

Zaak C-13/05

Sonia Chacón Navas tegen Eurest Colectividades SA

(verzoek van de Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid
om een prejudiciële beslissing)

„Richtlijn 2000/78/EG — Gelijke behandeling in arbeid en beroep —
Begrip handicap”

Conclusie van advocaat-generaal L. A. Geelhoed van 16 maart 2006 I - 6471
Arrest van het Hof (Grote kamer) van 11 juli 2006 I - 6488

Samenvatting van het arrest

1. *Prejudiciële vragen — Bevoegdheid van Hof — Grenzen*
(Art. 234 EG)
2. *Sociale politiek — Gelijke behandeling in arbeid en beroep — Richtlijn 2000/78*
(Richtlijn 2000/78 van de Raad, art. 1)

3. *Sociale politiek — Gelijke behandeling in arbeid en beroep — Richtlijn 2000/78 (Richtlijn 2000/78 van de Raad, art. 2, lid 1, en 3, lid 1, sub c)*
4. *Sociale politiek — Gelijke behandeling in arbeid en beroep — Richtlijn 2000/78 (Richtlijn 2000/78 van de Raad, art. 1)*

1. In het kader van de procedure van artikel 234 EG, die op een duidelijke afbakening van de taken van de nationale rechterlijke instanties en van het Hof berust, behoort elke waardering van de feiten tot de bevoegdheid van de nationale rechter. Eveneens is het uitsluitend een zaak van de nationale rechter aan wie het geschil is voorgelegd en die de verantwoordelijkheid draagt voor de te geven rechterlijke beslissing, om, gelet op de bijzonderheden van het geval, zowel de noodzaak van een prejudiciële beslissing voor het wijzen van zijn vonnis te beoordelen, als de relevantie van de vragen die hij aan het Hof voorlegt. Wanneer de vragen betrekking hebben op de uitlegging van gemeenschapsrecht, is het Hof derhalve in beginsel verplicht daarop te antwoorden.

In uitzonderlijke omstandigheden staat het evenwel aan het Hof om, ter toetsing van zijn eigen bevoegdheid, een onderzoek in te stellen naar de omstandigheden waaronder het door de nationale rechter is geadieerd. Het Hof kan slechts weigeren uitspraak te doen op een prejudiciële vraag van een nationale rechter wanneer duidelijk blijkt dat de gevraagde uitlegging van het gemeen-

schapsrecht geen enkel verband houdt met een reëel geschil of met het voorwerp van het hoofdgeding, wanneer het vraagstuk van hypothetische aard is, of wanneer het Hof niet beschikt over de gegevens, feitelijk en rechtens, die voor hem noodzakelijk zijn om een nuttig antwoord te geven op de gestelde vragen.

(cf. punten 32-33)

2. Een persoon die uitsluitend wegens ziekte door zijn werkgever is ontslagen, valt niet binnen het algemene kader ter bestrijding van discriminatie op grond van handicap, dat is geschapen door richtlijn 2000/78 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.

Hoewel het begrip „handicap” in de zin van richtlijn 2000/78 dient te worden opgevat als een beperking die met name

het gevolg is van lichamelijke, geestelijke of psychische aandoeningen en die de deelneming van de betrokkene aan het beroepsleven belemmert, is een eenvoudige gelijkstelling van de begrippen „handicap” en „ziekte” immers uitgesloten. Door het gebruik van het begrip „handicap” in artikel 1 van de richtlijn heeft de wetgever bewust gekozen voor een term die verschilt van de term „ziekte”. Bovendien toont het belang dat de gemeenschapswetgever hecht aan maatregelen ter aanpassing van de werkplek aan de handicap, aan dat hij gevallen op het oog had waarin de deelneming aan het beroepsleven gedurende een lange periode wordt belemmerd. Een beperking kan dus slechts als een „handicap” worden opgevat indien het waarschijnlijk is dat zij van lange duur is.

tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, verzet zich tegen een ontslag wegens een handicap dat, rekening houdend met de verplichting om in redelijke aanpassingen voor gehandicapten te voorzien, niet gerechtvaardigd wordt door het feit dat de betrokken persoon niet bekwaam, in staat en beschikbaar is om de essentiële taken van zijn functie uit te voeren.

(cf. punt 51, dictum 2)

Richtlijn 2000/78 bevat hoe dan ook geen enkele aanwijzing dat werknemers worden beschermd door het verbod van discriminatie op grond van handicap zodra zij een of andere ziekte opdoen.

4. Ziekte als zodanig kan niet worden beschouwd als een bijkomende discriminatiegrond naast de andere gronden die door richtlijn 2000/78 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep worden verboden.

(cf. punten 43-47, dictum 1)

3. Het verbod van discriminatie op grond van handicap op het gebied van ontslag, dat is vastgesteld in de artikelen 2, lid 1, en 3, lid 1, sub c, van richtlijn 2000/78

Geen enkele bepaling van het Verdrag bevat een verbod van discriminatie op grond van ziekte als zodanig. Het algemene beginsel van non-discriminatie bindt de lidstaten wanneer de nationale

situatie die in het hoofdgeding aan de orde is, binnen het toepassingsgebied van het gemeenschapsrecht valt. Hieruit volgt evenwel niet dat de werkingssfeer van richtlijn 2000/78 naar analogie dient te worden uitgebreid tot andere disci-

minaties dan die gebaseerd op de in artikel 1 van deze richtlijn limitatief opgesomde gronden.

(cf. punten 54, 56-57, dictum 3)