ARREST VAN HET HOF (Grote kamer)
11 juli 2006 *

In zaak C-13/05,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 234 EG, ingediend door de Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid (Spanje) bij beslissing van 7 januari 2005, ingekomen bij het Hof op 19 januari 2005, in de procedure

Sonia Chacón Navas

tegen

Eurest Colectividades SA,

wijst

HET HOF VAN JUSTITIE (Grote kamer),

samengesteld als volgt: V. Skouris, president, P. Jann, C. W. A. Timmermans, A. Rosas, K. Schiemann en J. Makarczyk, kamerpresidenten, J.-P. Puissochet, N. Colneric (rapporteur), K. Lenaerts, P. Kūris, E. Juhász, E. Levits en A. Ó Caoimh, rechters,

* Procestaal: Spaans.

advocaat-generaal: L. A. Geelhoed,
griffier: R. Grass,

gezien de stukken,

gelet op de opmerkingen van:

— Eurest Colectividades SA, vertegenwoordigd door R. Sanz García-Muro, abogada,

— de Spaanse regering, vertegenwoordigd door E. Braquehais Conesa als gemachtigde,

— de Tsjechische regering, vertegenwoordigd door T. Boček als gemachtigde,

— de Duitse regering, vertegenwoordigd door M. Lumma en C. Schulze-Bahr als gemachtigden,

— de Nederlandse regering, vertegenwoordigd door H. G. Sevenster als gemachtigde,

— de Oostenrijkse regering, vertegenwoordigd door C. Pesendorfer als gemachtigde,

— de regering van het Verenigd Koninkrijk, vertegenwoordigd door C. White als gemachtigde, bijgestaan door T. Ward, barrister,

— de Commissie van de Europese Gemeenschappen, vertegenwoordigd door I. Martinez del Peral Cagigal en D. Martin als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 16 maart 2006,

het navolgende

Arrest

1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van 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), meer bepaald van de uitdrukking „discriminatie op grond van handicap". Subsidiair betreft het verzoek de mogelijkheid van een verbod van discriminatie op grond van ziekte.

2 Dit verzoek is gedaan in een geding tussen S. Chacón Navas en Eurest Colectividades SA (hierna: „Eurest") inzake ontslag tijdens ziekteverlof.

Toepasselijke bepalingen

De gemeenschapsregeling

3 Artikel 136, eerste alinea, EG bepaalt:

„De Gemeenschap en de lidstaten stellen zich, indachtig sociale grondrechten zoals vastgelegd in het op 18 oktober 1961 te Turijn ondertekend Europees Sociaal Handvest en in het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden van 1989, ten doel de bevordering van de werkgelegenheid, de gestage verbetering van de levensomstandigheden en de arbeidsvoorwaarden, zodat de onderlinge aanpassing daarvan op de weg van de vooruitgang wordt mogelijk gemaakt, alsmede een adequate sociale bescherming, de sociale dialoog, de ontwikkeling van de menselijke hulpbronnen om een duurzaam hoog werkgelegenheidsniveau mogelijk te maken, en de bestrijding van uitsluiting."

4 Artikel 137, leden 1 en 2, EG verleent de Gemeenschap bevoegdheden om ter verwezenlijking van de doelstellingen van artikel 136 het optreden van de lidstaten te ondersteunen en aan te vullen, met name op het gebied van de integratie van personen die van de arbeidsmarkt zijn uitgesloten en de bestrijding van sociale uitsluiting.

5 Richtlijn 2000/78 is vastgesteld op grond van artikel 13 EG in de redactie vóór het Verdrag van Nice, dat bepaalt:

„Onverminderd de andere bepalingen van dit Verdrag, kan de Raad, binnen de grenzen van de door dit Verdrag aan de Gemeenschap verleende bevoegdheden, met eenparigheid van stemmen, op voorstel van de Commissie en na raadpleging van het

Europees Parlement, passende maatregelen nemen om discriminatie op grond van geslacht, ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid te bestrijden."

6 Artikel 1 van richtlijn 2000/78 bepaalt:

„Deze richtlijn heeft tot doel met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid zodat in de lidstaten het beginsel van gelijke behandeling toegepast kan worden."

7 In de considerans van de richtlijn wordt het volgende verklaard:

„(11) Discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid kan de verwezenlijking van de doelstellingen van het EG-Verdrag ondermijnen, in het bijzonder de verwezenlijking van een hoog niveau van werkgelegenheid en van sociale bescherming, de verbetering van de levensstandaard en de kwaliteit van het bestaan, de vergroting van de economische en sociale cohesie en van de solidariteit, alsmede het vrij verkeer van personen.

