DOMSTOLENS DOM (Store Afdeling)

11. juli 2006 *

I sag C-13/05,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 234 EF, indgivet af Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid (Spanien) ved afgørelse af 7. januar 2005, indgået til Domstolen den 19. januar 2005, i sagen:

Sonia Chacón Navas

mod

Eurest Colectividades SA,

har

DOMSTOLEN (Store Afdeling)

sammensat af præsidenten, V. Skouris, afdelingsformændene P. Jann, C.W.A. Timmermans, A. Rosas, K. Schiemann og J. Makarczyk samt dommerne J.-P. Puissochet, N. Colneric (refererende dommer), K. Lenaerts, P. Kūris, E. Juhász, E. Levits og A. Ó Caoimh,

* Processprog: spansk.

generaladvokat: L.A. Geelhoed
justitssekretær: R. Grass,

på grundlag af den skriftlige forhandling,

efter at der er afgivet indlæg af:

— Eurest Colectividades SA ved abogada M.R. Sanz García-Muro

— den spanske regering ved E. Braquehais Conesa, som befuldmægtiget

— den tjekkiske regering ved T. Boček, som befuldmægtiget

— den tyske regering ved M. Lumma og C. Schulze-Bahr, som befuldmægtigede

— den nederlandske regering ved H.G. Sevenster, som befuldmægtiget

— den østrigske regering ved C. Pesendorfer, som befuldmægtiget

— Det Forenede Kongeriges regering ved C. White, som befuldmægtiget, bistået af barrister T. Ward

— Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber ved I. Martinez del Peral Cagigal og D. Martin, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse den 16. marts 2006,

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EFT L 303, s. 16) for så vidt angår forskelsbehandling på grund af handicap, subsidiært et eventuelt forbud mod forskelsbehandling på grund af sygdom.

2 Anmodningen er blevet forelagt under en sag mellem Sonia Chacón Navas og selskabet Eurest Colectividades SA (herefter »Eurest«) vedrørende afskedigelse under en sygeorlov.

Retsforskrifter og administrative bestemmelser

Fællesskabsbestemmelser

3 Artikel 136, afsnit 1, EF bestemmer:

»Fællesskabet og medlemsstaterne, der er opmærksomme på de grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder, som bl.a. er fastlagt i den europæiske socialpagt undertegnet i Torino den 18. oktober 1961 og fællesskabspagten af 1989 om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder, har som mål at fremme beskæftigelsen, en forbedring af leve- og arbejdsvilkårene for herigennem at muliggøre en udjævning af disse vilkår på et stadigt stigende niveau, en passende social beskyttelse, dialogen på arbejdsmarkedet, en udvikling af de menneskelige ressourcer, der skal muliggøre et varigt højt beskæftigelsesniveau, og bekæmpelse af social udstødelse.«

4 Artikel 137, stk. 1 og 2, EF tillægger Fællesskabet beføjelse til at støtte og supplere medlemsstaternes indsats med henblik på at virkeliggøre de i artikel 136 EF fastlagte mål, bl.a. på området for integration af personer, der er udstødt fra arbejdsmarkedet, og bekæmpelse af social udstødelse.

5 Direktiv 2000/78 blev vedtaget med hjemmel i artikel 13 EF, i den forud for Nice-traktaten gældende affattelse, der bestemmer:

»Med forbehold af denne traktats øvrige bestemmelser og inden for rammerne af de beføjelser, som traktaten tillægger Fællesskabet, kan Rådet med enstemmighed på forslag af Kommissionen og efter høring af Europa-Parlamentet træffe hensigts-

mæssige foranstaltninger til at bekæmpe forskelsbehandling på grund af køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.«

6 Artikel 1 i direktiv 2000/78 bestemmer:

»Formålet med dette direktiv er, med henblik på at gennemføre princippet om ligebehandling i medlemsstaterne, at fastlægge en generel ramme for bekæmpelsen af forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.«

7 I betragtningerne til direktivet anføres følgende:

»(11) Forskelsbehandling på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering kan hindre opfyldelsen af målene i EF-traktaten, særlig opnåelsen af et højt beskæftigelsesniveau og et højt socialt beskyttelsesniveau, højnelse af levestandarden og livskvaliteten, økonomisk og social samhørighed og solidaritet samt fri bevægelighed for personer.

