezamenlijk dienen te worden onderzocht, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 5 van Richtlijn 2000/78/EG, gelezen in het licht van de artikelen 21 en 26 van het Handvest alsook van de artikelen 2 en 27 van het VN-Verdrag, aldus moet worden uitgelegd dat die bepaling zich verzet tegen een nationale regeling op grond waarvan de werkgever de arbeidsovereenkomst kan beëindigen omdat de werknemer ten gevolge van een binnen de arbeidsverhouding ontstane handicap blijvend ongeschikt is om de taken uit te voeren die op hem rusten krachtens die overeenkomst, zonder dat de werkgever voorafgaandelijk gehouden is om te voorzien in redelijke aanpassingen of deze te handhaven opdat die werknemer zijn baan kan behouden, noch om in voorkomend geval aan te tonen dat dergelijke aanpassingen een onevenredige belasting

vormen.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Werkgever dient in het kader van 'redelijke aanpassingen' een gehandicapte werknemer zoveel mogelijk binnen de organisatie te herplaatsen alvorens tot ontslag over te gaan

Wat redelijke aanpassingen betreft, blijkt uit de bewoordingen van artikel 5 van Richtlijn 2000/78/EG – gelezen in het licht van de overwegingen 20 en 21 van deze richtlijn – dat de werkgever passende, dat wil zeggen doeltreffende en praktische, maatregelen moet nemen waarbij rekening wordt gehouden met elke individuele situatie, teneinde alle personen 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 deze maatregelen voor de werkgever een onevenredige belasting vormen (HvJ EU 10 februari 2022, *HR Rail*, C-485/20, ECLI:EU:C:2022:85, punt 37). In zoverre heeft het Hof reeds geoordeeld 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/EG bedoelde redelijke aanpassingen, aangezien die werknemer daardoor zijn baan kan behouden alsook volledig, effectief en op voet van gelijkheid met de andere werknemers kan deelnemen aan het beroepsleven (zie in die zin *HR Rail*, punten 41 en 43). Tegen deze achtergrond zij opgemerkt dat artikel 5 van 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 volgt uit overweging 21 van deze richtlijn dat wanneer wordt nagegaan of de maatregelen in kwestie geen onevenredige belasting veroorzaken, in het bijzonder rekening moet worden gehouden met de financiële kosten 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. Voorts dient te worden gepreciseerd dat 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 (*HR Rail*, punten 45 en 48). Derhalve impliceert het begrip 'redelijke aanpassingen' dat een werknemer 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, mits deze maatregel voor zijn werkgever geen onevenredige belasting vormt (zie in die zin *HR Rail*, punt 49).

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 03-01-2024

ECLI: ECLI:EU:C:2024:53

Zaaknummer: C-631/22

Rechters: A. Arabadjiev, T. von Danwitz, P.G. Xuereb, A. Kumin en I. Ziemele

Wetsartikelen: Richtlijn 2000/78/EG