Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Første Afdeling)

11. september 2019*

»Præjudiciel forelæggelse – socialpolitik – direktiv 2000/78/EF – ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv – artikel 2, stk. 2, litra b), nr. ii), og artikel 5 – forbud mod forskelsbehandling på grund af handicap – arbejdstager, som er særlig sårbar over for arbejdsrelaterede risici som omhandlet i national ret – spørgsmålet, om der foreligger et »handicap« – afskedigelse af objektive grunde baseret på kriterierne produktivitet, fleksibilitet i virksomhedens stillinger og fravær – handicappede stillet særligt ufordelagtigt – indirekte forskelsbehandling – tilpasninger i rimeligt omfang – person, der ikke er kompetent, egnet og disponibel til at udføre de væsentlige funktioner i forbindelse med den pågældende stilling«

I sag C-397/18,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (arbejdsret nr. 3 i Barcelona, Spanien) ved afgørelse af 30. maj 2018, indgået til Domstolen den 15. juni 2018, i sagen

DW

mod

Nobel Plastiques Ibérica SA,

procesdeltagere:

Fondo de Garantía Salarial (Fogasa),

Ministerio Fiscal,

har

DOMSTOLEN (Første Afdeling),

sammensat af afdelingsformanden, J.-C. Bonichot, og dommerne C. Toader, A. Rosas, L. Bay Larsen og M. Safjan (refererende dommer),

generaladvokat: G. Pitruzzella,

justitssekretær: A. Calot Escobar,

på grundlag af den skriftlige forhandling,

* Processprog: spansk.

efter at der er afgivet indlæg af:

– DW ved abogado J. Pérez Jiménez,

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

– den spanske regering ved L. Aguilera Ruiz, som befuldmægtiget,

– Europa-Kommissionen ved D. Martin og P. Němečková, som befuldmægtigede,

og idet Domstolen efter at have hørt generaladvokaten har besluttet, at sagen skal pådømmes uden forslag til afgørelse,

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EFT 2000, L 303, s. 16).

2 Denne anmodning er blevet indgivet i forbindelse med en tvist mellem DW og Nobel Plastiques Ibérica SA vedrørende lovligheden af afskedigelsen af DW af objektive grunde.

Retsforskrifter

Folkeretten

3 I De Forenede Nationers konvention om handicappedes rettigheder, der blev godkendt på Det Europæiske Fællesskabs vegne ved Rådets afgørelse 2010/48/EF af 26. november 2009 (EUT 2010, L 23, s. 35, herefter »FN-konventionen«), er følgende angivet i præamblens litra e):

»[De i denne konvention deltagende stater] anerkender, at handicap er et begreb under udvikling, og at handicap er et resultat af samspillet mellem personer med funktionsnedsættelse og holdningsbestemte og omgivelsesmæssige barrierer, som hindrer deres fulde og effektive deltagelse i samfundslivet på lige fod med andre.«

4 Denne konventions artikel 1, der har overskriften »Formål«, har følgende ordlyd:

»Formålet med denne konvention er at fremme, beskytte og sikre handicappedes fulde og lige adgang til udøvelse af alle menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder samt at fremme respekten for handicappedes naturlige værdighed.

Handicappede omfatter personer med en langvarig fysisk, psykisk, intellektuel eller sensorisk funktionsnedsættelse, som i samspil med forskellige barrierer kan hæmme dem i fuldt og effektivt at deltage i samfundslivet på lige fod med andre.«

5 Nævnte konventions artikel 2, der har overskriften »Definitioner«, fastsætter følgende:

»I denne konvention:

[…]

betyder »diskrimination på grund af handicap« enhver sondring, udelukkelse eller begrænsning på grund af et handicap, hvis formål eller virkning er at svække eller ophæve anerkendelse, nydelse eller udøvelse på lige fod med andre af alle menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder på det politiske, økonomiske, sociale, kulturelle, civile eller et hvilket som helst andet område. Dette omfatter alle former for diskrimination bl.a. nægtelse af tilpasninger i rimeligt omfang

betyder »tilpasninger i rimeligt omfang« nødvendige og passende ændringer og justeringer, som ikke indebærer en uforholdsmæssig stor eller unødvendig byrde, når dette i et konkret tilfælde er nødvendigt for at sikre, at handicappede kan nyde eller udøve alle menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder på lige fod med andre

[…]«

EU-retten

6 Følgende fremgår af 11., 12., 16., 17., 20. og 21. betragtning til direktiv 2000/78:

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

(12) Med henblik herpå bør enhver form for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering inden for de områder, der er dækket af dette direktiv, forbydes overalt i Fællesskabet. Dette forbud mod forskelsbehandling bør også gælde for tredjelandsstatsborgere, men det omfatter ikke ulige behandling på grund af nationalitet, og det berører ikke bestemmelserne om tredjelandsstatsborgeres indrejse og ophold og deres adgang til beskæftigelse og erhverv.

[…]

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

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

[…]

(20) Der bør vedtages passende, dvs. effektive og praktiske foranstaltninger med henblik på at tilpasse arbejdspladsen til en handicappet, f.eks. ved at indrette lokaler eller tilpasse udstyr, arbejdsmønstre, opgavefordeling samt adgang til uddannelse og instruktion.

