DOMSTOLENS DOM (stora avdelningen)
den 11 juli 2006 *

I mål C-13/05,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 234 EG, som framställts av Juzgado de lo Social nº 33 i Madrid (Spanien), genom beslut av den 7 januari 2005, som inkom till domstolen den 19 januari 2005, i målet

Sonia Chacón Navas

mot

Eurest Colectividades SA,

meddelar

DOMSTOLEN (stora avdelningen)

sammansatt av ordföranden V. Skouris, avdelningsordförandena P. Jann, C.W. A. Timmermans, A. Rosas, K. Schiemann och J. Makarczyk samt domarna J.-P. Puissochet, N. Colneric (referent), K. Lenaerts, P. Kūris, E. Juhász, E. Levits och A. Ó Caoimh,

* Rättegångsspråk: spanska.

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

efter det skriftliga förfarandet,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

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

— Spaniens regering, genom E. Braquehais Conesa, i egenskap av ombud,

— Tjeckiens regering, genom T. Boček, i egenskap av ombud,

— Tysklands regering, genom M. Lumma och C. Schulze-Bahr, båda i egenskap av ombud,

— Nederländernas regering, genom H.G. Sevenster, i egenskap av ombud,

— Österrikes regering, genom C. Pesendorfer, i egenskap av ombud,

— Förenade kungarikets regering, genom C. White, i egenskap av ombud, biträdd av T. Ward, barrister,

— Europeiska gemenskapernas kommission, genom I. Martinez del Peral Cagigal och D. Martin, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 16 mars 2006 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (EGT L 303, s. 16), vad gäller diskriminering på grund av funktionshinder, och i andra hand, frågan huruvida det finns ett förbud mot diskriminering på grund av sjukdom.

2 Begäran har framställts i ett mål mellan Sonia Chacón Navas och bolaget Eurest Colectividades SA (nedan kallat Eurest) angående en uppsägning som skedde i samband med en sjukskrivning.

Tillämpliga bestämmelser

Gemenskapsbestämmelser

3 Artikel 136 första stycket EG har följande lydelse:

"Gemenskapens och medlemsstaternas mål skall under beaktande av sådana grundläggande sociala rättigheter som anges i den europeiska sociala stadgan, som undertecknades i Turin den 18 oktober 1961, och i 1989 års gemenskapsstadga om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter, vara att främja sysselsättningen, att förbättra levnads- och arbetsvillkor och därigenom möjliggöra en harmonisering samtidigt som förbättringarna bibehålls, att åstadkomma ett fullgott socialt skydd, en dialog mellan arbetsmarknadens parter och en utveckling av de mänskliga resurserna för att möjliggöra en varaktigt hög sysselsättning samt att bekämpa social utslagning."

4 Enligt artikel 137.1 och 137.2 EG har gemenskapen behörighet att understödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet för att uppnå målen i artikel 136 EG, bland annat inom områdena för integrering av personer som står utanför arbetsmarknaden och för kampen mot social utslagning.

5 Direktiv 2000/78 antogs på grundval av artikel 13 EG, i dess lydelse före Nicefördaget, enligt vilken följande föreskrivs:

"Utan att det påverkar tillämpningen av de övriga bestämmelserna i detta fördrag och inom ramen för de befogenheter som fördraget ger gemenskapen, kan rådet genom enhälligt beslut på förslag av kommissionen och efter att ha hört

Europaparlamentet vidta lämpliga åtgärder för att bekämpa diskriminering på grund av kön, ras, etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning."

6 Artikel 1 i direktiv 2000/78 har följande lydelse:

"Syftet med detta direktiv är att fastställa en allmän ram för bekämpning av diskriminering i arbetslivet på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning, för att principen om likabehandling skall kunna genomföras i medlemsstaterna."

7 I skälen i direktivet anges följande:

"(11) Diskriminering på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning kan undergräva förverkligandet av målen i EG-fördraget, särskilt förverkligandet av en hög sysselsättningsnivå och en hög nivå på det sociala skyddet, en höjning av levnadsstandarden och livskvaliteten, ekonomisk och social sammanhållning och solidaritet samt fri rörlighet för personer.

