Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (första avdelningen)

den 11 september 2019*

”Begäran om förhandsavgörande – Socialpolitik – Direktiv 2000/78/EG – Likabehandling i arbetslivet – Artikel 2.2 b ii och artikel 5 – Förbud mot all typ av diskriminering på grund av funktionsnedsättning – Arbetstagare som är särskilt känsliga för arbetsrelaterade risker, enligt nationell rätt – Förekomsten av en funktionsnedsättning – Uppsägning på sakliga grunder avseende produktivitet, förmåga att kunna utföra varierande arbetsuppgifter inom företaget och frånvaro – Särskild nackdel för personer med funktionsnedsättning – Indirekt diskriminering – Rimliga anpassningsåtgärder – Person som saknar kompetens eller förmåga eller som inte står till förfogande för att utföra den aktuella tjänstens grundläggande uppgifter”

I mål C-397/18,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Juzgado de lo Social no 3 de Barcelona (Arbetsdomstol nr 3 i Barcelona, Spanien) genom beslut av den 30 maj 2018, som inkom till domstolen den 15 juni 2018, i målet

DW

mot

Nobel Plastiques Ibérica SA,

ytterligare deltagare i rättegången:

Fondo de Garantía Salarial (Fogasa),

Ministerio Fiscal,

meddelar

DOMSTOLEN (första avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden J.-C. Bonichot samt domarna C. Toader, A. Rosas, L. Bay Larsen och M. Safjan (referent),

generaladvokat: G. Pitruzzella,

justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

efter det skriftliga förfarandet,

* Rättegångsspråk: spanska.

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

– DW, genom J. Pérez Jiménez, abogado,

– Nobel Plastiques Ibérica SA, genom D. Sanahuja Cambra, abogada,

– Spaniens regering, genom L. Aguilera Ruiz, i egenskap av ombud,

– Europeiska kommissionen, genom D. Martin och P. Němečková, båda i egenskap av ombud,

med hänsyn till beslutet, efter att ha hört generaladvokaten, att avgöra målet utan 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, 2000, s. 16, och rättelse i EGT L 2, 2001, s. 42).

2 Begäran har framställts i ett mål mellan DW och Nobel Plastiques Ibérica SA som rör frågan huruvida uppsägningen av DW på sakliga grunder var laglig.

Tillämpliga bestämmelser

Internationell rätt

3 I skäl e i preambeln till Förenta nationernas konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning, som godkänts på Europeiska gemenskapens vägnar genom rådets beslut 2010/48/EG av den 26 november 2009 (EUT L 23, 2010, s. 35) (nedan kallad FN-konventionen), anges följande:

”[Konventionsstaterna] erkänner att ’funktionsnedsättning’ och ’funktionshinder’ är begrepp under utveckling och att funktionshinder härrör från samspel mellan personer med funktionsnedsättningar och hinder som är betingade av attityder och miljön, vilka motverkar deras fulla och verkliga deltagande i samhället på lika villkor som andra.”

4 Artikel 1 i konventionen, med rubriken ”Syfte”, har följande lydelse:

”Denna konventions syfte är att främja, skydda och säkerställa det fulla och lika åtnjutandet av alla mänskliga rättigheter och grundläggande friheter för alla personer med funktionsnedsättning och att främja respekten för deras inneboende värde.

Personer med funktionsnedsättning innefattar bland annat personer med varaktiga fysiska, psykiska, intellektuella eller sensoriska funktionsnedsättningar, vilka i samspel med olika hinder kan motverka deras fulla och verkliga deltagande i samhället på lika villkor som andra.”

5 I artikel 2 i nämnda konvention, med rubriken ”Definitioner”, föreskrivs följande:

”I denna konvention gäller följande definitioner:

…

Diskriminering på grund av funktionsnedsättning betyder varje åtskillnad, undantag eller inskränkning på grund av funktionsnedsättning som har till syfte eller verkan att inskränka eller omintetgöra erkännande, åtnjutande eller utövande på samma villkor som andra av alla mänskliga rättigheter och grundläggande friheter på det politiska, ekonomiska, sociala, kulturella och civila området eller på andra områden. Det omfattar alla former av diskriminering, inklusive underlåtenhet att göra skälig anpassning.

Skälig anpassning betyder nödvändiga och ändamålsenliga ändringar och anpassningar, som inte innebär en oproportionerlig eller omotiverad börda när så behövs i ett enskilt fall för att säkerställa att personer med funktionsnedsättning på samma villkor som andra kan åtnjuta eller utöva alla mänskliga rättigheter och grundläggande friheter.

…”

Unionsrätt

6 Skälen 11, 12, 16, 17, 20 och 21 i direktiv 2000/78 har följande lydelse:

”(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. Detta förbud mot diskriminering bör också gälla medborgare i tredje land men omfattar inte särbehandling på grund av nationalitet och påverkar inte bestämmelser om inresa, bosättning och tillträde till anställning och sysselsättning för medborgare i tredje land.

…

(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.

…

(20) Lämpliga åtgärder bör vidtas, dvs. effektiva och praktiska åtgärder för att organisera arbetsplatsen med hänsyn till personer med funktionshinder, t.ex. inredning av lokaler eller anpassning av utrustning, arbetstakt, arbetsfördelning, utbildningsmöjligheter eller arbetsledning.

(21) I syfte att avgöra huruvida åtgärderna blir alltför betungande, bör man särskilt beakta de ekonomiska och andra kostnader som åtgärderna medför, organisationens eller företagets storlek och ekonomiska resurser och möjligheten att erhålla offentliga medel eller annat stöd.”

7 Artikel 1 i direktivet har rubriken ”Syfte”. Den 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.”

8 Artikel 2 i direktivet har rubriken ”Begreppet diskriminering”. I artikel 2.1 och 2.2 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 I artikel 3 i samma direktiv, med rubriken ”Tillämpningsområde”, föreskrivs följande i punkt 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.