(21) Når det vurderes, om disse tilpasninger medfører en uforholdsmæssig stor byrde, bør der navnlig tages hensyn til de finansielle og andre omkostninger, der er forbundet hermed, samt til organisationens eller virksomhedens størrelse og finansielle midler samt muligheden for at opnå offentlige tilskud eller anden støtte.«

7 Dette direktivs artikel 1, der har overskriften »Formål«, fastsætter følgende:

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

8 Nævnte direktivs artikel 2, der har overskriften »Begrebet forskelsbehandling«, fastsætter følgende i stk. 1 og 2:

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

2. I henhold til stk. 1

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

b) foreligger der indirekte forskelsbehandling, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis vil stille personer med en bestemt religion eller tro, et bestemt handicap, personer, som tilhører en bestemt aldersgruppe, eller personer med en bestemt seksuel orientering, særlig ufordelagtigt i forhold til andre personer, medmindre
   i) den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige, eller
   ii) medmindre arbejdsgiveren eller enhver anden person eller organisation omfattet af dette direktiv, i medfør af den nationale lovgivning er nødt til at træffe passende foranstaltninger for så vidt angår personer med et bestemt handicap i henhold til principperne i artikel 5 med henblik på at afhjælpe ufordelagtige virkninger af denne bestemmelse, dette kriterium eller denne praksis.«

9 Samme direktivs artikel 3, der har overskriften »Anvendelsesområde«, bestemmer følgende i stk. 1:

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

[…]

c) ansættelses- og arbejdsvilkår, herunder afskedigelse og løn

[…]«

10 Artikel 5 i direktiv 2000/78, der har overskriften »Tilpasninger til handicappede i rimeligt omfang«, er affattet som følger:

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

Spansk ret

11 Artikel 25 i Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (lov nr. 31/1995 om forebyggelse af arbejdsrelaterede risici) af 8. november 1995 (BOE nr. 269 af 10.11.1995, s. 32590), der har overskriften »Beskyttelse af arbejdstagere, som er særlig sårbare over for bestemte risici«, fastsætter følgende i stk. 1:

»Arbejdsgiveren sikrer på specifik måde beskyttelsen af arbejdstagere, der som følge af deres personlige kendetegn eller kendte fysiologiske tilstand – herunder arbejdstagere, der har fået anerkendt et fysisk, psykisk eller sensorisk handicap – er særlig sårbare over for arbejdsrelaterede risici. Med henblik herpå tager arbejdsgiveren disse forhold i betragtning ved risikovurderingerne, og på grundlag af disse træffer arbejdsgiveren de nødvendige forebyggende og beskyttende foranstaltninger.

Arbejdstagere må ikke beskæftiges i stillinger, hvor de som følge af deres personlige kendetegn, en fysiologisk tilstand eller et behørigt anerkendt fysisk, psykisk eller sensorisk handicap kan bringe sig selv eller andre arbejdstagere eller andre personer, som er knyttet til virksomheden, i fare; de må generelt ikke beskæftiges i sådanne stillinger, når de åbenbart befinder sig i en midlertidig tilstand eller situation, som ikke opfylder de nødvendige fysiske og psykiske krav vedrørende beskæftigelse i den pågældende stilling.«

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 (kongeligt lovdekret nr. 1/2013 om vedtagelse af den konsoliderede udgave af den generelle lov om handicappedes rettigheder og sociale integration) af 29. november 2013 (BOE nr. 289 af 3.12.2013, s. 95635) indeholder følgende definitioner:

»I denne lov forstås ved:

a) Handicap: en tilstand, der gør sig gældende for personer, der har sandsynligvis langvarige funktionsnedsættelser, som i samspil med forskellige barrierer kan hindre dem i fuldt og effektivt at deltage i samfundslivet på lige fod med andre.

[…]

c) Direkte forskelsbehandling: den situation, som en handicappet befinder sig i, når denne behandles ringere end en anden i en tilsvarende situation som følge af eller på grund af vedkommendes handicap.

d) Indirekte forskelsbehandling: Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en lovbestemmelse eller lovforskrift, en overenskomstmæssig eller kontraktlig bestemmelse, en individuel aftale, en ensidig beslutning eller en betingelse eller en praksis, et miljø, produkt eller en tjenesteydelse, der tilsyneladende er neutral, kan medføre en særlig ufordelagtig stilling for en person i forhold til andre personer som følge af eller på grund af et handicap, såfremt de ikke er objektivt begrundet i et legitimt mål, og såfremt midlerne til at opfylde dette mål ikke er hensigtsmæssige og nødvendige.

[…]«

13 Dette kongelige lovdekrets artikel 4, der har overskriften »Begunstigede personer«, bestemmer følgende i stk. 1:

»Ved handicappede forstås personer, som har sandsynligvis langvarige fysiske, psykiske, intellektuelle eller sensoriske funktionsnedsættelser, som i samspil med forskellige barrierer kan hæmme dem i fuldt og effektivt at deltage i samfundslivet på lige fod med andre.«

14 Nævnte kongelige lovdekrets artikel 35, der har overskriften »Garantier vedrørende retten til arbejde«, er affattet som følger:

»1. Handicappede har ret til arbejde under forhold, som sikrer anvendelsen af ligebehandlingsprincippet og princippet om forbud mod forskelsbehandling.

2. Sikringen og den effektive virkning af handicappedes ret til ligebehandling og ret til lige muligheder reguleres af dette kapitel og særlovgivningen om adgang til lønnet beskæftigelse og adgang til at optage og udøve selvstændig erhvervsvirksomhed og erhvervsmæssig beskæftigelse, arbejdsvilkår, herunder løn og afskedigelse, forfremmelse, erhvervs- og videreuddannelse, faglig uddannelse, medlemskab af og deltagelse i en arbejdstager- eller arbejdsgiverorganisation eller en organisation, hvis medlemmer udøver et bestemt erhverv.

3. Direkte forskelsbehandling foreligger, når en handicappet på grund af sit handicap behandles ringere end en anden person i en tilsvarende situation.

4. Indirekte forskelsbehandling foreligger, når en lovbestemmelse eller lovforskrift, en overenskomstmæssig eller kontraktlig bestemmelse, en individuel aftale eller en ensidig beslutning truffet af arbejdsgiveren, der tilsyneladende er neutral, kan medføre en særlig ufordelagtig stilling for handicappede i forhold til andre og ikke er objektivt begrundet i et legitimt mål, og såfremt midlerne til at opfylde dette mål ikke er hensigtsmæssige og nødvendige, medmindre arbejdsgiveren er forpligtet til at træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i forhold til behovene i hver enkelt sag og i overensstemmelse med artikel 40 med henblik på at afhjælpe de ufordelagtige virkninger af denne bestemmelse, aftale eller beslutning.

