CONCLUSIE VAN ADVOCAAT-GENERAAL
J. KOKOTT
van 6 december 2012 [1]

Gevoegde zaken C-335/11 en C-337/11

HK Danmark als lasthebber van Jette Ring
tegen
Dansk Almennyttigt Boligselskab DAB
en
HK Danmark als lasthebber van Lone Skouboe Werge
tegen
Pro Display A/S in faillissement

[verzoek van het Sø- og Handelsret (Denemarken) om een prejudiciële beslissing]

„Gelijke behandeling in arbeid en beroep — Richtlijn 2000/78/EG — Verbod van discriminatie wegens handicap — Begrip handicap — Afbakening ziekte en handicap — Redelijke aanpassingen voor gehandicapten — Indirecte discriminatie — Rechtvaardiging"

I – Inleiding

1. Wanneer is er sprake van een handicap in de zin van richtlijn 2000/78/EG tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep [2] en hoe dient het begrip handicap te worden afgebakend van het begrip ziekte? Dit is de centrale vraag van het onderhavige verzoek om een prejudiciële beslissing. Het Hof wordt hiermee verzocht om de in de zaak Chacón Navas [3] uitgewerkte definitie van het begrip handicap te preciseren.

2. Bovendien betreft het verzoek de vraag wat moet worden verstaan onder redelijke aanpassingen voor personen met een handicap waarin de werkgever overeenkomstig artikel 5 van richtlijn 2000/78 moet voorzien. Tot slot wenst de verwijzende rechter te vernemen of een verkorte opzeggingstermijn op grond van afwezigheid wegens ziekte een discriminatie op grond van een handicap kan uitmaken.

1 — Oorspronkelijke taal: Duits.

2 — Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PB L 303, blz. 16; hierna: „richtlijn 2000/78").

3 — Arrest van 11 juli 2006, Chacón Navas (C-13/05, Jurispr. blz. I-6467).

II – Toepasselijke bepalingen

A – *Internationaal recht*

3. In het Verdrag van de Verenigde Naties van 13 december 2006 inzake de rechten van personen met een handicap [4] wordt in de preambule, sub e, gesteld wat volgt: „Erkennend dat het begrip handicap aan verandering onderhevig is en voortvloeit uit de wisselwerking tussen personen met functiebeperkingen en sociale en fysieke drempels die hen belet ten volle, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de samenleving".

4. Artikel 1, lid 2, van het Verdrag bevat de volgende definitie:

„Personen met een handicap zijn onder meer personen met langdurige fysieke, mentale, intellectuele of zintuiglijke beperkingen die hen in wisselwerking met diverse drempels kunnen beletten volledig, effectief en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de samenleving."

B – *Unierecht*

5. Punt 20 van de considerans van richtlijn 2000/78 bepaalt:

„Er moeten passende, dat wil zeggen doeltreffende en praktische maatregelen worden getroffen die gericht zijn op aanpassing van de werkplek aan de behoeften van de werknemer met een handicap, bijvoorbeeld aanpassing van gebouwen, uitrusting, arbeidsritme, en taakverdeling, of voorzien in opleidings- en integratiemiddelen."

6. Overeenkomstig artikel 2, lid 2, sub b, van richtlijn 2000/78 is er sprake van indirecte discriminatie „wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid, in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt,

i) tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn, of

[...]".

7. Artikel 5 van richtlijn 2000/78, onder de titel „Redelijke aanpassingen voor gehandicapten", bepaalt wat volgt:

„Teneinde te waarborgen dat het beginsel van gelijke behandeling met betrekking tot personen met een handicap nageleefd wordt, wordt voorzien in redelijke aanpassingen. Dit houdt in dat de werkgever, naargelang de behoefte, in een concrete situatie passende maatregelen neemt 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. Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen in het kader van het door de lidstaten gevoerde beleid inzake personen met een handicap, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd."

4 — Door de Europese Unie geratificeerd op 23 december 2010; hierna: „VN-Verdrag". Zie besluit van de Raad 2010/48/EG van 26 november 2009 betreffende de sluiting van het Verdrag (PB 2010, L 23, blz. 35).

C – *Nationaal recht*

8. Richtlijn 2000/78 is in het Deense recht omgezet bij de Forskelsbehandlingslov (antidiscriminatiewet).[5] Overeenkomstig § 7 van deze wet kan bij schending van het discriminatieverbod of verzuim door de werkgever om de nodige maatregelen te nemen, schadevergoeding worden gevorderd.

9. De Funktionærlov (wet werknemers in loondienst)[6] regelt de rechtsverhouding tussen de werkgever en de werknemer.

10. § 5 FL, lid 2, bevat een bijzondere bepaling inzake de beëindiging van de arbeidsverhouding wegens ziekte van de werknemer en bepaalt:

„In de individuele arbeidsovereenkomst kan echter schriftelijk worden bepaald dat de hoofdarbeider kan worden ontslagen met een opzeggingstermijn van 1 maand eindigend op het einde van een maand wanneer hij in een ononderbroken periode van 12 maanden in totaal 120 dagen loon tijdens ziekte heeft ontvangen. Voor de geldigheid van het ontslag is vereist dat het onmiddellijk na afloop van de 120e ziektedag wordt gegeven op een tijdstip waarop de hoofdarbeider nog ziek is, terwijl het voor de geldigheid van het ontslag van geen belang is dat de hoofdarbeider terug komt werken nadat het ontslag is gegeven. [...]"

III – Feiten en hoofdgeding

11. De onderhavige verzoeken om een prejudiciële beslissing gaan terug op twee vorderingen die in het jaar 2006 door de Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund Danmark (HK)[7] voor de werkneemsters J. Ring en L. Skouboe Werge zijn ingesteld met het oog op schadevergoeding overeenkomstig de Deense antidiscriminatiewet wegens discriminatie op grond van een handicap. Voor beide arbeidsverhoudingen was afgesproken dat § 5, lid 2, FL zou gelden.

