



Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Tredje Afdeling)

10. februar 2022 *

»Præjudiciel forelæggelse – socialpolitik – direktiv 2000/78/EF – ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv – forbud mod forskelsbehandling på grund af handicap – afskedigelse af en medarbejder, der er varigt ude af stand til at udføre de væsentlige funktioner i forbindelse med sin stilling – medarbejder, der er ansat på prøve i forbindelse med sin ansættelse – artikel 5 – tilpasninger til handicappede i rimeligt omfang – forpligtigelse til at anvise en anden stilling – foranstaltning, der ikke pålægger arbejdsgiveren en uforholdsmæssig stor byrde«

I sag C-485/20,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Conseil d'État (appeldomstol i forvaltningsretlige sager, Belgien) ved afgørelse af 30. juni 2020, indgået til Domstolen den 29. september 2020, i sagen

XXXX

mod

HR Rail SA,

har

DOMSTOLEN (Tredje Afdeling),

sammensat af afdelingsformanden, K. Jürimäe, og dommerne N. Jääskinen, M. Safjan (refererende dommer), N. Piçarra og M. Gavalec,

generaladvokat: A. Rantos

justitssekretær: A. Calot Escobar,

på grundlag af den skriftlige forhandling,

efter at der er afgivet indlæg af:

- XXXX ved avocate M. Wilmet,
- HR Rail SA ved avocats C. Van Olmen, V. Vuylsteke og G. Busschaert,

* Processprog: fransk.

- den belgiske regering ved M. Van Regemorter, L. Van den Broeck og C. Pochet, som befuldmægtigede,
 - den græske regering ved M. Tassopoulou, som befuldmægtiget,
 - den portugisiske regering ved M. Pimenta, A. Barros da Costa og M. João Marques, som befuldmægtigede,
 - Europa-Kommissionen ved D. Martin og A. Szmytkowska, som befuldmægtigede,
- og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 11. november 2021, afsagt følgende

Dom

- 1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 5 i 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 XXXX og HR Rail SA, vedrørende afskedigelsen af XXXX på grund af hans handicap.

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 præambelens litra e):

»*anerkender*, at handicap er et begreb under udvikling, og at handicap er et resultat af samspillet mellem personer med funktionsnedsættelse og holdningsmæssige og omgivelsesbestemte 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 sontring, 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

[...]«

- 6 FN-konventionens artikel 27, stk. 1, med overskriften »Arbejde og beskæftigelse« har følgende ordlyd:

»Deltagerstaterne anerkender handicappedes ret til at arbejde på lige fod med andre, hvilket omfatter retten til at kunne tjene til livets ophold ved arbejde efter eget valg på et arbejdsmarked og i et arbejdsmiljø, der er åbent, rummeligt og tilgængeligt for handicappede. Deltagerstaterne skal sikre og fremme opfyldelsen af retten til arbejde, herunder for personer, der får et handicap i forbindelse med deres beskæftigelse, ved at træffe egnede foranstaltninger, herunder gennem lovgivning, til bl.a.:

[...]

- h) at fremme beskæftigelsen af handicappede i den private sektor gennem egnede politikker og foranstaltninger, som kan omfatte ordninger med positiv særbehandling, løntilskud og andre foranstaltninger
- i) at sikre tilpasninger i rimeligt omfang på arbejdspladsen for handicappede

[...]

- k) at fremme ordninger for erhvervsmæssig og faglig rehabilitering, fastholdelse af job og tilbagevenden til arbejde for handicappede.«

EU-retten

- 7 16., 17., 20. og 21. betragtning til direktiv 2000/78 har følgende ordlyd:

»(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, arbejds mønstre, 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.«

8 Dette direktivs artikel 3 med overskriften »Anvendelsesområde« bestemmer i stk. 1:

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

- a) vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse, udøvelse af selvstændig erhvervs virksomhed og erhvervsmæssig beskæftigelse, herunder udvælgelseskriterier og ansættelsesvilkår, uanset branche og uanset niveau i erhvervshierarkiet, herunder i henseende til forfremmelse
- b) adgang til alle typer af og niveauer for erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, erhvervsmæssig videreuddannelse og omskoling, herunder praktisk arbejds erfaring
- c) ansættelses- og arbejds vilkår, herunder afskedigelse og løn