(12) Med henblik herpå bør enhver form for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering inden for de områder, der er dækket af dette direktiv, forbydes overalt i Fællesskabet [...]

[...]

(16) Iværksættelse af foranstaltninger, der tager hensyn til behovene hos personer med handicap på arbejdspladsen, spiller en vigtig rolle i bekæmpelsen af forskelsbehandling på grund af handicap.

(17) Med forbehold af forpligtelsen til i rimeligt omfang at foretage tilpasninger af hensyn til personer med handicap kræver dette direktiv hverken ansættelse, forfremmelse, fortsat ansættelse eller uddannelse af en person, der ikke er kompetent, egnet og disponibel til at udføre de væsentlige funktioner i forbindelse med den pågældende stilling eller at følge en given uddannelse.

[...]

(27) Rådet har i sin henstilling 86/379/EØF af 24. juli 1986 om beskæftigelsen af handicappede i Fællesskabet [EFT L 225, s. 43] fastlagt en referenceramme, hvori er opregnet eksempler på positive særforanstaltninger til fremme af handicappedes beskæftigelse og uddannelse, og har i sin resolution af 17. juni 1999 om lige beskæftigelsesmuligheder for mennesker med handicap påpeget betydningen af at tage særligt hensyn navnlig ved ansættelse, fortsat beskæftigelse og uddannelse og livslang uddannelse for handicappede.«

8 Artikel 2, stk. 1 og 2, i direktiv 2000/78 bestemmer:

»1. I dette direktiv betyder princippet om ligebehandling, at ingen må udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelsbehandling af nogen af de i artikel 1 anførte grunde.

2. I henhold til stk. 1

a) foreligger der direkte forskelsbehandling, hvis en person af en eller flere af de i artikel 1 anførte grunde behandles ringere, end en anden i en tilsvarende situation bliver, er blevet eller ville blive behandlet

b) foreligger der indirekte forskelsbehandling, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis vil stille personer med en bestemt religion eller tro, et bestemt handicap, personer, som tilhører en bestemt aldersgruppe, eller personer med en bestemt seksuel orientering, særlig ufordelagtigt i forhold til andre personer, medmindre:

i) den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige, eller

ii) arbejdsgiveren eller enhver anden person eller organisation omfattet af dette direktiv, i medfør af den nationale lovgivning er nødt til at træffe passende foranstaltninger for så vidt angår personer med et bestemt handicap i henhold til principperne i artikel 5 med henblik på at afhjælpe ufordelagtige virkninger af denne bestemmelse, dette kriterium eller denne praksis.«

9 Direktivets artikel 3 bestemmer:

»1. Inden for rammerne af Fællesskabets beføjelser finder dette direktiv anvendelse både i den offentlige og den private sektor, herunder offentlige organer, på alle personer for så vidt angår:

[...]

c) ansættelses- og arbejdsvilkår, herunder afskedigelse og løn

[...]«

10 Direktivets artikel 5 bestemmer:

»Med henblik på at sikre, at princippet om ligebehandling af handicappede overholdes, foretages der tilpasninger i rimeligt omfang. Det betyder, at arbejdsgiveren skal træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov, for at give en handicappet adgang til beskæftigelse, til at udøve den eller have fremgang i den eller for at give vedkommende adgang til uddannelse, medmindre arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde. Hvis denne byrde i tilstrækkeligt omfang lettes gennem foranstaltninger, der er normale elementer i den pågældende medlemsstats handicappolitik, anses den ikke for at være uforholdsmæssig stor.«

11 Fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder, der blev vedtaget på Det Europæiske Råds samling i Strasbourg den 9. december 1989, og som artikel 136, stk. 1, EF henviser til, bestemmer i punkt 26:

»Enhver handicappet person skal — uanset årsagen til eller arten af handicappet — være berettiget til konkrete supplerende foranstaltninger med henblik på erhvervsmæssig og social integration.

