

RECHTSPRAAK

DW/Nobel Plastiques Ibérica S.A. c.s.

Indien de werkgever geen passende maatregelen heeft genomen, is een ontslag van een gehandicapt werknemer bij toepassing van selectiecriteria als productiviteit, multi-inzetbaarheid binnen de onderneming en het aantal dagen ziekteverzuim, indirecte discriminatie.

Feiten

Op 1 juli 2004 werd DW in dienst genomen door Nobel Plastiques Ibérica. Zij had als taak de assemblage en vormgeving van plastic buizen. Op 12 september 2011 is vastgesteld dat zij leed aan epicondylitis, aan welke aandoening zij op 18 januari 2012 is geopereerd. Deze aandoening is aangemerkt als 'beroepsziekte' en DW was tijdelijk arbeidsongeschikt gedurende meerdere perioden tussen september 2011 en april 2014. Ook was zij van 4 september 2015 tot 31 maart 2016 en van 6 tot 20 mei 2016 arbeidsongeschikt vanwege een bij haar gediagnosticeerde angststoornis. Sinds de datum waarop de diagnose epicondylitis bij DW werd gesteld, heeft zij na elke werkhervatting een medisch onderzoek ondergaan. Na elk bezoek werd vastgesteld dat zij 'geschikt [was] met beperkingen' om haar functie of taken in verband met 'vormingsprocessen met stoom' uit te oefenen. Als gevolg hiervan werd zij gedurende de perioden waarin zij in het jaar 2016 werkte, bij voorkeur ingezet voor taken die de bewerking van kleine buizen met zich meebrachten en waaraan minder gezondheidsrisico's waren verbonden dan aan taken waarbij dikke buizen werden gemanipuleerd. Met het oog op ontslag om objectieve redenen binnen de onderneming, heeft Nobel Plastiques Ibérica de volgende vier criteria vastgesteld, die van toepassing zijn op het jaar 2016: werkzaam zijn in processen voor de assemblage en vormgeving van plastic buizen, een productiviteit van minder dan 95%, een lage multi-inzetbaarheid binnen de onderneming en een hoog ziekteverzuim vertonen. Nobel Plastiques Ibérica was van mening dat DW in de loop van 2016 aan die vier selectiecriteria voldeed, aangezien zij werkzaam was in processen voor de assemblage en vormgeving van plastic buizen, haar gewogen gemiddelde productiviteit 59,82% bedroeg, zij in zeer beperkte mate meervoudig kon worden ingezet voor de basistaken waaruit haar werk bestond en een verzuim van 69,55% had. Daarom heeft Nobel Plastiques Ibérica DW op 22 maart 2017, toen zij tijdelijk arbeidsongeschikt was, een ontslagbrief gestuurd houdende ontslag om objectieve redenen, en zich beroepen op economische, technische, productie- en organisatorische redenen. Negen andere personen die voor de onderneming werkten, werden in dezelfde periode eveneens ontslagen. In het onderhavige geval wenst de verwijzende rechter te vernemen of de gezondheidstoestand van DW, die is

ontslagen hoewel zij was aangemerkt als een werknemer die bijzonder gevoelig is voor beroepsrisico's in de zin van het nationale recht, onder het begrip 'handicap' in de zin van Richtlijn 2000/78/EG valt.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Langdurige arbeidsongeschikte werknemer kan 'gehandicapt' zijn in de zin van de richtlijn

Om die reden heeft het Hof na de ratificatie door de Unie van het VN-Verdrag geoordeeld dat het begrip 'handicap' in de zin van Richtlijn 2000/78/EG moet 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, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met andere werknemers aan het beroepsleven deel te nemen (HvJ EU 11 april 2013, HK Danmark, gevoegde zaken C-335/11 en C-337/11, ECLI:EU:C:2013:222, punt 38, en HvJ EU 18 januari 2018, Ruiz Conejero, zaak C-270/16, ECLI:EU:C:2018:17, punt 28). Richtlijn 2000/78/EG lijkt niet enkel te zien op aangeboren of door een ongeval veroorzaakte handicaps met uitsluiting van door ziekte veroorzaakte handicaps. Het zou immers in strijd zijn met de doelstelling van deze richtlijn, namelijk de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling, indien deze toepasselijk zou zijn afhankelijk van de oorzaak van de handicap (zie in die zin HvJ EU 11 april 2013, HK Danmark, gevoegde zaken C-335/11 en C-337/11, ECLI:EU:C:2013:222, punt 40). Het begrip handicap moet worden begrepen als een hinderpaal voor het uitoefenen van een beroepsactiviteit en niet als een onmogelijkheid een dergelijke activiteit uit te oefenen. De gezondheidstoestand van een persoon met een handicap die geschikt is om – zij het deeltijds – te werken, kan dus onder het begrip 'handicap' vallen (zie in die zin HvJ EU 11 april 2013, HK Danmark, gevoegde zaken C-335/11 en C-337/11, ECLI:EU:C:2013:222, punt 44). Het 'langdurige' karakter van de beperking moet worden onderzocht in het licht van de ongeschiktheid als zodanig van de betrokkene op de datum van vaststelling van de handeling die beweerdelijk discriminerend is voor die persoon (HvJ EU 1 december 2016, Daouidi, C-395/15, ECLI:EU:C:2016:917, punt 53 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Tot de aanwijzingen waaruit kan worden opgemaakt dat een beperking 'langdurig' is, behoren met name het feit dat er op de datum van de beweerdelijk discriminerende handeling geen duidelijk vooruitzicht bestaat op een beëindiging op korte termijn van de ongeschiktheid van de betrokkene alsook het feit dat die ongeschiktheid lang kan voortduren tot het herstel van die persoon (HvJ EU 1 december 2016, Daouidi, C-395/15, ECLI:EU:C:2016:917, punt 56). Bovendien gaat de vaststelling dat de betrokken persoon een 'handicap' heeft in de zin van artikel 1 Richtlijn 2000/78/EG vooraf aan de vaststelling en de beoordeling van de passende maatregelen tot aanpassing als bedoeld in artikel 5 van deze richtlijn. Volgens overweging 16 van die richtlijn beogen dergelijke maatregelen immers rekening te houden met de behoeften van personen met een handicap en derhalve zijn zij het gevolg van het bestaan van een 'handicap' (zie in die zin HvJ EU 11 april 2013, HK Danmark, gevoegde zaken C-335/11 en C-337/11, ECLI:EU:C:2013:222, punten 45 en 46, en HvJ EU 18 december 2014, FOA, C-354/13,

