Datum van inontvangstneming	:	17/06/2016

Zaak C-270/16

Verzoek om een prejudiciële beslissing

Datum van indiening:

13 mei 2016

Verwijzende rechter:

Juzgado de lo Social n.º 1 de Cuenca (Spanje)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

5 mei 2016

Verzoekende partij:

Carlos Enrique Ruiz Conejero

Verwerende partijen:

Ferroser Servicios Auxiliares, S.A.

Ministerio Fiscal (openbaar ministerie)

JDO. DE LO SOCIAL N.º 1 CUENCA

[OMISSIS]

[OMISSIS] GRONDRECHTEN [OMISSIS]

Voorwerp van de oorspronkelijke procedure: ONTSLAGPROCEDURE

VERZOEKENDE PARTIJ: CARLOS ENRIQUE RUIZ CONEJERO

[OMISSIS]

VERWERENDE PARTIJEN: MINISTERIO FISCAL, FERROSER SERVICIOS AUXILIARES, S.A.

[OMISSIS]

BESLISSING TOT PREJUDICIËLE VERWIJZING NAAR HET HOF VAN JUSTITIE VAN DE EUROPESE UNIE

[OMISSIS]

CUENCA, 5 mei tweeduizend zestien.

1. VOORWERP VAN HET GEDING

ENIG VOORWERP. - De huidige formulering van artikel 52, onder d), van het Estatuto de los Trabajadores (Spaans werknemersstatuut; [hierna: „werknemersstatuut"]) en het feit dat dit zonder uitzondering wordt toegepast op werknemers met een handicap leidt tot indirecte discriminatie van deze groep wanneer de werknemers genoodzaakt zijn zich ziek te melden omdat zij als gevolg van de aandoening die hun handicap heeft veroorzaakt, tijdelijk arbeidsongeschikt zijn en bijgevolg niet kunnen werken. Een gelijke behandeling als de andere werknemers, zonder dat rekening wordt gehouden met hun persoonlijke omstandigheden, leidt dan ook tot hun onmiddellijke uittreding uit de arbeidsmarkt en maakt dat zij op arbeidsgebied extra zwaar worden belast en specifiek worden benadeeld ten opzichte van anderen die niet in die omstandigheden verkeren. Het is dan ook een **[Or. 2]** bijzonder kwetsbare groep met een verhoogd risico van onvrijwillig werkverzuim als gevolg van de chronische ziekte(n) die nu juist hebben geleid tot vaststelling van hun handicap.

2. FEITEN

1 Carlos Enrique Ruiz Conejero is sinds 2 juli 1993 werkzaam als schoonmaker, thans voor het bedrijf „FERROSER SERVICIOS AUXILIARES, S.A.", dat zich richt op de schoonmaak van gebouwen en bedrijfsruimten en de schoonmaakwerkzaamheden aanbesteed heeft gekregen die, onder anderen, worden verricht door deze gehandicapte werknemer.

2 De werknemer heeft zijn beroepsbezigheden altijd op normale wijze verricht, zowel voor de huidige opdrachtnemer die is belast met de schoonmaak van het ziekenhuis „Virgen de la Luz" in Cuenca (dat valt onder d)e Servicio de Salud (gezondheidsdienst) van de autonome regio Castilla-La Mancha), als voor eerdere bedrijven waaraan de schoonmaak was uitbesteed. Tot op heden heeft hij op zijn werk geen problemen gehad en hem zijn niet eerder sancties opgelegd.

3 De werknemer is erkend als persoon met een handicap bij beschikking van 15 september 2014 van de afdeling Cuenca van de Consejería de Salud y Asuntos Sociales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (regionaal ministerie van gezondheid en sociale zaken van de regering van Castilla-La Mancha), aangezien hij voor 37 % gehandicapt is, waarvan 32 % door lichamelijke beperkingen (24 % wegens een endocriene en stofwisselingsstoornis [zwaarlijvigheid] en 10 % wegens een functiebeperking van de wervelkolom) en 5 % wegens bijkomende sociale factoren.

4 In 2014 en 2015 is de werknemer vanwege een niet-beroepsgerelateerde ziekte in de volgende perioden afwezig geweest:

– Van 1 tot en met 17 maart 2014 wegens „acute pijn", waarvoor hij in het ziekenhuis moest worden opgenomen (van 26 februari tot en met 1 maart 2014).

