ARREST VAN HET HOF (Eerste kamer)

11 september 2019*

„Prejudiciële verwijzing – Sociale politiek – Richtlijn 2000/78/EG – Gelijke behandeling in arbeid en beroep – Artikel 2, lid 2, onder b), ii), en artikel 5 – Verbod van discriminatie op grond van handicap – Werknemer die bijzonder gevoelig is voor beroepsrisico's in de zin van het nationale recht – Bestaan van een ‚handicap' – Ontslag om objectieve redenen gebaseerd op criteria van productiviteit, multi-inzetbaarheid binnen de onderneming en ziekteverzuim – Bijzondere benadeling van personen met een handicap – Indirecte discriminatie – Redelijke aanpassingen – Persoon die niet bekwaam, in staat en beschikbaar is om de essentiële taken van de betreffende functie uit te voeren"

In zaak C-397/18,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door de Juzgado de lo Social n. 3 de Barcelona (arbeidsrechtbank nr. 3 Barcelona, Spanje) bij beslissing van 30 mei 2018, ingekomen bij het Hof op 15 juni 2018, in de procedure

DW

tegen

Nobel Plastiques Ibérica S.A.,

in tegenwoordigheid van:

Fondo de Garantía Salarial (Fogasa),

Ministerio Fiscal,

wijst

HET HOF (Eerste kamer),

samengesteld als volgt: J.-C. Bonichot, kamerpresident, C. Toader, A. Rosas, L. Bay Larsen en M. Safjan (rapporteur), rechters,

advocaat-generaal: G. Pitruzzella,

griffier: A. Calot Escobar,

gezien de stukken,

* Procestaal: Spaans.

gelet op de opmerkingen van:

– DW, vertegenwoordigd door J. Pérez Jiménez, abogado,

– Nobel Plastiques Ibérica S.A., vertegenwoordigd door D. Sanahuja Cambra, abogada,

– de Spaanse regering, vertegenwoordigd door L. Aguilera Ruiz als gemachtigde,

– de Europese Commissie, vertegenwoordigd door D. Martin en P. Němečková als gemachtigden,

gelet op de beslissing, de advocaat-generaal gehoord, om de zaak zonder conclusie te berechten,

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 2000, L 303, blz. 16).

2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen DW en Nobel Plastiques Ibérica S.A. over de rechtmatigheid van het ontslag om objectieve redenen van DW.

Toepasselijke bepalingen

Internationaal recht

3 In punt e) van de preambule van het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap, dat namens de Europese Gemeenschap is goedgekeurd bij besluit 2010/48/EG van de Raad van 26 november 2009 (PB 2010, L 23, blz. 35; hierna: „VN-Verdrag"), staat te lezen:

„Erkennend dat het begrip handicap aan verandering onderhevig is en voortvloeit uit de wisselwerking tussen personen met functiebeperkingen en sociale en fysieke drempels die hen belet ten volle, effectief en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de samenleving".

4 Artikel 1 van dat verdrag, met als opschrift „Doelstelling", luidt:

„Doel van dit verdrag is het volledige genot door alle personen met een handicap van alle mensenrechten en fundamentele vrijheden op voet van gelijkheid te bevorderen, beschermen en waarborgen, en ook de eerbiediging van hun inherente waardigheid te bevorderen.

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

5 Artikel 2 van dat verdrag, met als opschrift „Begripsomschrijvingen", bepaalt:

Voor de toepassing van dit verdrag:

[...]

‚discriminatie op grond van handicap': elk onderscheid en elke uitsluiting of beperking op grond van een handicap dat of die ten doel of tot gevolg heeft dat de erkenning, het genot of de uitoefening, op voet van gelijkheid met anderen van de mensenrechten en fundamentele vrijheden in het politieke, economische, sociale, culturele of burgerlijke leven, of op andere gebieden aangetast of onmogelijk gemaakt wordt. Het omvat alle vormen van discriminatie, met inbegrip van de weigering van redelijke aanpassingen;

‚redelijke aanpassingen': noodzakelijke en passende wijzigingen, en aanpassingen die geen disproportionele of onevenredige, of onnodige last opleggen, indien zij in een specifiek geval nodig zijn om te waarborgen dat personen met een handicap alle mensenrechten en fundamentele vrijheden op voet van gelijkheid met anderen kunnen genieten of uitoefenen;

[...]"

Unierecht

6 De overwegingen 11, 12, 16, 17, 20 en 21 van richtlijn 2000/78 luiden als volgt:

„(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. Dit verbod op discriminatie geldt ook voor onderdanen van derde landen, maar is niet van toepassing op verschillen in behandeling op grond van nationaliteit en laat de bepalingen inzake inreis en verblijf en toegang tot arbeid en beroep van onderdanen van derde landen onverlet.

[...]

(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.

[...]

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

(21) Wanneer wordt nagegaan of de betrokken maatregelen geen onevenredige belasting veroorzaken, moet in het bijzonder rekening worden gehouden met de financiële en andere kosten, alsmede met de omvang en de financiële middelen van de organisatie of onderneming, en met de mogelijkheid om overheidsgeld of andere vormen van steun te verkrijgen."

7 Artikel 1 van deze richtlijn, met het opschrift „Doel", luidt:

„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."

8 Artikel 2 van de richtlijn, met als opschrift „Het begrip discriminatie", bepaalt in de leden 1 en 2:

„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 In artikel 3 van richtlijn 2000/78, „Werkingssfeer", bepaalt lid 1 het volgende:

„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 richtlijn 2000/78, met als opschrift „Redelijke aanpassingen voor gehandicapten", bepaalt:

„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."