Disse hjælpeforanstaltninger skal — alt efter de pågældendes muligheder — navnlig omfatte erhvervsuddannelse, ergonomi, adgangsmuligheder, mobilitet, transportmidler og boligforhold.«

Nationale bestemmelser

12 Artikel 14 i den spanske forfatning bestemmer:

»Alle spaniere er lige for loven, og der må ikke finde nogen form for forskelsbehandling sted på grund af afstamning, race, køn, religion, livsanskuelse eller andre personlige eller sociale betingelser eller forhold.«

13 Det kongelige dekret nr. 1/1995 af 24. marts 1995 om godkendelse af lovbekendtgørelse om arbejdstagere (Estatuto de los Trabajadores, BOE nr. 75 af 29.3.1995, s. 9654, herefter »statutten«) sondrer mellem en uberettiget og en ugyldig afskedigelse.

14 Statuttens artikel 55, stk. 5 og 6, bestemmer:

»5. Afskedigelse, som skyldes en af de former for forskelsbehandling, der i henhold til forfatningen eller lovgivningen er forbudt, eller som sker under tilsidesættelse af arbejdstagerens grundlæggende rettigheder og friheder, er ugyldig.

[...]

6. En afskedigelse, der er ugyldig, har den følge, at arbejdstageren omgående skal genindsættes i sin stilling, samtidig med at ikke-betalt løn skal udbetales.«

15 Det følger af statuttens artikel 56, stk. 1 og 2, at når afskedigelsen erklæres uberettiget, mister arbejdstageren sit arbejde og får udbetalt en godtgørelse, medmindre arbejdsgiveren vælger at genansætte arbejdstageren.

16 For så vidt angår forbud mod forskelsbehandling i arbejdsforhold bestemmer statuttens artikel 17, som ændret ved lov 62/2003 af 30. december 2003 om fiskale, administrative og sociale foranstaltninger (BOE nr. 313 af 31.12.2003, s. 46874), der gennemfører direktiv 2000/78 i spansk lovgivning:

»1. Administrative bestemmelser, bestemmelser i kollektive overenskomster, individuelle aftaler og ensidige beslutninger truffet af arbejdsgiveren, der indebærer direkte eller indirekte forskelsbehandling på grundlag af alder eller handicap, eller positiv eller negativ forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse samt løn, arbejdstid og øvrige arbejdsbetingelser på grundlag af køn, oprindelse, herunder race eller etnisk oprindelse, civilstand eller social stilling, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, medlemskab af fagforening og tilslutning til faglige aftaler eller mangel på samme, slægtskabsforhold til andre arbejdstagere i samme virksomhed og sprog inden for den spanske stat, anses for ugyldige og har ingen retsvirkning.

[...]«

Tvisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

17 Sonia Chacón Navas har arbejdet hos Eurest, der er et selskab specialiseret i catering. Hun gik på lægeordineret sygeorlov den 14. oktober 2003 og ville ifølge de offentlige sundhedstjenester, som har behandlet hende, ikke kunne raskmeldes inden for kort tid. Den forelæggende ret har ikke anført, hvilken sygdom Sonia Chacón Navas lider af.

18 Den 28. maj 2004 meddelte Eurest Sonia Chacón Navas, at hun var afskediget, uden at anføre en begrundelse, men selskabet erkendte, at afskedigelsen var uberettiget, og tilbød hende en godtgørelse.

19 Den 29. juni 2004 anlagde Sonia Chacón Navas sag mod Eurest under anbringende af, at afskedigelsen var ugyldig på grund af den tilsidesættelse af lighedsprincippet og den forskelsbehandling, hun havde været udsat for, og som skyldtes, at hun havde været uarbejdsdygtig i otte måneder. Hun nedlagde påstand om, at Eurest skulle genindsætte hende i den samme stilling.

20 Den forelæggende ret har anført, at da der ikke fremgår andre påstande eller beviser af sagsakterne, følger det af den omvendte bevisbyrde, at Sonia Chacón Navas skal anses for at være afskediget alene på grund af sin sygeorlov.

21 Den forelæggende ret har bemærket, at der i spansk retspraksis er eksempler på, at denne form for afskedigelse anses for uberettiget og ikke ugyldig, da sygdom i spansk ret ikke udtrykkeligt falder ind under de grunde til forskelsbehandling, der er forbudt i forholdet mellem privatpersoner.