(12) Därför bör all direkt eller indirekt diskriminering på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning på de områden som omfattas av detta direktiv förbjudas i hela gemenskapen. ...

...

(16) Åtgärder för att anpassa arbetsplatserna till funktionshindrade personers behov spelar en viktig roll när det gäller att bekämpa diskriminering på grund av funktionshinder.

(17) Detta direktiv innebär inte något krav på att anställa, befordra, utbilda eller ge fortsatt anställning åt en person som saknar kompetens eller förmåga eller som inte står till förfogande för att utföra den aktuella tjänstens grundläggande uppgifter eller följa en given utbildning, skyldigheten att vidta rimliga anpassningsåtgärder för personer med funktionshinder påverkas dock inte.

...

(27) Rådet fastställde i sin rekommendation 86/379/EEG av den 24 juli 1986 om anställning av personer med funktionshinder i gemenskapen [EGT L 225, s. 43] en vägledande ram, i vilken det ges exempel på positiva åtgärder för att främja anställning och utbildning av personer med funktionshinder, och bekräftade i sin resolution av den 17 juni 1999 om lika möjligheter till sysselsättning för personer med funktionshinder betydelsen av att särskild uppmärksamhet bland annat ägnas åt anställning, fortsatt anställning, utbildning och praktik under hela livstiden för personer med funktionshinder."

8 I artikel 2.1 och 2.2 i direktiv 2000/78 föreskrivs följande:

"1. I detta direktiv avses med principen om likabehandling att det inte får förekomma någon direkt eller indirekt diskriminering på någon av de grunder som anges i artikel 1.

2. Enligt punkt 1 skall

a) direkt diskriminering anses förekomma när en person på någon av de grunder som anges i artikel 1 behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation,

b) indirekt diskriminering anses förekomma när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt särskilt missgynnar personer med en viss religion eller övertygelse, ett visst funktionshinder, en viss ålder, eller en viss sexuell läggning jämfört med andra personer, om inte

i) bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet objektivt motiveras av ett berättigat mål och om medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga, eller

ii) när det gäller personer med ett visst funktionshinder, arbetsgivaren eller varje person eller organisation på vilken detta direktiv är tillämpligt är skyldig, enligt den nationella lagstiftningen, att vidta lämpliga åtgärder i enlighet med principerna i artikel 5 för att undanröja de nackdelar som denna bestämmelse, detta kriterium eller förfaringssätt för med sig."

9 Artikel 3 i direktivet har följande lydelse:

"1. Inom ramen för gemenskapens befogenheter skall detta direktiv tillämpas på alla personer, såväl inom den offentliga som den privata sektorn, inklusive offentliga organ, i fråga om följande:

...

c) Anställnings- och arbetsvillkor, inklusive avskedande* och löner.

..." [*I enlighet med terminologin i lagen (1982:80) om anställningsskydd används nedan i stället för avskedande uttrycket uppsägning. Övers. anm.]

10 I artikel 5 i direktivet föreskrivs följande:

"För att garantera principen om likabehandling för personer med funktionshinder skall rimliga anpassningsåtgärder vidtas. Detta innebär att arbetsgivaren skall vidta de åtgärder som behövs i det konkreta fallet för att göra det möjligt för en person med funktionshinder att få tillträde till, delta i eller göra karriär i arbetslivet, eller att genomgå utbildning, såvida sådana åtgärder inte medför en oproportionerlig börda för arbetsgivaren. Om denna börda i tillräcklig grad kompenseras genom åtgärder som redan ingår i den berörda medlemsstatens politik för personer med funktionshinder bör den inte anses oproportionerlig."

11 I punkt 26 i den gemenskapsstadga om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter som antogs vid Europeiska rådets möte i Strasbourg den 9 december 1989, och som avses i artikel 136.1 EG anges följande:

"Alla personer med funktionshinder, oavsett deras funktionshinders orsak och typ, skall ha rätt till konkreta, kompletterande åtgärder för att främja deras integrering i samhället och i arbetslivet.

Åtgärderna skall, beroende på de berörda personernas förmåga, särskilt inriktas på yrkesutbildning, ergonomi, tillgänglighet, rörlighet, transportmedel och bostäder."