Spaans recht

11 Artikel 25 van Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (wet nr. 31/1995 inzake de preventie van beroepsrisico's) van 8 november 1995 (BOE nr. 269 van 10 november 1995, blz. 32590), met als opschrift „Bescherming van werknemers die bijzonder gevoelig zijn voor bepaalde risico's", bepaalt in lid 1:

„De werkgever waarborgt specifiek de bescherming van werknemers die wegens hun eigen persoonlijke kenmerken of bekende biologische toestand bijzonder gevoelig zijn voor beroepsrisico's, met inbegrip van werknemers wier lichamelijke, mentale of zintuiglijke handicap is erkend. Daartoe moet de werkgever bij de risicobeoordeling rekening houden met deze aspecten en op basis daarvan de nodige preventieve en beschermende maatregelen nemen.

Werknemers mogen niet worden tewerkgesteld in functies waarin zij op grond van hun eigen persoonlijke kenmerken, een biologische toestand of een naar behoren erkende lichamelijke, mentale of zintuiglijke handicap, zichzelf, andere werknemers of andere met de onderneming verbonden personen in gevaar kunnen brengen; in het algemeen mogen zij niet in dergelijke functies worden tewerkgesteld wanneer zij zich duidelijk in een tijdelijke toestand of situatie bevinden die niet voldoet aan de fysieke en mentale vereisten voor het uitoefenen van de betrokken functies."

12 Artikel 2 van 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 (koninklijk wetsbesluit nr. 1/2013 tot goedkeuring van de herziene tekst van de algemene wet inzake de rechten van personen met een handicap en hun sociale inclusie) van 29 november 2013 (BOE nr. 289 van 3 december 2013, blz. 95635), bevat de volgende definities:

„In dit deel zijn de volgende definities van toepassing:

a) handicap: de situatie van personen met functiebeperkingen die blijvend lijken te zijn en die in wisselwerking met diverse drempels hen kunnen beletten om ten volle, effectief en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de samenleving.

[...]

c) directe discriminatie: de situatie van een persoon met een handicap die op grond van of vanwege zijn handicap ongunstiger wordt behandeld dan een andere persoon in een vergelijkbare situatie.

d) indirecte discriminatie: hiervan is sprake wanneer een ogenschijnlijk neutrale wettelijke of bestuursrechtelijke bepaling, clausule in een collectieve of individuele overeenkomst, individueel akkoord, eenzijdige beslissing, maatstaf, handelwijze, omgeving, product of dienst een persoon op grond van zijn handicap in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt, voor zover zij niet objectief aan een legitiem doel beantwoorden en de middelen voor het bereiken van dit doel niet passend en noodzakelijk zijn.

[...]"

13 Artikel 4 van dit koninklijk wetsbesluit, met als opschrift „Rechthebbenden", bepaalt in lid 1:

„Personen met een handicap zijn personen met fysieke, mentale, intellectuele of zintuiglijke beperkingen die van lange duur lijken te zijn en die in wisselwerking met diverse drempels hen kunnen beletten om ten volle, effectief en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de samenleving."

14 Artikel 35 van dit koninklijk wetsbesluit, „Waarborgen van het recht op werk", luidt als volgt:

„1. Personen met een handicap hebben het recht om te werken onder omstandigheden die de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling en het non-discriminatiebeginsel waarborgen.

2. De waarborging en de doeltreffendheid van het recht op gelijke behandeling en het recht op gelijke kansen voor personen met een handicap worden geregeld in dit hoofdstuk en de specifieke regelingen betreffende de toegang tot arbeid in loondienst of als zelfstandige en tot een beroep, alsmede de toegang tot werk en werk als zelfstandige, arbeidsomstandigheden, met inbegrip van beloning en ontslag, promotiekansen op het werk, beroepsopleiding en bij- en nascholing, opleiding met het oog op toetreding tot de arbeidsmarkt, lidmaatschap van en betrokkenheid bij een werknemers- of werkgeversorganisatie en integratie en betrokkenheid bij een organisatie waarvan de leden een bepaald beroep uitoefenen.

3. Van directe discriminatie is sprake wanneer een persoon met een handicap ongunstiger wordt behandeld dan een andere persoon in een vergelijkbare situatie op grond van zijn handicap.

4. Van indirecte discriminatie is sprake wanneer een ogenschijnlijk neutrale wettelijke of bestuursrechtelijke bepaling, clausule in een collectieve of individuele overeenkomst, individueel akkoord of eenzijdige beslissing van de werkgever personen met een handicap in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt en niet objectief beantwoordt aan een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dit doel niet passend en noodzakelijk zijn, tenzij op de werkgever de verplichting rust om naargelang de behoefte in een concrete situatie passende maatregelen te nemen als bedoeld in artikel 40, teneinde de nadelen die deze bepaling, clausule, akkoord of beslissing met zich brengt, op te heffen."

5. Bestuursrechtelijke bepalingen, clausules in een collectieve arbeidsovereenkomst, individuele akkoorden en eenzijdige beslissingen van de werkgever die aanleiding geven tot situaties van directe of indirecte negatieve op grond van een handicap op het gebied van werkgelegenheid, beloning, arbeidstijd en andere arbeidsvoorwaarden, worden geacht nietig te zijn en geen gevolgen te hebben.

[...]"

15 Artikel 40 van dit koninklijk wetsbesluit, met als opschrift „Vaststellen van maatregelen ter voorkoming of compensatie van door de handicap veroorzaakte nadelen teneinde volledige gelijkheid op het werk te waarborgen", bepaalt:

„1. Het beginsel van gelijke behandeling belet niet dat specifieke maatregelen worden gehandhaafd of getroffen om de door de handicap veroorzaakte nadelen te voorkomen of te compenseren teneinde volledige gelijkheid op het werk te waarborgen.

