

RECHTSPRAAK

Ontslag na 180 dagen wachttijd zieke werknemer pakt mogelijk indirect discriminerend uit voor gehandicapte werknemers.*Feiten*

P.M. is per 1 september 2021 als serveerster in dienst getreden van S. P.M. is van 18 juni tot 19 december 2022 uitgevallen wegens arbeidsongeschiktheid. Op die laatste dag is zij ontslagen wegens het verstrijken van de 180 dagen wachttijd bij ziekteverlof (Italiaanse wetgeving). P.M. stelt dat het ontslag discriminerend is. Zij stelt namelijk dat artikel 173 CCNL, dat voorziet in een maximumtermijn voor het behoud van de arbeidsplaats, geen rekening houdt met de handicap van de werknemer. Dientengevolge eist zij te worden gere-integreerd op haar arbeidsplaats of, bij gebreke daarvan, betaling van vijftien maanden salaris en een vergoeding die overeenstemt met onbetaalde maandsalarissen vanaf haar ontslag tot aan de uitspraak van het vonnis, bovenop de betaling van de in die periode niet afgedragen socialezekerheidspremies, alsmede betaling van een bedrag van € 10.000 als vergoeding van de immateriële schade ten gevolge van de discriminatie die zij stelt te hebben geleden en vergoeding van de gerechtskosten. De verwijzende rechter wijst erop dat een werknemer met ziekteverlof op grond van de CCNL het recht heeft om zijn functie te behouden voor een periode van 180 dagen per kalenderjaar, waarin hij wordt betaald door het nationaal instituut voor de sociale zekerheid en door zijn werkgever, waarbij laatstgenoemde ongeveer twee maandsalarissen voor zijn rekening neemt. Na afloop van deze periode kan deze werknemer overeenkomstig artikel 174 CCNL eenmalig onbetaald aanvullend verlof van 120 dagen aanvragen, behalve in geval van een chronische en/of psychische ziekte. In geval van een oncologische ziekte kan de termijn van 120 dagen overeenkomstig artikel 175 CCNL worden opgeheven.

Gelet op overweging 17 van Richtlijn 2000/78/EG en de arresten van 11 april 2013, *HK Danmark* (C-335/11 en C-337/11, ECLI:EU:C:2013:222), en 18 januari 2018, *Ruiz Conejero* (C-270/16, ECLI:EU:C:2018:17), vraagt de verwijzende rechter zich met name af of de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling aanleiding kan geven tot indirecte discriminatie, aangezien zij voorziet in een gelijke behandeling van alle werknemers die met ziekteverlof zijn, ongeacht of zij al dan niet gehandicapt zijn. De verwijzende rechter merkt echter op dat deze regeling deze werknemers over een zeer lange periode beschermt en van meet af aan lijkt te zijn bedoeld om afwezigheid in verband met een handicap te dekken. Derhalve bestaat er twijfel over het discriminerende karakter ervan. Voor zover een verschil in behandeling kan worden vastgesteld, is de verwijzende rechter geneigd te oordelen dat de betrokken regeling het mogelijk maakt om zowel bescherming te verlenen aan de werknemer

met ziekteverlof, die gedurende een half jaar met behoud van zijn loon zijn arbeidsplaats behoudt, als aan de werkgever, die een einde mag maken aan een arbeidsverhouding die zowel duurzaam als objectief onrendabel is geworden, namelijk na het verstrijken van die periode van 180 dagen. Wat betreft het in artikel 174 CCNL genoemd onbetaald aanvullend verlof van 120 dagen, is de verwijzende rechter van oordeel dat het mogelijksterwijs discriminerend is, aangezien het niet van toepassing is op werknemers die lijden aan een chronische en/of psychische ziekte, omdat deze ziekten langdurig zijn. In casu heeft P.M. dit aanvullend verlof echter niet aangevraagd, zodat de vraag of dit artikel discriminerend is, niet relevant is voor de beslechting van het hoofdgeding.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Ontslag na 180 dagen wachttijd zieke werkneemster pakt mogelijk indirect discriminerend uit voor gehandicapte werknemers