Den nationella lagstiftningen

12 Artikel 14 i den spanska konstitutionen har följande lydelse:

"Alla spanjorer skall vara lika inför lagen. Ingen skillnad får göras på grund av härkomst, ras, kön, religion, åsikt eller andra personliga eller sociala förutsättningar eller förhållanden."

13 I kungligt lagdekret nr 1/1995 av den 24 mars 1995 om antagande av en konsoliderad lydelse av lagen om arbetstagare (Estatuto de los Trabajadores, BOE nr 75, av den 29 mars 1995, s. 9654, nedan kallad lagen om arbetstagare) görs skillnad mellan en rättsstridig och en ogiltig uppsägning.

14 I artikel 55.5 och 55.6 i lagen om arbetstagare föreskrivs:

"5. En uppsägning är ogiltig om den sker på någon av de enligt konstitutionen eller annan lag förbjudna grunderna för diskriminering eller som sker i strid med arbetstagarens grundläggande fri- och rättigheter.

...

6. En ogiltig uppsägning innebär att arbetstagaren omedelbart skall återfå sin tjänst och att icke erhållen lön skall utbetalas."

15 Av artikel 56.1 och 56.2 i lagen om arbetstagare följer att arbetstagaren vid en rättsstridig uppsägning förlorar sin tjänst och erhåller ett skadestånd, om inte arbetsgivaren beslutar att arbetstagaren skall återfå sin tjänst.

16 Vad gäller förbudet mot diskriminering i arbetsförhållanden föreskrivs i artikel 17 i lagen om arbetstagare, i dess lydelse enligt lag 62/2003, av den 30 december 2003, om fastställande av skatterättsliga, förvaltningsrättsliga och socialrättsliga åtgärder (BOE nr 313, av den 31 december 2003, s. 46874) — vars syfte är att införliva direktiv 2000/78 med spansk rätt — följande:

"1. Författningsföreskrifter, kollektivavtalsbestämmelser, individuella avtal och ensidiga beslut som fattas av arbetsgivaren är ogiltiga och utan verkan om de innebär direkt eller indirekt diskriminering på grund av ålder eller funktionshinder eller positiv eller negativ diskriminering vad gäller anställning och lön, arbetstid och andra arbetsvillkor, på grund av kön, ras eller etniskt ursprung, civilstånd, social ställning, religion eller övertygelse, politiska åsikter, sexuell läggning, medlemskap eller brist på medlemskap i fackförening och anslutning till fackliga avtal, släktskap med andra arbetstagare i företaget eller språk i Spanien.

..."

Tvisten vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

17 Sonia Chacón Navas var anställd hos Eurest som är ett företag specialiserat på personalrestauranger och cateringverksamhet. Hon har varit sjukskriven sedan den 14 oktober 2003 och enligt de offentliga sjukvårdsorgan som behandlade hennes fall var hon på kort sikt inte i stånd att återuppta sin yrkesverksamhet. Den hänskjutande domstolen har inte gett någon uppgift om den sjukdom som Sonia Chacón Navas lider av.

18 Den 28 maj 2004 meddelade Eurest Sonia Chacón Navas, utan att ange något skäl, att hennes anställning sades upp. Eurest medgav att uppsägningen var rättsstridig och erbjöd henne därför ett skadestånd.

19 Den 29 juni 2004 väckte Sonia Chacón Navas talan mot Eurest och gjorde gällande att uppsägningen var ogiltig på grund av den särbehandling och diskriminering som hon hade utsatts för till följd av att hon sedan åtta månader var sjukskriven. Hon yrkade att Eurest skulle förpliktas att återinsätta henne i sin tjänst.

20 Den hänskjutande domstolen har påpekat att, i brist på påstående om eller bevis på annat i målet, det av den omvända bevisbördan följer att Sonia Chacón Navas skall betraktas som uppsagd enbart av det skälet att hon var sjukskriven.

21 Den nationella domstolen har påpekat att denna typ av uppsägning i enlighet med spansk rättspraxis betraktas som rättsstridig och inte som ogiltig, eftersom sjukdom inte uttryckligen återfinns i den spanska lagstiftningen bland de orsaker till diskriminering som är förbjudna privatpersoner emellan.

