



Datum van inontvangstneming : 01/12/2022

Zaak C-631/22

Samenvatting van het verzoek om een prejudiciële beslissing overeenkomstig artikel 98, lid 1, van het Reglement voor de procesvoering van het Hof van Justitie

Datum van indiening:

7 oktober 2022

Verwijzende rechter:

Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares (Spanje)

Datum van het verwijzingsbesluit:

19 september 2022

Verzoekende partij:

J. M. A. R

Verwerende partij:

CaNaNegreta, S. A.

Voorwerp van de procedure in het hoofdgeding

Vordering tot betwisting van het ontslag – ingesteld door een werknemer die is ontslagen nadat hij volledig en blijvend arbeidsongeschikt was verklaard – op grond van het feit dat de Spaanse wettelijke regeling niet vereist dat wordt voorzien in redelijke aanpassingen in de onderneming teneinde de werknemer een aan diens situatie aangepaste baan te kunnen aanbieden, noch vereist dat ter rechtvaardiging wordt aangetoond dat dergelijke aanpassingen onevenredige kosten met zich mee zouden brengen.

Voorwerp en rechtsgrondslag van het verzoek om een prejudiciële beslissing

Verzoek overeenkomstig artikel 267 VWEU waarbij Hof van Justitie wordt gevraagd om een prejudiciële beslissing over de vraag of de Spaanse regeling inzake de beëindiging van de arbeidsverhouding als gevolg van de vaststelling van blijvende algehele arbeidsongeschiktheid verenigbaar is met de Unievoorschriften, die redelijke aanpassingen voor personen met een handicap voorschrijven

(artikel 5 van richtlijn 2000/78/EG) en over het begrip directe discriminatie, neergelegd in artikel 2, lid 2, van die richtlijn.

Prejudiciële vragen

- 1) Moet artikel 5 van richtlijn 2000/78/EG tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, gelezen in het licht van de overwegingen 16, 17, 20 en 21 daarvan, van de artikelen 21 en 26 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, en van de artikelen 2 en 27 van het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap (goedgekeurd bij besluit 2010/48/EG van de Raad van 26 november 2009), aldus worden uitgelegd dat daarmee onverenigbaar is een nationale regeling op grond waarvan de vaststelling van een handicap van de werknemer (de vaststelling dat deze blijvend en volledig ongeschikt is om zijn gebruikelijke beroep uit te oefenen, zonder uitzicht op verbetering) een reden is voor automatische beëindiging van de arbeidsovereenkomst(beroep), waarbij deze regeling niet bepaalt dat de onderneming van te voren, zoals artikel 5 van de richtlijn verlangt, moet voorzien in „redelijke aanpassingen” om de werknemer in dienst te kunnen houden (of ter rechtvaardiging van dit verzuim aantoont dat dit een onevenredige belasting zou veroorzaken)?
- 2) Moeten de artikelen 2, lid 2, en 4, lid 1, van richtlijn 2000/78/EG tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, gelezen in het licht van de overwegingen 16, 17, 20 en 21 daarvan, van de artikelen 21 en 26 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, en van de artikelen 2 en 27 van het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap (goedgekeurd bij besluit 2010/48/EG van de Raad van 26 november 2009), aldus worden uitgelegd dat de automatische beëindiging van de arbeidsovereenkomst op grond van de handicap van de werknemer (wanneer deze blijvend en volledig ongeschikt wordt verklaard om zijn gebruikelijke beroep uit te oefenen), zonder eerst te hebben voldaan aan het vereiste om te voorzien in „redelijke aanpassingen”, zoals vastgelegd in artikel 5 van de richtlijn, om de werknemer in dienst te kunnen houden (of ter rechtvaardiging daarvan de onevenredige belasting door een dergelijk vereiste te hebben aangetoond), een vorm van directe discriminatie inhoudt, zelfs indien een nationale wettelijke bepaling in een dergelijke beëindiging voorziet?