…”

10 I artikel 5 i direktiv 2000/78 föreskrivs följande under rubriken ”Rimliga anpassningsåtgärder för personer med funktionshinder”:

”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.”

Spansk rätt

11 Artikel 25 i Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (lag nr 31/1995 om förebyggande av arbetsrelaterade risker) av den 8 november 1995 (BOE nr 269 av den 10 november 1995, s. 32590) har rubriken ”Skydd för arbetare som är särskilt känsliga för vissa risker”. I artikel 25.1 i denna lag föreskrivs följande:

”Arbetsgivaren ska särskilt skydda arbetstagare som, på grund av sina egenskaper eller ett känt fysiologiskt tillstånd, inklusive arbetstagare som har en erkänd fysisk, psykisk eller sensorisk funktionsnedsättning, är särskilt känsliga för arbetsrelaterade risker. Arbetsgivaren ska i detta syfte beakta dessa förhållanden vid bedömningen av riskerna och, utifrån denna bedömning, vidta nödvändiga förebyggande och skyddande åtgärder.

Arbetstagarna ska inte tilldelas sådana arbetsuppgifter som, på grund av arbetstagarnas egenskaper, ett fysiologiskt tillstånd eller en vederbörligen erkänd fysisk, psykisk eller sensorisk funktionsnedsättning, medför att de kan försätta sig själva, andra arbetstagare eller andra personer som är kopplade till företaget i farliga situationer. Rent generellt ska de inte tilldelas sådana arbetsuppgifter när de uppenbart befinner sig i ett tillfälligt tillstånd eller i en tillfällig situation som innebär att de inte har den fysiska eller psykiska förmåga som krävs för att utföra dessa arbetsuppgifter.”

12 Artikel 2 i Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (kungligt lagstiftningsdekret 1/2013 om antagande av den konsoliderade versionen av lagen om personer med funktionsnedsättning och integrering av sådana personer i samhället) av den 29 november 2013 (BOE nr 289, av den 3 december 2013, s. 95635), innehåller följande definitioner:

”I denna lag används följande termer med nedan angiven betydelse:

a) Med funktionshinder avses en situation som uppkommer till följd av samspelet mellan personer med funktionsnedsättningar, som troligen är varaktiga, och olika hinder som kan motverka deras fulla och verkliga deltagande i samhället på lika villkor med andra.

…

c) Med direkt diskriminering avses den situation som en person med funktionsnedsättning befinner sig i då han eller hon behandlas på ett mindre förmånligt sätt än en annan person i en jämförbar situation på grund av sin funktionsnedsättning.

d) Med indirekt diskriminering avses en situation som uppkommer när en bestämmelse i lag eller förordning, ett villkor i en överenskommelse eller ett avtal, ett individuellt kontrakt, ett ensidigt beslut eller ett kriterium eller en praxis, eller en miljö, vara eller tjänst, som framstår som neutral, kan komma att särskilt missgynna en viss person i förhållande till andra på grund av en funktionsnedsättning, såvida inte detta objektivt sett har ett berättigat syfte och de medel som används för att uppnå detta syfte är lämpliga och nödvändiga.

…”

13 Artikel 4 i detta kungliga lagstiftningsdekret har rubriken ”Rättsinnehavare”. I artikel 4.1 föreskrivs följande:

”Personer med funktionsnedsättning är personer med fysiska, psykiska, intellektuella eller sensoriska nedsättningar, som troligen är varaktiga, vilka i samspel med olika hinder kan motverka deras fulla och verkliga deltagande i samhället på lika villkor som andra.”

14 Artikel 35 i det kungliga lagstiftningsdekretet, med rubriken ”Garantier för rätten till arbete”, har följande lydelse:

”1. Personer med funktionsnedsättning har rätt till arbete på ett sätt som säkerställer att principen om likabehandling och principen om förbud mot diskriminering tillämpas.

2. Garantin för och effektiviteten av rätten till likabehandling och rätten till lika möjligheter för personer med funktionsnedsättning regleras i detta kapitel och i den särskilda lagstiftningen om tillträde till arbete, såsom rätten att starta verksamhet som egenföretagare eller inleda yrkesverksamhet, arbetsförhållanden, däribland lön och uppsägning, befordran, yrkesutbildning och fortbildning, arbetsutbildning, anslutning till och engagemang i en arbetstagar- eller arbetsgivarorganisation och deltagande och engagemang i varje organisation vars medlemmar utövar ett visst yrke.

3. Det föreligger direkt diskriminering när en person på grund av sin funktionsnedsättning behandlas mindre fördelaktigt än en annan person i en jämförbar situation.

4. Det föreligger indirekt diskriminering när en bestämmelse i lag eller förordning, ett villkor i en konvention eller ett avtal, ett individuellt kontrakt, ett ensidigt arbetsgivarbeslut, som framstår som neutrala, kan komma att särskilt missgynna en viss person i förhållande till andra på grund av en funktionsnedsättning om detta inte objektivt sett har ett berättigat syfte och de medel som används för att uppnå detta syfte varken är lämpliga eller nödvändiga, såvida inte arbetsgivaren är skyldig att vidta lämpliga åtgärder, beroende på behoven i varje särskilt fall och i enlighet med artikel 40, för att undanröja de nackdelar som denna bestämmelse, detta villkor, detta kontrakt eller detta beslut medför.

5. Bestämmelser i förordningar, villkor i kollektivavtal, individuella kontrakt och ensidiga arbetsgivarbeslut, som ger upphov till situationer av direkt eller indirekt diskriminering på grund av funktionsnedsättning, i fråga om anställning, ersättning, arbetstid och övriga arbets- och anställningsvillkor ska anses vara ogiltiga och helt sakna verkan.