5. Lovforskrifter, bestemmelser i kollektive overenskomster, individuelle aftaler og ensidige beslutninger truffet af arbejdsgiveren, som giver anledning til situationer med direkte eller indirekte ufordelagtig forskelsbehandling på grund af handicap på beskæftigelsesområdet, med hensyn til løn og arbejdstid og hvad angår andre arbejdsvilkår anses for ugyldige og har ingen virkning.

[…]«

15 Samme kongelige lovdekrets artikel 40, der har overskriften »Vedtagelse af foranstaltninger til forebyggelse eller opvejning af ufordelagtige virkninger af handicappet i form af en garanti for fuld ligestilling på arbejdet«, fastsætter følgende:

»1. For at garantere fuld ligestilling på arbejdet er princippet om ligebehandling ikke til hinder for opretholdelse eller vedtagelse af særforanstaltninger, der har til formål at forebygge eller opveje de ufordelagtige virkninger af handicappet.

2. Arbejdsgiveren skal træffe de foranstaltninger for at tilpasse arbejdspladsen og forbedre adgangen til arbejdspladsen, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov, for at give handicappede adgang til beskæftigelse, til at udøve den eller have fremgang i den eller for at give vedkommende adgang til uddannelse, medmindre arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde.

Med henblik på at afgøre, om en byrde er uforholdsmæssig stor, tages hensyn til, om den er tilstrækkeligt begrænset af de foranstaltninger, den hjælp og de tilskud, der gælder for handicappede, og der tages hensyn til de finansielle og andre omkostninger, der er forbundet med disse foranstaltninger, samt til virksomhedens eller organisationens størrelse og samlede omsætning.«

16 Estatuto de los Trabajadores (lov om arbejdstageres rettigheder) følger af Real Decreto legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (kongeligt lovdekret nr. 2/2015 om vedtagelse af den konsoliderede udgave af lov om arbejdstageres rettigheder)

af 23. oktober 2015 (BOE nr. 255 af 24.10.2015, s. 100224). I den version, som var gældende på tidspunktet for de faktiske omstændigheder i hovedsagen, bestemte denne lovs artikel 53 med overskriften »Form og virkninger af opsigelse af objektive grunde« følgende i stk. 4:

»Når arbejdsgiverens afgørelse om at bringe arbejdskontrakten til ophør skyldes en af de former for forskelsbehandling, der i henhold til forfatningen eller lovgivningen er forbudt, eller som sker under tilsidesættelse af arbejdstagerens grundlæggende rettigheder og friheder, er afgørelsen om afskedigelse ugyldig, og denne ugyldighed fastslås ex officio af retten.

[…]«

Tvisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

17 DW blev den 1. juli 2004 ansat af Nobel Plastiques Ibérica. Hun var tilknyttet afdelingen for samling og formning af plastrør, og hendes arbejdstid var nedsat på grund af pasning af mindreårige børn. DW havde en arbejdsuge på 35 timer og arbejdede på morgen- og aftenhold.

18 DW led af tennisalbue, som blev diagnosticeret den 12. september 2011, og hun blev opereret den 18. januar 2012.

19 Denne skade blev kvalificeret som en »erhvervssygdom«, og DW var i en tilstand af midlertidig uarbejdsdygtighed i flere perioder mellem september 2011 og april 2014 og – fordi hun fik diagnosticeret en angstlidelse – fra den 4. september 2015 til den 31. marts 2016 og fra den 6. til den 20. maj 2016.

20 DW har fra den 15. december 2011 været anerkendt som tilhørende gruppen af »arbejdstagere, som er særlig sårbare over for arbejdsrelaterede risici« som omhandlet i artikel 25 i lov nr. 31/1995 – en situation, som hun har befundet sig i siden da.

21 Mellem april 2016 og august 2016 henvendte DW sig flere gange til virksomhedens lægetjeneste, hvor hun klagede over smerter i albuen, og hun sendte flere skrivelser til denne lægetjeneste og til sin arbejdsgiver med anmodning om, at hendes arbejdsplads blev tilpasset hendes fysiske tilstand.

22 DW var ligeledes midlertidigt uarbejdsdygtig som følge af en arbejdsulykke på grund af den tennisalbue, hun led af, i flere perioder fra den 31. august 2016.

23 Siden DW fik diagnosticeret tennisalbue, har hun efter hver raskmelding fået foretaget en lægeundersøgelse. I forbindelse med alle disse undersøgelser er hun blevet erklæret »egnet med visse begrænsninger« til at varetage sit arbejde eller udføre opgaver med »dampformning«. Som følge heraf blev hun i sine arbejdsperioder i 2016 fortrinsvis beskæftiget i stillinger, hvor der skulle håndteres små rør, og hvor risiciene for hendes helbred var mindre i forhold til de stillinger, hvor der skulle håndteres store rør.

24 Med henblik på afskedigelse af objektive grunde i virksomheden fastsatte Nobel Plastiques Ibérica følgende fire kriterier, som skulle anvendes i 2016: tilknytning til afdelingen for samling og formning af plastrør, produktivitet på mindre end 95%, mindre fleksibilitet i virksomhedens stillinger og høj fraværsprocent.

25 Nobel Plastiques Ibérica vurderede, at DW opfyldte disse fire udvælgelseskriterier i 2016, idet hun var tilknyttet afdelingen for samling og formning af plastrør, havde en vægtet gennemsnitlig produktivitet på 59,82%, en meget begrænset fleksibilitet for så vidt angik de grundlæggende funktioner i hendes stilling og en fraværsprocent på 69,55%.

26 Den 22. marts 2017 – hvor DW var midlertidigt uarbejdsdygtig – sendte Nobel Plastiques Ibérica derfor en skrivelse til hende, hvorved hun blev afskediget af objektive grunde med henvisning til økonomiske, tekniske, produktionsmæssige og organisatoriske omstændigheder. Ni andre personer, som arbejdede i virksomheden, blev afskediget på samme tidspunkt.