– Van 26 tot en met 31 maart 2014 wegens „duizeligheid/misselijkheid".

– Van 26 juni tot en met 11 juli 2014 wegens „spit".

– Van 9 tot en met 12 maart 2015 wegens „spit".

– Van 24 maart tot en met 7 april 2015 wegens „spit".

– Van 20 tot en met 23 april 2015 wegens „duizeligheid/misselijkheid". **[Or. 3]**

Volgens de diagnose van de publieke medische dienst van Castilla-La Mancha (SESCAM) is zowel de „duizeligheid/misselijkheid" als de „spit" het gevolg van een degeneratieve gewrichtsaandoening en polyarthrose, die zijn verergerd door de zwaarlijvigheid van de werknemer. De dienst concludeert dat de oorzaak van deze beperkingen ligt in de aandoeningen die hebben geleid tot de bij de werknemer vastgestelde erkende handicap.

5 De werknemer heeft zijn werkgever steeds tijdig en naar behoren op de hoogte gesteld wanneer hij niet kon werken; ook heeft hij altijd de dienovereenkomstige verklaringen van de arts overgelegd waaruit de reden en duur van zijn afwezigheid bleken. De werknemer heeft het bedrijf, voordat dit zich tot de rechter wendde, echter nooit verteld dat hij gehandicapt is, en heeft vrijwillig afgezien van de periodieke medische onderzoeken die werden verricht door de onderlinge verzekeringsmaatschappij waarbij het bedrijf is aangesloten, waardoor het bedrijf ten tijde van het ontslag niet op de hoogte was van de handicap van de werknemer.

6 Bij ontslagbrief aan de werknemer van 7 juli 2015 wordt hem door het bedrijf ontslag op objectieve gronden aangezegd, overeenkomstig artikel 52, onder d), van het werknemersstatuut, op grond dat hij het in deze bepaling neergelegde maximumaantal toegestane arbeidsverzuimdagen had overschreden door in maart en april 2015 meer dan 20 % van het aantal werkdagen en in de twaalf voorafgaande maanden meer dan 5 % van het aantal werkdagen afwezig te zijn.

7 De werknemer betwist het aantal verzuimdagen niet, evenmin stelt hij de percentages ter discussie. Wel stelt hij dat dit verzuim uitsluitend het gevolg is geweest van de ziekte die de oorzaak is van zijn handicap, en geen andere oorzaak heeft. Arbeidsverzuim en handicap zijn hier dan ook direct met elkaar gerelateerd.

Dientengevolge verzoekt de advocaat van de werknemer om vernietiging van dit ontslag op grond van discriminatie.

8 [OMISSIS]

[Nationaalrechtelijke procedurele kwesties] [Or. 4][OMISSIS]

3. NATIONAAL RECHT

1. Artikel 52, onder d), van Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (koninklijk wetsbesluit 1/1995 van 24 maart 1995 tot goedkeuring van de herziene tekst van de wet houdende het werknemersstatuut) bepaalt:

„Beëindiging van een arbeidsovereenkomst op objectieve gronden.

De overeenkomst kan worden beëindigd:

d) Wegens niet aaneengesloten verzuim, ook indien dit gerechtvaardigd is, dat in twee opeenvolgende maanden oploopt tot 20 % van de werkdagen, voor zover het totale aantal verzuimdagen in de twaalf voorafgaande maanden 5 % van de werkdagen bedraagt, of tot 25 % in vier niet-opeenvolgende maanden binnen een tijdvak van twaalf maanden.

Als verzuimdagen in de zin van de voorgaande alinea worden niet beschouwd afwezigheidsdagen als gevolg van en gedurende een rechtmatige staking, werkzaamheden in het kader van de wettelijke vertegenwoordiging van werknemers, een arbeidsongeval, moederschap, risicozwangerschap en risico's tijdens de borstvoedingsperiode, ziekten als gevolg van zwangerschap, bevalling of borstvoeding, vaderschap, verlof en vakanties, niet-beroepsgerelateerde ziekten of ongevallen wanneer de officiële gezondheidsdiensten toestemming hebben gegeven voor de afwezigheid en deze meer dan twintig opeenvolgende dagen bedraagt, en evenmin afwezigheid vanwege lichamelijke of psychologische problemen als gevolg van huiselijk geweld, hetgeen moet zijn aangetoond door de gezondheidsdiensten of de diensten voor maatschappelijk werk.