ECLI:EU:C:2014:2463, punt 57). In casu blijkt uit de verwijzingsbeslissing dat de prejudiciële vragen betrekking hebben op een werknemster die door een ziekte langdurig beperkt is in haar arbeidsgeschiktheid als gevolg van een lichamelijke aandoening. Gelet op haar gezondheidstoestand is DW met ingang van 15 december 2011 erkend als 'werknemer die bijzonder gevoelig [is] voor beroepsrisico's' in de zin van artikel 25 van wet nr. 31/1995. Krachtens dit artikel mogen dergelijke werknemers niet worden tewerkgesteld in functies waarin zij op grond van hun eigen persoonlijke kenmerken, een biologische toestand of een naar behoren erkende lichamelijke, mentale of zintuiglijke handicap, zichzelf, andere werknemers of andere met de onderneming verbonden personen in gevaar kunnen brengen. Het enkele feit dat een persoon wordt aangemerkt als een werknemer die bijzonder gevoelig is voor beroepsrisico's in de zin van het nationale recht, betekent op zich niet dat hij of zij een 'handicap' heeft in de zin van Richtlijn 2000/78/EG. Uit de verwijzingsbeslissing blijkt immers dat de definitie van het begrip 'werknemer die bijzonder gevoelig is voor beroepsrisico's' in de zin van artikel 25 van wet nr. 31/1995 is gebaseerd op voorwaarden die niet dezelfde zijn zoals hierboven genoemd. Daarom kan niet worden aangenomen dat dit begrip overeenstemt met het begrip 'persoon met een handicap' in de zin van deze richtlijn.

Indirecte discriminatie bij objectieve redenen ontslag

Selectiecriteria als productiviteit, multi-inzetbaarheid binnen de onderneming en het aantal dagen ziekteverzuim, zijn zonder onderscheid van toepassing op personen met een handicap en personen zonder handicap. Bijgevolg kan niet worden aangenomen dat die criteria een direct op handicap gebaseerd verschil in behandeling invoeren in de zin van artikel 1 juncto artikel 2 lid 2 sub a Richtlijn 2000/78/EG, aangezien zij niet onlosmakelijk zijn verbonden met handicap (zie naar analogie HvJ EU 11 april 2013, HK Danmark, gevoegde zaken C-335/11 en C-337/11, ECLI:EU:C:2013:222, punten 72 en 74, en HvJ EU 19 september 2018, Bedi, C-312/17, ECLI:EU:C:2018:734, punt 48). Wat het bestaan van indirecte discriminatie op grond van handicap betreft, zij erop gewezen dat selectiecriteria als een productiviteit die lager is dan een bepaald percentage, een lage multi-inzetbaarheid binnen de onderneming en een hoog ziekteverzuim, om te bepalen welke personen in het kader van een ontslag om objectieve redenen moeten worden ontslagen, neutraal lijken te zijn. Zij leveren geen directe discriminatie op. Indien de verwijzende rechter tot de conclusie zou komen dat de werkgever van DW, voorafgaand aan haar ontslag, niet de passende maatregelen als bedoeld in artikel 5 Richtlijn 2000/78/EG heeft genomen en derhalve niet heeft voorzien in redelijke aanpassingen in de zin van artikel 5 van de richtlijn, dient te worden opgemerkt dat in een zaak als die in het hoofdgeding, het ontslag van een werknemer met een handicap op grond dat hij of zij voldoet aan selectiecriteria die zijn gebaseerd op een productiviteit die lager is dan een bepaald percentage, een lage multi-inzetbaarheid binnen de onderneming en een hoog ziekteverzuim, indirecte discriminatie vormt op grond van handicap in de zin van artikel 2 lid 2 sub b onder ii van die richtlijn (zie naar analogie HvJ EU 11 april 2013, HK Danmark, gevoegde zaken C-335/11 en C-337/11, ECLI:EU:C:2013:222, punt 68).

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 11-09-2019

ECLI: ECLI:EU:C:2019:703

Zaaknummer: C-397/18

Rechters: J.C. J-C Bonichot, C. Toader, L. Bay Larsen, A. Rosas en M. Safjan

Wetsartikelen: Richtlijn 2000/78/EG