



# Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (tredje avdelningen)

den 10 februari 2022 \*

”Begäran om förhandsavgörande – Socialpolitik – Direktiv 2000/78/EG – Likabehandling i arbetslivet – Förbud mot diskriminering på grund av funktionshinder – Uppsägning av en anställd som har blivit permanent oförmögen att utföra den aktuella tjänstens grundläggande uppgifter – Anställd som fullgör en provanställning inom ramen för sin rekrytering – Artikel 5 – Rimliga anpassningsåtgärder för personer med funktionshinder – Skyldighet att omplacera till en annan tjänst – Föreligger under förutsättning att detta inte medför en oproportionerligt stor börda för arbetsgivaren”

I mål C-485/20,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Conseil d'État (Högsta förvaltningsdomstolen, Belgien) genom beslut av den 30 juni 2020, som inkom till domstolen den 29 september 2020, i målet

**XXXX**

mot

**HR Rail SA,**

meddelar

DOMSTOLEN (tredje avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden K. Jürimäe samt domarna N. Jääskinen, M. Safjan (referent), N. Piçarra och M. Gavalec,

generaladvokat: A. Rantos,

justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

efter det skriftliga förfarandet,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

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

\* Rättegångsspråk: franska.

- Belgiens regering, genom M. Van Regemorter, L. Van den Broeck och C. Pochet, samtliga i egenskap av ombud,
  - Greklands regering, genom M. Tassopoulou, i egenskap av ombud,
  - Portugals regering, genom M. Pimenta, A. Barros da Costa och M. João Marques, samtliga i egenskap av ombud,
  - Europeiska kommissionen, genom D. Martin och A. Szmytkowska, båda i egenskap av ombud,
- och efter att den 11 november 2021 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

### **Dom**

- 1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 5 i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (EGT L 303, 2000, s. 16, och rättelse i EGT L 2, 2001, s. 42).
- 2 Begäran har framställts i ett mål mellan XXXX och HR Rail SA, angående uppsägningen av den förstnämnde på grund av dennes funktionshinder.

### **Tillämpliga bestämmelser**

#### ***Internationell rätt***

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

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

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

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

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

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

”I denna konvention gäller följande definitioner:

...

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

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

...”

6 I artikel 27.1 i nämnda konvention, med rubriken ”Arbete och sysselsättning”, föreskrivs följande:

”Konventionsstaterna erkänner rätten till arbete för personer med funktionshinder på samma villkor som för andra. Det innefattar rätten att kunna förtjäna sitt uppehälle genom fritt valt eller antaget arbete på arbetsmarknaden och i en arbetsmiljö som är öppen, som främjar integration och är tillgänglig för personer med funktionshinder. Konventionsstaterna ska skydda och främja förverkligande av rätten till arbete, även för personer som förvärvar funktionshinder under anställning, genom att vidta ändamålsenliga åtgärder, inklusive lagstiftning, för att bland annat

...

h) främja anställning av personer med funktionshinder inom den privata sektorn genom ändamålsenliga riktlinjer och åtgärder, vilka kan omfatta program för positiv särbehandling, stimulansåtgärder och andra åtgärder,

i) säkerställa att skälig anpassning på arbetsplatsen erbjuds personer med funktionshinder,

...

k) främja program avseende rehabilitering i yrkeslivet, bibehållande i arbete och återinträde i arbete för personer med funktionshinder.”

### ***Unionsrätt***

7 I skälen 16, 17, 20 och 21 i direktiv 2000/78 anges följande:

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

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

...

- (20) Lämpliga åtgärder bör vidtas, dvs. effektiva och praktiska åtgärder för att organisera arbetsplatsen med hänsyn till personer med funktionshinder, t.ex. inredning av lokaler eller anpassning av utrustning, arbetstakt, arbetsfördelning, utbildningsmöjligheter eller arbetsledning.
- (21) I syfte att avgöra huruvida åtgärderna blir alltför betungande, bör man särskilt beakta de ekonomiska och andra kostnader som åtgärderna medför, organisationens eller företagets storlek och ekonomiska resurser och möjligheten att erhålla offentliga medel eller annat stöd.”