Afwezigheidsdagen als gevolg van een medische behandeling wegens kanker of een andere ernstige ziekte worden evenmin in aanmerking genomen."

2. Artikel 4, lid 2, onder c), van het werknemersstatuut luidt:

„In de [arbeids]verhouding hebben de werknemers het recht:

[...]

c) om in de Spaanse staat bij de sollicitatie of na de indiensttreding niet rechtstreeks of indirect te worden gediscrimineerd om redenen van geslacht, burgerlijke staat, leeftijd binnen de in **[Or. 5]** *deze wet gestelde grenzen, ras of etnische afstamming, maatschappelijke positie, godsdienst of overtuiging, politieke overtuiging, seksuele geaardheid, lidmaatschap van een vakbond, of taal.*

Evenmin mogen zij worden gediscrimineerd wegens een handicap, mits zij in staat zijn om de desbetreffende taken te verrichten."

3. Artikel 2, onder d), van Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, 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, van 29 november 2013, tot goedkeuring van de herziene tekst van de algemene wet inzake de rechten van personen met een handicap en hun sociale inclusie) luidt:

„Definities

Voor de doeleinden van deze wet wordt verstaan onder:

Indirecte discriminatie: hiervan is sprake wanneer een ogenschijnlijk neutrale wettelijke of bestuursrechtelijke bepaling, clausule in een collectieve of individuele arbeidsovereenkomst, individuele overeenkomst, eenzijdige beslissing, maatstaf, handelwijze, omgeving, product of dienst een persoon op grond of naar aanleiding van een handicap in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt, voor zover zij niet objectief door een legitiem doel te rechtvaardigen zijn en de middelen voor het bereiken van dit doel niet passend en noodzakelijk zijn."

4. Artikel 14 van de Spaanse grondwet bepaalt:

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

5. Deze prejudiciële vraag wordt niet voorgelegd vanwege de (niet beroepsgerelateerde) ziekte van de werknemer, aangezien over dat onderwerp herhaaldelijk uitspraak is gedaan door het Spaanse Tribunal Supremo (hooggerechtshof) [OMISSIS] en ook het Hof zich hierover heeft uitgesproken in het arrest van 11 juli 2006 (C-13/2005), zaak Chacón Navas [OMISSIS] **[Or. 6]** [OMISSIS], maar vanwege de handicap van de werknemer of de specifieke ziekten die deze handicap hebben veroorzaakt, en aangezien niet is gebleken dat over dit onderwerp specifieke rechtspraak bestaat [OMISSIS].

4. COMMUNAUTAIRE BEPALINGEN

1. Aanbeveling 86/379/EEG van de Raad van 24 juli 1986 betreffende de werkgelegenheid voor gehandicapten in de Gemeenschap (PB L 225, [blz. 43]).

2. Resolutie van de Raad van 17 juni 1999 betreffende gelijke kansen op werk voor mensen met een handicap (PB C 186, [blz. 3).

3. Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, overwegingen 6, 8, 11, 12 en 13; en de artikelen 2, lid 2, onder b), en 5.

4. Het arrest van het Hof van Justitie van de Europese Unie (hierna: „het Hof") van 11 april 2013 (gevoegde zaken C-335/11 en C-337/11). Hierin spreekt het Hof zich uit over verschillende prejudiciële vragen van een rechter uit Denemarken, die vraagtekens zette bij een nationale arbeidsrechtelijke bepaling op grond waarvan een werknemer die gedurende een ononderbroken periode van twaalf maanden in totaal 120 dagen met ziekteverlof was geweest mocht worden ontslagen.

   Van de vier door de Deense rechter voorgelegde prejudiciële vragen luidde de vierde als volgt:

   „Staat richtlijn 2000/78 in de weg aan de toepassing van een nationale wetsbepaling volgens welke een werkgever het recht heeft een werknemer met de verkorte opzegtermijn te ontslaan wanneer deze werknemer in een ononderbroken periode van 12 maanden in totaal 120 dagen loon tijdens ziekte heeft gekregen, ingeval het gaat om een **[Or. 7]** werknemer die als gehandicapt in de zin van de richtlijn moet worden beschouwd en wiens afwezigheid:

   a) wordt veroorzaakt door die handicap?"