(12) Daartoe dient in de gehele Gemeenschap elke directe of indirecte discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid op de door deze richtlijn bestreken terreinen verboden te zijn. [...]

[...]

(16) Maatregelen gericht op aanpassing van de werkplek aan de behoeften van personen met een handicap vervullen bij de bestrijding van discriminatie op grond van een handicap een belangrijke rol.

(17) Deze richtlijn eist niet dat iemand in dienst genomen, bevorderd, in dienst gehouden of opgeleid wordt die niet bekwaam, in staat en beschikbaar is om de essentiële taken van de betreffende functie uit te voeren of om een bepaalde opleiding te volgen, onverminderd de verplichting om in redelijke aanpassingen voor personen met een handicap te voorzien.

[...]

(27) De Raad heeft in zijn aanbeveling 86/379/EEG van 24 juli 1986 betreffende de werkgelegenheid voor gehandicapten in de Gemeenschap een raamwerk vastgesteld met voorbeelden van positieve maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid en de beroepsopleiding voor gehandicapten, en heeft in zijn resolutie van 17 juni 1999 betreffende gelijke kansen op werk voor mensen met een handicap gewezen op het belang om specifieke aandacht te schenken aan met name de werving en het behoud van de arbeidsdeelname, de opleiding en het levenslang leren van mensen met een handicap."

8 Artikel 2, leden 1 en 2, van richtlijn 2000/78 luidt:

„1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt onder het beginsel van gelijke behandeling verstaan de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden.

2. Voor de toepassing van lid 1 is er:

a) ‚directe discriminatie', wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden;

b) ‚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

ii) tenzij de werkgever dan wel iedere andere persoon of organisatie waarop de onderhavige richtlijn van toepassing is, voor personen met een bepaalde handicap krachtens de nationale wetgeving verplicht is passende maatregelen te nemen die overeenkomen met de in artikel 5 vervatte beginselen, teneinde de nadelen die die bepaling, maatstaf of handelwijze met zich brengt, op te heffen."

9 Artikel 3 van de richtlijn bepaalt:

„1. Binnen de grenzen van de aan de Gemeenschap verleende bevoegdheden, is deze richtlijn zowel in de overheidssector als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, op alle personen van toepassing met betrekking tot:

[...]

c) werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning;

[...]"

10 Artikel 5 van de richtlijn luidt:

„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."

11 Het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden, vastgesteld op de bijeenkomst van de Europese Raad te Straatsburg van 9 december 1989, waarnaar artikel 136, lid 1, EG verwijst, bepaalt in punt 26:

„Alle gehandicapten, ongeacht de oorsprong en de aard van die handicap, dienen in aanmerking te komen voor concrete, aanvullende maatregelen ter bevordering van hun maatschappelijke en beroepsintegratie.

Die maatregelen moeten, afgestemd op de capaciteiten van de betrokkenen, met name betrekking hebben op de beroepsopleiding, ergonomie, toegankelijkheid, mobiliteit, middelen van vervoer en huisvesting."

De nationale regeling

12 Artikel 14 van de Spaanse grondwet luidt:

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

13 Real Decreto Legislativo nr. 1/1995 van 24 maart 1995 tot goedkeuring van de herziene tekst van de wet houdende het statuut van de werknemers (Estatuto de los Trabajadores, BOE nr. 75 van 29 maart 1995, blz. 9654; hierna: „Statuut") maakt onderscheid tussen een ongeldig en een nietig ontslag.

14 Artikel 55, leden 5 en 6, van het Statuut bepaalt:

„5. Ontslag wegens een van de bij de Grondwet of de wet verboden discriminatiegronden of in strijd met de fundamentele rechten of openbare vrijheden van werknemers, is nietig.

[...]

6. Een nietig ontslag heeft de onmiddellijke wederindienstneming van de werknemer, met betaling van het niet-ontvangen loon, tot gevolg."

15 Volgens artikel 56, leden 1 en 2, van het Statuut verliest de werknemer in geval van ongeldig ontslag zijn betrekking en ontvangt hij een vergoeding, tenzij de werkgever kiest voor wederindienstneming.