2. Werkgevers nemen naargelang de behoefte in een concrete situatie passende maatregelen gericht op aanpassing van de werkplek en verbetering van de toegankelijkheid van de onderneming, teneinde personen met een handicap in staat te stellen toegang te hebben tot de arbeidsmarkt, hun werk te verrichten, te worden bevorderd en een opleiding te genieten, tenzij deze maatregelen voor de werkgever een overmatige belasting vormen.

Om te bepalen of een belasting overdreven is, moet worden nagegaan of deze in voldoende mate wordt gecompenseerd door de voor gehandicapte personen geldende maatregelen, steun en subsidies van overheidswege, en moet rekening worden gehouden met de financiële en overige kosten van die maatregelen, alsmede met de omvang en de totale omzet van de onderneming of organisatie."

16 De Estatuto de los Trabajadores (werknemersstatuut) resulteert uit Real Decreto legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (koninklijk wetsbesluit nr. 2/2015 tot goedkeuring van de herschikte tekst van de wet op het werknemersstatuut) van 23 oktober 2015 (BOE nr. 255 van 24 oktober 2015, blz. 100224). In de versie die gold ten tijde van de feiten van het hoofdgeding, bepaalde artikel 53 van dat statuut, met als opschrift „Vorm en gevolgen van de opzegging om objectieve redenen", in lid 4:

„Wanneer het besluit van de werkgever tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst berust op een van de bij de grondwet of de wet verboden discriminatiegronden of wanneer sprake is van schending van grondrechten of openbare vrijheden van de werknemer, is het ontslagbesluit nietig en moet de rechter deze nietigheid ambtshalve vaststellen.

[...]"

Hoofdgeding en prejudiciële vragen

17 Op 1 juli 2004 werd DW in dienst genomen door Nobel Plastiques Ibérica. Zij had als taak de assemblage en vormgeving van plastic buizen en genoot een verkorting van de arbeidstijd, omdat zij het ouderlijk gezag over minderjarige kinderen uitoefende. DW werkte een 35-urige werkweek in ochtend- en nachtdiensten.

18 Op 12 september 2011 is vastgesteld dat zij leed aan epicondylitis, aan welke aandoening zij op 18 januari 2012 is geopereerd.

19 Deze aandoening is aangemerkt als „beroepsziekte" en DW was tijdelijk arbeidsongeschikt gedurende meerdere perioden tussen september 2011 en april 2014. Ook was zij van 4 september 2015 tot 31 maart 2016 en van 6 tot 20 mei 2016 arbeidsongeschikt vanwege een bij haar gediagnosticeerde angststoornis.

20 Met ingang van 15 december 2011 is DW erkend als een „werknemer die bijzonder gevoelig is voor beroepsrisico's" in de zin van artikel 25 van wet nr. 31/1995 en zij is dat sindsdien gebleven.

21 Van april tot augustus 2016 is DW meermaals bij de medische dienst van de onderneming op consult geweest in verband met pijn in haar elleboog en zij heeft die medische dienst en haar werkgever meerderde malen gevraagd om aanpassing van haar taken aan haar fysieke toestand.

22 Vanaf 31 augustus 2016 was DW ook meermaals tijdelijk arbeidsongeschikt als gevolg van een arbeidsongeval dat te wijten was aan de epicondylitis waaraan zij leed.

23 Sinds de datum waarop de diagnose epicondylitis bij DW werd gesteld, heeft zij na elke werkhervatting een medisch onderzoek ondergaan. Na elk bezoek werd vastgesteld dat zij „geschikt [was] met beperkingen" om haar functie of taken in verband met „vormingsprocessen met stoom" uit te oefenen. Als gevolg hiervan werd zij gedurende de perioden waarin zij in het jaar 2016, werkte bij voorkeur ingezet voor taken die de bewerking van kleine buizen met zich meebrachten en waaraan minder gezondheidsrisico's waren verbonden dan aan taken waarbij dikke buizen werden gemanipuleerd.

24 Met het oog op ontslag om objectieve redenen binnen de onderneming, heeft Nobel Plastiques Ibérica de volgende vier criteria vastgesteld, die van toepassing zijn op het jaar 2016: werkzaam zijn in processen voor de assemblage en vormgeving van plastic buizen, een productiviteit van minder dan 95 %, een lage multi-inzetbaarheid binnen de onderneming en een hoog ziekteverzuim vertonen.

25 Nobel Plastiques Ibérica was van mening dat DW in de loop van 2016 aan die vier selectiecriteria voldeed, aangezien zij werkzaam was in processen voor de assemblage en vormgeving van plastic buizen, haar gewogen gemiddelde productiviteit van 59,82 % bedroeg, zij in zeer beperkte mate meervoudig kon worden ingezet voor de basistaken waaruit haar werk bestond en een verzuim van 69,55 % had.

26 Daarom heeft Nobel Plastiques Ibérica DW op 22 maart 2017, toen zij tijdelijk arbeidsongeschikt was, een ontslagbrief gestuurd houdende ontslag om objectieve redenen, en zich beroepen op economische, technische, productie- en organisatorische redenen. Negen andere personen die voor de onderneming werkten, werden in dezelfde periode eveneens ontslagen.

27 Op 21 april 2017 heeft DW dit ontslag aangevochten bij de verwijzende rechter, de Juzgado de lo Social n.° 3 de Barcelona (arbeidsrechtbank nr. 3 Barcelona, Spanje). Met dit beroep verzocht zij dat haar ontslag nietig of, subsidiair, onrechtmatig werd verklaard.