22 Den nationella domstolen har emellertid angett att det föreligger ett orsakssamband mellan sjukdom och funktionshinder. För en definition av begreppet funktionshinder hänvisas till den internationella klassifikation av funktionstillstånd, funktionshinder och hälsa (nedan kallad ICF) som Världshälsoorganisationen (WHO) har utarbetat. Därav framgår att funktionshinder är en paraplyterm som omfattar funktionsnedsättningar, strukturavvikelser, aktivitetsbegränsningar eller delaktighetsinskränkningar. Sjukdom kan orsaka funktionsnedsättningar som medför ett funktionshinder hos en person.

23 Mot bakgrund av att en sjukdom ofta kan leda till ett obotligt funktionshinder finner den hänskjutande domstolen att arbetstagare bör skyddas i behörig tid av förbudet mot diskriminering på grund av funktionshinder. Den motsatta ståndpunkten skulle medföra att det skydd som lagstiftaren har avsett förlorade sitt innehåll eftersom det därmed skulle finnas risk för okontrollerade diskriminerande förfaringssätt.

24 För det fall att man skulle finna att funktionshinder och sjukdom är två skilda begrepp och gemenskapsbestämmelserna inte är direkt tillämpliga på det senare begreppet, föreslår den hänskjutande domstolen att det skall fastställas att sjukdom utgör ett icke uttryckligen angivet kriterium som skall läggas till de i direktiv 2000/78 förbjudna grunderna för diskriminering. Denna slutsats härrör från en jämförelse av artiklarna 13 EG, 136 EG och 137 EG samt bestämmelserna i artikel II-21 i utkastet till fördrag om upprättande av en konstitution för Europa.

25 Juzgado de lo Social nº 33 i Madrid beslutade under dessa förhållanden att vilandeförklara målet och ställa följande tolkningsfrågor till domstolen:

"1) Skall artikel 1 i direktiv 2000/78, i vilken det fastställs en allmän ram för bekämpning av diskriminering på grund av funktionshinder, anses ge skydd åt en arbetstagare som har blivit uppsagd enbart på grund av sjukdom?

2) För det fall sjukdom inte omfattas av det i direktiv 2000/78 föreskrivna skyddet mot diskriminering på grund av funktionshinder och den första frågan besvaras nekande, önskas svar på följande fråga:

Kan sjukdom anses utgöra ett ytterligare kriterium som skall läggas till de i direktiv 2000/78 förbjudna grunderna för diskriminering?"

Huruvida frågorna kan tas upp till sakprövning

26 Kommissionen har ifrågasatt huruvida de frågor som ställts kan tas upp till sakprövning med beaktande av att de återgivna sakomständigheterna i beslutet om hänskjutande inte är närmare preciserade.

27 Domstolen finner att den trots bristande uppgifter om den ifrågavarande sjukdomens beskaffenhet och eventuella utveckling har tillgång till tillräckligt med uppgifter för att kunna ge ett användbart svar på de frågor som ställts.

28 Det framgår nämligen av beslutet om hänskjutande att Sonia Chacón Navas, som var sjukskriven och på kort sikt inte i stånd att återuppta sin yrkesverksamhet, enligt den hänskjutande domstolen sades upp enbart av det skälet att hon var sjukskriven. Det framgår likaså av detta beslut att den hänskjutande domstolen anser att det föreligger ett orsakssamband mellan sjukdom och funktionshinder och att en arbetstagare i Sonia Chacón Navas situation bör skyddas av förbudet mot diskriminering på grund av funktionshinder.

29 Den fråga som ställs i första hand avser just tolkningen av begreppet funktionshinder i den mening som avses i direktiv 2000/78. Domstolens tolkning av detta begrepp syftar till att ge den hänskjutande domstolen möjlighet att pröva om Sonia Chacón Navas, vid tidpunkten för uppsägningen, på grund av sin sjukdom var funktionshindrad i den mening som avses i direktivet och därför skall åtnjuta det skydd som föreskrivs i artikel 3.1 c i direktivet.