16 Wat het verbod van discriminatie binnen de arbeidsrelatie betreft, bepaalt artikel 17 van het Statuut, zoals gewijzigd bij wet nr. 62/2003 van 30 december 2003 tot vaststelling van fiscale, administratieve en sociale bepalingen (BOE nr. 313 van 31 december 2003, blz. 46874), die is aangenomen ter omzetting van richtlijn 2000/78 in Spaans recht:

„1. Nietig en zonder gevolg zijn wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen, clausules van collectieve overeenkomsten, individuele arbeidsovereenkomsten en eenzijdige besluiten van de werkgever die directe of indirecte negatieve discriminatie op grond van leeftijd of handicap inhouden dan wel positieve of negatieve discriminatie op het gebied van arbeid, beloning, arbeidsduur en andere arbeidsvoorwaarden, gebaseerd op geslacht, afkomst, met inbegrip van ras of etnische afstamming, burgerlijke staat, maatschappelijke positie, godsdienst of overtuiging, politieke denkbeelden, seksuele geaardheid, lidmaatschap van een vakbond of aansluiting bij vakbondsakkoorden, verwantschapsbanden met andere werknemers in de onderneming, of de taal binnen de Spaanse Staat.

[...]"

Het hoofdgeding en de prejudiciële vragen

17 Chacón Navas werkte bij Eurest, een onderneming gespecialiseerd in catering. Op 14 oktober 2003 ging zij met ziekteverlof, en volgens de openbare gezondheidsdiensten die haar situatie volgden, was zij niet in staat om op korte termijn haar werk te hervatten. De verwijzende rechter heeft geen enkele aanwijzing over de ziekte van verzoekster verstrekt.

18 Op 28 mei 2004 heeft Eurest haar zonder opgaaf van redenen ontslag aangezegd. Eurest erkende het ongeldige karakter van het ontslag en bood haar een vergoeding aan.

19 Op 29 juni 2004 heeft Chacón Navas een vordering tegen Eurest ingesteld. Zij betoogde dat het ontslag nietig was wegens ongelijke behandeling en discriminatie omdat zij sinds acht maanden met ziekteverlof was. Zij vorderde dat Eurest zou worden gelast haar weer in dienst te nemen.

20 De verwijzende rechter merkt op dat, aangezien in de stukken niets anders is gesteld of bewezen, uit de omkering van de bewijslast volgt dat Chacón Navas moet worden geacht uitsluitend te zijn ontslagen wegens het feit dat zij met ziekteverlof was.

21 Volgens de verwijzende rechter bestaan in de Spaanse rechtspraak precedenten volgens welke dit soort ontslag als ongeldig wordt gekwalificeerd en niet als nietig, aangezien ziekte in het Spaanse recht niet uitdrukkelijk behoort tot de discriminatiegronden die in de betrekkingen tussen particulieren verboden zijn.

22 De verwijzende rechter merkt evenwel op dat er een causaal verband bestaat tussen ziekte en handicap. Voor de omschrijving van de term „handicap" is volgens hem van belang de International Classification of Functioning, Disability and Health („ICF") van de Wereldgezondheidsorganisatie. Daaruit volgt dat de term „handicap" een generieke term is die deficiënties en factoren omvat die de activiteit en de deelneming aan het sociale leven beperken. Volgens de verwijzende rechter kan een ziekte aanleiding geven tot deficiënties die het individu handicappen.

23 Aangezien ziekte vaak kan leiden tot een onomkeerbare handicap, is de verwijzende rechter van oordeel dat werknemers tijdig op basis van het verbod van discriminatie op grond van handicap dienen te worden beschermd. De tegengestelde oplossing zou de door de wetgever beoogde bescherming uithollen aangezien zij ongecontroleerde discriminerende praktijken mogelijk zou maken.

24 Voor het geval dat het Hof van oordeel zou zijn dat handicap en ziekte twee verschillende begrippen zijn en dat de communautaire regelgeving niet rechtstreeks op ziekte van toepassing is, stelt de verwijzende rechter voor vast te stellen dat ziekte een niet specifiek genoemd persoonskenmerk is dat dient te worden toegevoegd aan die welke volgens richtlijn 2000/78 geen grond voor discriminatie mogen zijn. Dit vloeit zijns inziens voort uit de artikelen 13 EG, 136 EG en 137 EG juncto artikel II-21 van het ontwerp-Verdrag tot vaststelling van een Grondwet voor Europa.

25 In deze omstandigheden heeft de Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid besloten de behandeling van de zaak te schorsen en het Hof de volgende prejudiciële vragen voor te leggen:

„1) Valt de situatie van een werkneemster die door haar onderneming is ontslagen om de enkele reden dat zij ziek was, onder de door richtlijn 2000/78 verleende bescherming voorzover artikel 1 daarvan een algemeen kader instelt voor de bestrijding van discriminatie op grond van handicap?