Aangevoerde bepalingen van Unierecht

Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap, namens de Europese Gemeenschap aangenomen bij Besluit 2010/48/EG van de Raad van 26 november 2009 [PB L 23, blz. 35 (hierna: „VN-verdrag”)].

Punt e) van de preambule, en artikel 1, „Doelstelling”; artikel 2, „Begripsomschrijvingen”, met name de definities van „discriminatie op grond van handicap” en „redelijke aanpassingen”, en artikel 27, lid 1, „Werk en werkgelegenheid”, met name de punten h), i) en k). Deze bepalingen worden letterlijk overgenomen.

Handvest van de grondrechten van de Europese Unie

Artikel 21, non-discriminatie, en artikel 26, integratie van personen met een handicap, beide letterlijk geciteerd.

Richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.

Overwegingen 16, 17, 20 en 21; artikelen 1 „Doel”; 2 „Het begrip discriminatie”; 3 „Werkings sfeer”; en 5 „Redelijke aanpassingen voor gehandicapten”; alle letterlijk geciteerd.

Aangevoerde bepalingen van nationaal recht

Ley General de la Seguridad Social (algemene wet inzake sociale zekerheid, hierna: „LGSS”), in de versie goedgekeurd op 30 oktober 2015.

Volgens artikel 193 LGSS is er sprake van blijvende arbeidsongeschiktheid wanneer een werknemer een ernstige vermindering van zijn fysieke of functionele vermogens vertoont die objectief kan worden vastgesteld, naar verwachting blijvend is en zijn arbeidsvermogen vermindert of wegneemt. De vaststelling van blijvende arbeidsongeschiktheid wordt niet uitgesloten door de mogelijkheid dat de arbeidsongeschikte weer arbeidsgeschikt zou kunnen worden, indien deze mogelijkheid medisch gezien onzeker is of zich pas op lange termijn voordoet.

Artikel 194 LGSS definieert de graden van blijvende arbeidsongeschiktheid als volgt:

- a) Gedeeltelijke blijvende arbeidsongeschiktheid.
- b) Volledige blijvende arbeidsongeschiktheid.
- c) Absolute blijvende arbeidsongeschiktheid.

d) Ernstige invaliditeit.

Estatuto de los Trabajadores (werknemersstatuut, hierna: „ET”), in de versie goedgekeurd op 23 oktober 2015.

Overeenkomstig artikel 49, lid 1, ET wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd: e) door overlijden, ernstige invaliditeit of volledige of absolute blijvende arbeidsongeschiktheid van de werknemer, onverminderd het bepaalde in artikel 48, lid 2.

Volgens artikel 48 ET wordt, wanneer de arbeidsongeschiktheid van de werknemer waarschijnlijk zal worden herzien als gevolg van een verbetering die hem in staat stelt weer aan het werk te gaan, de arbeidsverhouding opgeschort, waarbij de baan van de werknemer voor een periode van twee jaar vanaf de datum van het besluit waarbij de blijvende arbeidsongeschiktheid wordt vastgesteld, wordt gehandhaafd.

Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (algemene wet inzake de rechten van personen met een handicap en hun sociale integratie), versie van 29 november 2013.

Artikel 2 definieert het begrip redelijke aanpassingen als volgt: noodzakelijke en passende wijzigingen en aanpassingen van de fysieke, sociale en attitudinale omgeving om, waar nodig in een specifiek geval, op effectieve en praktische wijze tegemoet te komen aan de bijzondere behoeften van personen met een handicap, om de toegang en de participatie van deze personen te vergemakkelijken en om hen in staat te stellen alle rechten op voet van gelijkheid met anderen uit te oefenen, tenzij dergelijke maatregelen een onevenredige of onnodige belasting zouden veroorzaken.

Volgens artikel 4, dat verwijst naar de begunstigden van de bij deze wet erkende rechten, zijn gehandicapten personen aan wie een pensioen wegens blijvende invaliditeit is toegekend op grond van volledige of absolute, blijvende arbeidsongeschiktheid of ernstige invaliditeit.