30 Den fråga som ställs i andra hand avser sjukdom såsom ett generellt kriterium och gäller sålunda alla typer av sjukdomar.

31 Eurest har gjort gällande att begäran om förhandsavgörande inte kan tas upp till sakprövning eftersom de spanska domstolarna, bland annat Tribunal Supremo, med beaktande av de gemenskapsrättsliga reglerna redan tidigare har beslutat att en uppsägning av en sjukskriven arbetstagare inte i sig utgör diskriminering. Den omständigheten att en nationell domstol redan har tolkat en gemenskapsbestämmelse medför emellertid inte att en begäran om förhandsavgörande skall avvisas.

32 Eurest har gjort gällande att uppsägningen av Sonia Chacón Navas inte skall anses orsakad av att hon var sjukskriven, eftersom hennes tjänster vid den tidpunkten inte längre erfordrades. Domstolen erinrar härvidlag om att det i ett förfarande enligt artikel 234 EG, vilket grundar sig på en tydlig funktionsfördelning mellan de nationella domstolarna och EG-domstolen, är det den nationella domstolen som skall bedöma omständigheterna i målet. Det ankommer också uteslutande på den nationella domstol vid vilken tvisten anhängiggjorts och som har ansvaret för det rättsliga avgörandet att mot bakgrund av omständigheterna i målet bedöma såväl om ett förhandsavgörande är nödvändigt för att döma i saken som relevansen av de frågor som ställs till domstolen. Följaktligen är domstolen i princip skyldig att

meddela ett förhandsavgörande när de frågor som ställts avser tolkningen av gemenskapsrätten (se bland annat dom av den 25 februari 2003 i mål C-326/00, IKA, REG 2003, s. I-1703, punkt 27, och av den 12 april 2005 i mål C-145/03, Keller, REG 2005, s. I-2529, punkt 33).

33 Domstolen har likväl påpekat att det i undantagsfall ankommer på den att — för att pröva sin egen behörighet — undersöka de omständigheter som har föranlett den nationella domstolen att begära ett förhandsavgörande (se, för ett liknande resonemang, dom av den 16 december 1981 i mål 244/80, Foglia, REG 1981, s. 3045, punkt 21; svensk specialutgåva, volym 6, s. 243). Domstolen har endast möjlighet att underlåta att besvara en tolkningsfråga från en nationell domstol när det är uppenbart att den begärda tolkningen av gemenskapsrätten inte har något samband med omständigheterna eller föremålet för talan i målet vid den nationella domstolen, när frågan är hypotetisk eller när domstolen inte har tillgång till de uppgifter om omständigheterna i målet och om relevant nationell rätt som krävs för att den skall kunna ge ett användbart svar på de frågor som har ställts till den (se bland annat dom av 13 mars 2001 i mål C-379/98, PreussenElektra, REG 2001, s. I-2099, punkt 39, och av den 19 februari 2002 i mål C-35/99, Arduino, REG 2002. s. I-1529, punkt 25).

34 I det förevarande fallet är inte något av dessa villkor uppfyllt varför begäran om förhandsavgörande skall tas upp till sakprövning.

Prövning av tolkningsfrågorna

Den första frågan

35 Den hänskjutande domstolen har ställt sin första fråga för att få klarhet i huruvida den allmänna ram som upprättats genom direktiv 2000/78 för bekämpning av diskriminering på grund av funktionshinder ger skydd åt en person som sagts upp enbart på grund av sjukdom.

36 Såsom framgår av artikel 3.1 c i direktiv 2000/78 är direktivet, inom ramen för gemenskapens befogenheter, tillämpligt på alla personer bland annat vad gäller villkoren för uppsägning.

37 Den allmänna ram som upprättats genom direktiv 2000/78 för att bekämpa diskriminering på grund av funktionshinder är alltså, inom ramen för gemenskapens befogenheter, tillämplig i fråga om uppsägning.

38 För att kunna besvara tolkningsfrågan skall begreppet funktionshinder i den mening som avses i direktiv 2000/78 först tolkas. Därefter skall en prövning göras av omfattningen av det skydd mot uppsägning som funktionshindrade personer ges genom direktivet.