2) Subsidiair en voor het geval dat zou worden aangenomen dat situaties van ziekte niet vallen onder de door richtlijn 2000/78 verleende bescherming tegen discriminatie op grond van handicap, en indien de eerste vraag ontkennend zou worden beantwoord, kan ziekte dan worden beschouwd als een bijkomend persoonskenmerk, dat krachtens richtlijn 2000/78 geen grond voor discriminatie mag vormen?"

Ontvankelijkheid van het prejudiciële verzoek

26 De Commissie betwijfelt of de gestelde vragen ontvankelijk zijn omdat de feiten in de verwijzingsbeschikking niet nauwkeurig zijn beschreven.

27 Dienaangaande moet worden vastgesteld dat, ondanks het ontbreken van iedere aanwijzing omtrent de aard en het eventuele verloop van de ziekte van Chacón Navas, het Hof over voldoende gegevens beschikt om een nuttig antwoord op de gestelde vragen te kunnen geven.

28 Uit de verwijzingsbeschikking blijkt immers dat Chacón Navas, die met ziekteverlof was en niet in staat was om op korte termijn haar werk te hervatten, volgens de verwijzende rechter uitsluitend is ontslagen omdat zij met ziekteverlof was. Verder is de verwijzende rechter blijkens de beschikking van oordeel dat er een causaal verband bestaat tussen ziekte en handicap en dat een werknemer in de situatie van Chacón Navas valt onder de bescherming van het verbod van discriminatie op grond van handicap.

29 De primaire vraag betreft met name de uitlegging van het begrip „handicap" in de zin van richtlijn 2000/78. De door het Hof aan dit begrip te geven uitlegging strekt ertoe de verwijzende rechter in staat te stellen uit te maken of Chacón Navas, op het ogenblik van haar ontslag, wegens haar ziekte gehandicapt was in de zin van deze richtlijn en aldus onder de bescherming viel van artikel 3, lid 1, sub c, ervan.

30 De subsidiaire vraag heeft betrekking op ziekte als „persoonskenmerk" en betreft dus elke soort ziekte.

31 Volgens Eurest is het prejudiciële verzoek niet-ontvankelijk omdat de Spaanse rechtbanken, met name het Tribunal Supremo, reeds in het verleden, rekening houdend met de communautaire regelgeving, hebben beslist dat ontslag van een werknemer met ziekteverlof als zodanig geen discriminatie oplevert. Het feit dat een nationale rechter een communautaire regeling reeds heeft uitgelegd, kan evenwel niet leiden tot de niet-ontvankelijkheid van een prejudicieel verzoek.

32 Aangaande het argument van Eurest, dat zij Chacón Navas heeft ontslagen, niet omdat zij met ziekteverlof was, maar omdat op dat ogenblik haar diensten niet langer onmisbaar waren, dient eraan te worden herinnerd dat in het kader van de procedure van artikel 234 EG, die op een duidelijke afbakening van de taken van de nationale rechterlijke instanties en van het Hof berust, elke waardering van de feiten tot de bevoegdheid van de nationale rechter behoort. Eveneens is het uitsluitend een zaak van de nationale rechter aan wie het geschil is voorgelegd en die de verantwoordelijkheid draagt voor de te geven rechterlijke beslissing, om, gelet op de bijzonderheden van het geval, zowel de noodzaak van een prejudiciële beslissing voor het wijzen van zijn vonnis te beoordelen, als de relevantie van de vragen die hij

aan het Hof voorlegt. Wanneer de vragen betrekking hebben op de uitlegging van gemeenschapsrecht, is het Hof derhalve in beginsel verplicht daarop te antwoorden (zie met name arresten van 25 februari 2003, IKA, C-326/00, Jurispr. blz. I-1703, punt 27, en 12 april 2005, Keller, C-145/03, Jurispr. blz. I-2529, punt 33).