27 Den 21. april 2017 anlagde DW et søgsmål til prøvelse af denne afgørelse om afskedigelse ved den forelæggende ret, Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (arbejdsret nr. 3 i Barcelona, Spanien). Ved dette søgsmål nedlagde hun påstand om, at afskedigelsen blev kendt ugyldig, subsidiært uretmæssig.

28 Den 4. august 2017 anbefalede arbejdstilsynet at pålægge Nobel Plastiques Ibérica en sanktion for at have begået to fejl bestående i dels at have udsat DW for ergonomiske risici, som udløste hendes sygdom og dermed forårsagede en alvorlig fare for hendes fysiske integritet eller hendes sundhed, dels at have opretholdt de vilkår, hvorunder hun udførte sine opgaver, efter at der var opnået kendskab til hendes tennisalbue, nemlig ved at have anbragt hende i stillinger, hvis vilkår var uforenelige med de særlige træk ved hendes helbredstilstand. Arbejdstilsynet anførte i rapporten, at DW havde roteret mellem forskellige stillinger, men at alle disse stillinger krævede håndteringer, som medførte ergonomiske risici og påvirkning af bevægeapparatet hvad angår de øvre ekstremiteter. Nobel Plastiques Ibérica havde ikke truffet foranstaltninger til tilpasning af DW's arbejdsplads med henblik på at sikre, at denne var forenelig med hendes helbredstilstand.

29 Den forelæggende ret er i tvivl om, hvorvidt begrebet »arbejdstagere, som er særlig sårbare over for bestemte risici« som omhandlet i artikel 25 i lov nr. 31/1995, kan sidestilles med begrebet »handicap« som omhandlet i direktiv 2000/78, således som Domstolen har fortolket det. Besvarelsen af dette spørgsmål er en forudsætning for at kunne afgøre, dels om de kriterier, som blev anvendt ved afskedigelsen af DW, direkte eller indirekte var i strid med handicappedes ret til ligebehandling som anerkendt ved direktiv 2000/78, dels om den forpligtelse til at foretage tilpasninger i rimeligt omfang, som er fastsat i dette direktivs artikel 5, kræver, at de udvælgelseskriterier, som har forbindelse til DW's handicap, og som blev anvendt ved afskedigelsen af hende, forkastes.

30 Ifølge den forelæggende ret skal personer, som er særlig sårbare over for arbejdsrelaterede risici – ud over at de kan være genstand for en særlig behandling med henblik på at beskytte dem mod visse arbejdsrelaterede risici – anses for at være omfattet af begrebet »handicappede« som omhandlet i direktiv 2000/78, når deres fysiske lidelser er langvarige på det tidspunkt, hvor den foranstaltning, hvorved den pågældende angiveligt blev forskelsbehandlet, blev truffet, og er en følge af det udførte arbejde.

31 Hvad angår de fire kriterier for udvælgelse af personer til afskedigelse, som er nævnt i nærværende doms præmis 24, er det første af disse, nemlig kriteriet om at være tilknyttet afdelingen for samling og formning af plastrør, objektivt og neutralt. De tre andre kriterier kan derimod udgøre forskelsbehandling i forhold til DW, hvis hun skal anses for at have et handicap som omhandlet i direktiv 2000/78.

32 Hvad angår det andet udvælgelseskriterium, nemlig at have en produktivitet på under 95% i 2016, har DW's fysiske lidelse således ubestrideligt en direkte betydning for den vægtede gennemsnitlige produktivitet på 59,82%, som hun opnåede. Nobel Plastiques Ibérica har imidlertid begrænset sig til at fremlægge oplysninger vedrørende DW's årlige produktivitet uden at angive, i hvilke stillinger og ved udførelsen af hvilke konkrete opgaver hendes produktivitet var blevet målt.

33 Med hensyn til det tredje udvælgelseskriterium, nemlig fleksibilitet i virksomhedens stillinger, er det godtgjort, at DW siden 2011 har været erklæret »egnet med visse begrænsninger« af lægetjenesten med den begrundelse, at hun var blevet diagnosticeret som særlig sårbar over for arbejdsbetingede risici. Det følger heraf, at hun ikke kunne udføre alle de opgaver, som de forskellige stillinger kræver, hvilket forklarer, at vurderingen af hende er ugunstig i forhold til dette kriterium.

34 Hvad endelig angår det sidste udvælgelseskriterium er DW's fraværsprocent på 69,55% beregnet ved medregning af hendes sygefraværsperioder i 2016. Disse omfatter alle de sygefraværsperioder, som skyldes hendes fysiske lidelse. Den blotte omstændighed, at disse fraværsperioder blev medregnet, indebærer imidlertid, at DW kan blive behandlet på en mindre gunstig måde end de øvrige arbejdstagere.

35 På denne baggrund har Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (arbejdsret nr. 3 i Barcelona) besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Skal arbejdstagere, der er kvalificerede som særligt sårbare over for bestemte risici, anses for personer med handicap som omhandlet i [direktiv 2000/78], således som fortolket i Den Europæiske Unions Domstols praksis, når de som følge af deres personlige kendetegn eller kendte biologiske tilstand er særligt sårbare over for arbejdsrelaterede risici, og de af denne grund ikke kan bestride bestemte stillinger, eftersom disse udgør en risiko for deres eget eller andre personers helbred?

Såfremt det første spørgsmål besvares bekræftende, rejses følgende spørgsmål:

2) Udgør beslutningen om at afskedige en arbejdstager på grund af økonomiske, tekniske, organisatoriske og produktionsmæssige omstændigheder en direkte eller indirekte forskelsbehandling i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i artikel 2, stk. 2, litra b), i direktiv 2000/78, når den pågældende person har fået anerkendt et handicap, for så vidt som vedkommende er særligt sårbar i forbindelse med bestridelsen af bestemte stillinger som følge af hendes fysiske lidelser og af denne grund har vanskeligt ved at nå de produktivitetsniveauer, som er påkrævede for ikke at være kandidat til at blive afskediget?