   Het antwoord van het Hof luidde dat richtlijn 2000/78 in de weg staat aan die nationale bepaling.

5. Het arrest van het Hof van 18 december 2014 (C-354/13). Hierin is bepaald dat zwaarlijvigheid een „handicap" in de zin van de richtlijn inzake gelijke behandeling op het werk vormt. Ofschoon geen enkel algemeen beginsel van Unierecht discriminatie op grond van zwaarlijvigheid als zodanig verbiedt, valt zwaarlijvigheid onder het begrip „handicap" wanneer zij, in bepaalde omstandigheden, de betrokkene belet volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met andere werknemers aan het beroepsleven deel te nemen.

5. ARGUMENTEN VAN PARTIJEN

1. De werknemer betoogt dat in het arrest van het Hof van 18 december 2014 (C-354/13) is vastgesteld dat zwaarlijvigheid niet is vermeld als mogelijke grond voor discriminatie in arbeid en beroep, en dat de zwaarlijvigheid van een werknemer een „handicap" in de zin van richtlijn 2000/78/EG vormt wanneer zij leidt tot 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. Ervan uitgaande dat de zwaarlijvigheid waaraan de verzoeker lijdt wordt beschouwd als een officieel erkende handicap en is veroorzaakt door chronische lichamelijke ziekten of aandoeningen, zou op zichzelf beschouwd het arbeidsverzuim verband houdend met deze handicap door het bedrijf niet mogen worden gebruikt als objectieve ontslagreden, want dit zou betekenen dat verzoeker nu juist op grond van zijn handicap wordt gediscrimineerd.

   Artikel 52, onder d), van het werknemersstatuut bevat geen enkele uitzondering, nuancering, beperking of verschil in behandeling ten aanzien van gehandicapte werknemers, hetgeen betekent dat dit een neutrale bepaling is. Het is juist die **[Or. 8]** neutraliteit die in dit concrete geval – maar dit geldt ook voor andere gevallen waarin de handicap is veroorzaakt door een ziekte en het daardoor ontstane arbeidsverzuim door de bedrijven wordt gebruikt voor ontslag wegens objectieve redenen – duidelijk leidt tot indirecte discriminatie.

2. Het bedrijf is van mening dat het heeft voldaan aan alle door de wet gestelde feitelijke en juridische voorwaarden om een werknemer rechtsgeldig wegens objectieve redenen te kunnen ontslaan – artikel 52, onder d), werknemersstatuut –, aangezien is aangetoond dat de werknemer daadwerkelijk op de genoemde tijdstippen afwezig is geweest (welk feit door de verzoekende partij niet is betwist) en dat dit aantal – weliswaar gerechtvaardigde – verzuimdagen de in deze bepaling vastgelegde toegestane maximumpercentages overschrijdt, zodat de werknemer rechtsgeldig kan worden ontslagen. Voorts merkt het bedrijf op dat volledig is voldaan aan alle wettelijke eisen voor ontslag (artikel 53 werknemersstatuut) en dat er absoluut geen sprake was van enige bedoeling om de werknemer te discrimineren aangezien het bedrijf bij diens ontslag niet op de hoogte was van zijn handicap.

   Daarnaast bevat de genoemde bepaling geen uitzondering of open norm die in de weg staat van de toepassing ervan op gevallen van arbeidsverzuim als gevolg van ziekten die de handicap van de betrokken werknemer hebben veroorzaakt. Het bestaat namelijk in een uitdrukkelijke en gesloten (numerus clausus-) opsomming waarvan, bij de telling van de verzuimdagen in verband met ontslag op objectieve gronden, uitsluitend de volgende concrete gevallen buiten beschouwing mogen worden gelaten: „*[1.] rechtmatige staking, zolang deze duurt, [2.] werkzaamheden in het kader van de wettelijke vertegenwoordiging van*