8 I artikel 3 i samma direktiv, med rubriken ”Tillämpningsområde”, föreskrivs följande i punkt 1:

”Inom ramen för [Europeiska unionens] befogenheter skall detta direktiv tillämpas på alla personer, såväl inom den offentliga som den privata sektorn, inklusive offentliga organ, i fråga om följande:

- a) Villkor för tillträde till anställning, till verksamhet som egenföretagare och till yrkesutövning, inklusive urvalskriterier och krav för anställning inom alla verksamhetsgrenar på alla nivåer i arbetslivet, inbegripet befordran.
- b) Tillträde till alla typer och alla nivåer av yrkesvägledning, yrkesutbildning, högre yrkesutbildning och omskolning, inklusive yrkespraktik.
- c) Anställnings- och arbetsvillkor, inklusive avskedande och löner.

...”

9 I artikel 5 i detta direktiv, med rubriken ”Rimliga anpassningsåtgärder för personer med funktionshinder”, föreskrivs följande:

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

### ***Belgisk rätt***

10 I loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discriminations (lagen av den 10 maj 2007 om bekämpning av vissa former av diskriminering), genom vilken direktiv 2000/78 införlivats med belgisk rätt, förbjuds direkt och indirekt diskriminering på grund av något av de skyddade kriterier som anges i artikel 4 4° i lagen, bland annat nuvarande och framtida hälsotillstånd samt funktionshinder.

- 11 Enligt artikel 9 i denna lag utgör en indirekt åtskillnad på grund av ett funktionshinder indirekt diskriminering, såvida det inte är visat att det inte är möjligt att vidta någon rimlig anpassningsåtgärd. Artikel 14 i denna lag förbjuder alla former av diskriminering, vilket omfattar direkt diskriminering, indirekt diskriminering och vägran att vidta rimliga anpassningsåtgärder för en person med funktionshinder.
- 12 I artikel 4 12° i samma lag definieras begreppet rimliga anpassningsåtgärder som alla ”lämpliga åtgärder, som vidtas med hänsyn till behoven i en konkret situation, för att göra det möjligt för en person med funktionshinder att få tillträde till, delta i och göra framsteg på de områden som denna lag är tillämplig på, såvida dessa åtgärder inte innebär en oproportionerlig börda för den person som ska vidta dem. Om denna börda i tillräcklig grad kompenseras genom redan existerande åtgärder inom ramen för den offentliga politiken för personer med funktionshinder, bör den inte anses oproportionerlig.”

### **Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågan**

- 13 XXXX anställdes som underhållstekniker specialiserad på järnvägsspår av HR Rail, som är exklusiv arbetsgivare för de belgiska järnvägarnas personal. Den 21 november 2016 inledde XXXX en provanställning hos Infrabel, en juridisk enhet som agerar i egenskap av ”infrastrukturförvaltare” för de belgiska järnvägarna. I december 2017 diagnostiserades XXXX med en hjärtsjukdom som krävde att en pacemaker inopererades. Denna apparat är känslig för elektromagnetiska fält som finns vid bland annat järnvägsspår. Eftersom denna medicintekniska produkt inte är förenlig med den upprepade exponering för elektromagnetiska fält som en underhållstekniker utsätts för vid järnvägsspåren, kunde XXXX inte längre utföra de arbetsuppgifter för vilka han ursprungligen anställdes.
- 14 Den 12 juni 2018 erkändes han som person med funktionshinder av Service public fédéral ”Sécurité sociale” (den federala myndigheten för social trygghet, Belgien).
- 15 Centre régional de la médecine de l’administration (Regionalt medicinskt centrum för offentliganställda, Belgien), som har ansvaret för att bedöma arbetsförhållanden för anställda vid de belgiska järnvägarna, antog den 28 juni 2018 ett beslut i vilket angavs att XXXX var oförmögen att utföra de arbetsuppgifter han anställdes för (nedan kallat det omtvistade beslutet). Det regionala medicinska centrumet för offentliganställda preciserade emellertid att XXXX kunde anställas på en tjänst som uppfyllde följande krav: ”medeltungt arbete, frånvaro av exponering för elektromagnetiska fält, med förbud mot att arbeta på hög höjd eller utsättas för vibrationer”.
- 16 XXXX omplacerades därefter till en tjänst som lagerarbetare vid samma företag.
- 17 Den 1 juli 2018 väckte han talan mot det omtvistade beslutet vid Commission d’appel de la médecine de l’administration (Medicinska besvärsnämnden för offentliganställda, Belgien).
- 18 Den 19 juli 2018 skickade HR Rail ett meddelande till XXXX om att han skulle få ”personligt stöd i syfte att hitta ett nytt arbete” och att han därför inom kort skulle kallas till ett möte.
- 19 Den 3 september 2018 fastställde Medicinska besvärsnämnden för offentliganställda det omtvistade beslutet.