3) Udgør beslutningen om at afskedige en arbejdstager på grund af økonomiske, tekniske, organisatoriske og produktionsmæssige omstændigheder en direkte eller indirekte forskelsbehandling i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i artikel 2, stk. 2, litra b), i direktiv 2000/78, når den pågældende person har fået anerkendt et handicap, for så vidt som det er blevet anerkendt, at vedkommende er særligt sårbar i forbindelse med bestridelsen af bestemte stillinger som følge af hendes fysiske lidelser, og beslutningen – blandt andre vurderingskriterier – træffes under hensyntagen til alsidigheden i samtlige stillinger, herunder dem, som personen med handicap ikke kan bestride?

4) Udgør beslutningen om at afskedige en arbejdstager på grund af økonomiske, tekniske, organisatoriske og produktionsmæssige omstændigheder en indirekte forskelsbehandling i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i artikel 2, stk. 2, litra b), i direktiv 2000/78, når den pågældende person har fået anerkendt et handicap, og det dermed er blevet anerkendt, at vedkommende er særligt sårbar i forbindelse med bestridelsen af bestemte stillinger som følge af hendes fysiske lidelser, der har medført lange perioder med fravær eller sygeorlov forud for afskedigelsen[,] og beslutningen – blandt andre vurderingskriterier – træffes på grundlag af den pågældende arbejdstagers fravær?«

De præjudicielle spørgsmål

Det første spørgsmål

36 Den forelæggende ret ønsker med sit første spørgsmål nærmere bestemt oplyst, om direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at helbredstilstanden for en arbejdstager, der er anerkendt som værende særlig sårbar over for arbejdsbetingede risici som omhandlet i national ret, som ikke tillader denne arbejdstager at bestride visse stillinger, fordi dette ville udgøre en fare for den pågældendes eget eller andres helbred, er omfattet af begrebet »handicap« i dette direktivs forstand.

37 Som det fremgår af artikel 1 i direktiv 2000/78, er formålet med direktivet at fastlægge en generel ramme for bekæmpelsen, med hensyn til beskæftigelse og erhverv, af forskelsbehandling af de grunde, der er anført i denne bestemmelse, herunder handicap. I henhold til direktivets artikel 3, stk. 1, litra c), finder dette inden for rammerne af Den Europæiske Unions beføjelser anvendelse både i den offentlige og den private sektor på alle personer for så vidt angår bl.a. afskedigelsesvilkår.

38 I det foreliggende tilfælde ønsker den forelæggende ret oplyst, om den helbredstilstand, som DW – der blev afskediget, selv om hun var blevet anerkendt som værende en arbejdstager, der er særlig sårbar over for arbejdsbetingede risici som omhandlet i national ret – befinder sig i, er omfattet af begrebet »handicap« som omhandlet i nævnte direktiv.

39 Det bemærkes i denne henseende, at Unionen har godkendt FN-konventionen ved afgørelse 2010/48. Følgelig udgør bestemmelserne i denne konvention en integrerende del af Unionens retsorden fra tidspunktet for nævnte afgørelses ikrafttrædelse. I øvrigt fremgår det af tillægget til bilag II til samme afgørelse, at direktiv 2000/78 er opført blandt de EU-retsakter, der vedrører spørgsmål, der er omhandlet i konventionen, nemlig for så vidt angår en selvstændig tilværelse, social inklusion, arbejde og beskæftigelse (dom af 11.4.2013, HK Danmark, C-335/11 og C-337/11, EU:C:2013:222, præmis 30 og 31, og af 1.12.2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, præmis 40).

40 Det følger heraf, FN-konventionen kan gøres gældende i forbindelse med fortolkningen af direktiv 2000/78, som i videst muligt omfang bør fortolkes i overensstemmelse med den nævnte konvention (dom af 11.4.2013, HK Danmark, C-335/11 og C-337/11, EU:C:2013:222, præmis 32, og af 1.12.2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, præmis 41).

41 Dette er grunden til, at Domstolen efter Unionens godkendelse af FN-konventionen fastslog, at begrebet »handicap« som omhandlet i direktiv 2000/78 skal forstås således, at det omfatter en begrænset kapacitet bl.a. som følge af langvarige fysiske, mentale eller psykiske skader, som i samspil med forskellige barrierer kan forhindre den berørte person i fuldt og effektivt at deltage i erhvervsmæssig aktivitet på lige fod med andre arbejdstagere (dom af 11.4.2013, HK Danmark, C-335/11 og C-337/11, EU:C:2013:222, præmis 38, og af 18.1.2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, præmis 28).

42 Det ses ikke, at direktiv 2000/78 kun omfatter handicap, der er medfødt, eller som skyldes ulykker, og udelukker handicap, der er forårsaget af en sygdom. Det ville nemlig være i strid med selve dette direktivs formål, som er at sikre ligebehandling, at lægge til grund, at anvendelsen af dette afhænger af årsagen til handicappet (jf. i denne retning dom af 11.4.2013, HK Danmark, C-335/11 og C-337/11, EU:C:2013:222, præmis 40).

43 Begrebet »handicap« skal forstås således, at det omfatter en gene for udøvelsen af en erhvervsmæssig aktivitet, og ikke således, at det er umuligt at udøve en sådan aktivitet. Helbredstilstanden for en handicappet person, som er i stand til at arbejde, om end kun på deltid, kan derfor henhøre under begrebet »handicap« (jf. i denne retning dom af 11.4.2013, HK Danmark, C-335/11 og C-337/11, EU:C:2013:222, præmis 44).

44 Den »langvarige« karakter af begrænsningen efterprøves under hensyntagen til den berørte persons uarbejdsdygtighed i sig selv på det tidspunkt, hvor den foranstaltning, hvorved den pågældende angiveligt blev forskelsbehandlet, blev truffet (dom af 1.12.2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, præmis 53 og den deri nævnte retspraksis).