Artikel 40 vereist de vaststelling van maatregelen ter voorkoming of compensatie van door de handicap veroorzaakte nadelen teneinde volledige gelijkheid op het werk te waarborgen. Volgens lid 2 van dit artikel dienen werkgevers naargelang de behoefte in een concrete situatie passende maatregelen te nemen gericht op aanpassing van de werkplek en verbetering van de toegankelijkheid van de onderneming, teneinde personen met een handicap in staat te stellen toegang te hebben tot de arbeidsmarkt, hun werk te verrichten, te worden bevorderd en een opleiding te genieten, tenzij deze maatregelen voor de werkgever een onevenredige belasting vormen. Om te bepalen of een belasting onevenredig is, moet worden nagegaan of deze in voldoende mate wordt gecompenseerd door de voor gehandicapte personen geldende maatregelen, steun en subsidies van overheidswege, en moet rekening worden gehouden met de financiële en overige

kosten van die maatregelen, alsmede met de omvang en de totale omzet van de onderneming of organisatie.

Volgens artikel 63 wordt het recht op gelijke kansen voor personen met een handicap geschonden wanneer er sprake is van directe of indirecte discriminatie op grond van handicap of indien niet is voldaan aan de vereisten inzake toegang en redelijke aanpassingen.

Nationale rechtspraak, uitspraak van de Sala Social del Tribunal Supremo (sociale kamer van de hoogste rechterlijke instantie, Spanje) nr. 142, van 3 februari 2021.

In dit arrest stelde de Tribunal Supremo het volgende:

- Voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens volledige blijvende arbeidsongeschiktheid krachtens artikel 49, lid 1, onder e), ET is geen schriftelijke kennisgeving van de werkgever aan de werknemer, noch enigerlei bijzondere formaliteit vereist, zodat het ontbreken van een dergelijke schriftelijke kennisgeving geen onrechtmatig ontslag vormt.
- In het arrest van de Tribunal Supremo van 12 juli 1988 heeft die rechter uit de hypothetische mogelijkheid dat de werkgever de werknemer wiens volledige blijvende arbeidsongeschikt is vastgesteld, in andere functies dan die van zijn gebruikelijke beroep tewerkstelt, afgeleid dat volledige blijvende arbeidsongeschiktheid, anders dan absolute blijvende arbeidsongeschiktheid en ernstige invaliditeit, niet automatisch leidt tot beëindiging van de arbeidsverhouding.
- Onder verwijzing naar een arrest van de Tribunal Supremo van 18 december 1989 bevestigt die rechter dat het bestaan van de mogelijkheid van overplaatsing door de onderneming van de persoon wiens volledige, blijvende arbeidsongeschikt is vastgesteld, de onderneming niet verplicht om de overeenkomst objectief te vernieuwen en de werknemer een andere, vergelijkbare baan aan te bieden, tenzij de toepasselijke regeling zulks bepaalt, dat wil zeggen dat de onderneming hiertoe niet verplicht is, tenzij dit bij collectieve overeenkomst of contract is vastgesteld, ongeacht het feit dat niets de werkgever belet om dit te doen.

Korte uiteenzetting van de feiten en van het hoofdgeding

- 1 JMAR trad op 17 oktober 2012 in dienst van de onderneming CNN S. A., een geïntegreerd afvalbeheerbedrijf, als fulltime vuilniswagenchauffeur. Op 20 december 2016 kreeg hij een arbeidsongeval waarbij hij zijn rechtervoet brak.
- 2 De werknemer werd aangemerkt als tijdelijk arbeidsongeschikt als gevolg van een arbeidsongeval, totdat het Instituto Nacional de la Seguridad Social (nationaal instituut voor sociale zekerheid) op 18 februari 2018 een besluit nam waarbij de

situatie van tijdelijke arbeidsongeschiktheid werd beëindigd en aan verzoeker een vergoeding van 3 120 EUR werd toegekend wegens niet invaliderend blijvend letsel. De werknemer heeft tegen dat besluit beroep in rechte ingesteld met het argument dat zijn blijvende invaliditeit moest worden vastgesteld.

