



---

## Arbeidstijdverkorting als een maatregel om personen met een handicap in staat te stellen aan het werk te blijven

---

H.v.J. nr. C-335/11 en C-337/11, 11 april 2013 (HK Danmark / Dansk almennyttigt Boligselskab en Dansk Arbejdsgiverforening, als lasthebber voor Pro Display)

### 1. Europese regelgeving

De Europese richtlijn 2000/78 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep verbiedt (onder meer) discriminatie op grond van handicap. Die richtlijn legt bovendien de verplichting op om voor personen met een handicap te voorzien in redelijke aanpassingen. Dat houdt in dat de werkgever in een concrete situatie passende maatregelen moet 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 die maatregelen voor de werkgever een onevenredige belasting vormen.

### 2. Belgische regelgeving

De Belgische Antidiscriminatiewet van 10 mei 2007 verbiedt niet alleen discriminatie op grond van handicap, maar ook op grond van huidige of toekomstige gezondheidstoestand. Die wet bepaalt bovendien dat een weigering om redelijke aanpassingen te treffen ten voordele van personen met een handicap, een discriminatie vormt. De CAO nr. 95 betreffende de gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie bepaalt dat de werkgever geen onderscheid mag maken op grond van handicap en ook niet op grond van ziekteverleden.

### 3. Onderscheid ziekte - handicap

In een arrest van 11 april 2013 heeft het Hof van Justitie zich uitgesproken over het verschil in behandeling op grond van handicap in het domein van de tewerkstelling en in het bijzonder over het niet altijd eenvoudig te bepalen onderscheid tussen 'handicap' en 'ziekte'. Het Hof sprak zich al eerder over die kwestie uit in een arrest van 11 juli 2006 waarin het besliste dat ziekte als zodanig niet binnen de werkingssfeer van de richtlijn valt (C-13/05, Chacon Navas/Eurest Colectividades) (zie *SoCompact* nr. 28 – 2006).

Het arrest van 11 april 2013 heeft betrekking op twee Deense werkneemsters die voor een lange tijd slechts deeltijds konden werken, de ene werkneemster wegens onbehandelbare permanente pijn aan de lumbale wervelkolom, de andere werkneemster wegens een bij een verkeersongeval opgelopen whiplash. Beide werkneemsters werden door hun respectievelijke werkgevers ontslagen. Zij vinden beiden dat het ontslag een discriminatie op grond van handicap uitmaakt en vorderen een schadevergoeding van hun werkgever. De Deense rechter legt, vooraleer uitspraak te doen, een aantal prejudiciële vragen voor aan het Hof van Justitie.

Het Hof van Justitie geeft in zijn arrest een uitvoerige omschrijving van het niet in de richtlijn 2000/78 gedefinieerde begrip 'handicap'. Het knoopt hiervoor aan bij de definitie van 'handicap' in het door de Europese Unie geratificeerde Verdrag van de Verenigde Naties inzake de Rechten van Personen met een Handicap. Het Hof van Justitie lijkt de scheiding tussen handicap en ziekte in het arrest van 11 april 2013 wat minder strikt op te vatten dan in zijn arrest van 11 juli 2006. Zo oordeelt het nu onder meer dat de werkingsfeer van de richtlijn 2000/78 zich niet enkel uitstrekt tot aangeboren of door een ongeval veroorzaakte handicaps, maar ook tot door een ongeneeslijke of geneeslijke ziekte veroorzaakte handicaps op voorwaarde dat die leiden tot een langdurige beperking om aan het beroepsleven deel te nemen. Het Hof van Justitie verduidelijkt ook dat een handicap niet noodzakelijk de *volledige* uitsluiting van het werk of het beroepsleven impliceert. Het feit dat de enige ongeschiktheid waardoor de twee Deense werkneemsters zijn getroffen, de onmogelijkheid is om voltijds te werken, neemt dus niet weg dat het om een handicap kan gaan.

#### 4. Redelijke aanpassingen

Voor de Belgische situatie is dit alles op het eerste gezicht wat minder relevant omdat, zoals hierboven al werd vermeld, de Belgische wetgeving de werkgever niet alleen verbiedt te discrimineren op grond van handicap maar ook op grond van huidige of toekomstige gezondheidstoestand. Bij nader inzien kan het onderscheid tussen ziekte en handicap toch ook wel belangrijk zijn in de Belgische context, want als het gaat om een handicap verplicht de Antidiscriminatiewet van 2007 de werkgever om redelijke aanpassingen te treffen.

Met betrekking tot de verplichting die de richtlijn 2000/78 aan de werkgevers oplegt om passende maatregelen te nemen om personen met een handicap toe te laten in arbeid te participeren, verduidelijkt het Hof van Justitie dat arbeidstijdverkorting één van de door de richtlijn bedoelde maatregelen kan vormen. Het begrip redelijke aanpassingen moet namelijk zo worden uitgelegd dat daarmee de verwijdering wordt bedoeld van de verschillende drempels die personen met een handicap beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met andere werknemers aan het beroepsleven deel te nemen. Het gaat niet alleen om materiële maatregelen, maar ook om organisatorische maatregelen. Het Hof van Justitie laat het aan de verwijzende rechter over om na te gaan of een maatregel van arbeidstijdverkorting de werkgevers van de Deense werkneemsters onevenredig zou hebben belast.

Dit arrest geeft aan dat het Hof van Justitie streng oordeelt wat de discriminatie op de werkvloer van personen met een handicap betreft en ernstige inspanningen verwacht van de werkgevers om de arbeid aan te passen. Het valt af te wachten of dit arrest weerklank zal vinden in de Belgische rechtspraak. Daar is er nu trouwens al een tendens vast te stellen om bij de problematiek van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens blijvende arbeidsongeschiktheid, ook rekening te houden met de discriminatiewetgeving.

Ann Taghon.

---

*Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 12-13, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht ([www.sociaalcompendium.be](http://www.sociaalcompendium.be))*

---