28 De arbeidsinspectie heeft op 4 augustus 2017 voorgesteld om Nobel Plastiques Ibérica een sanctie op te leggen wegens twee overtredingen, te weten blootstelling van DW aan de ergonomische risico's die de oorzaak waren van haar aandoening, waardoor een ernstig risico voor haar lichamelijke integriteit of haar gezondheid ontstond, en het laten voortbestaan van de omstandigheden waarin zij haar taken verrichtte toen bekend raakte dat zij aan epicondylitis leed, namelijk door haar in te zetten voor taken waarvan de omstandigheden onverenigbaar waren met haar specifieke gezondheidstoestand. In haar verslag heeft de arbeidsinspectie vermeld dat DW rouleerde tussen verschillende functies, maar dat zij in elk van die functies handelingen diende te verrichten die ergonomische risico's en risico's voor het musculoskeletaal stelsel van de bovenste ledematen inhielden. Nobel Plastiques Ibérica zou geen maatregelen hebben getroffen om de taken van DW zodanig aan te passen dat zij verenigbaar waren met haar gezondheidstoestand.

29 De verwijzende rechter vraagt zich af of het begrip „werknemers die bijzonder gevoelig zijn voor bepaalde risico's" in de zin van artikel 25 van wet nr. 31/1995 kan worden gelijkgesteld aan het begrip „handicap" als bedoeld in richtlijn 2000/78, zoals uitgelegd door het Hof. Het antwoord op die vraag is noodzakelijk om te kunnen bepalen of, ten eerste, de selectiecriteria die in aanmerking zijn genomen voor het ontslag van DW direct of indirect afbreuk doen aan het recht op gelijke behandeling dat personen met een handicap ontlenen aan richtlijn 2000/78, en, ten tweede, of de verplichting om te voorzien in redelijke aanpassingen als bedoeld in artikel 5 van die richtlijn vereist dat de selectiecriteria die verband houden met de handicap van DW en op grond waarvan zij is ontslagen, buiten beschouwing worden gelaten.

30 De verwijzende rechter is van oordeel dat deze personen die bijzonder gevoelig zijn voor beroepsrisico's, los van het feit dat zij een specifieke behandeling kunnen ontvangen die hen beschermt tegen bepaalde beroepsrisico's, moeten worden beschouwd als „personen met een handicap", in de zin van richtlijn 2000/78, voor zover de lichamelijke aandoening op het moment waarop de beweerdelijk discriminerende handeling tegen hen wordt vastgesteld „langdurig" van aard is en voortvloeit uit de verrichte arbeid.

31 Wat de vier in punt 24 hierboven genoemde selectiecriteria betreft die zijn gehanteerd om te bepalen welke personen moesten worden ontslagen, zij opgemerkt dat het eerste criterium, te weten werkzaam zijn in processen voor de assemblage en vormgeving van plastic buizen, objectief en neutraal is. De andere drie criteria kunnen daarentegen discriminerend zijn voor DW, in het geval dat zij moet worden aangemerkt als een persoon met een handicap in de zin van richtlijn 2000/78.

32 Wat het tweede selectiecriterium betreft, te weten een productiviteit van minder dan 95 % halen in 2016, valt het immers niet te ontkennen dat de fysieke aandoening waaraan DW leed direct verband hield met haar gewogen gemiddelde productiviteit van 59,82 %. Nobel Plastiques Ibérica heeft ermee volstaan gegevens over te leggen betreffende de jaarlijkse productiviteit van DW, zonder aan te geven in welke functies en bij de uitvoering van welke concrete taken haar productiviteit was gemeten.

33 Aangaande het derde selectiecriterium, te weten de multi-inzetbaarheid binnen de onderneming, staat vast dat de medische diensten hebben vastgesteld dat DW sinds 2011 „geschikt [was] met beperkingen", omdat zij was aangemerkt als iemand die bijzonder gevoelig is voor beroepsrisico's. Dit betekende dat zij niet alle taken kon verrichten die de verschillende functies vereisten, waardoor haar beoordeling op basis van dat criterium negatief was.

34 Wat ten slotte het laatste selectiecriterium betreft, zij vastgesteld dat het verzuimcijfer van DW, 69,55 %, is berekend op basis van de perioden van ziekteverzuim in het jaar 2016. Tot de perioden van ziekteverzuim zijn alle perioden gerekend die hun oorzaak vinden in de lichamelijke aandoening van DW. Het enkele feit dat die perioden in aanmerking zijn genomen, houdt in dat DW mogelijk minder gunstig wordt behandeld dan de andere werknemers.

35 Daarom heeft de Juzgado de lo Social n.° 3 de Barcelona de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vragen gesteld:

„1) Moeten werknemers die zijn aangemerkt als bijzonder gevoelig voor bepaalde risico's worden beschouwd als personen met een handicap voor de doeleinden van richtlijn 2000/78, zoals uitgelegd in de rechtspraak van het Hof, wanneer zij, als gevolg van hun eigen persoonlijke kenmerken of bekende fysiologische toestand bijzonder gevoelig zijn voor beroepsrisico's en om die reden bepaalde taken niet kunnen vervullen omdat deze een risico voor hun eigen gezondheid of die van andere personen inhouden?

Indien het antwoord op de eerste vraag bevestigend luidt:

2) Vormt het besluit tot ontslag van een werkneemster om economische, technische, organisatorische of productieredenen directe of indirecte discriminatie in de zin van artikel 2, lid 2, onder b), van richtlijn 2000/78 wanneer zij een erkende handicap heeft die ertoe leidt dat zij ten gevolge van haar lichamelijke aandoening bijzonder kwetsbaar is bij de uitoefening van haar taken in bepaalde functies en daardoor moeite heeft om het productiviteitsniveau te halen dat vereist is om niet door ontslag te worden getroffen?