- 3 Voordat de rechter in het beroep tegen het besluit van 18 februari 2018 tot een uitspraak kwam, is de werknemer met de onderneming overeengekomen over te stappen naar een aan de gevolgen van het ongeval aangepaste baan. In plaats van met zware vrachtwagens te rijden, ging hij werken met een voertuig dat gemakkelijker te bedienen was en minder fysieke inspanning en minder rijtijd vergde, in overeenstemming met zijn beperkingen.
- 4 Op 2 maart 2020 is uitspraak gedaan over het in de vorige alinea bedoelde beroep. In die uitspraak werd erkend dat er sprake was van volledige blijvende ongeschiktheid van de werknemer om zijn gebruikelijke beroep van vuilniswagenchauffeur uit te oefenen en werd gepreciseerd dat, niettegenstaande het feit dat de werknemer door de onderneming naar een andere post was overgeplaatst en daar bleef werken, de toestand van zijn voet hem belette gedurende langere tijd een zwaar voertuig te besturen, waardoor hij objectief als volledig blijvend arbeidsongeschikt moest worden aangemerkt. In die uitspraak werd volledige arbeidsongeschiktheid vastgesteld met ingang van 8 juni 2018 en werd het recht op een maandelijks pensioen vanaf die datum erkend. De uitspraak voorzag niet in de mogelijkheid om de arbeidsongeschiktheid van de werknemer te herzien in geval van verbetering van zijn medische toestand.
- 5 Op 13 maart 2020 heeft de onderneming JMAR in kennis gesteld van de beëindiging van zijn arbeidsverhouding wegens volledige ongeschiktheid om zijn gebruikelijke beroep uit te oefenen. De onderneming baseerde haar besluit op artikel 49.1, onder e) van het werknemersstatuut.
- 6 JMAR is in rechte opgekomen tegen deze beëindiging, omdat hij het ontslag als discriminerend beschouwde. Het beroep werd in eerste aanleg bij vonnis van 25 mei 2021 verworpen, op grond dat de vaststelling van volledige ongeschiktheid om zijn gebruikelijke beroep uit te oefenen, aanleiding gaf tot beëindiging van de arbeidsverhouding en er voor de onderneming geen wettelijke verplichting bestond om hem in een andere functie binnen dezelfde onderneming te herplaatsen.
- 7 JMAR heeft tegen deze uitspraak hoger beroep ingesteld bij de verwijzende rechter.

Voornaamste argumenten van de partijen in het hoofdgeding

- 8 De verwijzende rechter neemt kennis van de bezwaren van de onderneming en het openbaar ministerie tegen de prejudiciële verwijzing en wijst deze af daar zij niet ter zake dienend zijn of zijn gebaseerd op elementen die hij bewezen acht.