A – *Zaak C-335/11*

12. In de zaak Ring is de nationale procedure op de volgende feiten gebaseerd.

13. Ring was sinds 2000 als medewerkster in de serviceafdeling bij de firma Dansk Almennyttigt Boligselskab (DAB) werkzaam. Van juni 2005 tot en met haar ontslag in november 2005 was zij gedurende meerdere periodes afwezig wegens ziekte; deze afwezigheid bedroeg in totaal meer dan 120 dagen. De doktersattesten die in verband met de afwezigheid werden voorgelegd, maakten voornamelijk melding van chronische rugpijn die onder meer het gevolg was van artroseverschijnselen aan de lendenwervels, met voortdurende pijn in de lenden als gevolg. Daar de behandelende artsen van een stijf worden van de lendenwervel door een natuurlijke vergroeiing uitgingen, bestonden er geen behandelingsopties meer. Maatregelen ter verzachting van deze klachten gedurende de werktijd van Ring, bijvoorbeeld de aankoop van een verstelbare werktafel voor haar bureau of deeltijds werken, werden niet getroffen. In beginsel bood DAB nochtans deeltijdbanen aan.

5 — Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet (wet verbod op discriminatie op de arbeidsmarkt).

6 — Lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer Funktionærlov (wet werknemers in loondienst; hierna: „FL").

7 — Vereniging van commerciële en administratieve werknemers Denemarken.

14. Ring werd op grond van de geaccumuleerde afwezigheid overeenkomstig § 5, lid 2, FL met een verkorte opzeggingstermijn ontslagen. Onmiddellijk na het ontslag van Ring publiceerde DAB een vacature voor een deeltijdbaan met een vergelijkbare taakomschrijving voor een dichtbij gelegen regionaal kantoor. Ring trad als receptioniste in dienst van een andere firma, waarbij haar een verstelbare werktafel ter beschikking werd gesteld en haar wekelijkse arbeidstijd op 20 uur werd vastgelegd. Zij kreeg een voltijdse betrekking onder de Deense flexjobregeling met 50 % vergoeding van de loonkosten voor de werkgever. [8]

B – *Zaak C-337/11*

15. In de zaak Skouboe Werge heeft het Sø- og Handelsret de volgende feiten meegedeeld.

16. Skouboe Werge was sinds 1998 als administratief medewerkster bij de firma Pro Display werkzaam. In december 2003 was zij betrokken bij een verkeersongeval waarbij zij een whiplashletsel opliep. Daarop was zij drie weken ziek gemeld. Na deze 3 weken ging zij aanvankelijk opnieuw voltijds bij Pro Display werken. Toen tegen het einde van het jaar 2004 duidelijk werd dat Skouboe Werge nog steeds leed aan de nawerkingen van de whiplash, werd zij voor voorlopig vier weken deeltijds ziek gemeld. Daarbij werkte zij ongeveer 4 uur per dag. In januari 2005 meldde Skouboe Werge zich wegens blijvende klachten voltijds ziek. Daarop werd zij op basis van de 120 dagenregeling van § 5, lid 2, FL ontslagen met een opzeggingstermijn van één maand, eindigend op 31 mei 2005.

17. De klachten van Skouboe Werge bestonden uit meerdere symptomen, in het bijzonder naar de schouders uitstralende pijn in de nek, kaakproblemen, vermoeidheid, concentratie- en geheugenstoornissen, problemen om gedachten te formuleren, overmatige gevoeligheid voor lawaai, lage stressbestendigheid en duizeligheid. In juni 2006 werd Skouboe Werge daarom op grond van de evaluatie van haar arbeidsgeschiktheid op ongeveer acht uur per week bij een traag tempo, een vervroegd ouderdomspensioen toegestaan. Bovendien werd het invaliditeitspercentage van Skouboe Werge bij besluit van de Overheidsinstantie voor Arbeidsongevallen en Beroepsziekten geraamd op 10 % en de vermindering van haar arbeidsgeschiktheid op 65 %.

18. In het hoofdgeding verdedigde HK het standpunt dat het ontslag van de werkneemsters met een verkorte opzeggingstermijn overeenkomstig de regeling van § 5, lid 2, FL uitgesloten was, aangezien dat het verbod van discriminatie op grond van een handicap uit richtlijn 2000/78 zou schenden. De verwijzende rechter wenst derhalve te vernemen hoe „handicap" in de zin van de richtlijn 2000/78 moet worden omschreven.

IV – Verzoek om een prejudiciële beslissing en procesverloop voor het Hof

19. Bij beschikkingen van 29 juni 2011, ingekomen ter griffie van het Hof op 1 juli 2011, heeft het Sø- og Handelsret de respectievelijke procedures geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vragen gesteld:

„1) a) Valt eenieder die wegens fysieke, mentale of psychische letsels zijn arbeid niet of slechts in beperkte mate kan verrichten tijdens een periode die, wat de duur ervan betreft, voldoet aan de in punt 45 van het arrest van het Hof in zaak C-13/05 (Chacón Navas) geformuleerde eis, onder het begrip handicap in de zin van de richtlijn?

8 — De flexjobregeling is een Deens systeem van door de overheid verstrekte loonsubsidies bij de tewerkstelling van mensen met blijvend verminderde arbeidsgeschiktheid.

b) Valt een toestand die voortvloeit uit een door een arts gediagnosticeerde ongeneeslijke ziekte, onder het begrip ‚handicap' in de zin van de richtlijn?

c) Valt een toestand die voortvloeit uit een door een arts gediagnosticeerde tijdelijke ziekte, onder het begrip ‚handicap' in de zin van de richtlijn?

2) Dient een blijvende vermindering van prestatievermogen die geen bijzondere hulpmiddelen of dergelijke vergt en alleen of hoofdzakelijk hierin bestaat dat de betrokkene niet in staat is om voltijds te werken, te worden beschouwd als een handicap in de zin waarin die uitdrukking wordt gebruikt in richtlijn 2000/78 [...]?

3) Valt vermindering van de arbeidstijd onder de maatregelen bedoeld in artikel 5 van richtlijn 2000/78 [...]?

4) 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 opzeggingstermijn 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 werknemer die als gehandicapt in de zin van de richtlijn moet worden beschouwd en wiens afwezigheid

a) wordt veroorzaakt door die handicap,

of

b) te wijten is aan het feit dat de werkgever niet naargelang van de behoefte in de concrete situatie passende maatregelen heeft genomen om de persoon met een handicap in staat te stellen zijn arbeid te verrichten?"