3) Vormt het besluit tot ontslag van een werkneemster om economische, technische, organisatorische of productieredenen directe of indirecte discriminatie in de zin van artikel 2, lid 2, onder b), van richtlijn 2000/78 wanneer zij een erkende handicap heeft omdat vaststaat dat zij ten gevolge van haar lichamelijke aandoening bijzonder kwetsbaar is bij de uitoefening van haar taken in bepaalde functies en het besluit wordt genomen op grond van, naast andere toepasselijke criteria, multi-inzetbaarheid in alle functies, waaronder die welke de persoon met een handicap niet kan vervullen?

4) Vormt het besluit tot ontslag van een werkneemster om economische, technische, organisatorische of productieredenen indirecte discriminatie in de zin van artikel 2, lid 2, onder b), van richtlijn 2000/78 wanneer zij een erkende handicap heeft en dus vaststaat dat zij ten gevolge van haar lichamelijke aandoening, die voorafgaand aan het ontslag tot lange perioden van afwezigheid en ziekteverzuim heeft geleid, bijzonder gevoelig is voor bepaalde risico's verbonden aan bepaalde functies, en het besluit wordt genomen op grond van, naast andere toepasselijke criteria, het verzuim van deze werkneemster?"

Beantwoording van de prejudiciële vragen

Eerste vraag

36 Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of richtlijn 2000/78 aldus moet worden uitgelegd dat de gezondheidstoestand van een werknemer die is aangemerkt als iemand die bijzonder gevoelig is voor beroepsrisico's in de zin van het nationale recht, valt onder het begrip „handicap" in de zin van die richtlijn, wanneer die gezondheidstoestand die werknemer belet bepaalde functies te vervullen omdat dit een risico voor zijn eigen gezondheid of die van andere personen inhoudt.

37 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. Volgens artikel 3, lid 1, onder c), ervan is deze richtlijn binnen de grenzen van de aan de Europese Unie verleende bevoegdheden van toepassing op alle personen, zowel in de overheidssector als in de particuliere sector, met betrekking tot onder meer de voorwaarden voor ontslag.

38 In het onderhavige geval wenst de verwijzende rechter te vernemen of de gezondheidstoestand van DW, die is ontslagen hoewel zij was aangemerkt als een werknemer die bijzonder gevoelig is voor beroepsrisico's in de zin van het nationale recht, onder het begrip „handicap" in de zin van richtlijn 2000/78 valt.

39 In dit verband zij eraan herinnerd dat de Unie het VN-Verdrag heeft goedgekeurd bij besluit 2010/48. Bijgevolg maken de bepalingen van dat verdrag sedert de inwerkingtreding van dat besluit onlosmakelijk deel uit van de rechtsorde van de Unie. Daarnaast wordt in het aanhangsel bij bijlage II bij dat besluit richtlijn 2000/78 op het gebied van zelfstandig leven en sociale insluiting, werk en tewerkstelling vermeld als een handeling van de Unie die verwijst naar aangelegenheden waarop dat verdrag van toepassing is (arresten van 11 april 2013, HK Danmark, C-335/11 en C-337/11, EU:C:2013:222, punten 30 en 31, en 1 december 2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, punt 40).

40 Bijgevolg kan het VN-Verdrag worden aangevoerd om die richtlijn uit te leggen en moet die richtlijn zoveel mogelijk in overeenstemming met dat verdrag worden uitgelegd (arresten van 11 april 2013, HK Danmark, C-335/11 en C-337/11, EU:C:2013:222, punt 32, en 1 december 2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, punt 41).

41 Om die reden heeft het Hof na de ratificatie door de Unie van het VN-Verdrag geoordeeld dat het begrip „handicap" in de zin van richtlijn 2000/78 moet worden opgevat als een beperking die met name het gevolg is van langdurige lichamelijke, geestelijke of psychische aandoeningen die in wisselwerking met diverse drempels de betrokkene kunnen beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met andere werknemers aan het beroepsleven deel te nemen (arresten van 11 april 2013, HK Danmark, C-335/11 en C-337/11, EU:C:2013:222, punt 38, en 18 januari 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, punt 28).

42 Richtlijn 2000/78 lijkt niet enkel te zien op aangeboren of door een ongeval veroorzaakte handicaps met uitsluiting van door ziekte veroorzaakte handicaps. Het zou immers in strijd zijn met de doelstelling van deze richtlijn, namelijk de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling, indien deze toepasselijk zou zijn afhankelijk van de oorzaak van de handicap (zie in die zin arrest van 11 april 2013, HK Danmark, C-335/11 en C-337/11, EU:C:2013:222, punt 40).

43 Het begrip handicap moet worden begrepen als een hinderpaal voor het uitoefenen van een beroepsactiviteit en niet als een onmogelijkheid een dergelijke activiteit uit te oefenen. De gezondheidstoestand van een persoon met een handicap die geschikt is om – zij het deeltijds – te werken, kan dus onder het begrip „handicap" vallen (zie in die zin arrest van 11 april 2013, HK Danmark, C-335/11 en C-337/11, EU:C:2013:222, punt 44).

44 Het „langdurige" karakter van de beperking moet worden onderzocht in het licht van de ongeschiktheid als zodanig van de betrokkene op de datum van vaststelling van de handeling die beweerdelijk discriminerend is voor die persoon (arrest van 1 december 2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, punt 53 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

45 Tot de aanwijzingen waaruit kan worden opgemaakt dat een beperking „langdurig" is, behoren met name het feit dat er op de datum van de beweerdelijk discriminerende handeling geen duidelijk vooruitzicht bestaat op een beëindiging op korte termijn van de ongeschiktheid van de betrokkene alsook het feit dat die ongeschiktheid lang kan voortduren tot het herstel van die persoon (arrest van 1 december 2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, punt 56).