22 Den forelæggende ret har imidlertid anført, at der er årsagsforbindelse mellem sygdommen og handicappet. Man kan anvende Verdenssundhedsorganisationens International Classification of Functioning, Disability and Health (»ICF«) til at definere begrebet »handicap«. Heri defineres handicap som et generelt begreb, der omfatter funktionsnedsættelser, begrænsninger af en persons aktivitet og muligheder for at deltage i det sociale liv. Sygdommen kan medføre funktionsnedsættelser, der gør personen handicappet.

23 Da sygdommen ofte kan medføre et uhelbredeligt handicap finder den forelæggende ret, at en arbejdstager bør kunne beskyttes rettidigt i henhold til forbuddet mod forskelsbehandling på grund af handicap. En modsat opfattelse ville udhule indholdet af den beskyttelse, som lovgiver tilstræber, eftersom det således ville være muligt ukontrolleret at udvise forskelsbehandlende adfærd.

24 Den forelæggende ret har i tilfælde af, at handicap og sygdom betragtes som to forskellige begreber, og hvis fællesskabsretten ikke finder direkte anvendelse på sygdom, foreslået, at det fastslås, at sygdommen udgør en ikke specifik anført omstændighed, der sidestilles med de omstændigheder, som er omfattet af forbuddet mod forskelsbehandling i direktiv 2000/78. Dette følger af artikel 13 EF, sammenholdt med artikel 136 EF og 137 EF, og af bestemmelserne i artikel II-21 i udkast til traktat om indførelse af en forfatning for Europa.

25 På denne baggrund har Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid besluttet at udsætte sagen og at forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Er en arbejdstager, der er blevet afskediget af sin virksomhed alene på grund af sygdom, omfattet af den beskyttelse, der følger af direktiv 2000/78, som i henhold til artikel 1 fastlægger en generel ramme for bekæmpelsen af forskelsbehandling på grund af handicap?

2) Såfremt det lægges til grund, at sygdomstilfælde ikke er omfattet af det forbud mod forskelsbehandling på grund af handicap, der følger af direktiv 2000/78, og det første spørgsmål følgelig besvares benægtende, ønskes følgende subsidiære spørgsmål besvaret:

Kan sygdom anses for en personlig omstændighed, der sidestilles med de omstændigheder, som er omfattet af forbuddet mod forskelsbehandling i direktiv 2000/78?«

Om formaliteten med hensyn til den præjudicielle forelæggelse

26 Kommissionen har udtrykt tvivl om formaliteten vedrørende de forelagte spørgsmål, da de i forelæggelsesafgørelsen anførte faktiske omstændigheder ikke er klart præciseret.

27 Det bemærkes, at Domstolen på trods af, at Sonia Chacón Navas' sygdom og den eventuelle udvikling heraf ikke er angivet, råder over tilstrækkelige oplysninger til at besvare de forelagte spørgsmål på en hensigtsmæssig måde.

28 Det fremgår nemlig af forelæggelsesafgørelsen, at Sonia Chacón Navas, der gik på lægeordineret sygeorlov, og som ikke var i stand til at genoptage arbejdet på kort sigt, ifølge den forelæggende ret blev afskediget med den eneste begrundelse, at hun var på sygeorlov. Det fremgår tillige af denne afgørelse, at den forelæggende ret finder, at der er årsagsforbindelse mellem sygdommen og handicappet, og at en arbejdstager, der befinder sig i en situation som Sonia Chacón Navas, skal beskyttes i medfør af forbuddet mod forskelsbehandling på grund af handicap.

29 Det første spørgsmål vedrører bl.a. fortolkningen af begrebet »handicap« som omhandlet i direktiv 2000/78. Domstolens fortolkning af dette begreb har til formål at give den forelæggende ret adgang til at efterprøve, om Sonia Chacón Navas, på tidspunktet for afskedigelsen, som følge af sin sygdom var handicappet som omhandlet i direktivet og omfattet af den i direktivets artikel 3, stk. 1, litra c), omhandlede beskyttelse.