- 20 Den 26 september 2018 informerade chefsrådgivaren, tillika avdelningschef, XXXX om att han skulle sägas upp med verkan från den 30 september 2018, med ett anställningsförbud på 5 år i den lönegrad i vilken han hade rekryterats.
- 21 Den 26 oktober 2018 skickade generaldirektören för HR Rail ett meddelande till XXXX i vilket angavs att hans provanställning hade avslutats, med tillämpning av tjänsteföreskrifterna och de övriga föreskrifter som är tillämpliga på anställda vid de belgiska järnvägarna, på grund av att han helt och permanent var oförmögen att utföra de arbetsuppgifter som han anställdes för. I motsats till vad som gäller för dem som blivit slutgiltigt anställda, har provanställda som diagnosticeras ha ett funktionshinder och som följaktligen inte längre kan utföra sina arbetsuppgifter inte rätt till en ändrad tjänstplacering inom företaget. Generaldirektören informerade även XXXX om att ändamålet med skrivelsen med erbjudande om ”personligt stöd” hade gått förlorat.
- 22 XXXX väckte talan vid Conseil d’État (Högsta förvaltningsdomstolen, Belgien) och yrkade ogiltigförklaring av beslutet av den 26 september 2018 i vilket han upplystes om att han hade sagts upp med verkan från och med den 30 september 2018.
- 23 Den hänskjutande domstolen har påpekat att hälsotillståndet för XXXX gör det möjligt att kvalificera honom som ”person med funktionshinder” i den mening som avses i den lagstiftning genom vilken direktiv 2000/78 har införlivats med belgisk rätt. Den hänskjutande domstolen har emellertid konstaterat att frågan huruvida det, genom ”rimliga anpassningsåtgärder” i den mening som avses i artikel 5 i direktivet, även är möjligt att omplacera den person som på grund av sitt funktionshinder inte kan utföra det arbete vederbörande hade innan funktionshindret uppkom är en fråga som inte bedömts på ett enhetligt sätt i nationell rättspraxis.
- 24 Mot denna bakgrund beslutade den hänskjutande domstolen att vilandeförklara målet och ställa följande fråga till EU-domstolen:

”Ska artikel 5 i direktiv 2000/78 tolkas så, att en arbetsgivare har en skyldighet, gentemot en person som på grund av sitt funktionshinder inte längre kan utföra de grundläggande uppgifterna för den tjänst som han eller hon innehade, att placera personen i fråga på en annan tjänst för vilken han eller hon har den kompetens, den förmåga och den tillgänglighet som krävs, om en sådan åtgärd inte medför en oproportionerlig börda för arbetsgivaren?”

### **Prövning av tolkningsfrågan**

- 25 Den hänskjutande domstolen har ställt sin fråga för att få klarhet i huruvida artikel 5 i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att begreppet ”rimliga anpassningsåtgärder för personer med funktionshinder” i den mening som avses i denna artikel innebär att en arbetstagare, inbegripet någon som genomgår en provanställning efter rekryteringen och som på grund av sitt funktionshinder har förklarats vara oförmögen att utföra de grundläggande uppgifterna för den tjänst som han eller hon innehar, ska placeras på en annan tjänst för vilken han eller hon har den kompetens, den förmåga och den tillgänglighet som krävs.
- 26 Det ska inledningsvis erinras om att det framgår såväl av rubriken och ingressen som av innehållet i och syftet med direktiv 2000/78 att ändamålet med direktivet är att inrätta en allmän ram för att säkerställa att varje person behandlas lika ”i arbetslivet”, genom att vederbörande ges ett effektivt

skydd mot diskriminering på någon av de grunder som anges i artikel 1 i direktivet, däribland funktionshinder (dom av den 15 juli 2021, Tartu Vangla, C-795/19, EU:C:2021:606, punkt 26 och där angiven rättspraxis).

