



**Werk voor personen met een handicap: volgens advocaat-generaal Rantos houdt de verplichting van de werkgever om redelijke aanpassingen door te voeren ook in dat hij een werknemer die ongeschikt is geworden om zijn functie uit te oefenen, moet aanstellen in een andere functie indien hij daarvoor de vereiste bekwaamheid en capaciteiten heeft en daarvoor beschikbaar is en deze maatregel geen onevenredige belasting vormt voor de werkgever**

*Die aanpassingen vormen een preventieve maatregel om personen met een handicap aan het werk te houden en zijn van toepassing op een werknemer die een proeftijd doorloopt in het kader van zijn indienstneming*

De publiekrechtelijke vennootschap HR Rail heeft tot doel het statutaire en niet-statutaire personeel te selecteren en aan te werven dat noodzakelijk is voor de uitvoering van de taken van Infrabel NV en van de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen (NMBS). Zij heeft een spoorwegonderhoudsmedewerker in dienst genomen die in november 2016 zijn proeftijd heeft aangevat bij Infrabel NV. In december 2017 is bij deze functionaris op proef (hierna: „functionaris”) een hartaandoening geconstateerd waardoor een pacemaker moest worden geplaatst, een apparaat dat gevoelig is voor elektromagnetische velden, die onder meer op sporen aanwezig zijn. Om die reden is hij door de Federale Overheidsdienst Sociale zekerheid (België) erkend als persoon met een handicap.

Na een medisch onderzoek heeft HR Rail hem blijvend ongeschikt verklaard om de taken te verrichten waarvoor hij in dienst was genomen en heeft zij hem tewerkgesteld als magazijnmedewerker bij Infrabel. Op 26 september 2018 heeft de hoofdadviseur van de betrokken dienst van HR Rail de functionaris meegedeeld dat hij op 30 september 2018 zou worden ontslagen en dat daaraan een verbod voor de duur van vijf jaar was gekoppeld om hem opnieuw aan te stellen in de rang waarin hij in dienst was genomen.

Op 26 oktober 2018 heeft de directeur-generaal van HR Rail de functionaris laten weten dat er een einde wordt gesteld aan de proeftijd van een personeelslid dat volledig en definitief ongeschikt wordt verklaard wanneer dit personeelslid niet meer in staat is om de aan zijn rang verbonden taken uit te voeren. De functionaris heeft bij de Raad van State (België) de nietigverklaring gevorderd van het besluit om hem te ontslaan.

Die rechterlijke instantie wenst van het Hof te vernemen of de werkgever in een dergelijke situatie krachtens de richtlijn voor gelijke behandeling in arbeid en beroep<sup>1</sup> verplicht is om de betrokken functionaris – teneinde elke discriminatie op grond van handicap te voorkomen – aan te stellen in een andere functie waarvoor hij de nodige bekwaamheid en vaardigheden heeft en beschikbaar is, in plaats van hem te ontslaan.

In zijn conclusie van vandaag stelt advocaat-generaal Rantos het Hof voor om op de vraag van de Raad van State te antwoorden dat wanneer een werknemer – **daaronder begrepen een werknemer die in het kader van zijn indienstneming een proeftijd doorloopt** – ten gevolge van een handicap blijvend ongeschikt wordt om de functie te vervullen waarin hij binnen de

<sup>1</sup> Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, PB L 303, 2.12.2000, blz. 16-22.

onderneming is aangesteld, zijn werkgever hem op grond van zijn verplichting om de in het Unierecht bedoelde redelijke aanpassingen door te voeren, moet **aanstellen in een andere functie** indien hij daarvoor de vereiste bekwaamheid en capaciteiten heeft en daarvoor beschikbaar is en deze maatregel geen onevenredige belasting vormt voor die werkgever.

Om te beginnen beklemtoont de advocaat-generaal dat richtlijn 2000/78 ertoe strekt een algemeen kader te creëren om voor eenieder gelijke behandeling in arbeid en beroep te waarborgen door een doeltreffende bescherming te bieden tegen discriminatie op een van de in artikel 1 van die richtlijn genoemde gronden, waaronder handicap.