45 Blandt de indicier, der kan udgøre holdepunkter for at fastslå, at en begrænsning i arbejdsevnen er »langvarig«, er bl.a. den omstændighed, at den berørte persons manglende arbejdsevne på tidspunktet for den angivelige forskelsbehandling ikke har udsigt til på kort sigt at ophøre inden for et velafgrænset tidsrum, eller den omstændighed, at denne manglende arbejdsevne kan vare ved i betydeligt længere tid, inden den nævnte person er blevet rehabiliteret (dom af 1.12.2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, præmis 56).

46 Konstateringen af, at den pågældende person har et »handicap« som omhandlet i artikel 1 i direktiv 2000/78, går i øvrigt forud for fastsættelsen og vurderingen af de hensigtsmæssige tilpasningsforanstaltninger i henhold til direktivets artikel 5. I overensstemmelse med 16. betragtning til direktivet tilsigter sådanne foranstaltninger således at tage hensyn til behovene hos personer med handicap og er derfor en følge af konstateringen af, at der foreligger et »handicap« (jf. i denne retning dom af 11.4.2013, HK Danmark, C-335/11 og C-337/11, EU:C:2013:222, præmis 45 og 46, og af 18.12.2014, FOA, C-354/13, EU:C:2014:2463, præmis 57).

47 I den foreliggende sag fremgår det af forelæggelsesafgørelsen, at de præjudicielle spørgsmål vedrører en kvindelig arbejdstager, som på grund af en sygdom i en længere periode har fået nedsat sin evne til at arbejde som følge af fysiske skader.

48 Under hensyn til DW's helbredstilstand har hun fra den 15. december 2011 været anerkendt som tilhørende gruppen af »arbejdstagere, som er særlig sårbare over for arbejdsrelaterede risici« som omhandlet i artikel 25 i lov nr. 31/1995. I henhold til denne artikel må sådanne arbejdstagere ikke beskæftiges i stillinger, hvor de som følge af deres personlige kendetegn, en fysiologisk tilstand eller et behørigt anerkendt fysisk, psykisk eller sensorisk handicap kan bringe sig selv eller andre arbejdstagere eller andre personer, som er knyttet til virksomheden, i fare.

49 Det bemærkes, at den omstændighed alene, at en person er anerkendt som værende en arbejdstager, der er særlig sårbar over for arbejdsrelaterede risici som omhandlet i national ret, ikke i sig selv betyder, at denne person har et »handicap« som omhandlet i direktiv 2000/78. Det fremgår nemlig af forelæggelsesafgørelsen, at definitionen af begrebet »arbejdstager, som er særlig sårbar over for arbejdsrelaterede risici« som omhandlet i artikel 25 i lov nr. 31/1995, bygger på betingelser, der ikke er de samme som de i nærværende doms præmis 41 omhandlede. Det kan følgelig ikke fastslås, at dette begreb svarer til begrebet »handicappet« i dette direktivs forstand.

50 Det tilkommer den forelæggende ret at efterprøve, om DW's helbredstilstand i hovedsagen har medført en begrænsning af hendes kapacitet, som opfylder de i nærværende doms præmis 41 omhandlede betingelser. Hvis dette er tilfældet, skal DW således anses for at have været handicappet som omhandlet i direktiv 2000/78 på tidspunktet for sin afskedigelse.

51 Under disse omstændigheder skal det første spørgsmål besvares med, at direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at helbredstilstanden for en arbejdstager, der er anerkendt som værende særlig sårbar over for arbejdsrelaterede risici som omhandlet i national ret, som ikke tillader denne arbejdstager at bestride visse stillinger, fordi dette ville udgøre en fare for den pågældendes eget eller andres helbred, kun er omfattet af begrebet »handicap« i dette direktivs forstand, såfremt denne tilstand medfører en begrænset kapacitet, bl.a. som følge af langvarige fysiske, mentale eller psykiske skader, som i samspil med forskellige barrierer kan hindre den berørte person i fuldt og effektivt at deltage i erhvervsmæssig aktivitet på lige fod med andre arbejdstagere. Det tilkommer den nationale ret at efterprøve, om disse betingelser er opfyldt i hovedsagen.

Det andet til det fjerde spørgsmål

52 Med det andet til det fjerde spørgsmål, som skal behandles samlet, ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 2, stk. 2, litra b), i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at afskedigelse af en handicappet arbejdstager af »objektive grunde« med den begrundelse, at den pågældende opfylder de udvælgelseskriterier, som arbejdsgiveren har lagt til grund ved afgørelsen af, hvem der skulle afskediges, nemlig at have en produktivitet på under en bestemt sats, en mindre fleksibilitet i virksomhedens stillinger og en høj fraværsprocent, udgør en direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af handicap i denne bestemmelses forstand.

53 I den foreliggende sag fremgår det af forelæggelsesafgørelsen, at Nobel Plastiques Ibérica ved afgørelsen af, hvem der skulle afskediges i forbindelse med afskedigelser på grund af økonomiske, tekniske, organisatoriske og produktionsmæssige omstændigheder, bl.a. fastsatte følgende tre udvælgelseskriterier for 2016: have en produktivitet på mindre end 95%, en mindre fleksibilitet i virksomhedens stillinger og en høj fraværsprocent. DW, der er blevet anerkendt som værende særlig sårbar over for arbejdsrelaterede risici som omhandlet i national ret, blev anset for at opfylde disse tre kriterier og blev følgelig afskediget sammen med ni andre personer, som arbejdede i virksomheden.

54 Den forelæggende ret ønsker oplyst, om DW, hvis hun er handicappet som omhandlet i direktiv 2000/78 – hvilket det, som det fremgår af besvarelsen af det første spørgsmål, tilkommer denne ret at efterprøve – ved anvendelsen af disse tre udvælgelseskriterier er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af handicappet i dette direktivs forstand.

55 I henhold til ordlyden af nævnte direktivs artikel 2, stk. 1, betyder »princippet om ligebehandling«, at ingen må udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelsbehandling af nogen af de i samme direktivs artikel 1 anførte grunde, herunder bl.a. handicap.