[...]«

9 Direktivets artikel 5 med overskriften »Tilpasninger til handicappede i rimeligt omfang« bestemmer:

»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 handicap politik, anses den ikke for at være uforholdsmæssig stor.«

Belgisk ret

- 10 Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discriminations (lov af 10.5.2007 om bekæmpelse af visse former for forskelsbehandling), der gennemfører direktiv 2000/78 i national ret, forbyder i artikel 4, nr. 4, direkte og indirekte forskelsbehandling bl.a. som følge af aktuel eller fremtidig helbredstilstand eller handicap.
- 11 Artikel 9 i denne lov foreskriver, at en indirekte sondring på baggrund af et handicap udgør indirekte forskelsbehandling, medmindre det godtgøres, at det ikke er muligt at iværksætte tilpasninger i rimeligt omfang. I overensstemmelse med lovens artikel 14 er alle former for forskelsbehandling forbudt, idet forskelsbehandling bl.a. omfatter direkte forskelsbehandling, indirekte forskelsbehandling og afvisning af at iværksætte tilpasninger i rimeligt omfang for en handicappet person.
- 12 Ifølge artikel 4, nr. 12, i samme lov defineres begrebet »tilpasninger i rimeligt omfang« som alle »hensigtsmæssige foranstaltninger, der er truffet efter deres nødvendighed i en konkret situation med henblik på at gøre det muligt for en handicappet person at blive ansat, fortsætte ansættelsen og blive forfremmet inden for de områder, hvorpå denne lov finder anvendelse, undtagen hvis disse foranstaltninger medfører en uforholdsmæssig stor byrde for den person, der skal iværksætte dem. Denne byrde er ikke uforholdsmæssig stor, hvis den kompenseres tilstrækkeligt gennem allerede eksisterende foranstaltninger i forbindelse med offentlige ordninger for personer med handicap«.

Twisten i hovedsagen og det præjudicielle spørgsmål

- 13 Sagsøgeren i hovedsagen blev ansat af HR Rail, der er arbejdsgiver for de ansatte ved jernbaneselskaberne i Belgien, som medarbejder specialiseret i vedligeholdelse af jernbaneskiner. Den 21. november 2016 begyndte han sin prøvetid hos Infrabel, en juridisk enhed, der fungerede som »infrastrukturforvalter« for Chemins de fer belges. I løbet af december måned 2017 blev sagsøgeren i hovedsagen diagnosticeret med en hjertefejl, der nødvendiggjorde, at der blev indsat en pacemaker, og dette apparat er følsomt over for de elektromagnetiske felter, der bl.a. forekommer på jernbaneskiner. Da dette medicinske udstyr er uforeneligt med den gentagne udsættelse for elektromagnetiske felter, som en medarbejder specialiseret i vedligeholdelse af jernbaneskiner bliver udsat for, var sagsøgeren i hovedsagen ikke længere i stand til at udføre de opgaver, som han oprindeligt var blevet ansat til.
- 14 Den 12. juni 2018 blev han anerkendt som handicappet af Service public fédéral »Sécurité sociale« (den føderale offentlige tjeneste for social sikring, Belgien).
- 15 Den 28. juni 2018 erklærede centre régional de la médecine de l'administration (regionalt lægeligt forvaltningsorgan, Belgien), der er ansvarligt for at vurdere den medicinske egnethed af de vedtægtsomfattede ansatte ved de belgiske jernbaner, sagsøgeren i hovedsagen ude af stand til at udføre de opgaver, som han var blevet ansat til (herefter »den anfægtede afgørelse«). Det regionale lægelige forvaltningsorgan præciserede dog, at han kunne ansættes i en stilling, der opfylder følgende krav: »middel aktivitet, ingen udsættelse for elektromagnetiske felter, ikke i højden eller udsat for vibrationer«.
- 16 Sagsøgeren i hovedsagen blev herefter anvist en stilling som lagermedarbejder i samme virksomhed.