Begreppet funktionshinder

39 Begreppet funktionshinder definieras inte i direktiv 2000/78. Inte heller hänvisas i direktivet till medlemsstaternas rättsordningar för en definition av begreppet.

40 Det följer emellertid av såväl kravet på en enhetlig tillämpning av gemenskapsrätten som av likhetsprincipen att en gemenskapsbestämmelse som inte innehåller någon uttrycklig hänvisning till medlemsstaternas rättsordningar för att bestämma dess betydelse och räckvidd normalt skall ges en självständig och enhetlig tolkning inom hela gemenskapen, med beaktande av bestämmelsens sammanhang och det med bestämmelserna i fråga eftersträvade målet (se bland annat dom av den 18 januari 1984 i mål 327/82, Ekro, REG 1984, s. 107, punkt 11, och av den 9 mars 2006 i mål C-323/03, kommissionen mot Spanien, REG 2006, s. I-2161, punkt 32).

41 Såsom framgår av artikel 1 i direktiv 2000/78 är syftet med direktivet att fastställa en allmän ram för bekämpning av diskriminering i arbetslivet på någon av de grunder som anges i artikeln, bland vilka funktionshinder förekommer.

42 Med hänsyn till detta syfte skall begreppet funktionshinder i den mening som avses i direktiv 2000/78 i enlighet med den regel som återges i punkt 40 i förevarande dom ges en självständig och enhetlig tolkning.

43 Syftet med direktiv 2000/78 är att bekämpa vissa former av diskriminering i arbetslivet. I detta sammanhang skall begreppet funktionshinder förstås som en begränsning till följd av fysiska, psykiska eller mentala skador som hindrar den berörda personen att delta i arbetslivet.

44 Genom att använda begreppet funktionshinder i artikel 1 i direktivet, har dock lagstiftaren avsiktligen valt ett begrepp som skiljer sig från begreppet sjukdom. Det går alltså inte att utan vidare likställa dessa två begrepp.

45 I skäl 16 i direktiv 2000/78 anges att "åtgärder för att anpassa arbetsplatserna till funktionshindrade personers behov spelar en viktig roll när det gäller att bekämpa diskriminering på grund av funktionshinder". Den vikt som gemenskapslagstiftaren har fäst vid åtgärder för att anpassa arbetsplatsen till personer med funktionshinder visar att lagstiftaren har avsett situationer där personer är hindrade att delta i arbetslivet under en lång period. För att begreppet funktionshinder skall anses omfatta begränsningen krävs alltså att det är troligt att begränsningen varar under en lång tid.

46 I direktiv 2000/78 förekommer ingen antydan om att arbetstagare är skyddade av förbudet mot diskriminering på grund av funktionshinder så snart som en sjukdom, oavsett art, yttrar sig.

47 Av det ovan anförda följer att en person som sagts upp enbart på grund av sjukdom inte omfattas av den allmänna ram som fastställs i direktiv 2000/78 för bekämpning av diskriminering på grund av funktionshinder.

Skydd mot uppsägning för funktionshindrade personer

48 En missgynnande behandling på grund av funktionshinder strider mot skyddet i direktiv 2000/78 endast i den mån det utgör diskriminering i den mening som avses i artikel 2.1 i direktivet.

49 Enligt skäl 17 i direktiv 2000/78 innebär direktivet inte något krav på att anställa, befordra eller ge fortsatt anställning åt en person som saknar kompetens eller förmåga eller som inte står till förfogande för att utföra den aktuella tjänstens grundläggande uppgifter. Skyldigheten att vidta rimliga anpassningsåtgärder för personer med funktionshinder påverkas dock inte.

50 I enlighet med artikel 5 i direktiv 2000/78 skall rimliga anpassningsåtgärder vidtas för att garantera principen om likabehandling för personer med funktionshinder. I bestämmelsen preciseras att detta innebär att arbetsgivaren skall vidta de åtgärder

som behövs i det konkreta fallet för att göra det möjligt för en person med funktionshinder att få tillträde till, delta i eller göra karriär i arbetslivet, eller att genomgå utbildning, såvida sådana åtgärder inte medför en oproportionerlig börda för arbetsgivaren.