30 Det andet spørgsmål henviser til sygdommen som en lignende omstændighed, og vedrører derfor enhver form for sygdom.

31 Eurest er af den opfattelse, at den præjudicielle forelæggelse skal afvises fra realitetsbehandling, da de spanske retter, herunder Tribunal Supremo, allerede tidligere har fastslået, at det i henhold til fællesskabsretten ikke i sig selv udgør en forskelsbehandling at afskedige en sygemeldt arbejdstager. Den omstændighed, at nationale retter allerede har fortolket fællesskabsbestemmelser, kan imidlertid ikke begrunde, at en præjudiciel forelæggelse må afvises fra realitetsbehandling.

32 Hvad angår den af Eurest fremførte argumentation, hvorefter virksomhedens afskedigelse af Sonia Chacón Navas var uafhængig af hendes sygeorlov, da hendes ydelser på det pågældende tidspunkt ikke længere var uundværlige, bemærkes, at bedømmelsen af de faktiske omstændigheder inden for rammerne af en procedure i henhold til artikel 234 EF, som er baseret på en klar adskillelse mellem de nationale retters og Domstolens funktioner, henhører under den nationale rets kompetence. Det tilkommer ligeledes udelukkende den nationale ret, for hvilken en tvist er indbragt, og som har ansvaret for den retsafgørelse, som skal træffes i lyset af den konkrete sag, at vurdere, såvel om en præjudiciel afgørelse er nødvendig for, at den kan afsige dom, som relevansen af de spørgsmål, den forelægger Domstolen. Når de forelagte spørgsmål vedrører fortolkningen af fællesskabsretten, er Domstolen derfor principielt forpligtet til at træffe en afgørelse (jf. bl.a. dom af 25.2.2003, sag

C-326/00, IKA, Sml. I, s. 1703, præmis 27, og af 12.4.2005, sag C-145/03, Keller, Sml. I, s. 2529, præmis 33).

33 Domstolen har dog også udtalt, at den i særlige tilfælde med henblik på at efterprøve sin egen kompetence er beføjet til at undersøge de omstændigheder, hvorunder den nationale domstol har forelagt sagen (jf. i denne retning dom af 16.12.1981, sag 244/80, Foglia, Sml. s. 3045, præmis 21). Domstolen kan kun afslå at træffe afgørelse vedrørende et præjudicielt spørgsmål fra en national ret, når det klart fremgår, at den ønskede fortolkning af fællesskabsretten savner enhver forbindelse med realiteten i hovedsagen eller dennes genstand, når problemet er af hypotetisk karakter, eller når Domstolen ikke råder over de faktiske og retlige oplysninger, som er nødvendige for, at den kan foretage en saglig korrekt besvarelse af de stillede spørgsmål (jf. bl.a. dom af 13.3.2001, sag C-379/98, PreussenElektra, Sml. I, s. 2099, præmis 39, og af 19.2.2002, sag C-35/99, Arduino, Sml. I, s. 1529, præmis 25).

34 I det foreliggende tilfælde er ingen af disse betingelser opfyldt, og anmodningen om præjudiciel afgørelse skal antages til realitetsbehandling.

Om de præjudicielle spørgsmål

Det første spørgsmål

35 Med det første spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om den generelle ramme for bekæmpelsen af forskelsbehandling på grund af handicap, som er fastlagt ved direktiv 2000/78, sikrer en beskyttelse af en person, der er blevet afskediget af sin arbejdsgiver alene på grund af sygdom.

36 I medfør af artikel 3, stk. 1, litra c), i direktiv 2000/78 finder direktivet — inden for rammerne af Fællesskabets beføjelser — anvendelse på alle personer, bl.a. med hensyn til vilkårene for afskedigelse.

37 Inden for disse grænser finder den generelle ramme for bekæmpelsen af forskelsbehandling på grund af handicap, som er fastlagt ved direktiv 2000/78, således anvendelse på området for afskedigelse.

38 Med henblik på at besvare det forelagte spørgsmål skal begrebet »handicap« som omhandlet i direktiv 2000/78 først fortolkes, og dernæst skal det efterprøves, i hvilket omfang handicappede beskyttes heraf med hensyn til afskedigelse.

Om begrebet »handicap«

39 Begrebet »handicap« er ikke defineret i direktiv 2000/78. For så vidt angår definitionen af dette begreb henvises der heller ikke i direktivet til medlemsstaternes ret.