20. Bij beschikking van 4 augustus 2011 heeft de president van het Hof besloten de zaken C-335/11 en C-337/11 te voegen voor de schriftelijke en de mondelinge behandeling en voor het arrest.

21. Naast de partijen van het hoofdgeding hebben de regeringen van Denemarken, Ierland, Polen en het Verenigd Koninkrijk, alsook de Europese Commissie aan de schriftelijke en de mondelinge behandeling voor het Hof deelgenomen. Bovendien hebben de regeringen van België en Griekenland schriftelijke opmerkingen ingediend.

V – Bespreking

22. De eerste en de tweede vraag van het Sø- og Handelsret moeten samen worden beantwoord omdat ze beide betrekking hebben op de definitie van het begrip handicap (daarover onder A). De derde vraag betreft de uitwerking en de omvang van de aanpassingen waarin de werkgever overeenkomstig artikel 5 van richtlijn 2000/78 moet voorzien (daarover onder B). Tot slot moet de vierde vraag worden onderzocht, dus of de verkorting van de opzeggingstermijn op grond van afwezigheid wegens ziekte een discriminerende bepaling is (daarover onder C).

A – *Eerste en tweede vraag*

1. Definitie van het begrip handicap

23. Richtlijn 2000/78 bevat zelf geen definitie van het begrip handicap.

24. Reeds in de zaak Chacón Navas werd het Hof verzocht om dit begrip autonoom op het niveau van de Unie te omschrijven. Dienovereenkomstig omvat het begrip handicap een „beperking die met name het gevolg is van lichamelijke, geestelijke of psychische aandoeningen en die de deelneming van de betrokkene aan het beroepsleven belemmert”.[9] Bovendien dient het waarschijnlijk te zijn dat de beperking van lange duur is.[10]

25. In 2010 – dus enkele jaren na het arrest in de zaak Chacón Navas – heeft de Europese Unie het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap geratificeerd. Het VN-Verdrag wijst om te beginnen in de preambule erop dat het begrip handicap dynamisch moet worden uitgelegd en aan verandering onderhevig is.[11] Artikel 1 van het Verdrag bevat vervolgens een definitie van het begrip. Dienovereenkomstig zijn „personen met een handicap [...] personen met langdurige fysieke, mentale, intellectuele of zintuiglijke beperkingen die hen in wisselwerking met diverse drempels kunnen beletten volledig, effectief en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de samenleving”.

26. Uit artikel 216, lid 2, VWEU volgt dat de door de Unie gesloten internationale overeenkomsten verbindend zijn voor de instellingen van de Unie en voor de lidstaten. De door de Unie gesloten internationale overeenkomsten zijn vanaf de inwerkingtreding ervan een wezenlijk („integrerend”) deel van de rechtsorde van de Unie.[12] Daarom moeten bepalingen van afgeleid Unierecht zoveel mogelijk in overeenstemming met de volkenrechtelijke verplichtingen van de Unie worden uitgelegd.[13]

27. Het begrip handicap in richtlijn 2000/78 mag bijgevolg niet minder bescherming bieden dan de door het VN-Verdrag geboden bescherming. Volgens de definitie van het VN-Verdrag vloeit de belemmering om te participeren in de samenleving voort uit de „wisselwerking met diverse drempels”. In dit opzicht zou het in bepaalde constellaties mogelijk kunnen zijn dat de definitie van het arrest Chacón Navas minder bescherming biedt dan de definitie van het VN-Verdrag en daarom in overeenstemming met het volkerenrecht zou moeten worden uitgelegd.

28. In de onderhavige gevallen betreft de kern van het probleem echter niet het begrip „drempels” als bestanddeel van de definitie. De verwijzende rechter wenst te vernemen of een toestand die haar oorsprong vindt in een door een arts gediagnosticeerde ongeneeslijke of tijdelijke te genezen ziekte kan vallen onder het begrip handicap. Noch de definitie van het arrest Chacón Navas, noch de definitie van het VN-Verdrag geven op zich een antwoord op de vragen van de verwijzende rechter. Afgezien van het vereiste van een langdurige beperking, bevat namelijk geen van beide definities expliciete criteria voor de afbakening van ziekte en handicap.

29. Ter beantwoording van de vragen van de verwijzende rechter, moet daarom hieronder de afbakening van ziekte en handicap worden besproken.

9 — Arrest Chacón Navas (aangehaald in voetnoot 3, punt 43).

10 — Arrest Chacón Navas (aangehaald in voetnoot 3, punt 45).

11 — Zo ook advocaat-generaal Geelhoed in zijn conclusie in de zaak Chacón Navas (aangehaald in voetnoot 3, punt 66).

12 — Zie in die zin de arresten van 10 september 1996, Commissie/Duitsland (C-61/94, Jurispr. blz. I-3989, punt 52); 12 januari 2006, Algemene Scheeps Agentuur Dordrecht (C-311/04, Jurispr. blz. I-609, punt 25); 3 juni 2008, Intertanko e.a. (C-308/06, Jurispr. blz. I-4057, punt 42); 3 september 2008, Kadi en Al Barakaat International Foundation/Raad en Commissie (C-402/05 P en C-415/05 P, Jurispr. blz. I-6351, punt 307), en 21 december 2011, Air Transport Association of America e.a. (C-366/10, Jurispr. blz. I-13755, punt 50).

13 — Zie arrest Commissie/Duitsland (aangehaald in voetnoot 12, punt 52) en arresten van 14 juli 1998, Bettati (C-341/95, Jurispr. blz. I-4355, punt 20); 9 januari 2003, Petrotub en Republica (C-76/00 P, Jurispr. blz. I-79, punt 57), en 14 mei 2009, Internationaal Verhuis- en Transportbedrijf Jan de Lely (C-161/08, Jurispr. blz. I-4075, punt 38).