…”

15 I artikel 40 i detta kungliga lagstiftningsdekret, med rubriken ”Antagande av åtgärder för att förhindra att en person missgynnas på grund av en funktionsnedsättning eller för att kompensera för ett sådant missgynnande, som en garanti för full jämlikhet i arbetslivet”, föreskrivs följande:

”1. I syfte att säkerställa full jämlikhet i arbetslivet utgör principen om likabehandling inte något hinder för att behålla eller besluta om särskilda åtgärder för att förhindra att personer missgynnas på grund av en funktionsnedsättning eller för att kompensera för ett sådant missgynnande.

2. Arbetsgivaren ska vidta lämpliga åtgärder för att anpassa arbetsplatsen och öka tillgängligheten på arbetsplatsen med beaktande av behoven i varje enskilt fall för att göra det möjligt för personer med funktionsnedsättning att få tillträde till anställning, utföra sitt arbete, bli befordrade och få tillträde till utbildning, såvida inte sådana åtgärder medför en orimlig börda för arbetsgivaren.

För att avgöra huruvida bördan är orimlig, är det nödvändigt att bedöma huruvida den i tillräcklig grad begränsas genom de åtgärder, stöd och bidrag som är tillämpliga för personer med funktionsnedsättningar och att beakta de ekonomiska och andra kostnader som åtgärderna medför samt företagets eller organisationens storlek och dess sammanlagda omsättning.”

16 Estatuto de los Trabajadores (lagen om arbetstagare) följer av Real Decreto legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (kungligt lagstiftningsdekret 2/2015 om godkännande av den omarbetade lydelsen av lagen om arbetstagare) av

den 23 oktober 2015 (BOE nr 255 av den 24 oktober 2015, s. 100224). Artikel 53 i denna lag, i den version som var i kraft vid tidpunkten för omständigheterna i det nationella målet, har rubriken ”Form och verkan av uppsägning på sakliga grunder”. Artikel 53.4 har följande lydelse:

”När arbetsbegivarens beslut att avsluta anställningsavtalet motiveras av skäl som i konstitutionen eller lag anges vara diskriminerande och därmed förbjudna, eller när uppsägning har skett i strid med arbetstagarens grundläggande rättigheter och medborgerliga friheter, är uppsägningsbeslutet ogiltigt. Denna ogiltighet ska fastställas ex officio av domstol.

…”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

17 DW anställdes av Nobel Plastiques Ibérica den 1 juli 2004. Hennes arbetsuppgifter bestod i att montera och utforma plaströr. Hon beviljades rätt till en arbetstidsnedsättning på grund av att hon hade vårdnaden om underåriga barn. DW arbetade 35 timmar per vecka. Arbetet utförde hon i morgon- och nattskiftena.

18 DW drabbades av tennisarmbåge, som diagnostiserades den 12 september 2011 och opererades den 18 januari 2012.

19 Denna skada betecknades som en arbetsskada och DW var tillfälligt arbetsoförmögen under flera perioder mellan september 2011 och april 2014. Hon var även tillfälligt arbetsoförmögen mellan den 4 september 2015 och den 31 mars 2016, och mellan den 6 och den 20 maj 2016, med diagnosen ångestsyndrom.

20 Från och med den 15 december 2011 har DW ansetts tillhöra de ”arbetstagare som är särskilt känsliga för arbetsrelaterade risker”, i den mening som avses i artikel 25 i lag 31/1995. Denna situation har bestått sedan dess.

21 Mellan april 2016 och augusti 2016 uppsökte DW vid flera tillfällen företagets vårdmottagning för smärtor i armbågen, och skickade flera meddelanden till denna vårdmottagning och till företaget där hon framställde krav på att hennes tjänst skulle anpassas till hennes fysiska tillstånd.

22 DW var även tillfälligt arbetsoförmögen under flera perioder efter den 31 augusti 2016 på grund av ett olycksfall i arbetet som berodde på hennes tennisarmbåge.

23 Efter det att DW diagnosticerats med tennisarmbåge genomgick hon en läkarundersökning varje gång hon återupptog arbetet. Vid varje sådan läkarundersökning angavs att hon var ”arbetsför med vissa begränsningar” för att utföra sin tjänst eller arbetsuppgifter som innebar ”ångformning”. Detta medförde att DW, under de perioder då hon arbetade under år 2016, i första hand gavs arbetsuppgifter som innebar hantering av små rör, vilka inte medförde lika stora risker för hennes hälsa som de arbetsuppgifter som innebar hantering av stora rör.

24 I syfte att genomföra en uppsägning på sakliga grunder inom företaget antog Nobel Plastiques Ibérica följande fyra kriterier, som var tillämpliga för år 2016: arbetsuppgifter hänförliga till processen med att montera och forma plaströr, lägre produktivitet än 95 procent, låg grad av mångsidighet vad gäller att utföra olika arbetsuppgifter inom företaget och hög frånvaro.

25 Nobel Plastiques Ibérica ansåg att DW under år 2016 uppfyllde samtliga dessa fyra kriterier, då hon arbetade med att montera och forma plaströr, hade en viktad genomsnittsproduktivitet på 59,82 procent, hade en mycket begränsad mångsidighet vad gäller de grundläggande arbetsuppgifter som ingick i hennes tjänst och en frånvaro på 69,55 procent.

26 Den 22 mars 2017, medan DW var tillfälligt arbetsoförmögen, delgav Nobel Plastiques Ibérica därför DW ett uppsägningsbesked, där det angavs att det förelåg saklig grund för uppsägningen i form av ekonomiska, tekniska, produktionsrelaterade och organisationsmässiga skäl. Vid samma tidpunkt blev ytterligare nio personer som arbetade i företaget uppsagda.