Korte motivering van het verzoek om een prejudiciële beslissing

- 9 De werknemer werd ontslagen op 13 maart 2020, toen hij volledig blijvend ongeschikt werd verklaard om zijn gebruikelijke beroep uit te oefenen, hoewel hij sinds 6 augustus 2018 voor hetzelfde bedrijf werkte in een andere functie, die verenigbaar was met de gevolgen van zijn ongeval. In de uitspraak in eerste aanleg is de vordering tot betwisting van het ontslag afgewezen, omdat de erkenning van de volledige blijvende ongeschiktheid om zijn gebruikelijke beroep uit te oefenen, met de erkenning van het bijbehorende pensioen, overeenkomstig artikel 49, lid 1, onder e), ET zijn ontslag bij de verwerende onderneming tot gevolg heeft, zonder dat er voor de verwerende onderneming een wettelijke verplichting bestaat om hem in een andere functie binnen dezelfde onderneming te herplaatsen.
- 10 De verwijzende rechter wijst erop dat overeenkomstig artikel 49, lid 1, onder e) ET en de rechtspraak waarin dit artikel wordt uitgelegd, de verklaring van volledige ongeschiktheid om het gebruikelijke beroep uit te oefenen de automatische en onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst inhoudt, zonder voorafgaande formaliteiten of voorwaarden. Hij preciseert dat de formulering van de bepaling [„de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd (...) bij overlijden, ernstige invaliditeit of volledige of absolute blijvende arbeidsongeschiktheid van de werknemer”] niet voorziet in een beëindigingsbevoegdheid van de onderneming, maar – rechtstreeks – in de beëindiging van de overeenkomst. Om die reden redeneert de Tribunal Supremo in haar arrest nr. 142/2021 dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens volledige blijvende arbeidsongeschiktheid geen schriftelijke mededeling van de werkgever aan de werknemer vereist, en dat het ontbreken van een dergelijke schriftelijke mededeling dus geen onrechtmatig ontslag vormt.
- 11 De verwijzende rechter betwijfelt of de Spaanse wettelijke regeling en rechtspraak betreffende de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens volledige arbeidsongeschiktheid van de werknemer in overeenstemming zijn met het Unierecht inzake de bescherming van personen die zich in een situatie van „handicap” bevinden (zoals verzoeker, wiens situatie wat dit betreft geen punt van geschil vormt), om de hierna uiteengezette redenen.
- 12 De verwijzende rechter wijst erop dat artikel 49, lid 1, onder e), ET niet vereist dat vóór de beëindiging van de contractuele relatie, die automatisch plaatsvindt, wordt voorzien in „redelijke aanpassingen” in het werk van de gehandicapte werknemer. De regeling is sinds de oorspronkelijke vaststelling van de ET bij wet 8/1980 van 10 maart 1980 ongewijzigd gebleven, en is ook niet gewijzigd door de vaststelling van richtlijn 2000/78, noch door de ratificatie door Spanje, op 3 december 2007, van het Internationaal Verdrag inzake personen met een handicap, noch door de vaststelling van de algemene wet inzake de rechten van personen met een handicap, hoewel de bepalingen daarvan voorzien in de verplichting om te voorzien in „redelijke aanpassingen” (tenzij die een te zware belasting vormen). Deze laatste twee wettelijke regelingen kwalificeren het niet voldoen aan een

dergelijk vereiste als discriminerend (artikel 2, lid 1, van het Verdrag en artikel 63 van de algemene wet). De verwijzende rechter schetst deze historische achtergrond om te benadrukken dat bij de totstandkoming van artikel 49, lid 1, onder e), ET alleen rekening is gehouden met het belang van de werkgever (om de werknemer die niet langer arbeidsgeschikt is zonder kosten of formaliteiten te kunnen ontslaan) en niet met de bescherming van de werknemer of van diens belang dat in een dergelijke situatie zijn recht op gelijke behandeling en non-discriminatie wordt geëerbiedigd.