werknemers, [3.] arbeidsongeval, [4.] moederschap, [5.] risicozwangerschap en [6.] risico's tijdens de borstvoedingsperiode, [7.] ziekten als gevolg van zwangerschap, [8.] bevalling of [9.] borstvoeding [10.] vaderschap, [11.] verlof en [12.] vakanties, [13.] niet-beroepsgerelateerde ziekten of [14.] ongevallen wanneer de officiële gezondheidsdiensten toestemming hebben gegeven voor de afwezigheid en deze meer dan twintig opeenvolgende dagen bedraagt, [15.] of afwezigheid vanwege lichamelijke of [16.] psychologische problemen als gevolg van huiselijk geweld, hetgeen moet zijn aangetoond door de gezondheidsdiensten of de diensten voor maatschappelijk werk. Afwezigheid als gevolg van [17.] een medische behandeling wegens kanker of [18.] een andere ernstige ziekte wordt evenmin meegerekend". **[Or. 9]**

3. Het Ministerio Fiscal was van mening dat in casu geen sprake is van de door de verzoekende partij aangevoerde schending van de grondrechten van gelijke behandeling, non-discriminatie, bescherming van de waardigheid van de persoon en tot het verhinderen van onmenselijke of vernederende behandeling, zoals neergelegd in de artikelen 10, 14 en 15 van de Spaanse grondwet, aangezien het bedrijf alleen maar een geldende wettelijke bepaling heeft toegepast – artikel 52, onder d), werknemersstatuut –, die nooit als ongrondwettig is beschouwd, en het ontslag van een werknemer op grond van zijn ziekte niet discriminerend is, zoals het Tribunal Supremo in diverse arresten heeft geoordeeld.

6. MOTIVERING

1. De redenen waarom deze rechter twijfels koestert over de uitlegging of de geldigheid van richtlijn 2000/78, die in casu van toepassing is, liggen in het antwoord over de uitlegging van deze communautaire bepaling dat het Hof in zijn arrest van 11 april 2013 heeft gegeven [gevoegde zaken C-335/11 y C-337/11] naar aanleiding van diverse prejudiciële vragen van een Deense rechter [in] een vergelijkbare (niet identieke) zaak als hier aan de orde is (verzet tegen richtlijn 2000/78 van een Deense wettelijke bepaling die de werkgever de bevoegdheid geeft een werknemer, ongeacht het feit dat hij gehandicapt is, met een verkorte opzegtermijn te ontslaan indien hij tijdens zijn ziekteverlof van meer dan 120 werkdagen gedurende een periode van twaalf opeenvolgende maanden loon heeft ontvangen), aangezien het antwoord van het Hof in die zaak luidde: *„71 [...] een nadelige behandeling op grond van handicap [doet] slechts afbreuk aan de door richtlijn 2000/78 verleende bescherming voor zover zij discriminatie oplevert in de zin van artikel 2, lid 1, van deze richtlijn. De werknemer met een handicap die onder deze richtlijn valt, moet immers worden beschermd tegen elke discriminatie ten opzichte van een werknemer zonder handicap. [...]*

[...]

76[...] [Er] moet worden vastgesteld dat [...] een werknemer met een handicap [...] het bijkomende risico [loopt] een met de handicap verbonden ziekte op te lopen.

Daardoor loopt hij een verhoogd risico wegens ziekte afwezig te zijn en dus het maximum van 120 dagen afwezigheid wegens ziekte, bedoeld in § 5, **[Or. 10]** lid 2, van de Funktionærlov [lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer], te bereiken. De 120-dagenregel in deze bepaling kan dus nadelig zijn voor werknemers met een handicap en aldus leiden tot een verschil in behandeling dat indirect op de handicap is gebaseerd in de zin van artikel 2, lid 2, sub b, van richtlijn 2000/78."

Anderzijds zijn er aanzienlijke verschillen tussen de Deense en de Spaanse bepaling die in de weg zouden staan aan een (rechtstreekse of gedifferentieerde) toepassing van deze communautaire rechtspraak en de in casu hierin uitgelegde richtlijn, aangezien de Deense bepaling – in tegenstelling tot de op deze zaak toepasselijke Spaanse bepaling – deel uitmaakte van een beleid inzake de integratie van gehandicapte werknemers, op grond waarvan indienstneming van werknemers met een hoog ziekteverzuimrisico wordt gestimuleerd en zij later, bij zeer langdurig ziekteverlof, met een opzegtermijn kunnen worden ontslagen (hetgeen het Hof bracht tot de nuancering ten aanzien van de vierde prejudiciële vraag). Deze bepaling was geheel in lijn met de algehele regulering van de Deense arbeidsmarkt, die is gebaseerd op een combinatie van enerzijds flexibiliteit en contractvrijheid en anderzijds de bescherming van de werknemers.