2. Afbakening van ziekte en handicap

30. In het arrest Chacón Navas heeft het Hof vastgesteld dat het niet volstaat om een ziekte op te lopen om als werknemer te vallen onder de bescherming van richtlijn 2000/78.[14] Het Hof maakt daarbij een onderscheid tussen ziekte en handicap. Een „ziekte" staat namelijk in de richtlijn niet als zelfstandige verboden discriminatiegrond vermeld.

31. Het Hof heeft echter uitsluitend een „ziekte als zodanig" van het toepassingsgebied van de richtlijn uitgesloten.[15] Uit het arrest Chacón Navas kan niet worden afgeleid dat de omstandigheid dat de handicap door een ziekte is veroorzaakt, betekent dat een kwalificatie als handicap niet mogelijk is. Tot slot heeft het Hof ook in zijn tweede arrest inzake discriminatie op grond van een handicap gepreciseerd dat uit het arrest Chacón Navas niet kan worden afgeleid dat de materiële werkingssfeer van deze richtlijn restrictief moet worden uitgelegd.[16]

32. In het bijzonder valt niet in te zien dat richtlijn 2000/78 uitsluitend handicaps beoogt te bestrijken die aangeboren zijn of door een ongeval zijn veroorzaakt. Inzake de werkingssfeer van de richtlijn een onderscheid maken naargelang van de oorzaak van de handicap, zou arbitrair zijn en dientengevolge zelfs in strijd zijn met de doelstelling van gelijke behandeling van de richtlijn.

33. Er dient dus een onderscheid te worden gemaakt tussen de ziekte als mogelijke oorzaak van de functiebeperking en de uit de ziekte voortvloeiende functiebeperking. Inbegrepen is ook een blijvende beperking ten gevolge van een ziekte die de deelneming aan het beroepsleven belemmert.

34. In de onderhavige gevallen betreft het lichamelijke functiebeperkingen die zich onder andere uiten in pijn en immobiliteit. De afbakening van ziekte en handicap is daarom in casu eenvoudiger als in de zaak waarover het Hoogste Gerechtshof van de Verenigde Staten van Amerika moest oordelen en waarbij dat Hof heeft geoordeeld dat ook een besmetting met HIV *zonder symptomen* een handicap in de zin van de Anti-Discrimination Act kan uitmaken.[17] Of de klachten van een persoon in een concreet geval een beperking zijn, moet worden beoordeeld door de rechterlijke instantie van de lidstaat.

35. De tekst van richtlijn 2000/78 bevat geen aanwijzingen voor een beperking van de werkingssfeer tot een bepaalde ernst van de handicap.[18] Aangezien deze vraag echter door de verwijzende rechter niet is gesteld en evenmin tussen de partijen in de procedure aan de orde was, moet daarover hier niet definitief uitspraak worden gedaan.

36. Bovendien is het voor het bestaan van een handicap doorslaggevend dat de beperking waarschijnlijk van „lange duur" is.[19] Het VN-Verdrag bepaalt in dit opzicht dat het over een „langdurige"[20] beperking moet gaan. Inhoudelijk zie ik hierin geen verschil.

14 — Arrest Chacón Navas (aangehaald in voetnoot 3, punt 46).

15 — Arrest Chacón Navas (aangehaald in voetnoot 3, punt 57).

16 — Arrest van 17 juli 2008, Coleman (C-303/06, Jurispr. blz. I-5603, punt 46).

17 — US Surpreme Court, Bragdon v. Abbott, 524 US 624 [1998], § 12102, lid 1 (A) van de ADA 1990 bevestigt het bestaan van een handicap bij „a physical [...] impairment that substantially limits one or more of [an individual's] major life activities".

18 — Ook het Europees Hof voor de Rechten van de Mens heeft de ziekte diabetes mellitus type I die door de nationale instanties als minimaal werd ingedeeld, erkend als handicap voor de toepassing van de bescherming tegen discriminatie, EHRM, arrest van 30 april 2009 (Glor/Zwitserland, nr. 13444/04).

19 — Arrest Chacón Navas (aangehaald in voetnoot 3, punt 45).

20 — In de Engels versie „long-term [...] impairments", in de Franse versie „incapacités [...] durables".

37. Bij een beperking die is veroorzaakt door een ongeneeslijke ziekte, zal doorgaans van lange duur sprake zijn. Maar een ziekte die in beginsel te genezen is, kan tot de volledige genezing een zodanig lang verloop hebben, dat de beperking van lange duur is. En ook bij een in beginsel te genezen ziekte kan een langdurige beperking blijven voortbestaan. Juist bij chronische ziektes kan de overgang van een (te behandelen) ziekte naar een waarschijnlijk blijvende beperking, waarbij pas dan sprake is van een handicap, een continu proces zijn. Pas wanneer wordt vermoed dat er een duurzame belemmering bestaat, kan van een handicap worden gesproken.

38. Uitsluitend uit de vaststelling dat een ziekte op zich te genezen of ongeneeslijk is, blijvend of tijdelijk is, kan dus niet definitief worden geconcludeerd dat later een blijvende beperking zal bestaan.

3. De behoefte aan bijzondere hulpmiddelen

39. Bovendien vraagt de verwijzende rechter of voor aanvaarding van een handicap vereist is dat bijzondere hulpmiddelen noodzakelijk zijn, dan wel of volstaat dat de betrokkene niet meer in staat is om voltijds te werken.

40. Het begrip handicap in de zin van de richtlijn vereist niet dat bijzondere hulpmiddelen noodzakelijk zijn.

41. Artikel 5 van richtlijn 2000/78 verduidelijkt dat in eerste instantie moet worden vastgesteld dat een handicap bestaat, en daarna de passende en noodzakelijke maatregelen moeten worden genomen. Punt 20 van de considerans biedt aanknopingspunten voor wat kan worden verstaan onder passende maatregelen en noemt onder meer maatregelen „die gericht zijn op aanpassing van de werkplek aan de behoeften van de werknemer met een handicap”. De noodzaak van bijzondere inrichtingen en hulpmiddelen is dus een *gevolg* van de vaststelling van de handicap en is geen bestanddeel van de definitie van het begrip handicap.