- 13 In de rechtspraak van de Tribunal Supremo is nooit aandacht besteed aan het mogelijk discriminerende karakter of effect van de in artikel 49, lid 1, onder e), geregelde beëindiging van de overeenkomst dat zou kunnen voortvloeien uit het feit dat deze niet onderworpen is aan de verplichting om te voorzien in „redelijke aanpassingen”. Hieruit valt af te leiden dat de Tribunal Supremo de verplichting om te voorzien in „redelijke aanpassingen” die in artikel 5 van richtlijn 2000/78 (en in artikel 27, lid 1, van het VN-Verdrag, en zelfs ook in artikel 40 lid 2 van de algemene wet inzake de rechten van personen met een handicap) is neergelegd, in die zin uitlegt dat zij niet zodanig is geïntegreerd in de toepasselijke regelgeving, dat vóór de beëindiging van de arbeidsovereenkomst moet worden aangetoond dat deze „redelijke aanpassingen” onmogelijk zijn of onevenredige kosten met zich meebrengen, en „overplaatsing” (de enige „redelijke aanpassing” in kwestie) alleen vereist is indien de arbeidsovereenkomst of de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst daarin voorziet.
- 14 De verwijzende rechter is van oordeel dat het in artikel 5 van richtlijn 2000/78 neergelegde recht van elke gehandicapte werknemer op „redelijke aanpassingen” niet alleen betrekking heeft op de „toegang tot de arbeid”, maar ook op het „in arbeid te participeren of daarin vooruit te komen”, dat wil zeggen op het „behoud” van de arbeid na het ontstaan van de handicap. De verwijzing naar artikel 27, lid 1, van het verdrag is ook evident: „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”.
- 15 Het Hof heeft er in zijn arrest van 10 februari 2022, C-485/20, HR Rail, aan herinnerd dat „richtlijn 2000/78 zo veel mogelijk moet worden uitgelegd in overeenstemming met het VN-Verdrag” en dat „volgens artikel 2, derde alinea, van het VN-Verdrag discriminatie op grond van handicap alle vormen van discriminatie omvat, met inbegrip van de weigering van redelijke aanpassingen” (punt 38) en dat „de werkgever dus, naargelang de behoefte, in een concrete situatie passende maatregelen moet 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” (punt 39). In punt 68 van zijn conclusie in die zaak betoogt de advocaat-generaal dat „personen met een handicap zoveel mogelijk aan het werk moeten worden gehouden in plaats van hen te ontslaan wegens ongeschiktheid, wat slechts in laatste instantie mag

gebeuren”, en hij voegt daaraan toe dat „redelijke aanpassingen een preventieve maatregel vormen om personen met een handicap aan het werk te houden”.

- 16 De verwijzende rechter wijst erop dat de onderneming de werknemer voordat deze volledig blijvend ongeschikt was verklaard om zijn gebruikelijke beroep als chauffeur uit te oefenen, reeds had overgeplaatst naar een functie die verenigbaar was met zijn beperkingen, en aldus had aangetoond dat de „redelijke aanpassingen” haalbaar waren, hetgeen niet heeft belet dat de werknemer als gevolg van die verklaring werd ontslagen, aangezien de werkgever daartoe op grond van artikel 49, lid 1, onder e), ET wettelijk bevoegd was. Bijgevolg vraagt de verwijzende rechter zich ook af of deze automatische beëindiging van de arbeidsovereenkomst moet worden aangemerkt als „directe discriminatie” in de zin van artikel 2, lid 2, onder a), van richtlijn 2000/78, aangezien het ontslag uitsluitend voortvloeit uit de situatie van de arbeidsongeschiktheid (en niet uit „objectieve bedrijfsredenen” of uit een „neutraal” selectiecriteria dat voor de werknemer negatieve gevolgen heeft wegens zijn handicap).
- 17 Het Hof heeft zich nog niet uitgesproken over een [eventueel] in een andere lidstaat bestaande, soortgelijke regeling die voorziet in de automatische beëindiging van de arbeidsverhouding uitsluitend op basis van de vaststelling van volledige ongeschiktheid voor de uitoefening van het gebruikelijke beroep en zonder inachtneming van enige voorafgaande voorwaarde of toekenning van een vergoeding. De relevantie van de prejudiciële vragen is duidelijk: een antwoord waarin wordt geoordeeld dat de onvoorwaardelijke beëindigingsbepaling van artikel 49, lid 1, onder e), ET niet discriminerend op grond van handicap is en evenmin in strijd is met het vereiste van redelijke aanpassingen, zou de rechtmatigheid van het door de onderneming genomen beëindigingbesluit onderschrijven. Indien het antwoord echter de suggestie zou bevestigen dat een dergelijke beëindiging discriminerend kan zijn, zou het ontslag nietig moeten worden verklaard wegens discriminatie, aangezien de enige reden voor de beëindiging was gelegen in de handicap van verzoeker.