27 Den 21 april 2017 väckte DW talan mot beslutet om uppsägning vid den hänskjutande domstolen, Juzgado de lo Social no 3 de Barcelona (Arbetsdomstol nr 3 i Barcelona, Spanien). Syftet med talan var att uppnå att uppsägningen förklarades ogiltig eller, i andra hand, omotiverad.

28 Arbetsinspektionen föreslog den 4 augusti 2017 att Nobel Plastiques Ibérica skulle åläggas en sanktion för att företaget begått två fel, dels genom att utsätta DW för de ergonomiska risker som var orsaken till hennes hälsoproblem, och därigenom allvarligt äventyra hennes fysiska integritet och hälsa, dels genom att ha låtit henne fortsätta att utföra sina arbetsuppgifter under samma förhållanden efter det att hennes hälsoproblem med tennisarmbåge blivit kända, det vill säga genom att ha låtit henne utföra arbetsuppgifter under förhållanden som var oförenliga med hennes särskilda hälsotillstånd. I sitt utlåtande angav arbetsinspektionen att DW hade roterat mellan olika arbetsstationer, men att samtliga dessa stationer inkluderade åtgärder som medförde ergonomiska risker – som påverkade kroppens rörelseapparat – för de övre extremiteterna. Arbetsinspektionen ansåg att Nobel Plastiques Ibérica inte hade vidtagit några åtgärder för att anpassa DW:s arbetsuppgifter, för att försäkra sig om att dessa var förenliga med hennes hälsotillstånd.

29 Den hänskjutande domstolen frågar sig huruvida begreppet ”arbetstagare som är särskilt känsliga för vissa risker”, i den mening som avses i artikel 25 i lag 31/1995, kan likställas med begreppet ”funktionshinder” i den mening som avses i direktiv 2000/78, såsom det tolkats av domstolen. Denna fråga måste besvaras först innan det går att fastställa dels om de urvalskriterier som använts för att säga upp DW direkt eller indirekt strider mot den rätt till likabehandling av funktionsnedsatta personer som erkänns i direktiv 2000/78, dels om den skyldighet att genomföra rimliga anpassningsåtgärder som föreskrivs i artikel 5 i direktivet innebär att de urvalskriterier som har samband med DW:s funktionsnedsättning och som använts för att kunna säga upp henne inte får tillämpas.

30 Enligt den hänskjutande domstolen kan personer som är särskilt känsliga för arbetsrelaterade risker visserligen bli föremål för en särskild behandling i syfte att skydda dem mot vissa risker i arbetet, men de ska även anses omfattas av begreppet ”personer med funktionshinder”, i den mening som avses i direktiv 2000/78, i en situation där deras fysiska skador är varaktiga vid den tidpunkt då den åtgärd som påstås diskriminera dem vidtogs och en följd av det utförda arbetet.

31 Vad gäller de fyra urvalskriterierna för att fastställa vilka personer som skulle sägas upp, och som anges i punkt 24 i förevarande dom, är det första av dessa kriterier, det vill säga att personerna ska arbeta med att montera och forma plaströr, sakligt och neutralt. De tre övriga kriterierna skulle däremot kunna vara diskriminerande med avseende på DW för det fall DW skulle anses ha en funktionsnedsättning i den mening som avses i direktiv 2000/78.

32 Vad beträffar det andra urvalskriteriet, nämligen att personens produktivitet skulle vara lägre än 95 procent under år 2016, har den fysiska skada som DW lidit obestridligen ett direkt samband med hennes viktade genomsnittliga produktivitet på 59,82 procent. Nobel Plastiques Ibérica har emellertid endast lagt fram uppgifterna om DW:s årliga produktivitet, utan att ange vid vilka arbetsstationer eller vid utövandet av vilka konkreta arbetsuppgifter som hennes produktivitetsnivå hade mätts upp.

33 När det gäller det tredje urvalskriteriet, det vill säga om personen har förmåga att utföra många olika arbetsuppgifter inom företaget, är det ostridigt att läkare sedan år 2011 har ansett att DW är ”arbetsför med vissa begränsningar”, med motiveringen att hon diagnostiserats som särskilt känslig för

arbetsrelaterade risker. Detta innebar att hon inte kunde utföra alla de arbetsuppgifter som krävdes vid de olika arbetsstationerna, vilket förklarar varför bedömningen av henne var ofördelaktig med hänsyn till detta kriterium.

34 Vad slutligen beträffar det sista urvalskriteriet, inkluderades de perioder DW varit sjukskriven under år 2016 när hennes frånvaronivå på 69,55 procent beräknades. Bland dessa sjukledigheter ingår även de perioder som beror på den fysiska skada DW lider av. Redan den omständigheten att denna ledighet beaktas innebär att DW kan ha behandlats mindre förmånligt än andra arbetstagare.

35 Mot denna bakgrund beslutade Juzgado de lo Social no 3 de Barcelona (Arbetsdomstol nr 3 i Barcelona) att vilandeförklara målet och ställa följande frågor till domstolen:

”1) Ska arbetstagare som på grund av sina personliga egenskaper eller sitt kända fysiologiska tillstånd är särskilt känsliga för arbetsrelaterade risker och som av detta skäl inte kan utföra vissa arbetsuppgifter då det antas medföra en risk för arbetstagarens egen hälsa eller för andra personer, betraktas som personer med funktionsnedsättning vid tillämpningen av direktiv 2000/78, såsom detta har tolkats i EU-domstolens praxis?

Om den första frågan ska besvaras jakande, ställs följande frågor:

2) Utgör det direkt eller indirekt diskriminering i den mening som avses i artikel 2.2 b i direktiv 2000/78 att besluta att säga upp en arbetstagare av ekonomiska, tekniska, organisationsmässiga och produktionsrelaterade skäl när denna person har en erkänd funktionsnedsättning, eftersom hon på grund av sina fysiska hälsoproblem betecknas som särskilt känslig när det gäller att utföra vissa arbetsuppgifter, och därför har svårt att uppnå den produktivitetsnivå som krävs för att inte komma i fråga för uppsägning?