- 27 I detta direktiv kommer den allmänna icke-diskrimineringsprincipen, som numera stadfästs i artikel 21 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (nedan kallad stadgan), till konkret uttryck inom direktivets tillämpningsområde. I artikel 26 i stadgan föreskrivs att unionen erkänner och respekterar rätten för personer med funktionshinder att få del av åtgärder som syftar till att säkerställa deras oberoende, sociala och yrkesmässiga integrering och deltagande i samhällslivet (dom av den 21 oktober 2021, Komisia za zashtita ot diskriminatsia, C-824/19, EU:C:2021:862, punkterna 32 och 33 och där angiven rättspraxis).
- 28 Det ska inledningsvis avgöras huruvida direktivet kan åberopas av en person som, i likhet med XXXX, har varit tvungen att få en pacemaker inopererad, under den tid då vederbörande genomgick en provanställning efter att ha rekryterats av sin arbetsgivare, vilket gjorde det omöjligt att fortsätta att utföra de arbetsuppgifter som han ursprungligen hade anställts för, med hänsyn till att denna apparat är känslig för de elektromagnetiska fält som alstras av järnvägsspåren, och vilket därefter ledde till att han sades upp.
- 29 Domstolen finner för det första att direktiv 2000/78, såsom framgår av artikel 3.1 i direktivet, är tillämpligt på såväl den offentliga som den privata sektorn, inklusive offentliga organ. Den omständigheten att HR Rail är ett offentligägt aktiebolag utgör således inte hinder för att XXXX kan åberopa detta direktiv gentemot HR Rail.
- 30 För det andra ska direktivet, enligt artikel 3.1 a och b däri, tillämpas på villkor för tillträde till anställning, till verksamhet som egenföretagare och till yrkesutövning, samt på tillträde till alla typer och alla nivåer av yrkesvägledning, yrkesutbildning, högre yrkesutbildning och omskolning. Det framgår av denna bestämmelses ordalydelse att den är tillräckligt brett formulerad för att omfatta situationer då en arbetstagare genomgår en provanställning efter att ha rekryterats av sin arbetsgivare.
- 31 Domstolen har dessutom redan slagit fast att begreppet arbetstagare i den mening som avses i artikel 45 FEUF, som är detsamma som det begrepp som avses i direktiv 2000/78 (se, för ett liknande resonemang, dom av den 19 juli 2017, Abercrombie & Fitch Italia, C-143/16, EU:C:2017:566, punkt 19), omfattar personer som fullgör förberedande praktik eller lärlingstid inom ett yrke – en tid som kan betraktas som en praktisk förberedelse för själva utövandet av det aktuella yrket – eftersom den tiden har fullgjorts på de villkor som utmärker faktiskt och verkligt avlönat arbete för en arbetsgivares räkning och under dennes ledning (dom av den 9 juli 2015, Balkaya, C-229/14, EU:C:2015:455, punkt 50 och där angiven rättspraxis).
- 32 Av detta följer att den omständigheten att XXXX vid tidpunkten för uppsägningen inte slutgiltigt hade anställts, inte hindrar att hans anställningssituation omfattas av tillämpningsområdet för direktiv 2000/78.
- 33 För det tredje är det ostridigt att XXXX har ett funktionshinder i den mening som avses i den nationella lagstiftning genom vilken direktiv 2000/78 genomförs.
- 34 Enligt fast rättspraxis ska begreppet funktionshinder i den mening som avses i detta direktiv förstås som en begränsning av funktionsförmågan till följd av bland annat varaktiga fysiska, psykiska eller mentala åkommor, vilka i samspel med olika hinder kan motverka den

berörda personens fulla och verkliga deltagande i arbetslivet på lika villkor som andra arbetstagare (se, för ett liknande resonemang, dom av den 11 april 2013, HK Danmark, C-335/11 och C-337/11, EU:C:2013:222, punkt 38, och dom av den 11 september 2019, Nobel Plastiques Ibérica, C-397/18, EU:C:2019:703, punkt 41).