40 Imidlertid følger det såvel af kravene om en ensartet anvendelse af fællesskabsretten som af lighedsprincippet, at en bestemmelse i fællesskabsretten, som ikke indeholder nogen udtrykkelig henvisning til medlemsstaternes ret med henblik på at fastlægge dens betydning og rækkevidde, normalt i hele Fællesskabet skal undergives en selvstændig og ensartet fortolkning, som skal søges under hensyntagen til bestemmelsens kontekst og formålet med den pågældende ordning (jf. bl.a. dom af 18.1.1984, sag 327/82, Ekro, Sml. s. 107, præmis 11, og af 9.3.2006, sag C-323/03, Kommissionen mod Spanien, Sml. I, s. 2161, præmis 32).

41 Det følger af artikel 1 i direktiv 2000/78, at direktivet har til formål at fastlægge en generel ramme for bekæmpelsen, med hensyn til beskæftigelse og erhverv, af forskelsbehandling på grund af et af de forhold, der er anført i denne bestemmelse, herunder handicap.

42 Under hensyn til dette formål skal begrebet »handicap« i direktiv 2000/78's forstand, i overensstemmelse med den i denne doms præmis 40 nævnte grundsætning, fortolkes selvstændigt og ensartet.

43 Direktiv 2000/78 tilsigter at bekæmpe visse former for forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv. I denne sammenhæng skal begrebet »handicap« forstås således, at det omfatter en begrænsning, bl.a. som følge af fysiske, mentale eller psykiske skader, der hindrer, at vedkommende kan deltage i erhvervslivet.

44 Lovgiver har dog, ved anvendelsen af begrebet »handicap« i direktivets artikel 1, bevidst valgt et udtryk, der adskiller sig fra »sygdom«. En umiddelbar sidestilling af de to begreber er derfor udelukket.

45 Det anføres i betragtning 16 til direktiv 2000/78, at »[i]værksættelse af foranstaltninger, der tager hensyn til behovene hos personer med handicap på arbejdspladsen, spiller en vigtig rolle i bekæmpelsen af forskelsbehandling på grund af handicap«. Den betydning, som fællesskabslovgiver tillægger foranstaltningerne med henblik på at tilpasse arbejdspladsen afhængig af handicappet, viser, at lovgiver har tænkt på situationer, hvor vedkommende er forhindret i at deltage i erhvervslivet i en lang periode. For at være omfattet af begrebet »handicap« skal begrænsningen muligvis være af lang varighed.

46 Direktiv 2000/78 indeholder ingen angivelse af, om arbejdstagerne er beskyttet af forbuddet mod forskelsbehandling på grund af handicap, allerede når en sygdom indtræder.

47 Det følger af ovenstående, at en person, der er blevet afskediget af sin arbejdsgiver udelukkende på grund af sygdom, ikke er omfattet af den generelle ramme, der er fastlagt ved direktiv 2000/78 med henblik på at bekæmpe forskelsbehandling på grund af handicap.

Om beskyttelsen af handicappede med hensyn til afskedigelse

48 En ufordelagtig behandling på grundlag af handicap er kun i strid med beskyttelsen i direktiv 2000/78 i det omfang, den er udtryk for forskelsbehandling som omhandlet i direktivets artikel 2, stk. 1.

49 Ifølge betragtning 17 kræver direktiv 2000/78 hverken — med forbehold af forpligtelsen til i rimeligt omfang at foretage tilpasninger af hensyn til personer med handicap — ansættelse, forfremmelse eller fortsat ansættelse af en person, der ikke er kompetent, egnet og disponibel til at udføre de væsentlige funktioner i forbindelse med den pågældende stilling.

50 I henhold til artikel 5 i direktiv 2000/78 skal der med henblik på at sikre, at princippet om ligebehandling af handicappede overholdes, foretages tilpasninger i rimeligt omfang. Det præciseres i denne bestemmelse, at arbejdsgiveren skal træffe

de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov, for at give en handicappet adgang til beskæftigelse, til at udøve den eller have fremgang i den, medmindre arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde.