3) Utgör det direkt eller indirekt diskriminering i den mening som avses i artikel 2.2 b i direktiv 2000/78 att besluta att säga upp en arbetstagare av ekonomiska, tekniska, organisationsmässiga och produktionsrelaterade skäl när denna person har en erkänd funktionsnedsättning, eftersom hon på grund av sina fysiska hälsoproblem har betecknats som särskilt känslig när det gäller att utföra vissa arbetsuppgifter, och ett av de kriterier som legat till grund för uppsägningsbeslutet är mångsidighet innebärande förmåga att utföra samtliga arbetsuppgifter, inklusive dem som den funktionsnedsatta personen inte kan utföra?

4) Utgör det indirekt diskriminering i den mening som avses i artikel 2.2 b i direktiv 2000/78 att besluta att säga upp en arbetstagare av ekonomiska, tekniska, organisationsmässiga och produktionsrelaterade skäl när denna person har en erkänd funktionsnedsättning, och vederbörande därför har betecknats som särskilt känslig när det gäller att utföra vissa arbetsuppgifter på grund av sina fysiska hälsoproblem, vilka har orsakat långa sjukskrivnings- eller frånvaroperioder före uppsägningen, och ett av de kriterier som legat till grund för uppsägningsbeslutet är arbetstagarens frånvaro?”

Prövning av tolkningsfrågorna

Den första frågan

36 Den hänskjutande domstolen har ställt den första frågan för att få klarhet i huruvida direktiv 2000/78 ska tolkas så, att en arbetstagares hälsotillstånd – i det fall arbetstagaren anses vara särskilt känslig för arbetsrelaterade risker, i den mening som avses i nationell rätt – som medför att denna arbetstagare

inte kan utföra vissa arbetsuppgifter på grund av att detta skulle medföra en risk för hans eller hennes egen hälsa eller för andra personer, omfattas av begreppet ”funktionshinder” i den mening som avses i direktivet.

37 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. Enligt artikel 3.1 c i direktivet, ska detta, inom ramen för Europeiska unionens befogenheter, tillämpas på alla personer såväl inom den offentliga som inom den privata sektorn, i fråga om bland annat villkor för uppsägning.

38 Den hänskjutande domstolen önskar i förevarande fall få klarhet i huruvida DW:s hälsotillstånd – mot bakgrund av att hon sagts upp efter det att hon konstaterats vara en arbetstagare som är särskilt känslig för arbetsrelaterade risker, i den mening som avses i nationell rätt – omfattas av begreppet ”funktionshinder” i den mening som avses i nämnda direktiv.

39 Domstolen erinrar i detta sammanhang om att unionen genom beslut 2010/48 har godkänt FN-konventionen. Bestämmelserna i denna konvention utgör således, från och med konventionens ikraftträdande, en integrerad del av unionens rättsordning. Det framgår för övrigt av tillägget till bilaga II till nämnda beslut att direktiv 2000/78 – med avseende på självständigt boende och social integration, arbete och sysselsättning – återfinns bland de unionsrättsakter som avser frågor som omfattas av denna konvention (dom av den 11 april 2013, HK Danmark, C-335/11 och C-337/11, EU:C:2013:222, punkterna 30 och 31, och dom av den 1 december 2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, punkt 40).

40 FN-konventionen kan följaktligen åberopas för att tolka direktivet, vilket i möjligaste mån ska tolkas i överensstämmelse med konventionen (se dom av den 11 april 2013, HK Danmark, C-335/11 och C-337/11, EU:C:2013:222, punkt 32, och dom av den 1 december 2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, punkt 41).

41 Det är därför som domstolen – till följd av unionens godkännande av FN-konventionen – har funnit att begreppet ”funktionshinder” i den mening som avses i direktiv 2000/78 ska förstås som en begränsning av funktionsförmågan till följd av varaktiga fysiska, psykiska eller mentala skador, vilka i samspel med olika hinder kan motverka den berörda personens fulla och verkliga deltagande i arbetslivet på lika villkor som andra arbetstagare (dom av den 11 april 2013, HK Danmark, C-335/11 och C-337/11, EU:C:2013:222, punkt 38, och dom av den 18 januari 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, punkt 28).

42 Det förefaller inte som om direktiv 2000/78 endast omfattar funktionsnedsättningar som är medfödda eller har orsakats av olycksfall, och därmed utesluter funktionsnedsättningar som orsakats av sjukdom. Det skulle nämligen strida mot själva syftet med direktivet, nämligen att genomföra likabehandling, om frågan huruvida direktivet ska tillämpas skulle vara beroende av orsaken till funktionsnedsättningen (se, för ett liknande resonemang, dom av den 11 april 2013, HK Danmark, C-335/11 och C-337/11, EU:C:2013:222, punkt 40).

43 Begreppet ”funktionshinder” ska förstås så, att det avser svårigheter att utföra yrkesarbete och inte att det är omöjligt att utföra sådant arbete. Hälsotillståndet för en funktionsnedsatt person som är arbetsför, även om det är fråga om deltidsarbete, kan därför omfattas av begreppet funktionshinder (se, för ett liknande resonemang, dom av den 11 april 2013, HK Danmark, C-335/11 och C-337/11, EU:C:2013:222, punkt 44).

44 Frågan huruvida begränsningen är ”varaktig” ska prövas med hänsyn till den berörda personens oförmåga vid den tidpunkt då den åtgärd som påstås diskriminera den berörda personen vidtogs (dom av den 1 december 2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, punkt 53 och där angiven rättspraxis).