- 35 I förevarande fall har XXXX ett hälsoproblem som krävt inoperation av en pacemaker som är känslig för elektromagnetiska fält som alstras av, bland annat, järnvägsspår. Detta gör det omöjligt för honom att utföra de grundläggande uppgifterna för den tjänst som han innehade.
- 36 En sådan situation som den som är aktuell i det nationella målet omfattas således av tillämpningsområdet för direktiv 2000/78.
- 37 För att besvara den hänskjutande domstolens fråga ska det påpekas att det framgår av ordalydelsen i artikel 5 i direktiv 2000/78, jämförd med skälen 20 och 21 i samma direktiv, att arbetsgivaren är skyldig att vidta lämpliga åtgärder, det vill säga effektiva och praktiska sådana, med beaktande av varje enskild situation, för att göra det möjligt för alla personer med funktionshinder att få tillträde till, delta i eller göra karriär i arbetslivet eller att genomgå utbildning utan att arbetsgivaren belastas med en oproportionerlig börda.
- 38 Direktiv 2000/78 ska så långt som möjligt tolkas i överensstämmelse med FN-konventionen (dom av den 21 oktober 2021, Komisia za zashtita ot diskriminatsia, C-824/19, EU:C:2021:862, punkt 59 och där angiven rättspraxis). Enligt artikel 2 tredje stycket i FN-konventionen omfattar diskriminering på grund av funktionshinder alla former av diskriminering, inklusive underlåtenhet att göra skälig anpassning.
- 39 Av artikel 5 i direktiv 2000/78 framgår att rimliga anpassningsåtgärder ska vidtas för att garantera principen om likabehandling för personer med funktionshinder. Arbetsgivaren ska således vidta de lämpliga åtgärder som behövs i det konkreta fallet för att göra det möjligt för en person med funktionshinder att få tillträde till, delta i eller göra karriär i arbetslivet, eller att genomgå utbildning, såvida sådana åtgärder inte medför en oproportionerlig börda för arbetsgivaren.
- 40 Vad särskilt gäller skäl 20 i direktivet, i vilket det bland de lämpliga åtgärderna nämns ”effektiva och praktiska åtgärder för att organisera arbetsplatsen med hänsyn till personer med funktionshinder, t.ex. inredning av lokaler eller anpassning av utrustning, arbetstakt, arbetsfördelning, utbildningsmöjligheter eller arbetsledning”, har domstolen redan slagit fast att det i detta skäl anges en icke-uttömmande uppräkningslista av lämpliga åtgärder, som kan vara fysiska eller avse organisation eller utbildning, eftersom begreppet ”skälig anpassning” ska ges en vid tolkning, enligt artikel 5 i nämnda direktiv, jämförd med artikel 2 fjärde stycket i FN-konventionen, (se, för ett liknande resonemang, dom av den 11 april 2013, HK Danmark, C-335/11 och C-337/11, EU:C:2013:222, punkterna 49 och 53).
- 41 Såsom generaladvokaten har påpekat i punkt 59 i sitt förslag till avgörande ska hänvisningen i skäl 20 i direktiv 2000/78 till organisationen av ”arbetsplatsen” förstås så, att det betonas att en sådan organisation ska prioriteras i förhållande till andra åtgärder som gör det möjligt att anpassa arbetsmiljön för personen med funktionshinder så att vederbörande fullt och verkligt kan delta i arbetslivet på grundval av principen om likhet med andra arbetstagare. Dessa åtgärder kan således omfatta arbetsgivarens genomförande av åtgärder som gör det möjligt för denna person att behålla sin anställning, såsom en omplacering till en annan arbetsplats.