- 17 Den 1. juli 2018 indgav han en klage over den anfægtede afgørelse til commission d'appel de la médecine de l'administration (klageinstans for lægelige forvaltningsafgørelser, Belgien).
- 18 Den 19. juli 2018 meddelte HR Rail sagsøgeren i hovedsagen, at han ville modtage »personlig støtte med henblik på, sammen med ham, at finde en ny stilling hos denne«, og at han snarest ville blive indkaldt til en samtale med henblik herpå.
- 19 Den 3. september 2018 stadfæstede klageinstansen for lægelige forvaltningsafgørelser den anfægtede afgørelse.
- 20 Den 26. september 2018 meddelte chefrådgiveren – kontorchefen sagsøgeren i hovedsagen dennes afskedigelse pr. den 30. september 2018 med et forbud mod ansættelse i fem år i den lønklasse, hvori han var ansat.
- 21 Den 26. oktober 2018 meddelte generaldirektøren for HR Rail sagsøgeren i hovedsagen, at selskabets vedtægter og de almindelige regler for tildeling af dets stillinger bestemmer, at prøvetiden for den ansatte, som erklæres fuldstændigt og varigt ude af stand til at udføre de væsentlige funktioner i forbindelse med sin stilling, bringes til ophør. I modsætning til fastansatte har prøvetidsansatte, der er erklæret handicappede og derfor ikke længere er i stand til at udføre deres opgaver, ikke gavn af en omplacering i virksomheden. Generaldirektøren informerede ham også om, at mailen med »personlig støtte« var blevet irrelevant.
- 22 Sagsøgeren i hovedsagen har anlagt annulationssøgsmål ved Conseil d'État (appeldomstol i forvaltningsretlige sager, Belgien) til prøvelse af afgørelsen af 26. september 2018, hvorved man underrettede ham om hans afskedigelse pr. den 30. september 2018.
- 23 Den forelæggende ret har anført, at sagsøgerens helbredsmæssige forhold i hovedsagen gør det muligt at kvalificere ham som »handicappet« i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i den lovgivning, der gennemfører direktiv 2000/78 i belgisk ret. Den forelæggende ret har imidlertid konstateret, at spørgsmålet om, hvorvidt »tilpasninger i rimeligt omfang« som omhandlet i dette direktivs artikel 5 også omfatter muligheden for at anvise en person, der på grund af dennes handicap ikke længere er i stand til at varetage den stilling, som denne blev ansat i forud for handicapets indtræden, til en anden stilling, ikke vurderes ensartet i national retspraksis.
- 24 På denne baggrund har Conseil d'État (appeldomstol i forvaltningsretlige sager) besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»Skal artikel 5 i direktiv [2000/78] fortolkes således, at en arbejdsgiver er forpligtet til at anvise en person, der på grund af sit handicap ikke længere er i stand til at udføre de væsentlige funktioner i forbindelse med den stilling, hvori personen er ansat, en anden stilling, som denne person [er kompetent, egnet og disponibel] til at bestride, når en sådan foranstaltning ikke udgør en uforholdsmæssig[t] stor byrde for arbejdsgiveren?«

Om det præjudicielle spørgsmål

- 25 Med sit spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 5 i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at begrebet »tilpasninger til handicappede i rimeligt omfang« i denne artikels forstand omfatter det forhold, at en arbejdstager, herunder en, der gennemgår en

prøvetid i forbindelse med ansættelsen, og som på grund af sit handicap bliver erklæret ude af stand til at udføre de væsentlige funktioner i forbindelse med sin stilling, bliver anvist en anden stilling, som denne person er kompetent, egnet og disponibel til at bestride.