42. Ook in het licht van de geest en de doelstellingen van de richtlijn kan het niet overtuigen dat de noodzakelijkheid van bijzondere hulpmiddelen bestanddeel van de definitie is. Handicaps in de zin van de richtlijn kunnen berusten op fysieke, psychische of mentale functiebeperkingen. Het vereiste van de noodzakelijkheid van bijzondere hulpmiddelen lijkt echter uitsluitend gestoeld te zijn op het idee van iemand met lichamelijke functiebeperkingen. Als hulpmiddelen een verplicht bestanddeel van het begrip handicap zouden zijn, zouden de in de richtlijn expliciet vermelde mentale of psychische functiebeperkingen reeds niet onder de richtlijn vallen, omdat doorgaans ook geen hulpmiddelen noodzakelijk zijn. Een dergelijk vereiste zou ook net die gehandicapten benadelen waarvan de handicap niet kan worden gecompenseerd of verzacht en die reeds daarom doorgaans zwaarder dan andere gehandicapten worden getroffen.

43. Uiteindelijk is bijgevolg uitsluitend van belang of al dan niet sprake is van een belemmering voor de deelneming aan het beroepsleven.

44. DAB en Pro Display hebben geargumenteerd dat uitsluitend een persoon die volledig uit het beroepsleven is uitgesloten als gehandicapt kan worden beschouwd. Bijgevolg zou een loutere vermindering van de arbeidsprestaties niet volstaan. Dit argument is niet overtuigend. Reeds volgens het algemene taalbegrip omvat het begrip „belemmering van de deelneming aan het beroepsleven” ook partiële drempels en niet uitsluitend een algemene „uitsluiting” van het beroepsleven.

45. Ook punt 17 van de considerans van de richtlijn pleit ervoor om mensen waarvan de belemmering voor de deelneming aan het beroepsleven erin bestaat dat zij niet voltijds kunnen werken, in de definitie op te nemen. In dat punt is bepaald dat de omvang van de bescherming van de richtlijn werknemers omvat die in beginsel „bekwaam, in staat en beschikbaar [zijn] om de essentiële taken

van de betrokken functie uit te voeren". De richtlijn beoogt dus precies die personen te beschermen, die in beginsel aan het beroepsleven kunnen deelnemen, ook al is dit eventueel in beperkte mate of dankzij bijzondere aanpassingen. Bijgevolg is voor de toepasselijkheid van de richtlijn niet vereist dat de betrokkene uit het beroepsleven wordt uitgesloten.

46. Als tussenconclusie moet dus worden geconstateerd dat het begrip handicap een beperking omvat die met name het gevolg is van lichamelijke, geestelijke of psychische aandoeningen en die de deelneming van de betrokkene aan het beroepsleven belemmert. Het is voor de definitie van het begrip handicap irrelevant of de aandoening al dan niet door een ziekte is veroorzaakt. Cruciaal is enkel of de beperking van lange duur is. Ook een blijvende vermindering van het prestatievermogen die geen bijzondere hulpmiddelen of dergelijke vergt en alleen of hoofdzakelijk hierin bestaat dat de betrokkene niet in staat is om voltijds te werken, dient te worden beschouwd als een handicap in de zin van richtlijn 2000/78.

B – *Derde vraag*

47. Met de derde prejudiciële vraag wenst het Sø- og Handelsret te vernemen of ook de vermindering van de arbeidstijd een redelijke aanpassing voor personen met een handicap kan zijn.

48. Artikel 5, eerste volzin, van richtlijn 2000/78 bepaalt dat in redelijke aanpassingen moet worden voorzien teneinde te waarborgen dat het beginsel van gelijke behandeling met betrekking tot personen met een handicap wordt nageleefd. Dit houdt in dat de werkgever, naargelang de behoefte, in een concrete situatie in passende maatregelen moet voorzien 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. De verplichting van de werkgever vervalt wanneer deze maatregelen voor hem een onevenredige belasting vormen.

49. Doelstelling van deze bepaling is niet alleen de gelijke *behandeling*, maar ook de gelijk*stelling* van gehandicapte personen af te dwingen, waardoor deze in staat worden gesteld in arbeid te participeren.

50. Artikel 5 van richtlijn 2000/78 zelf stelt uitsluitend vast dat de maatregelen „naargelang de behoefte, in een concrete situatie passend" moeten zijn om toegang tot het arbeidsproces mogelijk te maken.

51. Punt 20 van de considerans van de richtlijn verklaart de bepaling echter nader. Dienovereenkomstig moeten „doeltreffende en praktische maatregelen" worden getroffen „die gericht zijn op aanpassing van de werkplek aan de behoeften van de werknemer met een handicap, bijvoorbeeld aanpassing van gebouwen, uitrusting, arbeidsritme, en taakverdeling, of voorzien in opleidings- en integratiemiddelen".

52. De vermindering van de arbeidstijd zou kunnen vallen onder het daar expliciet genoemde voorbeeld van de „aanpassing van het arbeidsritme". DAB en Pro Display zijn echter van mening dat „arbeidsritme" juist niet betrekking heeft op de werkuren, maar uitsluitend op de arbeidsprestatie en het arbeidstempo of de taakverdeling onder de medewerkers.

53. Maar ook indien de zienswijze wordt aanvaard dat de vermindering van de arbeidstijd niet onder „aanpassing van het arbeidsritme" valt, omvat volgens mij artikel 5 van de richtlijn toch nog de vermindering van de arbeidstijd.

54. Reeds uit de bewoordingen van punt 20 van de considerans volgt dat het slechts een opsomming van voorbeelden bevat en niet als exhaustief moet worden beschouwd. Uit de loutere omstandigheid dat de vermindering van de arbeidstijd daar niet uitdrukkelijk wordt vermeld, kan niet worden geconcludeerd dat dit niet onder artikel 5 van de richtlijn valt.

55. DAB en Pro Display wijzen bovendien erop dat het begrip arbeidstijd in de richtlijn niet wordt vermeld en evenmin in de voorbereidende stukken werd besproken. Het begrip vermindering van de arbeidstijd zou voorts zó nauw aansluiten bij de richtlijn inzake deeltijdse arbeid [21], dat verzoeken dienaangaande uitsluitend overeenkomstig deze richtlijn kunnen worden beoordeeld.