45 Bland de faktorer som kännetecknar en ”varaktig” begränsning av funktionsförmågan återfinns bland annat det förhållandet att den arbetsoförmåga den berörda personen lider av – vid tidpunkten för den påstått diskriminerande åtgärden – inte har några utsikter att upphöra inom en snar framtid eller att arbetsoförmågan kan komma att kvarstå länge innan den berörda personen är återställd (dom av den 1 december 2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, punkt 56).

46 Det måste i övrigt först konstateras att den berörda personen lider av ett ”funktionshinder”, i den mening som avses i artikel 1 i direktiv 2000/78, innan det är möjligt att fastställa och bedöma lämpliga anpassningsåtgärder enligt artikel 5 i direktivet. I enlighet med skäl 16 i direktivet är syftet med sådana åtgärder nämligen att ta hänsyn till behoven hos personer med funktionsnedsättning och de är således en följd av konstaterandet att det föreligger ett ”funktionshinder” (se, för ett liknande resonemang, dom av den 11 april 2013, HK Danmark, C-335/11 och C-337/11, EU:C:2013:222, punkterna 45 och 46, och dom av den 18 december 2014, FOA, C-354/13, EU:C:2014:2463, punkt 57).

47 I förevarande fall framgår det av beslutet om hänskjutande att tolkningsfrågorna avser en arbetstagare som på grund av sjukdom har drabbats av nedsatt arbetsförmåga under en lång period till följd av fysiska skador.

48 Med hänsyn till sitt hälsotillstånd ansågs DW, från och med den 15 december 2011, tillhöra de ”arbetstagare som är särskilt känsliga för arbetsrelaterade risker”, i den mening som avses i artikel 25 i lag 31/1995. Enligt denna artikel ska arbetstagare inte tilldelas sådana arbetsuppgifter som, på grund av arbetstagarens egenskaper, ett fysiologiskt tillstånd eller en vederbörligen erkänd fysisk, psykisk eller sensorisk funktionsnedsättning, medför att de kan försätta sig själva, andra arbetstagare eller andra personer som är kopplade till företaget i farliga situationer.

49 Det ska påpekas att det förhållandet att en person anses vara en arbetstagare som är särskilt känslig för arbetsrelaterade risker, i den mening som avses i nationell rätt, inte i sig räcker för att denna person ska anses ha ett ”funktionshinder” i den mening som avses i direktiv 2000/78. Det framgår nämligen av beslutet om hänskjutande att definitionen av begreppet ”arbetstagare som är särskilt känslig för arbetsrelaterade risker” i den mening som avses i artikel 25 i lag 31/1995 grundar sig på villkor som inte är desamma som de som anges i punkt 41 i denna dom. Detta begrepp kan således inte anses motsvara begreppet ”person med funktionshinder” i den mening som avses i direktivet.

50 Det ankommer på den hänskjutande domstolen att i det nationella målet pröva huruvida DW:s hälsotillstånd har medfört en sådan begränsning av hennes funktionsförmåga som uppfyller de villkor som anges i punkt 41 i denna dom. Om så är fallet ska DW betraktas som en person med funktionshinder, i den mening som avses i direktiv 2000/78, vid tidpunkten för sin uppsägning.

51 Mot denna bakgrund ska den första frågan besvaras enligt följande. Direktiv 2000/78 ska tolkas så, att en arbetstagares hälsotillstånd – i det fall arbetstagaren anses vara särskilt känslig för arbetsrelaterade risker, i den mening som avses i nationell rätt – som innebär att arbetstagaren inte kan utföra vissa arbetsuppgifter på grund av att detta skulle medföra en risk för den egna hälsan eller för andra personer, endast omfattas av begreppet ”funktionshinder” i den mening som avses i detta direktiv, om detta tillstånd medför en begränsning av funktionsförmågan, som bland annat beror på varaktiga fysiska, psykiska eller mentala skador, vilka i samspel med olika hinder kan motverka den berörda personens fulla och verkliga deltagande i arbetslivet på lika villkor som andra arbetstagare. Det ankommer på den hänskjutande domstolen att bedöma huruvida dessa villkor är uppfyllda i det nationella målet.

Den andra, den tredje och den fjärde frågan

52 Den hänskjutande domstolen har ställt den andra, den tredje och den fjärde frågan, vilka ska prövas tillsammans, för att få klarhet i huruvida artikel 2.2 b i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att en uppsägning på ”sakliga grunder” av en arbetstagare med funktionsnedsättning på grund av att arbetstagaren uppfyller de urvalskriterier som arbetsgivaren har beaktat för att fastställa vilka personer som ska sägas upp, det vill säga en produktivitet som är lägre än en viss angiven nivå, en låg förmåga att utföra flera arbetsuppgifter inom företaget och en hög frånvaro, utgör en direkt eller indirekt diskriminering på grund av funktionshinder i den mening som avses i denna bestämmelse.

53 Det framgår i förevarande fall av begäran om förhandsavgörande att Nobel Plastiques Ibérica, för att fastställa vilka personer som skulle sägas upp i samband med uppsägningar på grund av ekonomiska, tekniska, organisationsmässiga och produktionsrelaterade skäl, bland annat fastställde följande tre urvalskriterier för år 2016: en produktivitet som understiger 95 procent, en låg förmåga att utföra olika arbetsuppgifter inom företaget och en hög frånvaro. DW, som ansågs vara särskilt känslig för arbetsrelaterade risker, i den mening som avses i nationell rätt, ansågs uppfylla dessa tre kriterier och sades därför upp, tillsammans med nio andra personer som arbetade inom företaget.

54 Den hänskjutande domstolen frågar sig om DW, om det antas att DW är en person med funktionshinder i den mening som avses i direktiv 2000/78, vilket det såsom framgår av svaret på den första frågan ankommer på den hänskjutande domstolen att pröva, på grund av att dessa tre urvalskriterier tillämpades, har varit utsatt för en diskriminering på grund av funktionshinder i den mening som avses i direktivet.