56 Hvad angår direkte forskelsbehandling fremgår det af artikel 2, stk. 2, litra a), i direktiv 2000/78, at en sådan forskelsbehandling foreligger, hvis en person af en eller flere af de i dette direktivs artikel 1 anførte grunde behandles ringere, end en anden i en tilsvarende situation bliver behandlet.

57 I denne forbindelse anvendes udvælgelseskriterier som f.eks. produktivitetssats, graden af fleksibilitet i virksomhedens stillinger og fraværsprocenten på samme måde på handicappede og på ikke-handicappede. Det kan følgelig ikke antages, at disse kriterier indfører en forskellig behandling direkte på grund af handicap som omhandlet i artikel 1, sammenholdt med artikel 2, stk. 2, litra a), i direktiv 2000/78, eftersom de ikke er uadskilleligt forbundne med handicap (jf. analogt dom af 11.4.2013, HK Danmark, C-335/11 og C-337/11, EU:C:2013:222, præmis 72 og 74, og af 19.9.2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, præmis 48).

58 Med hensyn til indirekte forskelsbehandling på grund af handicap skal det fastslås, at udvælgelseskriterier om en produktivitet på under en bestemt sats, en mindre fleksibilitet i virksomhedens stillinger og en høj fraværsprocent med henblik på at afgøre, hvem der skal afskediges i forbindelse med afskedigelser af objektive grunde, tilsyneladende er neutrale.

59 Hvad særligt angår udvælgelseskriteriet vedrørende fraværsprocenten bemærkes imidlertid, at en handicappet arbejdstager i princippet er udsat for en højere risiko for at have en høj fraværsprocent end en ikke-handicappet arbejdstager, eftersom en sådan arbejdstager er udsat for en yderligere risiko for at være fraværende på grund af en sygdom, der har sammenhæng med den pågældendes handicap. Således fremgår det, at udvælgelseskriteriet om en høj fraværsprocent inden for et år kan stille handicappede arbejdstagere ufordelagtigt, hvis fraværet fra arbejdet har sammenhæng med handicappet, og således medføre en forskellig behandling indirekte på grund af handicap som omhandlet i artikel 2, stk. 2, litra b), i direktiv 2000/78 (jf. i denne retning dom af 11.4.2013, HK Danmark, C-335/11 og C-337/11, EU:C:2013:222, præmis 76, og af 18.1.2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, præmis 39).

60 På samme måde vil en handicappet arbejdstager hvad angår de udvælgelseskriterier med henblik på afskedigelse, som består i en produktivitet på under en bestemt sats og en mindre fleksibilitet i virksomhedens stillinger, på grund af sin begrænsede kapacitet være mindre tilbøjelig til at opnå gode resultater end en ikke-handicappet arbejdstager. Sådanne kriterier kan derfor ligeledes medføre en forskellig behandling, der indirekte skyldes et handicap som omhandlet i artikel 2, stk. 2, litra b), i direktiv 2000/78.

61 En ufordelagtig behandling, som indirekte skyldes et handicap, er imidlertid kun i strid med beskyttelsen i direktiv 2000/78 i det omfang, den er udtryk for forskelsbehandling som omhandlet i direktivets artikel 2, stk. 1 (jf. i denne retning dom af 11.7.2006, Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, præmis 48, og af 18.1.2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, præmis 36).

62 I henhold til artikel 2, stk. 2, litra b), nr. ii), i direktiv 2000/78 foreligger der indirekte forskelsbehandling, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis vil stille personer med bl.a. et bestemt handicap særlig ufordelagtigt i forhold til andre personer, medmindre arbejdsgiveren eller enhver anden person eller organisation omfattet af dette direktiv i medfør af den nationale lovgivning er nødt til at træffe passende foranstaltninger i henhold til principperne i nævnte direktivs artikel 5 med henblik på at afhjælpe ufordelagtige virkninger af denne bestemmelse, dette kriterium eller denne praksis.

63 Ifølge dette direktivs artikel 5, første punktum, foretages der med henblik på at sikre, at princippet om ligebehandling af handicappede overholdes, tilpasninger i rimeligt omfang. I nævnte direktivs artikel 5, andet punktum, præciseres det, at arbejdsgiveren skal træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov, for at give en handicappet adgang til beskæftigelse, til at udøve den eller have fremgang i den eller for at give vedkommende adgang til uddannelse, medmindre arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde.

64 Domstolen har i denne forbindelse fastslået, at begrebet »tilpasninger i rimeligt omfang« skal forstås således, at det tilsigter at fjerne de forskellige barrierer, som hindrer handicappede i fuldt ud og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige fod med andre arbejdstagere (dom af 11.4.2013, HK Danmark, C-335/11 og C-337/11, EU:C:2013:222, præmis 54, og af 4.7.2013, Kommissionen mod Italien, C-312/11, ikke trykt i Sml., EU:C:2013:446, præmis 59).

65 Som det anføres i 20. og 21. betragtning til direktiv 2000/78, skal arbejdsgiveren træffe passende, dvs. effektive og praktiske foranstaltninger med henblik på at tilpasse arbejdspladsen til en handicappet, f.eks. ved at indrette lokaler eller tilpasse udstyr, arbejdsmønstre, opgavefordeling samt adgang til uddannelse og instruktion, uden at arbejdsgiveren pålægges en uforholdsmæssig stor byrde, idet der navnlig tages hensyn til de finansielle og andre omkostninger, der er forbundet hermed, samt til virksomhedens størrelse og finansielle midler samt muligheden for at opnå offentlige tilskud eller anden støtte.

66 I den foreliggende sag fremgår det af forelæggelsesafgørelsen, at kongeligt lovdekret nr. 1/2013, og navnlig artikel 40 heri, fastsætter, at arbejdsgiveren skal træffe foranstaltninger med henblik på at forebygge eller opveje de ufordelagtige virkninger af handicappet som garanti for fuld ligestilling på arbejdet.