56. De Uniewetgever heeft echter de bewoordingen van artikel 5 ruim geformuleerd. Het artikel spreekt algemeen over maatregelen om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang te hebben tot arbeid. Een vermindering van de arbeidstijd kan met zekerheid geschikt zijn om een persoon met een handicap in staat te stellen in arbeid te participeren.

57. In dit opzicht ondersteunt ook punt 20 van de considerans een ruim begrip van artikel 5. Uit dat punt volgt namelijk dat in tegenstelling tot de zienswijze van DAB en Pro Display niet alleen fysieke, maar ook organisatorische maatregelen onder de richtlijn vallen. De „aanpassing van gebouwen" of de „uitrusting" betreffen de verwijdering van fysieke drempels, terwijl met de „aanpassing van het arbeidsritme, en taakverdeling, of voorzien in opleidings- en integratiemiddelen" maatregelen van organisatorische aard worden vermeld. Dit is in het bijzonder in lijn met het begrip handicap overeenkomstig het VN-Verdrag, waarin voor een beperking niet alleen fysieke, maar ook andere, in het bijzonder maatschappelijke, drempels relevant zijn.

58. Ook de geest en de doelstellingen van richtlijn 2000/78 pleiten ervoor deeltijdarbeid op te nemen. Deze richtlijn verlangt individueel afgestemde maatregelen met het oog op de gelijkstelling van gehandicapten, en dus een betere deelneming van gehandicapten aan het beroepsleven. [22] Doorslaggevend moet bijgevolg zijn of een bepaalde maatregel als resultaat kan hebben dat iemand met een handicap gaat werken of zijn beroep kan blijven uitoefenen. In het licht daarvan is het precies in overeenstemming met de geest en de doelstellingen van de richtlijn om gehandicapte werknemers die minstens gedeeltelijk kunnen werken, niet volledig van de arbeidsmarkt uit te sluiten, maar voor hen een passende deelneming aan het beroepsleven mogelijk te maken door het aanbieden van deeltijdarbeid. Het is niet begrijpelijk dat de richtlijn uitsluitend maatregelen zoals de bouw van een lift of van met een rolstoel toegankelijke sanitaire voorzieningen – wat eveneens omslachtig en duur kan zijn – zou verlangen, maar een vermindering van de arbeidstijd niet in de richtlijn zou vervat zijn.

59. De bedenking van DAB en Pro Display dat deeltijdarbeid onder bepaalde omstandigheden een verregaande ingreep in de rechtsverhouding tussen werkgever en werknemer is en voor de werkgever tot een belasting kan leiden, kan weliswaar niet van de hand worden gewezen. Maar dit kan net zo goed gelden voor de als voorbeeld vermelde aanpassing van de ruimten. Daarom onderwerpt artikel 5, tweede volzin, van de richtlijn de verplichting van de werkgever aan de voorwaarde dat de maatregelen voor de werkgever niet een onevenredige belasting vormen. In dit opzicht verlangt de richtlijn een redelijk evenwicht tussen het belang van de gehandicapte werknemer om maatregelen ter ondersteuning te ondervinden, en dat van de werkgever, die zich ingrepen in de organisatie van zijn bedrijf, alsook economische verliezen niet zonder meer moet laten welgevallen.

60. Als tussenconclusie moet dus worden geconstateerd dat de vermindering van de arbeidstijd tot de maatregelen van artikel 5 van richtlijn 2000/78 kan behoren. Het staat aan de nationale rechterlijke instantie om concreet vast te stellen of een dergelijke maatregel de werkgever onevenredig belast.

21 — Richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 betreffende de door de UNICE, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid (PB 1998, L 14, blz. 9).

22 — Zie de punten 8, 9, 11 en 16 van de considerans van richtlijn 2000/78.

C – *Vierde vraag*

1. Deel één van de vierde vraag

61. Met het eerste deel van de vierde vraag wenst het Sø- og Handelsret te vernemen in hoeverre een nationale wetsbepaling die bij afwezigheid wegens ziekte een ontslag met verkorte opzeggingstermijn toestaat in strijd is met richtlijn 2000/78, voor zover die bepaling eveneens wordt toegepast in constellaties waarin de afwezigheid is veroorzaakt door de handicap.

62. Overeenkomstig artikel 1, juncto artikel 2, lid 2, verbiedt de richtlijn directe of indirecte discriminatie op grond van een handicap met betrekking tot arbeid en beroep. Dienovereenkomstig is er sprake van directe discriminatie wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie. Er is sprake van indirecte discriminatie wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze, tenzij dat kan worden gerechtvaardigd, personen met een handicap in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt. De ontslagvoorwaarden behoren overeenkomstig artikel 3, lid 1, sub c, uitdrukkelijk tot de materiële werkingssfeer van de richtlijn. Hieronder moet daarom in eerste instantie worden onderzocht of de verkorte opzeggingstermijn een directe of indirecte benadeling is, en desgevallend, of deze gerechtvaardigd kan zijn.

a) Benadeling

63. Vooraf wens ik echter te preciseren wat ik precies zal onderzoeken: de verwijzende rechter wenst uitsluitend te vernemen of de bepaling inzake verkorting van de opzeggingstermijn op grond van afwezigheid wegens ziekte met het recht van de Unie in overeenstemming is.

64. Een andere voor de hand liggende vraag in dit concrete geval zou zijn in hoeverre afwezigheid, verband houdende met een handicap of een ziekte op grond van een handicap, hoegenaamd een toelaatbare ontslagreden kan uitmaken. Het Hof heeft reeds vastgesteld dat de richtlijn zich verzet tegen een ontslag wegens een handicap dat, rekening houdend met de verplichting om in redelijke aanpassingen voor gehandicapten te voorzien, niet gerechtvaardigd wordt door het feit dat de betrokken persoon niet bekwaam, in staat en beschikbaar is om de essentiële taken van zijn functie uit te voeren.[23] A contrario zou daaruit kunnen worden geconcludeerd dat een opzegging toelaatbaar is wanneer de noodzakelijke maatregelen ter aanpassing van de arbeidsplaats voor de werkgever een onevenredige belasting zouden vormen, dan wel de werknemer door zijn afwezigheid niet beschikbaar is om de essentiële taken van de betrokken functie uit te voeren. Met voornoemde vaststelling van het Hof zijn naar mijn mening de vragen naar de toelaatbaarheid van een ontslag op grond van afwezigheid wegens ziekte in verband met een handicap echter niet definitief beantwoord. Bij de beantwoording van de gestelde vraag houd ik mij hierna uitsluitend bezig met de verkorting van de opzeggingstermijn.