55 Med ”principen om likabehandling” avses, enligt lydelsen av artikel 2.1 i direktivet, att det inte får förekomma någon direkt eller indirekt diskriminering på någon av de grunder som anges i artikel 1 i samma direktiv, vilka bland annat omfattar funktionshinder.

56 När det gäller frågan huruvida det föreligger direkt diskriminering föreskrivs i artikel 2.2 a i direktiv 2000/78 att en sådan diskriminering anses förekomma när en person på någon av de grunder som anges i artikel 1 i direktivet behandlas mindre förmånligt än en annan person i en jämförbar situation.

57 Sådana urvalskriterier som produktivitetsnivån, nivån på förmågan att utföra flera arbetsuppgifter inom företaget och frånvaronivån kan i detta hänseende tillämpas på samma sätt på personer med funktionsnedsättning och personer utan funktionsnedsättning. Dessa kriterier kan således inte anses medföra någon direkt särbehandling på grund av funktionshinder i den mening som avses i artikel 1 jämförd med artikel 2.2 a i direktiv 2000/78, eftersom de inte är oupplösligt knutna till en funktionsnedsättning (se, analogt, dom av den 11 april 2013, HK Danmark, C-335/11 och C-337/11, EU:C:2013:222, punkterna 72 och 74, och dom av den 19 september 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, punkt 48).

58 När det gäller frågan huruvida det föreligger någon indirekt diskriminering på grund av funktionsnedsättning, kan det konstateras att sådana urvalskriterier som en produktivitet som understiger en viss nivå, en låg förmåga att utföra flera arbetsuppgifter inom företaget och en hög frånvaro som används för att fastställa vilka personer som ska sägas upp inom ramen för en uppsägning på sakliga grunder, av allt att döma är neutrala.

59 EU-domstolen påpekar emellertid med avseende på det urvalskriterium som avser graden av frånvaro att en arbetstagare med funktionsnedsättning i princip är mer utsatt för risken att ha en hög frånvaro i förhållande till en arbetstagare vid god hälsa, eftersom den förstnämnda arbetstagaren löper större risk att vara frånvarande på grund av en sjukdom som har samband med funktionsnedsättningen. Av detta följer att det urvalskriterium som består i en hög frånvaro under ett visst år kan missgynna arbetstagare med funktionsnedsättning, när frånvaron från arbetet beror på denna

funktionsnedsättning, och därmed medföra en indirekt särbehandling på grund av funktionshinder i den mening som avses i artikel 2.2 b i direktiv 2000/78 (se, för ett liknande resonemang, dom av den 11 april 2013, HK Danmark, C-335/11 och C-337/11, EU:C:2013:222, punkt 76, och dom av den 18 januari 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, punkt 39).

60 På samma sätt har en arbetstagare med funktionsnedsättning, med avseende på de urvalskriterier som avser en produktivitet som understiger en viss nivå och en låg förmåga att utföra flera arbetsuppgifter inom företaget, på grund av sin begränsade funktionsförmåga i princip inte samma möjlighet att erhålla goda resultat som en arbetstagare vid god hälsa. Även sådana kriterier kan således medföra en särbehandling som är en indirekt följd av ett funktionshinder i den mening som avses i artikel 2.2 b i direktiv 2000/78.

61 En missgynnande behandling som indirekt följer av en funktionsnedsättning strider emellertid mot skyddet i direktiv 2000/78 endast i den mån den utgör diskriminering i den mening som avses i artikel 2.1 i direktivet (se, för ett liknande resonemang, dom av den 11 juli 2006, Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, punkt 48, och dom av den 18 januari 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, punkt 36).

62 Enligt artikel 2.2 b ii) i direktiv 2000/78 ska indirekt diskriminering anses förekomma när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt särskilt missgynnar personer, bland annat med ett visst funktionshinder, jämfört med andra personer, om inte arbetsgivaren eller varje person eller organisation på vilken direktivet är tillämpligt är skyldig, enligt den nationella lagstiftningen, att vidta lämpliga åtgärder i enlighet med principerna i artikel 5 i direktivet för att undanröja de nackdelar som denna bestämmelse, detta kriterium eller detta förfaringssätt för med sig.

63 Av artikel 5 första meningen i direktivet framgår att rimliga anpassningsåtgärder ska vidtas för att garantera principen om likabehandling för personer med funktionshinder. I artikel 5 andra meningen i direktivet anges att arbetsgivaren ska 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.

64 Domstolen har slagit fast att begreppet ”rimliga anpassningsåtgärder” ska förstås så, att det syftar till att undanröja olika hinder för att personer med funktionsnedsättning ska kunna delta fullt och verkligt i arbetslivet på lika villkor som andra arbetstagare (dom av den 11 april 2013, HK Danmark, C-335/11 och C-337/11, EU:C:2013:222, punkt 54, och dom av den 4 juli 2013, kommissionen/Italien, C-312/11, ej publicerad, EU:C:2013:446, punkt 59).

65 Såsom anges i skälen 20 och 21 i direktiv 2000/78 ska arbetsgivaren vidta lämpliga åtgärder, det vill säga effektiva och praktiska åtgärder för att organisera arbetsplatsen med hänsyn till personer med funktionshinder, till exempel inredning av lokaler eller anpassning av utrustning, arbetstakt, arbetsfördelning, utbildningsmöjligheter eller arbetsledning, utan att ålägga arbetsgivaren en oproportionerlig börda, särskilt med hänsyn till de ekonomiska och andra kostnader som åtgärderna medför, företagets storlek och ekonomiska resurser och möjligheten att erhålla offentliga medel eller annat stöd.