46 Bovendien gaat de vaststelling dat de betrokken persoon een „handicap" heeft in de zin van artikel 1 van richtlijn 2000/78 vooraf aan de vaststelling en de beoordeling van de passende maatregelen tot aanpassing als bedoeld in artikel 5 van deze richtlijn. Volgens overweging 16 van die richtlijn beogen dergelijke maatregelen immers rekening te houden met de behoeften van personen met een handicap en derhalve zijn zij het gevolg van het bestaan van een „handicap" (zie in die zin arresten van 11 april 2013, HK Danmark, C-335/11 en C-337/11, EU:C:2013:222, punten 45 en 46, en 18 december 2014, FOA, C-354/13, EU:C:2014:2463, punt 57).

47 In casu blijkt uit de verwijzingsbeslissing dat de prejudiciële vragen betrekking hebben op een werkneemster die door een ziekte langdurig beperkt is in haar arbeidsgeschiktheid als gevolg van een lichamelijke aandoening.

48 Gelet op haar gezondheidstoestand is DW met ingang van 15 december 2011 erkend als „werknemer die bijzonder gevoelig [is] voor beroepsrisico's" in de zin van artikel 25 van wet nr. 31/1995. Krachtens dit artikel mogen dergelijke werknemers niet worden tewerkgesteld in functies waarin zij op grond van hun eigen persoonlijke kenmerken, een biologische toestand of een naar behoren erkende lichamelijke, mentale of zintuiglijke handicap, zichzelf, andere werknemers of andere met de onderneming verbonden personen in gevaar kunnen brengen.

49 Het enkele feit dat een persoon wordt aangemerkt als een werknemer die bijzonder gevoelig is voor beroepsrisico's in de zin van het nationale recht, betekent op zich niet dat hij of zij een „handicap" heeft in de zin van richtlijn 2000/78. Uit de verwijzingsbeslissing blijkt immers dat de definitie van het begrip „werknemer die bijzonder gevoelig is voor beroepsrisico's" in de zin van artikel 25 van wet nr. 31/1995 is gebaseerd op voorwaarden die niet dezelfde zijn als die welke in punt 41 van dit arrest worden genoemd. Daarom kan niet worden aangenomen dat dit begrip overeenstemt met het begrip „persoon met een handicap" in de zin van deze richtlijn.

50 Het staat aan de verwijzende rechter om na te gaan of de gezondheidstoestand van DW in het hoofdgeding heeft geleid tot een beperking van haar geschiktheid die voldoet aan de in punt 41 van dit arrest genoemde voorwaarden. Zo ja, dan moet DW op de datum van haar ontslag worden beschouwd als een persoon met een handicap in de zin van richtlijn 2000/78.

51 Derhalve moet op de eerste vraag worden geantwoord dat richtlijn 2000/78 aldus dient te worden uitgelegd dat de gezondheidstoestand van een werknemer die is aangemerkt als bijzonder gevoelig voor beroepsrisico's in de zin van het nationale recht, welke gezondheidstoestand die werknemer belet bepaalde functies te vervullen omdat dit een risico voor zijn eigen gezondheid of die van andere personen inhoudt, slechts valt onder het begrip „handicap" in de zin van die richtlijn, wanneer die

gezondheidstoestand leidt tot een beperking van de geschiktheid, met name ten gevolge van een langdurige fysieke, mentale of psychische aandoening, die de betrokken persoon in wisselwerking met diverse drempels kan beletten ten volle, effectief en op voet van gelijkheid met andere werknemers te participeren in de samenleving. Het staat aan de nationale rechter om na te gaan of in het hoofdgeding aan deze voorwaarden is voldaan.

Tweede tot en met vierde vraag

52 Met zijn tweede tot en met vierde vraag, die samen moeten worden onderzocht, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 2, lid 2, onder b), van richtlijn 2000/78 aldus moet worden uitgelegd dat het ontslag om „objectieve redenen" van een werknemer met een handicap op grond dat deze beantwoordt aan de selectiecriteria die door de werkgever in aanmerking zijn genomen om te bepalen welke personen moeten worden ontslagen, te weten een productiviteit die lager is dan een bepaald percentage, een lage multi-inzetbaarheid binnen de onderneming en een hoog ziekteverzuim, directe of indirecte discriminatie op grond van handicap in de zin van die bepaling vormt.

53 In het onderhavige geval volgt uit de verwijzingsbeslissing dat Nobel Plastiques Ibérica, om te bepalen welke personen in het kader van een ontslag om economische, technische, organisatorische en productieredenen moesten worden ontslagen, de volgende drie selectiecriteria heeft vastgesteld, die van toepassing zijn op het jaar 2016: een productiviteit van minder dan 95 %, een lage multi-inzetbaarheid binnen de onderneming en een hoog ziekteverzuim. DW, die is aangemerkt als bijzonder gevoelig voor beroepsrisico's in de zin van het nationale recht, werd geacht aan deze drie criteria te voldoen en werd daarom, samen met negen andere personen die bij de onderneming werkten, ontslagen.

54 De verwijzende rechter vraagt zich af of, in de veronderstelling dat DW een persoon met een handicap in de zin van richtlijn 2000/78 is – hetgeen aan hem staat om na te gaan, zoals blijkt uit het antwoord op de eerste vraag – de toepassing van deze drie selectiecriteria ten aanzien van DW discriminatie op grond van handicap in de zin van die richtlijn vormt.

55 Krachtens artikel 2, lid 1, van richtlijn 2000/78 moet onder het „beginsel van gelijke behandeling" worden verstaan de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op basis van een van de in artikel 1 van deze richtlijn genoemde gronden, waaronder handicap.

56 Van directe discriminatie is er volgens artikel 2, lid 2, onder a), van richtlijn 2000/78 sprake wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie op basis van een van de in artikel 1 van die richtlijn genoemde gronden.