65. Wanneer een gehandicapte werknemer op grond van een „algemene" ziekte afwezig is, wordt hij, indien voor de verkorting van de opzeggingstermijn rekening wordt gehouden met de afwezigheden wegens ziekte, niet benadeeld in vergelijking met een werknemer zonder handicap. De kans om een ziekte zoals griep te krijgen, houdt doorgaans geen verband met de handicap en treft gehandicapte werknemers en werknemers zonder handicap in gelijke mate.

66. In het onderhavige geval betreft het echter afwezigheden die gebaseerd zijn op een handicap. Op het eerste gezicht is § 5, lid 2, FL neutraal, aangezien het betrekking heeft op alle werknemers die op grond van ziekte meer dan 120 dagen afwezig waren. Deze bepaling leidt dus niet tot een rechtstreekse discriminatie van gehandicapten. De bepaling knoopt namelijk niet direct aan bij het

23 — Arrest Chacón Navas (aangehaald in voetnoot 3, punt 51).

verboden onderscheidingscriterium van de handicap en handhaaft geen verschil in behandeling op grond van een criterium dat onlosmakelijk met de handicap verbonden is. Een handicap leidt namelijk niet altijd en noodzakelijkerwijze tot ziekten en afwezigheden wegens ziekte, zodat van onlosmakelijkheid geen sprake kan zijn.

67. Hierin ligt echter een indirecte benadeling. Voor zover de ziekte namelijk verband houdt met een handicap, worden verschillende situaties op gelijke wijze behandeld. Gehandicapte werknemers lopen doorgaans een veel hoger risico op een ziekte die met de handicap samenhangt dan werknemers zonder handicap. Laatstgenoemden kunnen alleen „algemene" ziekten oplopen. Maar ook gehandicapte werknemers kunnen dergelijke ziekten oplopen. De bepaling inzake de verkorte opzeggingstermijn is dus een voorschrift dat gehandicapte werknemers indirect benadeelt ten opzichte van werknemers zonder handicap.

68. Het bezwaar van een aantal partijen in het geding dat een differentiatie tussen „algemene" ziekten en ziekten die op een handicap gebaseerd zijn niet mogelijk is, aangezien werknemers niet verplicht zijn om de aard van hun ziekte mee te delen, overtuigt niet. Er bestaan namelijk mogelijkheden om deze twee zaken met elkaar te verzoenen, bijvoorbeeld via een controlerende arts.

b) Rechtvaardiging

69. Volgens artikel 2, lid 2, sub b-i, is een bepaling als § 5, lid 2, FL gerechtvaardigd wanneer met deze bepaling een legitieme doelstelling wordt nagestreefd en de voor het bereiken van dat doel aangewende middelen passend en noodzakelijk zijn. Deze formulering bevat de algemene in het Unierecht erkende voorwaarden ter rechtvaardiging van een verschil in behandeling. [24]

70. De regeling moet dus geschikt zijn om een legitieme doelstelling te bereiken. Bovendien moet ze noodzakelijk zijn, dat wil zeggen dat het nagestreefde legitieme doel niet met een milder, even passend middel kan worden bereikt. Tot slot moet de regeling ook evenredig sensu stricto zijn, dat wil zeggen dat zij geen nadelen mag teweegbrengen die niet in verhouding staan tot de nagestreefde doelstellingen. [25]

71. Bij de beoordeling van deze criteria moet ermee rekening worden gehouden dat de rechtspraak erkent dat de lidstaten over een ruime beoordelingsmarge beschikken bij de keuze van de maatregelen ter verwezenlijking van hun doelstellingen op het gebied van sociaal beleid en werkgelegenheidsbeleid. [26]

72. De prejudiciële beslissing bevat geen informatie over de doelstelling van § 5, lid 2, FL. Dat maakt de beoordeling moeilijk. Daarom zal het aan de verwijzende rechter staan om definitief te beoordelen of de bestreden regeling gerechtvaardigd is.

73. De Deense regering heeft gesteld dat § 5, lid 2, FL probeert om bij langdurige afwezigheid wegens ziekte een rechtvaardig belangenevenwicht tussen werkgevers en werknemers tot stand te brengen. Uiteindelijk dient de bepaling echter in het bijzonder de belangen van de werknemers. Met de verkorte opzeggingstermijn in geval van langdurige afwezigheid wegens zieke werd de werkgever gestimuleerd om een zieke werknemer niet zo spoedig mogelijk te ontslaan, maar hem allereerst in dienst te houden, omdat de werkgever weet dat bij zeer lange afwezigheden dan als compensatie de opzeggingstermijn wordt verkort.

24 — Zie reeds mijn conclusie van 6 mei 2010 in de zaak Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, Jurispr. 2010, blz. I-9343, punt 42).

25 — Arresten van 12 juli 2001, Jippes e.a. (C-189/01, Jurispr. blz. I-5689, punt 81); 7 juli 2009, S.P.C.M. e.a. (C-558/07, Jurispr. blz. I-5783, punt 41), en 8 juli 2010, Afton Chemical (C-343/09, Jurispr. blz. I-7023, punt 45 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

26 — Zie inzake discriminatie op grond van leeftijd de arresten van 16 oktober 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, Jurispr. blz. I-8531, punt 68), en 12 oktober 2010, Rosenbladt (C-45/09, Jurispr. blz. I-9391, punt 41).

74. Deze nagestreefde doelstellingen zijn legitiem en de regeling is in het licht van de beoordelingsmarge van de lidstaten evenmin kennelijk ongeschikt [27] om deze doelstellingen te bereiken. Een alternatieve, maar minder verregaande maatregel zou moeten kunnen worden ingevoegd in het overige stelsel van arbeidsrechtelijke bepalingen. Of dat voorstelbaar is, kan zonder bijkomende informatie moeilijk worden beoordeeld.