51 Förbudet mot diskriminering på grund av funktionshinder i artiklarna 2.1 och 3.1 c i direktiv 2000/78 utgör — i fråga om uppsägning — hinder för uppsägning på grund av funktionshinder som, med iakttagande av skyldigheten att vidta rimliga anpassningsåtgärder för personer med funktionshinder, inte är motiverad av att personen saknar kompetens eller förmåga eller inte står till förfogande för att utföra den aktuella tjänstens grundläggande uppgifter.

52 Av samtliga ovan anförda skäl skall den första frågan besvaras enligt följande:

— En person som sagts upp enbart på grund av sjukdom omfattas inte av den allmänna ram som fastställs för bekämpning av diskriminering på grund av funktionshinder i direktiv 2000/78.

— Förbudet mot diskriminering på grund av funktionshinder i artiklarna 2.1 och 3.1 c i direktiv 2000/78 utgör — i fråga om uppsägning — hinder för en uppsägning på grund av funktionshinder som, med iakttagande av skyldigheten att vidta rimliga anpassningsåtgärder för personer med funktionshinder, inte är motiverad av att personen saknar kompetens eller förmåga eller inte står till förfogande för att utföra den aktuella tjänstens grundläggande uppgifter.

Den andra frågan

53 Den hänskjutande domstolen har ställt sin andra fråga för att få klarhet i huruvida sjukdom skall anses vara en diskrimineringsgrund som skall läggas till de i direktiv 2000/78 förbjudna grunderna för diskriminering.

54 Det skall härvidlag påpekas att det i EG-fördraget inte förekommer någon bestämmelse om förbud mot diskriminering på grund av sjukdom som sådan.

55 Artikel 13 EG, och artikel 137 EG jämförd med artikel 136 EG, reglerar endast gemenskapens befogenheter. Utöver diskriminering på grund av funktionshinder avses i artikel 13 EG för övrigt inte diskriminering på grund av sjukdom och artikeln kan alltså inte utgöra rättslig grund för rådets åtgärder för att bekämpa sådan diskriminering.

56 Bland de grundläggande rättigheter som utgör en integrerad del av gemenskapsrättens allmänna principer ingår visserligen den allmänna principen om icke-diskriminering. Medlemsstaterna är alltså bundna av denna princip då den nationella situation som skall prövas i målet vid den nationella domstolen omfattas av gemenskapsrättens tillämpningsområde (se, för ett liknande resonemang, dom av den 12 december 2002 i mål C-442/00, Rodríguez Caballero, REG 2002, s. I-11915, punkterna 30 och 32, och av den 12 juni 2003 i mål C-112/00, Schmidberger, REG 2003, s. I-5659, punkt 75 och där angiven rättspraxis). Av detta följer emellertid inte att tillämpningsområdet för direktiv 2000/78, genom en analogisk tolkning, skall anses omfatta annan diskriminering än diskriminering på de grunder som uttömmande uppräknas i artikel 1 i direktivet.

57 Den andra frågan skall alltså besvaras så, att sjukdom som sådan inte kan anses vara en diskrimineringsgrund som skall läggas till de i direktiv 2000/78 förbjudna grunderna för diskriminering.

Rättegångskostnader

58 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i målet vid den nationella domstolen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den nationella domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (stora avdelningen) följande:

1) **En person som sagts upp enbart på grund av sjukdom omfattas inte av den allmänna ram som fastställs för bekämpning av diskriminering på grund av funktionshinder i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling.**

2) **Förbudet mot diskriminering på grund av funktionshinder i artiklarna 2.1 och 3.1 c i direktiv 2000/78 utgör — i fråga om uppsägning — hinder för en uppsägning på grund av funktionshinder som, med hänsyn till skyldigheten att vidta rimliga anpassningsåtgärder för personer med funktionshinder, inte är motiverad av att personen saknar kompetens eller förmåga eller inte står till förfogande för att utföra den aktuella tjänstens grundläggande uppgifter.**

3) **Sjukdom som sådan kan inte anses vara en diskrimineringsgrund som skall läggas till de i direktiv 2000/78 förbjudna grunderna för diskriminering.**

Underskrifter