- 26 Indledningsvis bemærkes, at det fremgår af såvel titlen på direktiv 2000/78 og betragtningerne hertil som af direktivets indhold og formål, at det tilsigter at fastlægge en generel ramme for at sikre enhver ligebehandling »med hensyn til beskæftigelse og erhverv« ved at yde en effektiv beskyttelse mod enhver form for forskelsbehandling, der beror på de grunde, som er nævnt i artikel 1, herunder handicap (dom af 15.7.2021, Tartu Vangla, C-795/19, EU:C:2021:606, præmis 26 og den deri nævnte retspraksis).
- 27 På dette område konkretiserer dette direktiv det generelle princip om forbud mod forskelsbehandling, der nu er fastslået i chartrets artikel 21 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (herefter »chartret«). Desuden fastsætter chartrets artikel 26, at Unionen anerkender og respekterer retten for mennesker med handicap til at nyde godt af foranstaltninger, der skal sikre deres autonomi, deres sociale og erhvervsmæssige integration og deres deltagelse i samfundslivet (dom af 21.10.2021, Komisia za zashtita ot diskriminatsia, C-824/19, EU:C:2021:862, præmis 32 og 33 og den deri nævnte retspraksis).
- 28 Det skal indledningsvis undersøges, om dette direktiv kan påberåbes af en person, der, ligesom sagsøgeren i hovedsagen, har fået indsat en pacemaker, mens han gennemgik en prøvetid i forbindelse med ansættelsen hos sin arbejdsgiver, hvilket gjorde det umuligt for ham at fortsætte med at udføre de opgaver, som han oprindeligt blev ansat til, på grund af dette apparats følsomhed over for de elektromagnetiske felter, der udsendes af jernbaneskinneerne, hvilket følgelig førte til, at han blev afskediget.
- 29 I denne henseende bemærkes for det første, at direktiv 2000/78, sådan som det følger af direktivets artikel 3, stk. 1, finder anvendelse på både den offentlige og den private sektor, herunder offentlige organer. Den omstændighed, at HR Rail har status af aktieselskab, er derfor ikke til hinder for, at sagsøgeren i hovedsagen kan påberåbe sig dette direktiv over for HR Rail.
- 30 For det andet finder dette direktiv i henhold til artikel 3, stk. 1, litra a) og b), anvendelse på vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse, udøvelse af selvstændig erhvervsvirksomhed og erhvervsmæssig beskæftigelse samt for adgang til alle typer af og niveauer for erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, erhvervsmæssig videreuddannelse og omskoling. Det fremgår af ordlyden af denne bestemmelse, at den er bred nok til at omfatte situationen for en arbejdstager, der gennemfører en prøvetid hos sin arbejdsgiver.
- 31 Endvidere har Domstolen allerede fastslået, at begrebet »arbejdstager« i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i artikel 45 TEUF, som er det samme som det, der henvises til i direktiv 2000/78 (jf. i denne retning dom af 19.7.2017, Abercrombie & Fitch Italia, C-143/16, EU:C:2017:566, præmis 19), omfatter personer, der gennemgår en praktikantuddannelse eller en læretid i et fag, som kan betragtes som en praktisk forberedelse til selve udøvelsen af det pågældende fag, når disse perioder gennemføres under de vilkår, der gælder for en lønnet og faktisk beskæftigelse mod vederlag for en arbejdsgiver og efter dennes anvisninger (dom af 9.7.2015, Balkaya, C-229/14, EU:C:2015:455, præmis 50 og den deri nævnte retspraksis).
- 32 Det følger heraf, at den omstændighed, at sagsøgeren i hovedsagen ikke på tidspunktet for sin afskedigelse var fastansat, ikke er til hinder for, at hans arbejdsmæssige situation falder ind under anvendelsesområdet for direktiv 2000/78.