67 I denne forbindelse har den forelæggende ret anført, at der er blevet foretaget tilpasninger i DW's stilling, efter at hun blev anerkendt som værende en arbejdstager, der er særlig sårbar over for visse arbejdsrelaterede risici som omhandlet i artikel 25 i lov nr. 31/1995.

68 Det fremgår således af forelæggelsesafgørelsen, at DW fortrinsvis er blevet beskæftiget i stillinger, hvor der skulle håndteres små rør, således at hun blev udsat for mindre risici for sit helbred end i stillinger, hvor der skulle håndteres store rør.

69 Det tilkommer den forelæggende ret at efterprøve, om disse tilpasninger var tilstrækkelige til at kunne anses for at være tilpasninger i rimeligt omfang som omhandlet i artikel 5 i direktiv 2000/78.

70 I forbindelse med denne efterprøvelse skal den forelæggende ret tage hensyn til samtlige de beviselementer, den råder over, idet et af disse kunne være arbejdstilsynets rapport, som den henviser til i forelæggelsesafgørelsen, og som er nævnt i nærværende doms præmis 28.

71 Såfremt den forelæggende ret måtte nå frem til den konklusion, at DW's arbejdsgiver forud for afskedigelsen af hende ikke traf de i nærværende doms præmis 65 omhandlede passende foranstaltninger, og at arbejdsgiveren dermed ikke har foretaget tilpasninger i rimeligt omfang som omhandlet i artikel 5 i direktiv 2000/78, skal det fastslås, at i en sag som den i hovedsagen omhandlede udgør afskedigelsen af en handicappet arbejdstager med den begrundelse, at den pågældende opfylder udvælgelseskriterier om at have en produktivitet på under en bestemt sats, en mindre fleksibilitet i virksomhedens stillinger og en høj fraværsprocent, en indirekte forskelsbehandling på grund af handicap som omhandlet i dette direktivs artikel 2, stk. 2, litra b), nr. ii) (jf. analogt dom af 11.4.2013, HK Danmark, C-335/11 og C-337/11, EU:C:2013:222, præmis 68).

72 Det bemærkes i denne forbindelse, at ifølge ordlyden af FN-konventionens artikel 2 omfatter diskrimination på grund af handicap alle former for diskrimination, bl.a. nægtelse af tilpasninger i rimeligt omfang.

73 Hvis den forelæggende ret derimod skulle nå frem til den konklusion, at DW's arbejdsgiver har vedtaget passende foranstaltninger og følgelig har foretaget tilpasninger i rimeligt omfang som omhandlet i artikel 5 i direktiv 2000/78, skal det ikke fastslås, at en afskedigelse på grundlag af sådanne udvælgelseskriterier udgør en indirekte forskelsbehandling som omhandlet i dette direktivs artikel 2, stk. 2, litra b), nr. ii).

74 Det bemærkes i denne henseende, at det fremgår af 17. betragtning til nævnte direktiv, at dette med forbehold af forpligtelsen til i rimeligt omfang at foretage tilpasninger af hensyn til personer med handicap ikke kræver hverken ansættelse, forfremmelse eller fortsat ansættelse af en person, der ikke er kompetent, egnet og disponibel til at udføre de væsentlige funktioner i forbindelse med den pågældende stilling.

75 Henset til ovenstående betragtninger skal det andet til det fjerde spørgsmål besvares med, at artikel 2, stk. 2, litra b), nr. ii), i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at afskedigelse af en handicappet arbejdstager af »objektive grunde« med den begrundelse, at den pågældende opfylder de udvælgelseskriterier, som er lagt til grund ved afgørelsen af, hvem der skulle afskediges, nemlig at have en produktivitet på under en bestemt sats, en mindre fleksibilitet i virksomhedens stillinger og en høj fraværsprocent, udgør en indirekte forskelsbehandling på grund af handicap i denne bestemmelses forstand, medmindre arbejdsgiveren forud herfor i forhold til denne arbejdstager har vedtaget tilpasninger i rimeligt omfang som omhandlet i nævnte direktivs artikel 5 med henblik på at sikre, at princippet om ligebehandling af handicappede overholdes, hvilket det tilkommer den nationale ret at efterprøve.

Sagsomkostninger

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

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

1) **Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv skal fortolkes således, at helbredstilstanden for en arbejdstager, der er anerkendt som værende særlig sårbar over for arbejdsrelaterede risici som omhandlet i national ret, som ikke tillader denne arbejdstager at bestride visse stillinger, fordi dette ville udgøre en fare for den pågældendes eget eller andres helbred, kun er omfattet af begrebet »handicap« i dette direktivs forstand, såfremt denne tilstand medfører en begrænset kapacitet, bl.a. som følge af langvarige fysiske, mentale eller psykiske skader, som i samspil med forskellige barrierer kan hindre den berørte person i fuldt ud og effektivt at deltage i erhvervsmæssig aktivitet på lige fod med andre arbejdstagere. Det tilkommer den nationale ret at efterprøve, om disse betingelser er opfyldt i hovedsagen.**

2) **Artikel 2, stk. 2, litra b), nr. ii), i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at afskedigelse af en handicappet arbejdstager af »objektive grunde« med den begrundelse, at den pågældende opfylder de udvælgelseskriterier, som arbejdsgiveren har lagt til grund ved afgørelsen af, hvem der skulle afskediges, nemlig at have en produktivitet på under en bestemt sats, en mindre fleksibilitet i virksomhedens stillinger og en høj fraværsprocent, udgør en indirekte forskelsbehandling på grund af handicap i denne bestemmelses forstand, medmindre arbejdsgiveren forud herfor i forhold til denne arbejdstager har vedtaget tilpasninger i rimeligt omfang som omhandlet i nævnte direktivs artikel 5 med henblik på at sikre, at princippet om ligebehandling af handicappede overholdes, hvilket det tilkommer den nationale ret at efterprøve.**

Underskrifter