In casu lijkt het erop dat een werknemer met een handicap in beginsel een groter risico loopt dat artikel 173 CCNL op hem wordt toegepast dan een werknemer zonder handicap. In vergelijking met laatstgenoemde loopt een werknemer met een handicap namelijk een groter risico om zich te verwonden of, meer in het algemeen, afwezig te zijn wegens gezondheidsproblemen of een ziekte die verband houdt met zijn handicap. Daardoor loopt een dergelijke werknemer een verhoogd risico op afwezigheid om gezondheidsredenen, en dus op het bereiken van de maximumtermijn van 180 betaalde dagen die in dit artikel zijn vastgesteld. De in dat artikel neergelegde regel kan dus nadelig zijn voor werknemers met een handicap en op die manier leiden tot een verschil in behandeling dat indirect op de handicap is gebaseerd in de zin van artikel 2 lid 2 zonder b Richtlijn 2000/78/EG (zie naar analogie *Ruiz Conejero*, punt 39). Voor dit gestelde onderscheid kan een objectieve rechtvaardiging zijn, bestaande uit een legitiem doel dat van een werkgever niet kan worden gevergd een onredendabele werknemer in dienst te houden. Of de maatregelen passend en noodzakelijk zijn, is aan de verwijzingsrechter.

Zoals blijkt uit overweging 17 van die richtlijn, eist deze richtlijn namelijk niet dat een persoon die niet langer in staat is om de essentiële taken van de betreffende functie uit te oefenen, in dienst gehouden wordt, maar dit neemt niet weg dat de werkgever verplicht is te voorzien in redelijke aanpassingen voor personen met een handicap. Wat deze aanpassingen betreft, blijkt uit de bewoordingen van artikel 5 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 18 januari 2024, *Ca Na Negreta*, C-631/22, ECLI:EU:C:2024:53, punt 43 en aldaar aangehaalde rechtspraak). In dat verband moet in herinnering worden

gebracht dat het Hof voor recht heeft verklaard dat artikel 5 Richtlijn 2000/78/EG 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 (*Ca Na Negreta*, punt 53). In casu lijkt de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling niet uitdrukkelijk te bepalen dat de werkgever verplicht is om in redelijke aanpassingen te voorzien voordat hij overgaat tot het ontslag van een werknemer met een handicap die de in artikel 173 CCNL vastgestelde termijn van 180 dagen ziekteverlof per kalenderjaar heeft bereikt.

Gelet op een en ander moet op de eerste en de tweede vraag worden geantwoord dat artikel 2 lid 2 en artikel 5 Richtlijn 2000/78/EG aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich niet verzetten tegen een nationale regeling die aan een werknemer met ziekteverlof een recht op behoud van de arbeidsplaats verleent voor een bezoldigde en verlengbare periode van 180 dagen per kalenderjaar, waaraan in bepaalde gevallen en op verzoek van die werknemer een onbezoldigde en niet-verlengbare periode van 120 dagen kan worden toegevoegd, zonder een specifieke regeling voor werknemers met een handicap vast te stellen, op voorwaarde dat: (a) deze nationale regeling niet verder gaat dan nodig is ter verwezenlijking van de doelstelling van sociaal beleid die erin bestaat te verzekeren dat de werknemer in staat en beschikbaar is om zijn beroepsactiviteit uit te oefenen, en dat (b) die nationale regeling er niet aan in de weg staat dat de vereisten van artikel 5 volledig in acht worden genomen.

Artikel 5 Richtlijn 2000/78/EG moet aldus worden uitgelegd dat een nationale bepaling die ten behoeve van een werknemer met ziekteverlof, maar zonder rekening te houden met zijn eventuele handicap, voorziet in een onbezoldigde periode van 120 dagen met behoud van de arbeidsplaats, naast een bezoldigde periode van 180 dagen met behoud van de arbeidsplaats, geen „redelijke aanpassing” in de zin van dat artikel vormt.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 11-09-2025

ECLI: ECLI:EU:C:2025:689

Zaaknummer: C-5/24

Rechters: F. Biltgen, T. von Danwitz, A. Kumin, I. Ziemele en S. Gervasoni

Wetsartikelen: Richtlijn 2000/78/EG en Wgbh/cz