- 33 For det tredje er det ubestridt, at sagsøgeren i hovedsagen er »handicappet« som omhandlet i den nationale lovgivning, der gennemfører direktiv 2000/78.
- 34 Begrebet »handicap« i artikel 1 i direktiv 2000/78 omfatter i henhold til fast retspraksis en begrænsning som følge af bl.a. fysiske, mentale eller psykiske skader, som i samspil med forskellige barrierer kan hindre den berørte person i fuldt og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige fod med andre arbejdstagere (jf. bl.a. dom af 11.4.2013, HK Danmark, C-335/11 og C-337/11, EU:C:2013:222, præmis 38, og af 11.9.2019, Nobel Plastiques Ibérica, C-397/18, EU:C:2019:703, præmis 41).
- 35 I den foreliggende sag er sagsøgeren i hovedsagen ramt af et helbredsproblem, der krævede indsættelse af en pacemaker, og dette apparat er følsomt over for de elektromagnetiske felter, der bl.a. forekommer på jernbaneskiner, hvilket ikke gør det muligt for ham at udføre de væsentlige funktioner i den stilling, som han var blevet ansat til.
- 36 En situation som den i hovedsagen omhandlede falder derfor ind under anvendelsesområdet for direktiv 2000/78.
- 37 For at besvare det spørgsmål, som den forelæggende ret har stillet, skal det bemærkes, at det fremgår af ordlyden af artikel 5 i direktiv 2000/78, sammenholdt med 20. og 21. betragtning hertil, at arbejdsgiveren er forpligtet til at vedtage passende, dvs. effektive og praktiske foranstaltninger, der tager hensyn til hver enkelt situation, for at give enhver 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.
- 38 I denne henseende skal det erindres, at direktiv 2000/78 så vidt muligt bør fortolkes i overensstemmelse med FN-konventionen (dom af 21.10.2021, Komisia za zashtita ot diskriminatsia, C-824/19, EU:C:2021:862, præmis 59 og den deri nævnte retspraksis). Ifølge ordlyden af FN-konventionens artikel 2, tredje led, omfatter diskrimination på grund af handicap alle former for diskrimination, bl.a. nægtelse af tilpasninger i rimeligt omfang.
- 39 Ifølge artikel 5 i direktiv 2000/78 foretages der med henblik på at sikre, at princippet om ligebehandling af handicappede overholdes, tilpasninger i rimeligt omfang. 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 beskæftigelse eller have fremgang i beskæftigelse eller for at give en person med handicap adgang til uddannelse, medmindre sådanne foranstaltninger pålægger en uforholdsmæssig stor byrde for arbejdsgiveren.
- 40 Hvad nærmere bestemt angår 20. betragtning i dette direktiv, som blandt de passende foranstaltninger nævner »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«, har Domstolen allerede fastslået, at denne betragtning foretager en ikke-udtømmende opregning af sådanne foranstaltninger, som kan være fysiske, organisatoriske og/eller uddannelsesmæssige, eftersom artikel 5 i samme direktiv, sammenholdt med FN-konventionens artikel 2, fjerde led, tilskynder til en vid definition af begrebet »tilpasninger i rimeligt omfang« (jf. bl.a. dom af 11.4.2013, HK Danmark, C-335/11 og C-337/11, EU:C:2013:222, præmis 49 og 53).