Volgens de advocaat-generaal heeft de betrokken functionaris een langdurige functiebeperking die het gevolg is van fysieke aandoeningen die hem in wisselwerking met diverse obstakels kunnen beletten om volledig, effectief en op voet van gelijkheid met andere werknemers deel te nemen aan het beroepsleven, en moet hij worden aangemerkt als een persoon met een handicap in de zin van richtlijn 2000/78. Hij voegt daaraan toe dat een persoon die een proeftijd doorloopt in het kader van zijn indienstneming, per definitie in een **meer kwetsbare situatie** verkeert dan iemand die vast werk heeft, en dat het voor een dergelijke persoon moeilijker is om een andere baan te vinden wanneer hij een handicap krijgt waardoor hij ongeschikt wordt om de functie te vervullen waarvoor hij is aangesteld, a fortiori wanneer hij aan het begin van zijn loopbaan staat. Daarom lijkt het de advocaat-generaal **gerechtvaardigd dat die persoon wordt beschermd tegen discriminatie**. Hij benadrukt in dit verband dat de functionaris tijdens zijn proeftijd reële en daadwerkelijke arbeid in loondienst verrichtte ten gunste en onder het gezag van een werkgever, zodat hij moest worden aangemerkt als een werknemer in de zin van het Unierecht.

Wat vervolgens het begrip „redelijke aanpassingen” betreft, brengt de advocaat-generaal in herinnering dat deze aanpassingen tot doel hebben een **redelijk evenwicht** tot stand te brengen tussen de behoeften van personen met een handicap en de behoeften van de werkgever. Hij merkt op dat de betreffende bepaling van richtlijn 2000/78 **de getroffen maatregelen niet beperkt tot de functie die de werknemer met een handicap uitoefent**. Integendeel, het recht op toegang tot arbeid en de mogelijkheid om een opleiding te geven laten ruimte om de betrokkene **aan te stellen in een andere functie**. De advocaat-generaal preciseert dat het begrip „redelijke aanpassingen” volgens de rechtspraak van het Hof ruim moet worden gedefinieerd en aldus dient te worden opgevat dat het ziet op **het wegnemen van de verschillende obstakels die personen met een handicap beletten om volledig, effectief en op voet van gelijkheid met andere werknemers deel te nemen aan het beroepsleven**.

Volgens de advocaat-generaal moeten personen met een handicap zoveel mogelijk aan het werk worden gehouden in plaats van te worden ontslagen wegens ongeschiktheid, wat slechts in laatste instantie mag gebeuren.

Hij merkt eveneens op dat de aanstelling van een werknemer met een handicap in een andere functie binnen de onderneming vereist dat die werknemer bekwaam, in staat en beschikbaar is om de essentiële taken van die nieuwe functie uit te voeren. Verder **mogen** de redelijke aanpassingen **geen onevenredige belasting voor de werkgever opleveren**, waarbij in het bijzonder rekening moet worden gehouden met de financiële en andere kosten, alsook met de omvang en de financiële middelen van de organisatie of onderneming, en met de mogelijkheid om overheidsgeld of andere vormen van steun te ontvangen. In dit verband merkt de advocaat-generaal op dat de mogelijkheid om een werknemer met een handicap in een andere functie aan te stellen veronderstelt dat er ten minste één vacante functie bestaat die de betrokken werknemer kan vervullen, dit om te vermijden dat er een onevenredige last wordt opgelegd aan de werkgever.

---

**NOTA BENE:** De conclusie van de advocaat-generaal bindt het Hof van Justitie niet. De advocaten-generaal hebben tot taak, in volledige onafhankelijkheid het Hof een juridische oplossing te bieden voor het concrete geschil. De rechters van het Hof beginnen vandaag met de beraadslagingen over het arrest, dat op een latere datum zal worden gewezen.

**NOTA BENE:** De prejudiciële verwijzing biedt de rechterlijke instanties van de lidstaten de mogelijkheid, in het kader van een bij hen aanhangig geding aan het Hof vragen te stellen over de uitlegging van het recht van de Unie of over de geldigheid van een handeling van de Unie. Het Hof beslecht het nationale geding

niet. De nationale rechterlijke instantie dient het geding af te doen overeenkomstig de beslissing van het Hof. Deze beslissing bindt op dezelfde wijze de andere nationale rechterlijke instanties die kennis dienen te nemen van een soortgelijk probleem.

---

*Voor de media bestemd niet-officieel stuk, dat het Hof van Justitie niet bindt.*

De [volledige tekst](#) wordt gepubliceerd op de website CURIA op de dag waarop de conclusie wordt genomen.

Contactpersoon voor de pers: Stefaan Van der Jeught ☎ (+352) 4303 2170