66 I förevarande fall framgår det av beslutet om hänskjutande att det i det kungliga lagstiftningsdekretet 1/2013, och särskilt i artikel 40 i detta, föreskrivs att arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förhindra att en person missgynnas på grund av en funktionsnedsättning eller för att kompensera för ett sådant missgynnande, som en garanti för full jämlikhet i arbetslivet.

67 Den hänskjutande domstolen har i detta avseende påpekat att DW:s arbete var föremål för anpassningar, till följd av att DW konstaterats vara en arbetstagare som är särskilt känslig för vissa arbetsrelaterade risker, i den mening som avses i artikel 25 i lag 31/1995.

68 Det framgår således av beslutet om hänskjutande att DW i första hand tilldelades arbetsuppgifter som innebar att hon hanterade små rör, vilket medförde att hon utsattes för lägre risker för sin hälsa i förhållande till vad som var fallet med de arbetsuppgifter som krävde hantering av stora rör.

69 Det ankommer på den hänskjutande domstolen att pröva huruvida dessa anpassningar är tillräckliga för att anses vara rimliga anpassningar i den mening som avses i artikel 5 i direktiv 2000/78.

70 Inom ramen för denna prövning ska den hänskjutande domstolen beakta samtliga de uppgifter som står till dess förfogande, däribland utlåtandet från arbetsinspektionen, som den har hänvisat till i sitt beslut om hänskjutande, och som nämns i punkt 28 i förevarande dom.

71 Om den hänskjutande domstolen skulle komma fram till att DW:s arbetsgivare, innan DW sades upp, inte vidtog lämpliga åtgärder, i den mening som avses i punkt 65 i denna dom, och att arbetsgivaren följaktligen inte vidtog rimliga anpassningsåtgärder i den mening som avses i artikel 5 i direktiv 2000/78, kan det konstateras att uppsägningen av en arbetstagare med funktionsnedsättning, i ett sådant mål som det nationella målet, på grund av att han eller hon uppfyller urvalskriterier som består i en produktivitet som understiger en viss nivå, en låg förmåga att utföra flera arbetsuppgifter inom företaget och en hög frånvaro, utgör en indirekt diskriminering på grund av funktionshinder i den mening som avses i artikel 2.2 b ii) i direktivet (se, analogt, dom av den 11 april 2013, HK Danmark, C-335/11 och C-337/11, EU:C:2013:222, punkt 68).

72 Domstolen erinrar i detta sammanhang om att diskriminering på grund av funktionsnedsättning enligt artikel 2 i FN-konventionen omfattar alla former av diskriminering, inklusive underlåtenhet att göra skälig anpassning.

73 För det fall den hänskjutande domstolen skulle komma till slutsatsen att DW:s arbetsgivare vidtog lämpliga åtgärder och således vidtog rimliga anpassningsåtgärder, i den mening som avses i artikel 5 i direktiv 2000/78, kan en uppsägning grundad på sådana urvalskriterier däremot inte anses utgöra en indirekt diskriminering i den mening som avses i artikel 2.2 b ii) i direktivet.

74 Det framgår av skäl 17 i nämnda direktiv att direktivet inte innebär 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.

75 Av det ovan anförda följer att den andra, den tredje och den fjärde frågan ska besvaras enligt följande. Artikel 2.2 b ii) i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att en uppsägning på ”sakliga grunder” av en arbetstagare med funktionsnedsättning på grund av att arbetstagaren uppfyller de urvalskriterier som har beaktats för att fastställa vilka personer som ska sägas upp, nämligen en produktivitet som understiger en viss nivå, en låg förmåga att utföra flera arbetsuppgifter inom företaget och en hög frånvaro, utgör en indirekt diskriminering på grund av funktionshinder i den mening som avses i denna bestämmelse, såvida inte arbetsgivaren dessförinnan har vidtagit rimliga anpassningsåtgärder för att underlätta för denna arbetstagare i den mening som avses i artikel 5 i nämnda direktiv för att säkerställa iakttagandet av principen om likabehandling i förhållande till personer med funktionsnedsättning, vilket det ankommer på den nationella domstolen att kontrollera.

Rättegångskostnader

76 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i det nationella målet utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den hänskjutande 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 (första avdelningen) följande:

1) **Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet ska tolkas så, att en arbetstagares hälsotillstånd – i det fall arbetstagaren anses vara särskilt känslig för arbetsrelaterade risker, i den mening som avses i nationell rätt – som innebär att arbetstagaren inte kan utföra vissa arbetsuppgifter på grund av att detta skulle medföra en risk för den egna hälsan eller för andra personer, endast omfattas av begreppet ”funktionshinder” i den mening som avses i detta direktiv, om detta tillstånd medför en begränsning av funktionsförmågan, som bland annat beror på varaktiga fysiska, psykiska eller mentala skador, vilka i samspel med olika hinder kan motverka den berörda personens fulla och verkliga deltagande i arbetslivet på lika villkor som andra arbetstagare. Det ankommer på den hänskjutande domstolen att bedöma huruvida dessa villkor är uppfyllda i det nationella målet.**

2) **Artikel 2.2 b ii) i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att en uppsägning på ”sakliga grunder” av en arbetstagare med funktionsnedsättning på grund av att arbetstagaren uppfyller de urvalskriterier som har beaktats av arbetsgivaren för att fastställa vilka personer som ska sägas upp, nämligen en produktivitet som understiger en viss nivå, en låg förmåga att utföra flera arbetsuppgifter inom företaget och en hög frånvaro, utgör en indirekt diskriminering på grund av funktionshinder i den mening som avses i denna bestämmelse, såvida inte arbetsgivaren dessförinnan har vidtagit rimliga anpassningsåtgärder för att underlätta för denna arbetstagare i den mening som avses i artikel 5 i nämnda direktiv för att säkerställa iakttagandet av principen om likabehandling i förhållande till personer med funktionsnedsättning, vilket det ankommer på den nationella domstolen att kontrollera.**

Underskrifter