57 Selectiecriteria als productiviteit, multi-inzetbaarheid binnen de onderneming en het aantal dagen ziekteverzuim, zijn zonder onderscheid van toepassing op personen met een handicap en personen zonder handicap. Bijgevolg kan niet worden aangenomen dat die criteria een direct op handicap gebaseerd verschil in behandeling invoeren in de zin van artikel 1 juncto artikel 2, lid 2, onder a), van richtlijn 2000/78, aangezien zij niet onlosmakelijk zijn verbonden met handicap (zie naar analogie arresten van 11 april 2013, HK Danmark, C-335/11 en C-337/11, EU:C:2013:222, punten 72 en 74, en 19 september 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, punt 48).

58 Wat het bestaan van indirecte discriminatie op grond van handicap betreft, zij erop gewezen dat selectiecriteria als een productiviteit die lager is dan een bepaald percentage, een lage multi-inzetbaarheid binnen de onderneming en een hoog ziekteverzuim, om te bepalen welke personen in het kader van een ontslag om objectieve redenen moeten worden ontslagen, neutraal lijken te zijn.

59 Wat meer in het bijzonder het selectiecriterium betreft dat is gebaseerd op het aantal dagen ziekteverzuim, zij echter opgemerkt dat een werknemer met een handicap in beginsel een groter risico loopt op een hoog ziekteverzuim dan een werknemer zonder handicap, aangezien hij het bijkomende risico loopt om afwezig te zijn wegens een ziekte die verband houdt met zijn handicap. Het selectiecriterium dat is gebaseerd op een hoog ziekteverzuim in de loop van een jaar lijkt dus nadelig te zijn voor werknemers met een handicap, indien het ziekteverzuim verband houdt met de handicap en op die manier kan leiden tot een verschil in behandeling dat indirect op de handicap is gebaseerd in de zin van artikel 2, lid 2, onder b), van richtlijn 2000/78 (zie in die zin arresten van 11 april 2013, HK Danmark, C-335/11 en C-337/11, EU:C:2013:222, punt 76, en 18 januari 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, punt 39).

60 Ook wat betreft de selectiecriteria voor ontslag, die zijn gebaseerd op een productiviteit die lager is dan een bepaald percentage en een lage multi-inzetbaarheid binnen de onderneming, is de kans dat een werknemer met een handicap wegens de beperking van zijn geschiktheid, goede resultaten behaalt in beginsel minder groot dan in geval van een werknemer zonder handicap. Dergelijke criteria kunnen dus eveneens leiden tot een verschil in behandeling dat indirect op handicap is gebaseerd, in de zin van artikel 2, lid 2, onder b), van richtlijn 2000/78.

61 Een nadelige behandeling die indirect het gevolg is van een handicap doet evenwel enkel afbreuk aan de door richtlijn 2000/78 verleende bescherming indien zij discriminatie oplevert in de zin van artikel 2, lid 1, van deze richtlijn (zie in die zin arresten van 11 juli 2006, Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, punt 48, en 18 januari 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, punt 36).

62 Volgens artikel 2, lid 2, onder b), ii), van richtlijn 2000/78 is er sprake van indirecte discriminatie wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde handicap, in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt, tenzij de werkgever dan wel iedere andere persoon of organisatie waarop de onderhavige richtlijn van toepassing is, krachtens de nationale wetgeving verplicht is passende maatregelen te nemen die overeenkomen met de in artikel 5 vervatte beginselen, teneinde de nadelen die deze bepaling, maatstaf of handelwijze met zich brengt, op te heffen.

63 Volgens artikel 5, eerste volzin, van die richtlijn moet, teneinde te waarborgen dat het beginsel van gelijke behandeling met betrekking tot personen met een handicap wordt nageleefd, worden voorzien in redelijke aanpassingen. Volgens artikel 5, tweede volzin, van die richtlijn houdt dit in dat de werkgever, naargelang de behoefte, in een concrete situatie passende maatregelen moet nemen om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang te hebben tot arbeid, in arbeid te participeren of daarin vooruit te komen dan wel om een opleiding te genieten, tenzij indien deze maatregelen voor de werkgever een onevenredige belasting vormen.

64 In dat verband heeft het Hof geoordeeld dat het begrip „redelijke aanpassingen” aldus moet worden uitgelegd dat daarmee de verwijdering wordt bedoeld van de verschillende drempels die personen met een handicap beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met andere werknemers aan het beroepsleven deel te nemen (arresten van 11 april 2013, HK Danmark, C-335/11 en C-337/11, EU:C:2013:222, punt 54, en 4 juli 2013, Commissie/Italië, C-312/11, niet gepubliceerd, EU:C:2013:446, punt 59).

65 Zoals is gepreciseerd in de overwegingen 20 en 21 van richtlijn 2000/78, moet de werkgever passende, dat wil zeggen doeltreffende en praktische maatregelen treffen die gericht zijn op aanpassing van de werkplek aan de behoeften van de werknemer met een handicap, bijvoorbeeld aanpassing van gebouwen, uitrusting, arbeidsritme, en taakverdeling, of voorzien in opleidings- en integratiemiddelen. Daarbij mag aan de werkgever geen onevenredige last worden opgelegd en moet in het bijzonder rekening worden gehouden met de financiële en andere kosten, alsmede met de omvang en de financiële middelen van de onderneming, en met de mogelijkheid om overheidsgeld of andere vormen van steun te verkrijgen.

66 In het onderhavige geval blijkt uit de verwijzingsbeslissing dat koninklijk wetsbesluit nr. 1/2013, en met name artikel 40 daarvan, bepaalt dat de werkgever maatregelen moet nemen om de door de handicap veroorzaakte nadelen te voorkomen of te compenseren teneinde volledige gelijkheid op het werk te waarborgen.