- 41 Som generaladvokaten har påpeget i punkt 59 i sit forslag til afgørelse, er det nødvendigt at forstå henvisningen i 20. betragtning til direktiv 2000/78 til indretningen af »arbejdspladsen« således, at arbejdsgiveren i første omgang skal indrette denne arbejdsplads, inden der hernæst iværksættes andre foranstaltninger, der kan tilpasse den handicappedes arbejdsmiljø med henblik på at give denne mulighed for fuldt og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige fod med andre arbejdstagere. Disse foranstaltninger kan således omfatte, at arbejdsgiveren gennemfører foranstaltninger, der giver den handicappede mulighed for at bevare sin ansættelse, såsom at omplacere denne til en anden stilling.
- 42 Videre bemærkes, at direktiv 2000/78 på det område, som det omfatter, konkretiserer det generelle princip om forbud mod forskelsbehandling, der nu er fastsat i chartrets artikel 21, således som allerede fastslået af Domstolen. Desuden fastsætter chartrets artikel 26, at Unionen anerkender og respekterer retten for mennesker med handicap til at nyde godt af foranstaltninger, der skal sikre deres autonomi, deres sociale og erhvervsmæssige integration og deres deltagelse i samfundslivet (jf. i denne retning dom af 17.4.2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, præmis 47, og af 21.10.2021, Komisia za zashtita ot diskriminatsia, C-824/19, EU:C:2021:862, præmis 32 og 33).
- 43 Det må således fastslås, i lighed med det af generaladvokaten i punkt 69 i forslaget til afgørelse anførte, at når en arbejdstager varigt bliver ude af stand til at bestride sin stilling på grund af, at der er opstået et handicap, kan omplacering af den pågældende til en anden stilling udgøre en passende foranstaltning inden for rammerne af de tilpasninger i rimeligt omfang, som er omhandlet i artikel 5 i direktiv 2000/78.
- 44 En sådan fortolkning er i overensstemmelse med dette begreb, der skal forstås således, at det tilsigter at fjerne de forskellige barrierer, som hindrer handicappede personer i fuldt og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige fod med andre arbejdstagere (jf. i denne retning dom af 11.4.2013, HK Danmark, C-335/11 og C-337/11, EU:C:2013:222, præmis 54).
- 45 Under disse omstændigheder skal det bemærkes, at artikel 5 i direktiv 2000/78 ikke kan forpligte arbejdsgiveren til at træffe foranstaltninger, som pålægger denne en »uforholdsmæssig stor byrde«. I denne henseende følger det af 21. betragtning til dette direktiv, at der med henblik på vurderingen af, om disse tilpasninger medfører en uforholdsmæssig stor byrde, navnlig bør tages hensyn til de finansielle omkostninger, der er forbundet hermed, samt til organisationens eller virksomhedens størrelse og finansielle midler samt muligheder for at opnå offentlige tilskud eller anden støtte.
- 46 Det skal påpeges, at bedømmelsen af de faktiske omstændigheder inden for rammerne af en procedure i henhold til artikel 267 TEUF, som er baseret på en klar adskillelse mellem de nationale retters og Domstolens funktioner, henhører under den nationale rets kompetence. Med henblik på at give den nationale ret et hensigtsmæssigt svar kan Domstolen imidlertid som led i samarbejdet med de nationale domstole give denne alle de oplysninger, som den finder nødvendige (dom af 11.4.2013, HK Danmark, C-335/11 og C-337/11, EU:C:2013:222, præmis 61 og den deri nævnte retspraksis).
- 47 Et relevant element med henblik på denne bedømmelse kan være den omstændighed, som den forelæggende ret har fremhævet, at sagsøgeren i hovedsagen efter at være blevet erklæret uegnet til at udføre de opgaver, som han var blevet ansat til, blev omplaceret til en stilling som lagermedarbejder i samme virksomhed.

- 48 Det bør endvidere præciseres, at muligheden for at ansætte en handicappet til et andet job forudsætter, at der er mindst én ledig stilling, som den pågældende arbejdstager kan varetage, sådan som generaladvokaten har påpeget i punkt 77 i sit forslag til afgørelse.
- 49 På baggrund af samtlige ovenstående betragtninger skal det forelagte spørgsmål besvares med, at artikel 5 i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at begrebet »tilpasninger til handicappede i rimeligt omfang« i denne artikels forstand omfatter det forhold, at en arbejdstager, herunder en, der gennemgår en prøvetid i forbindelse med ansættelsen, og som på grund af sit handicap bliver erklæret ude af stand til at udføre de væsentlige funktioner i forbindelse med sin stilling, bliver anvist en anden stilling, som denne person er kompetent, egnet og disponibel til at bestride, medmindre arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde.

Sagsomkostninger

- 50 Da sagens behandling 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 (Tredje Afdeling) for ret:

Artikel 5 i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv skal fortolkes således, at begrebet »tilpasninger til handicappede i rimeligt omfang« i denne artikels forstand omfatter det forhold, at en arbejdstager, herunder en, der gennemgår en prøvetid i forbindelse med ansættelsen, og som på grund af sit handicap bliver erklæret ude af stand til at udføre de væsentlige funktioner i forbindelse med sin stilling, bliver anvist en anden stilling, som denne person er kompetent, egnet og disponibel til at bestride, medmindre arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde.

Underskrifter