75. Doorslaggevend is of de nadelen van de verkorte opzeggingstermijn in de huidige vorm voor de werknemers met een handicap in een evenredige verhouding staan tot de nagestreefde doelstellingen, of deze dus niet leidt tot een excessieve inbreuk voor de betrokkenen. Daarvoor is vereist dat een billijk evenwicht wordt gevonden tussen de verschillende tegenstrijdige belangen. [28] In dit opzicht rijst de vraag of een passende regeling niet eveneens de ernst van de handicap en de kansen op wederindienstneming van de betrokken werknemers onder ogen moet nemen. Hoe ernstiger de handicap en dus hoe moeilijker de zoektocht naar een nieuwe tewerkstelling zal zijn, des te belangrijker is de lengte van de opzeggingstermijn voor de werknemer. Het staat aan de verwijzende rechter om dat concreet te beoordelen.

76. Bijgevolg moet inzake het eerste deel van de vierde vraag dus worden geconcludeerd dat richtlijn 2000/78 aldus moet worden uitgelegd dat zij in de weg staat aan een nationale regeling, welke een werkgever het recht geeft een werknemer op grond van afwezigheden wegens ziekte met de verkorte opzeggingstermijn te ontslaan, wanneer de ziekte haar oorsprong vindt in de handicap. Dat geldt niet wanneer de benadeling overeenkomstig artikel 2, lid 2, sub b-i, van richtlijn 2000/78 objectief wordt gerechtvaardigd door een legitieme doelstelling en de voor het bereiken van dat doel aangewende middelen passend en noodzakelijk zijn.

2. Deel twee van de vierde vraag

77. Met het tweede deel van de vierde vraag wenst het Sø- og Handelsret te vernemen of richtlijn 2000/78 zich verzet tegen de verkorting van de opzeggingstermijn, wanneer de afwezigheid van de werknemer te wijten is aan het feit dat de werkgever niet overeenkomstig artikel 5 van de richtlijn de redelijke aanpassingen heeft ingevoerd om de persoon met een handicap in staat te stellen zijn arbeid te verrichten.

78. In het kader van de vraag welke maatregelen passend zijn in de zin van artikel 5 van de richtlijn, vindt reeds een evenredigheidscontrole plaats. Hierbij wordt vastgesteld of de aanpassingen waarin moet worden voorzien, gelet op een afweging van de belangen van de gehandicapte werknemer en die van zijn werkgever, van deze laatste mogen worden verlangd. Als de werkgever deze redelijke aanpassingen niet uitvoert, komt hij zijn verplichting ingevolge artikel 5 van de richtlijn niet na, en mag dit voor hem geen voordeel rechtens opleveren. De verplichting van artikel 5 van richtlijn 2000/78 zou elke inhoud verliezen indien het achterwege laten van evenredige maatregelen nadeel voor de gehandicapte werknemer kon rechtvaardigen. Volgens strekking en doel van deze bepaling kunnen dus de uit het achterwege blijven van een maatregel voortvloeiende afwezigheden van de werknemer een verkorting van de opzeggingstermijn niet rechtvaardigen.

79. Indien de toepassing van de verkorte opzeggingstermijn dus gebaseerd is op afwezigheid van de werknemer omdat de werkgever niet de redelijke aanpassingen overeenkomstig artikel 5 van richtlijn 2000/78 heeft ingevoerd, is dat een niet te rechtvaardigen benadeling.

27 — Zie dienaangaande arrest Palacios de la Villa (aangehaald in voetnoot 26, punt 72) en arrest van 12 januari 2010, Petersen (C-341/08, Jurispr. blz. I-47, punt 70).

28 — Zie dienaangaande mijn conclusie in de zaak Ingeniørforeningen i Danmark (aangehaald in voetnoot 24, punt 68) en mijn standpuntbepaling van 2 oktober 2012 in de zaak Commissie/Hongarije (C-286/12, punt 78).

VI – Conclusie

80. Gelet op een en ander geef ik het Hof in overweging, de prejudiciële vragen als volgt te beantwoorden:

„1) a) Onder het begrip handicap in de zin van richtlijn 2000/78/EG tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep valt een beperking die met name het gevolg is van lichamelijke, geestelijke of psychische aandoeningen en de deelneming van de betrokkene aan het beroepsleven belemmert.

b) Het is voor de definitie van het begrip handicap irrelevant of de functiebeperking door een ziekte is veroorzaakt. Cruciaal is enkel of de beperking waarschijnlijk van lange duur zal zijn.

c) Ook een blijvende vermindering van het prestatievermogen die geen bijzondere hulpmiddelen of dergelijke vergt en alleen of hoofdzakelijk hierin bestaat dat de betrokkene niet in staat is om voltijds te werken, dient te worden beschouwd als een handicap in de zin van richtlijn 2000/78/EG.

2) Een vermindering van de arbeidstijd kan vallen onder de maatregelen bedoeld in artikel 5 van richtlijn 2000/78. Het staat aan de nationale rechterlijke instantie om concreet vast te stellen of een dergelijke maatregel de werkgever onevenredig belast.

3) Richtlijn 2000/78 moet aldus worden uitgelegd dat zij in de weg staat aan een nationale regeling, welke een werkgever het recht geeft een werknemer op grond van afwezigheden wegens ziekte met de verkorte opzeggingstermijn te ontslaan, wanneer de ziekte haar oorsprong vindt in de handicap. Dat is niet het geval, wanneer de benadeling overeenkomstig artikel 2, lid 2, sub b-i, van richtlijn 2000/78 objectief wordt gerechtvaardigd door een legitieme doelstelling en de voor het bereiken van dat doel aangewende middelen passend en noodzakelijk zijn. Indien de toepassing van de verkorte opzeggingstermijn erop gebaseerd is dat de werknemer afwezig blijft omdat de werkgever niet de redelijke aanpassingen overeenkomstig artikel 5 van richtlijn 2000/78 heeft ingevoerd, maakt dat een niet te rechtvaardigen benadeling uit.”