



Pers en Voorlichting

Hof van Justitie van de Europese Unie
PERSCOMMUNIQUÉ nr. 26/22
Luxemburg, 10 februari 2022

Arrest in zaak C-485/20
HR Rail

Een werknemer met een handicap – met inbegrip van diegene die in het kader van zijn aanwerving een proeftijd doorloopt – die ongeschikt is verklaard om de essentiële taken van de door hem vervulde functie uit te oefenen, kan aanspraak maken op een andere functie waarvoor hij de vereiste bekwaamheden en capaciteiten heeft en waarvoor hij beschikbaar is

Deze maatregel mag voor de werkgever evenwel geen onevenredige belasting vormen

De vennootschap HR Rail is de exclusieve werkgever van het personeel van de Belgische spoorwegen. In november 2016 heeft zij een spoorwegonderhoudsmedewerker in dienst genomen die zijn proeftijd is begonnen bij Infrabel, de infrastructuurbeheerder voor de Belgische spoorwegen. In december 2017 is bij dit personeelslid een hartaandoening geconstateerd waardoor een pacemaker moest worden geplaatst. Dit apparaat is gevoelig voor elektromagnetische velden die met name aanwezig zijn in de omgeving van spoorwegen. Hierdoor heeft de Federale Overheidsdienst „Sociale zekerheid” (België) hem erkend als persoon met een handicap.

In juni 2018 heeft het gewestelijk centrum voor bestuursgeneeskunde (België), belast met de beoordeling van de medische geschiktheid van de statutaire personeelsleden van de Belgische spoorwegen, het personeelslid ongeschikt verklaard om de functie uit te oefenen waarvoor hij in dienst was genomen. Hij is vervolgens aangesteld in een functie van magazijnmedewerker binnen dezelfde onderneming.

Op 26 september 2018 heeft de hoofadviseur van HR Rail hem meegedeeld dat hij met ingang van 30 september 2018 zou worden ontslagen, en dat daaraan een verbod voor een periode van vijf jaar was gekoppeld om hem opnieuw aan te stellen in de graad waarin hij in dienst was genomen. Eén maand later heeft de directeur-generaal van HR Rail het personeelslid ter kennis gebracht dat zijn proefperiode werd beëindigd, omdat het hem volledig en blijvend onmogelijk was om de taken waarvoor hij in dienst was genomen voort te zetten. Volgens het statuut en het reglement die gelden voor het personeel van de Belgische spoorwegen, komen personeelsleden die een proeftijd doorlopen en als persoon met een handicap worden erkend en dus niet meer in staat zijn om hun functie uit te oefenen, anders dan statutaire personeelsleden, niet in aanmerking voor een aanstelling in een andere functie binnen de onderneming.

Het personeelslid heeft de Raad van State (België) verzocht om het ontslagbesluit te vernietigen. Deze rechterlijke instantie verzoekt het Hof van Justitie om opheldering over de uitlegging van richtlijn 2000/78 voor gelijke behandeling in arbeid en beroep¹ en in het bijzonder van het begrip „redelijke aanpassingen voor gehandicapten”.

In zijn arrest van vandaag oordeelt het Hof dat **dit begrip inhoudt dat een werknemer – met inbegrip van diegene die na zijn aanwerving een proeftijd doorloopt – die wegens zijn handicap ongeschikt is verklaard om de essentiële taken van de door hem vervulde functie uit te oefenen, moet worden aangesteld in een andere functie waarvoor hij de vereiste**

¹ Artikel 5 van 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 2000, L 303, blz. 16).

bekwaamheden en capaciteiten heeft en waarvoor hij beschikbaar is, op voorwaarde dat deze maatregel voor de werkgever geen onevenredige belasting vormt.

Vooraf herinnert het Hof eraan dat richtlijn 2000/78 ertoe strekt een algemeen kader te creëren om voor eenieder een gelijke behandeling „in arbeid en beroep” te waarborgen, door een doeltreffende bescherming te bieden tegen discriminatie, waaronder discriminatie op grond van handicap.

De richtlijn is van toepassing op de voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst of als zelfstandige en tot een beroep, alsmede op de toegang tot alle vormen en alle niveaus van beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding, voortgezette beroepsopleiding en omscholing. Volgens het Hof zijn de gebruikte bewoordingen ruim genoeg om de situatie te omvatten van een werknemer die na zijn aanwerving door zijn werkgever een opleidingsperiode doorloopt. Bijgevolg **belet het feit dat het personeelslid van HR Rail op de datum van zijn ontslag niet definitief in dienst was genomen, niet dat zijn professionele situatie binnen de werkingssfeer van richtlijn 2000/78 valt.**

Voorts moet volgens deze richtlijn worden voorzien in „redelijke aanpassingen” om te waarborgen dat het beginsel van gelijke behandeling met betrekking tot personen met een handicap wordt nageleefd. De werkgever moet dus, naargelang de behoefte, in een concrete situatie, passende maatregelen nemen om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang tot arbeid te hebben, in arbeid te participeren of daarin vooruit te komen, dan wel om een opleiding te genieten, tenzij deze maatregelen voor de werkgever een onevenredige belasting vormen.

Als passende maatregelen vermeldt de richtlijn **doeltreffende en praktische** maatregelen die gericht zijn op aanpassing van de werkplek aan de behoeften van de werknemer met een handicap, bijvoorbeeld aanpassing van gebouwen, uitrusting, arbeidsritme, taakverdeling of opleidings- en integratiemiddelen. Het gaat om een **niet-uitputtende** lijst van passende maatregelen, die van fysieke, organisatorische en/of vormende aard kunnen zijn. De richtlijn **staat een ruime omschrijving** van het begrip „redelijke aanpassingen” **voor**.

In dit verband oordeelt het Hof dat **wanneer een werknemer ten gevolge van een handicap blijvend ongeschikt wordt om zijn functie te vervullen, zijn aanstelling in een andere functie een passende maatregel kan vormen in het kader van de „redelijke aanpassingen”**. Deze uitlegging is in overeenstemming met dit begrip, dat aldus moet worden opgevat dat daarmee de verwijdering wordt bedoeld van de verschillende drempels die personen met een handicap beletten volledig, effectief en op voet van gelijkheid met andere werknemers aan het beroepsleven deel te nemen.

Richtlijn 2000/78 kan de werkgever er wel niet toe verplichten om maatregelen te nemen die voor hem een „onevenredige belasting” zouden vormen. Wanneer wordt nagegaan of de betrokken maatregelen geen onevenredige belasting veroorzaken, moet in het bijzonder rekening worden gehouden met de **financiële kosten**, alsmede met de **omvang** en de **financiële middelen** van de organisatie of onderneming en met de mogelijkheid om **overheidsgeld of andere vormen van steun te verkrijgen**.

Voorts geeft het Hof aan dat **de mogelijkheid om een persoon met een handicap in een andere functie aan te stellen hoe dan ook alleen bestaat wanneer er ten minste één vacante functie bestaat die de betrokken werknemer kan vervullen.**

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](#) van het arrest is op de dag van de uitspraak te vinden op de website CURIA.

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