- 42 Sålösom domstolen redan har slagit fast kommer den allmänna icke-diskrimineringsprincipen, som numera stadfästas i artikel 21 i stadgan, i direktiv 2000/78 till konkret uttryck inom direktivets tillämpningsområde. I artikel 26 i stadgan föreskrivs att unionen erkänner och respekterar rätten för personer med funktionshinder att få del av åtgärder som syftar till att säkerställa deras oberoende, sociala och yrkesmässiga integrering och deltagande i samhällslivet (se, för ett liknande resonemang, dom av den 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 47, och dom av den 21 oktober 2021, Komisia za zashtita ot diskriminatsia, C-824/19, EU:C:2021:862, punkterna 32 och 33).
- 43 Domstolen delar således generaladvokatens bedömning i punkt 69 i förslaget till avgörande att när en arbetstagare blir permanent oförmögen att utföra sin tjänsts uppgifter på grund av ett funktionshinder, kan en omplacering till en annan arbetsplats utgöra en lämplig åtgärd inom ramen för "rimliga anpassningsåtgärder" i den mening som avses i artikel 5 i direktiv 2000/78.
- 44 En sådan tolkning är förenlig med detta begrepp, som ska förstås så, att det syftar till att undanröja olika hinder för att personer med funktionshinder ska kunna delta fullt och verkligt i arbetslivet på lika villkor som andra arbetstagare (se, för ett liknande resonemang, dom av den 11 april 2013, HK Danmark, C-335/11 och C-337/11, EU:C:2013:222, punkt 54).
- 45 Det ska emellertid påpekas att artikel 5 i direktiv 2000/78 inte innebär en skyldighet för arbetsgivaren att vidta åtgärder som innebär att arbetsgivaren åläggs en "oproportionerlig börda". Härvidlag framgår av skäl 21 i detta direktiv att i syfte att avgöra huruvida åtgärderna blir alltför betungande, bör man särskilt beakta de ekonomiska och andra kostnader som åtgärderna medför, organisationens eller företagets storlek och ekonomiska resurser och möjligheten att eråhålla offentliga medel eller annat stöd.
- 46 Förfarandet enligt artikel 267 FEUF grundar sig på en tydlig funktionsfördelning mellan de nationella domstolarna och EU-domstolen. I ett sådant förfarande är det den nationella domstolen som ska bedöma omständigheterna i målet. För att ge den nationella domstolen ett användbart svar får EU-domstolen emellertid, i en anda av samarbete med de nationella domstolarna, förse den domstolen med samtliga uppgifter som EU-domstolen anser vara nödvändiga (dom av den 11 april 2013, HK Danmark, C-335/11 och C-337/11, EU:C:2013:222, punkt 61 och där angiven rättspraxis).
- 47 Den av den hänskjutande domstolen påtalade omständigheten att XXXX, efter att ha förklarats oförmögen att utföra de arbetsuppgifter för vilka han anställdes, omplacerades till en tjänst som lagerarbetare vid samma företag, kan utgöra en relevant omständighet vid denna bedömning.
- 48 Det ska dessutom preciseras att det i vilket fall som helst endast är möjligt att omplacera en person med funktionshinder till en annan arbetsplats om det finns minst en ledig tjänst som den berörde arbetstagaren kan inneha, såsom generaladvokaten har påpekat i punkt 77 i sitt förslag till avgörande.
- 49 Mot bakgrund av det ovan anförda ska tolkningsfrågan besvaras enligt följande. Artikel 5 i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att begreppet "rimliga anpassningsåtgärder för personer med funktionshinder" i den mening som avses i denna artikel innebär att en arbetstagare, inbegripet någon som genomgår en provanställning efter rekryteringen och som på grund av sitt funktionshinder har förklarats vara oförmögen att utföra de grundläggande uppgifterna för den

tjänst som han eller hon innehar, ska placeras på en annan tjänst för vilken han eller hon har den kompetens, den förmåga och den tillgänglighet som krävs, såvida sådana åtgärder inte medför en oproportionerlig börda för arbetsgivaren.

### Rättegångskostnader

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

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (tredje avdelningen) följande:

**Artikel 5 i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet ska tolkas så, att begreppet ”rimliga anpassningsåtgärder för personer med funktionshinder” i den mening som avses i denna artikel innebär att en arbetstagare, inbegripet någon som genomgår en provanställning efter rekryteringen och som på grund av sitt funktionshinder har förklarats vara oförmögen att utföra de grundläggande uppgifterna för den tjänst som han eller hon innehar, ska placeras på en annan tjänst för vilken han eller hon har den kompetens, den förmåga och den tillgänglighet som krävs, såvida sådana åtgärder inte medför en oproportionerlig börda för arbetsgivaren.**

Underskrifter