67 In dit verband merkt de verwijzende rechter op dat de werkplek van DW is aangepast nadat zij was aangemerkt als een werknemer die bijzonder gevoelig is voor bepaalde beroepsrisico's in de zin van artikel 25 van wet nr. 31/1995.

68 Uit de verwijzingsbeslissing volgt dat DW bij voorkeur werd ingezet voor taken die de bewerking van kleine buizen met zich meebrachten en waaraan minder gezondheidsrisico's waren verbonden dan aan taken waarbij dikke buizen werden gemanipuleerd.

69 Het staat aan de verwijzende rechter om na te gaan of die aanpassingen toereikend waren om te worden beschouwd als passende aanpassingen in de zin van artikel 5 van richtlijn 2000/78.

70 Bij deze verificatie moet de verwijzende rechter rekening houden met alle elementen waarover hij beschikt, waaronder eventueel het in punt 28 van het onderhavige arrest genoemde verslag van de arbeidsinspectie dat hij in zijn verwijzingsbeslissing vermeldt.

71 Indien de verwijzende rechter tot de conclusie zou komen dat de werkgever van DW, voorafgaand aan haar ontslag, niet de passende maatregelen als bedoeld in punt 65 van het onderhavige arrest heeft genomen en derhalve niet heeft voorzien in redelijke aanpassingen in de zin van artikel 5 van richtlijn 2000/78, dient te worden opgemerkt dat in een zaak als die in het hoofdgeding, het ontslag van een werknemer met een handicap op grond dat hij of zij voldoet aan selectiecriteria die zijn gebaseerd op een productiviteit die lager is dan een bepaald percentage, een lage multi-inzetbaarheid binnen de onderneming en een hoog ziekteverzuim, indirecte discriminatie vormt op grond van handicap in de zin van artikel 2, lid 2, onder b), ii), van die richtlijn (zie naar analogie arrest van 11 april 2013, HK Danmark, C-335/11 en C-337/11, EU:C:2013:222, punt 68).

72 In dat verband zij in herinnering gebracht dat volgens artikel 2 van het VN-Verdrag discriminatie op grond van handicap alle vormen van discriminatie omvat, met inbegrip van de weigering van redelijke aanpassingen.

73 Indien de verwijzende rechter daarentegen zou concluderen dat de werkgever van DW de passende maatregelen heeft genomen en dus heeft voorzien in redelijke aanpassingen in de zin van artikel 5 van richtlijn 2000/78, kan niet worden geoordeeld dat een ontslag op basis van dergelijke selectiecriteria indirecte discriminatie in de zin van artikel 2, lid 2, onder b), ii), van die richtlijn vormt.

74 In dit verband zij erop gewezen dat uit overweging 17 van die richtlijn volgt dat deze richtlijn niet eist 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 betreffende functie uit te voeren, onverminderd de verplichting om in redelijke aanpassingen voor personen met een handicap te voorzien.

75 Gelet op een en ander moet op de tweede tot en met vierde vraag worden geantwoord dat artikel 2, lid 2, onder b), ii), van richtlijn 2000/78 aldus moet worden uitgelegd dat het ontslag om „objectieve redenen" van een werknemer met een handicap op grond dat deze beantwoordt aan de selectiecriteria die door de werkgever in aanmerking zijn genomen om te bepalen welke personen moeten worden ontslagen, te weten een productiviteit die lager is dan een bepaald percentage, een lage multi-inzetbaarheid binnen de onderneming en een hoog ziekteverzuim, indirecte discriminatie op grond van handicap vormt in de zin van die bepaling, tenzij de werkgever vooraf ten aanzien van die werknemer heeft voorzien in redelijke aanpassingen in de zin van artikel 5 van die richtlijn, teneinde te waarborgen dat het beginsel van gelijke behandeling met betrekking tot personen met een handicap wordt nageleefd, wat door de nationale rechter moet worden nagegaan.

Kosten

76 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de verwijzende 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 (Eerste kamer) verklaart voor recht:

1) **Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep moet aldus worden uitgelegd dat de gezondheidstoestand van een werknemer die is aangemerkt als bijzonder gevoelig voor beroepsrisico's in de zin van het nationale recht, welke gezondheidstoestand die werknemer belet bepaalde functies te vervullen omdat dit een risico voor zijn eigen gezondheid of die van andere personen inhoudt, slechts valt onder het begrip „handicap" in de zin van die richtlijn, wanneer die gezondheidstoestand leidt tot een beperking van de geschiktheid, met name ten gevolge van een langdurige fysieke, mentale of psychische aandoening, die de betrokken persoon in wisselwerking met diverse drempels kan beletten ten volle, effectief en op voet van gelijkheid met andere werknemers te participeren in de samenleving. Het staat aan de nationale rechter om na te gaan of in het hoofdgeding aan deze voorwaarden is voldaan.**

2) **Artikel 2, lid 2, onder b), ii), van richtlijn 2000/78 moet aldus worden uitgelegd dat het ontslag om „objectieve redenen" van een werknemer met een handicap op grond dat deze beantwoordt aan de selectiecriteria die door de werkgever in aanmerking zijn genomen om te bepalen welke personen moeten worden ontslagen, te weten een productiviteit die lager is dan een bepaald percentage, een lage multi-inzetbaarheid binnen de onderneming en een hoog ziekteverzuim, indirecte discriminatie op grond van handicap vormt in de zin van die bepaling, tenzij de werkgever vooraf ten aanzien van die werknemer heeft voorzien in redelijke aanpassingen als bedoeld in artikel 5 van die richtlijn, teneinde te waarborgen dat het beginsel van gelijke behandeling met betrekking tot personen met een handicap wordt nageleefd, wat door de nationale rechter moet worden nagegaan.**

ondertekeningen