33 Het Hof heeft evenwel ook aangegeven dat het in uitzonderlijke omstandigheden aan het Hof staat om, ter toetsing van zijn eigen bevoegdheid, een onderzoek in te stellen naar de omstandigheden waaronder het door de nationale rechter is geadieerd (zie in die zin arrest van 16 december 1981, Foglia, 244/80, Jurispr. blz. 3045, punt 21). Het Hof kan slechts weigeren uitspraak te doen over een prejudiciële vraag van een nationale rechter wanneer duidelijk blijkt dat de gevraagde uitlegging van het gemeenschapsrecht geen enkel verband houdt met een reëel geschil of met het voorwerp van het hoofdgeding, wanneer het vraagstuk van hypothetische aard is, of wanneer het Hof niet beschikt over de gegevens, feitelijk en rechtens, die voor hem noodzakelijk zijn om een nuttig antwoord te geven op de gestelde vragen (zie met name arresten van 13 maart 2001, PreussenElektra, C-379/98, Jurispr. blz. I-2099, punt 39, en 19 februari 2002, Arduino, C-35/99, Jurispr. blz. I-1529, punt 25).

34 Aangezien in het onderhavige geval aan geen van deze voorwaarden is voldaan, is het verzoek om een prejudiciële beslissing ontvankelijk.

Beantwoording van de prejudiciële vragen

De eerste vraag

35 Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of het bij richtlijn 2000/78 geschapen algemene kader ter bestrijding van discriminatie op grond van handicap bescherming biedt aan een persoon die uitsluitend wegens ziekte door zijn werkgever is ontslagen.

36 Volgens artikel 3, lid 1, sub c, van richtlijn 2000/78 is deze richtlijn, binnen de grenzen van de aan de Gemeenschap verleende bevoegdheden, op alle personen van toepassing, onder meer op het gebied van ontslag.

37 Binnen deze grenzen is het door richtlijn 2000/78 ingestelde algemene kader voor de bestrijding van discriminatie op grond van handicap dus van toepassing op ontslag.

38 Voor de beantwoording van de gestelde vraag dient in de eerste plaats het begrip „handicap" in de zin van richtlijn 2000/78 te worden uitgelegd en in de tweede plaats te worden onderzocht in welke mate gehandicapten door de richtlijn worden beschermd tegen ontslag.

Het begrip „handicap"

39 Het begrip „handicap" wordt niet omschreven door richtlijn 2000/78 zelf. De richtlijn verwijst voor een definitie van dit begrip evenmin naar het recht van de lidstaten.

40 De eenvormige toepassing van het gemeenschapsrecht alsook het gelijkheidsbeginsel vereisen evenwel dat de termen van een bepaling van gemeenschapsrecht die voor de betekenis en de draagwijdte ervan niet uitdrukkelijk naar het recht van de lidstaten verwijst, normaliter in de gehele Gemeenschap autonoom en uniform worden uitgelegd, rekening houdend met de context van de bepaling en het doel van de betrokken regeling (zie met name arresten van 18 januari 1984, Ekro, 327/82, Jurispr. blz. 107, punt 11, en 9 maart 2006, Commissie/Spanje, C-323/03, Jurispr. blz. I-2161, punt 32).

41 Richtlijn 2000/78 heeft volgens artikel 1 ervan tot doel, met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op de in die bepaling genoemde gronden, waaronder de handicap.

42 Gelet op dit doel dient het begrip „handicap" in de zin van richtlijn 2000/78 overeenkomstig de in punt 40 van dit arrest genoemde regel autonoom en uniform te worden uitgelegd.

43 Richtlijn 2000/78 beoogt bepaalde soorten discriminatie op het gebied van arbeid en beroep te bestrijden. In deze context dient het begrip „handicap" te worden opgevat als 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.

44 Door het gebruik van het begrip „handicap" in artikel 1 van de richtlijn heeft de wetgever bewust gekozen voor een term die verschilt van de term „ziekte". Een eenvoudige gelijkstelling van de twee begrippen is dus uitgesloten.

45 Volgens de zestiende overweging van richtlijn 2000/78 vervullen „[m]aatregelen gericht op aanpassing van de werkplek aan de behoeften van personen met een handicap [...] bij de bestrijding van discriminatie op grond van een handicap een belangrijke rol". Het belang dat de gemeenschapswetgever hecht aan maatregelen ter aanpassing van de werkplek aan de handicap, toont aan dat hij gevallen op het oog had waarin de deelneming aan het beroepsleven gedurende een lange periode wordt belemmerd. Een beperking kan dus slechts als een „handicap" worden opgevat indien het waarschijnlijk is dat zij van lange duur is.

46 Richtlijn 2000/78 bevat geen enkele aanwijzing dat werknemers worden beschermd door het verbod van discriminatie op grond van handicap zodra zij een of andere ziekte opdoen.