2. In de Spaanse toepasselijke bepaling die in het kader van de genoemde communautaire bepaling en rechtspraak aan deze rechtbank is voorgelegd [OMISSIS] [artikel 52, onder d), werknemersstatuut], is verzuim als gevolg van ziekte(n) waardoor de handicap van de werknemer is veroorzaakt, niet opgenomen in de opsomming, in de tweede alinea, van redenen die niet meetellen voor [het] ontslag op objectieve gronden, maar worden echter wel achttien verschillende situaties opgesomd waarop de bepaling niet van toepassing is. Het betreft voornamelijk (dertien) situaties met een vergelijkbare geoorloofde oorzaak en juridische ontologie als hier aan de orde is. Dit maakt dat gehandicapte werknemers kwetsbaarder zijn voor ontslag aangezien ze een groter risico lopen dat deze Spaanse wettelijke bepaling op hen wordt toegepast en zij derhalve kunnen worden ontslagen uitsluitend op grond van het feit dat zij vaak afwezig zijn vanwege medische gevolgen van de ziekten die de oorzaak zijn van hun handicap, ongeacht of de werkgever hiervan al dan niet op de hoogte is, nog afgezien van ziekteverlof als gevolg van **[Or. 11]** een andere ziekte dan die welke hun handicap heeft veroorzaakt. Hierdoor worden gehandicapte werknemers benadeeld ten opzichte van hen die dat niet zijn, waarmee sprake zou zijn van een indirect verschil in behandeling op grond van handicap in de zin van artikel 2, lid 2, onder b)), van richtlijn 2000/78, welk verschil bovendien niet kan worden gerechtvaardigd door een legitiem doel, zoals vereist in punt i) van deze communautaire bepaling.

3. De rechter is van oordeel dat er sprake is van een duidelijk conflict tussen de Spaanse en de communautaire regel en dat er, anders dan in de Deense zaak, geen sprake is van enige factor of doelstelling uit oogpunt van integratiewetgeving. Het

zou dan ook wenselijk zijn dat het Hof in die zin antwoordt dat wij worden gedwongen in ons nationale recht, in concreto in artikel 52, onder d), van het werknemersstatuut, bij tijdelijke arbeidsongeschiktheid van minder dan 20 dagen met het oog op de berekening van het aantal verzuimdagen een uitzondering op de toepassing van het artikel op werknemers met een erkende handicap op te nemen wanneer die tijdelijke arbeidsongeschiktheid voortvloeit uit of samenhangt met ziekten die hebben geleid tot de erkenning van hun handicap.

7. DICTUM PREJUDICIËLE: VRAAG AAN HET HOF

ENIGE VRAAG

[OMISSIS] [Herformulering van de prejudiciële vraag] **[Or. 12]**

Gelet op het voorgaande heeft dit gerecht besloten:

Het Hof in het kader van artikel 267 VWEU te verzoeken om een prejudiciële beslissing over de geldigheid van artikel 52, onder d), van Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (koninklijk wetsbesluit 1/1995 van 24 maart 1995 tot goedkeuring van de herziene tekst van de wet houdende het werknemersstatuut).

Verzet richtlijn 2000/78 zich tegen toepassing van een nationale wettelijke bepaling op grond waarvan de werkgever een werknemer wegens objectieve redenen kan ontslaan op grond van niet aaneengesloten verzuim, ook indien het gerechtvaardigd is, dat in twee opeenvolgende maanden oploopt tot 20 % van de werkdagen voor zover het totale aantal verzuimdagen in de twaalf voorafgaande maanden 5 % van de werkdagen bedraagt, of tot 25 % in vier niet-opeenvolgende maanden binnen een tijdvak van twaalf maanden, ingeval de werknemer als gehandicapt in de zin van de richtlijn moet worden beschouwd en dit verzuim het gevolg is van zijn handicap?

[OMISSIS]

[Nationale procesrechtelijke overwegingen]

[OMISSIS] [Ondertekening]