51 Forbuddet i artikel 2, stk. 1, og artikel 3, stk. 1, litra c), i direktiv 2000/78 mod forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med afskedigelse er til hinder for afskedigelse på grund af et handicap, hvis den henset til forpligtelsen til at foretage rimelige tilpasninger til fordel for handicappede ikke er berettiget i den omstændighed, at vedkommende ikke er kompetent, egnet og disponibel til at udføre de væsentlige funktioner i forbindelse med sin stilling.

52 Det følger af ovenstående, at det første spørgsmål skal besvares med, at

— en person, der er blevet afskediget af sin arbejdsgiver udelukkende på grund af sygdom, ikke er omfattet af den generelle ramme for bekæmpelse af forskelsbehandling på grund af handicap, som er fastlagt ved direktiv 2000/78

— forbuddet i artikel 2, stk. 1, og artikel 3, stk. 1, litra c), i direktiv 2000/78 mod forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med afskedigelse er til hinder for afskedigelse på grund af et handicap, hvis den henset til forpligtelsen til at foretage rimelige tilpasninger til fordel for handicappede ikke er berettiget i den omstændighed, at vedkommende ikke er kompetent, egnet og disponibel til at udføre de væsentlige funktioner i forbindelse med sin stilling.

Det andet spørgsmål

53 Med det andet spørgsmål har den forelæggende ret ønsket oplyst, om sygdom kan anses for en grund, der sidestilles med de grunde, der er omfattet af forbuddet mod forskelsbehandling i direktiv 2000/78.

54 I denne forbindelse må det fastslås, at EF-traktaten ikke indeholder et forbud mod forskelsbehandling på grundlag af sygdom i sig selv.

55 Artikel 13 EF og 137 EF, sammenholdt med artikel 136 EF, indeholder kun bestemmelser vedrørende Fællesskabets kompetencer. Desuden omfatter artikel 13 EF, ud over forskelsbehandling på grund af handicap, ikke forskelsbehandling på grund af sygdom i sig selv, og den kan således ikke udgøre hjemmel for Rådets foranstaltninger med henblik på bekæmpelse af en sådan forskelsbehandling.

56 Blandt de grundrettigheder, der er en integrerende del af Fællesskabets retsgrundsætninger, findes bl.a. det almindelige princip om forbud mod forskelsbehandling. Denne grundsætning er således bindende for medlemsstaterne, når det nationale forhold, der er genstand for tvisten i hovedsagen, er omfattet af fællesskabsrettens anvendelsesområde (jf. i denne retning dom af 12.12.2002, sag C-442/00, Rodríguez Caballero, Sml. I, s. 11915, præmis 30 og 32, og af 12.6.2003, sag C-112/00, Schmidberger, Sml. I, s. 5659, præmis 75 og den deri nævnte retspraksis). Det følger imidlertid ikke heraf, at anvendelsesområdet for direktiv 2000/78 ved analogi skal udvides ud over forskelsbehandling af de grunde, der er udtømmende opregnet i direktivets artikel 1.

57 Følgelig skal det andet spørgsmål besvares med, at sygdom i sig selv ikke kan anses for en grund, der sidestilles med de grunde, der er omfattet af forbuddet mod forskelsbehandling i direktiv 2000/78.

Sagens omkostninger

58 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger. Bortset fra nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Store Afdeling) for ret:

1) **En person, der er blevet afskediget af sin arbejdsgiver, udelukkende på grund af sygdom, er ikke omfattet af den generelle ramme for bekæmpelse af forskelsbehandling på grund af handicap, som er fastlagt ved Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv.**

2) **Forbuddet i artikel 2, stk. 1, og artikel 3, stk. 1, litra c), i direktiv 2000/78 mod forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med afskedigelse er til hinder for afskedigelse på grund af et handicap, hvis den henset til forpligtelsen til at foretage rimelige tilpasninger til fordel for handicappede ikke er berettiget i den omstændighed, at vedkommende ikke er kompetent, egnet og disponibel til at udføre de væsentlige funktioner i forbindelse med sin stilling.**

3) **Sygdom i sig selv kan ikke anses for en grund, der sidestilles med de grunde, der er omfattet af forbuddet mod forskelsbehandling i direktiv 2000/78.**

Underskrifter