47 Uit een en ander volgt dat een persoon die uitsluitend wegens ziekte door zijn werkgever is ontslagen, niet valt binnen het algemene kader dat richtlijn 2000/78 heeft geschapen ter bestrijding van discriminatie op grond van handicap.

De ontslagbescherming van personen met een handicap

48 Een nadelige behandeling op grond van handicap doet slechts afbreuk aan de door richtlijn 2000/78 verleende bescherming voorzover zij discriminatie oplevert in de zin van artikel 2, lid 1, van deze richtlijn.

49 Volgens de zeventiende overweging van de considerans eist richtlijn 2000/78 niet dat iemand in dienst genomen, bevorderd of in dienst gehouden wordt die niet bekwaam, in staat en beschikbaar is om de essentiële taken van de betrokken functie uit te voeren, onverminderd de verplichting om in redelijke aanpassingen voor personen met een handicap te voorzien.

50 Artikel 5 van richtlijn 2000/78 bepaalt dat wordt voorzien in redelijke aanpassingen teneinde te waarborgen dat het beginsel van gelijke behandeling met betrekking tot personen met een handicap nageleefd wordt, en preciseert dat dit inhoudt dat de

werkgever naar gelang van 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, tenzij deze maatregelen voor de werkgever een onevenredige belasting vormen.

51 Het in de artikelen 2, lid 1, en 3, lid 1, sub c, van richtlijn 2000/78 vastgestelde verbod van discriminatie op grond van handicap op het gebied van ontslag verzet zich 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.

52 Uit een en ander volgt dat op de eerste vraag dient te worden geantwoord dat:

— een persoon die uitsluitend wegens ziekte door zijn werkgever is ontslagen, niet valt binnen het algemene kader dat richtlijn 2000/78 heeft geschapen ter bestrijding van discriminatie op grond van handicap;

— het in de artikelen 2, lid 1, en 3, lid 1, sub c, van richtlijn 2000/78 vastgestelde verbod van discriminatie op grond van handicap op het gebied van ontslag 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.

De tweede vraag

53 Met zijn tweede vraag wenst de verwijzende rechter te vernemen of ziekte kan worden beschouwd als een bijkomende discriminatiegrond naast de andere door richtlijn 2000/78 verboden gronden.

54 Geen bepaling van het EG-Verdrag bevat een verbod van discriminatie op grond van ziekte als zodanig.

55 Artikel 13 EG en artikel 137 EG, gelezen in samenhang met artikel 136 EG, regelen slechts de bevoegdheden van de Gemeenschap. Verder betreft artikel 13 EG naast discriminatie op grond van handicap niet mede discriminatie op grond van ziekte als zodanig, en kan deze bepaling dus zelfs niet de rechtsgrondslag vormen voor maatregelen van de Raad ter bestrijding van een dergelijke discriminatie.

56 Tot de grondrechten die deel uitmaken van de algemene beginselen van gemeenschapsrecht behoort stellig met name het algemene beginsel van non-discriminatie. Dit bindt dus de lidstaten wanneer de nationale situatie die in het hoofdgeding aan de orde is, binnen het toepassingsgebied van het gemeenschapsrecht valt (zie in die zin arresten van 12 december 2002, Rodríguez Caballero, C-442/00, Jurispr. blz. I-11915, punten 30 en 32, en 12 juni 2003, Schmidberger, C-112/00, Jurispr. blz. I-5659, punt 75 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Hieruit volgt evenwel niet dat de werkingssfeer van richtlijn 2000/78 naar analogie dient te worden uitgebreid tot andere discriminaties dan die gebaseerd op de in artikel 1 van deze richtlijn limitatief opgesomde gronden.

57 Bijgevolg dient op de tweede vraag te worden geantwoord dat ziekte als zodanig niet kan worden beschouwd als een bijkomende discriminatiegrond naast de andere door richtlijn 2000/78 verboden gronden.

Kosten

58 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de nationale rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof van Justitie (Grote kamer) verklaart voor recht:

1) **Een persoon die uitsluitend wegens ziekte door zijn werkgever is ontslagen, valt niet binnen het algemene kader ter bestrijding van discriminatie op grond van handicap, dat is geschapen bij richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.**

2) **Het in de artikelen 2, lid 1, en 3, lid 1, sub c, van richtlijn 2000/78 vastgestelde verbod van discriminatie op grond van handicap op het gebied van ontslag verzet zich 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.**

3) **Ziekte als zodanig kan niet worden beschouwd als een bijkomende discriminatiegrond naast de andere door richtlijn 2000/78 verboden gronden.**

ondertekeningen