



NOTAT

11-06-2013

Sagsnr. 2011-3203

EU-Domstolens dom i sagerne C-335/11 og C-337/11 (Ring og Werge), om handicap og beskyttelse efter forskelsbehandlingsloven

Indledning

EU-Domstolen har torsdag den 11. april 2013 afsagt dom i to danske sager om handicap. To kvinder med henholdsvis slidgigt og piskesmældsskade var blevet afskediget efter 120 dages sygefravær. Kvinderne påberåbte sig beskyttelse efter beskæftigelsesdirektivets regler om personer med handicap. Sagerne verserer ved Sø- og Handelsretten.

Folketingets Europaudvalg er tidligere blevet orienteret ved et notat om sagen den 25. oktober 2011.

Centrale punkter i dommens præmisser

EU-Domstolen har i sagen forholdt sig til tre overordnede temaer:

1. Forståelsen af begrebet handicap, herunder om sygdom kan være et handicap.
2. Arbejdsgiverens pligt til at tilpasse arbejdspladsen, så en person med handicap kan arbejde på lige fod med andre.
3. Om funktionærlovens 120-dages regel om forkortet opsigelsesvarsel i forbindelse med sygdom er i strid med forbuddet mod forskelsbehandling på grund af handicap.

Ad.1. Om handicapbegrebet

EU-Domstolen fastslår, at handicapbegrebet skal fortolkes i overensstemmelse med FN's handicapkonvention.

EU-Domstolen fastslår videre, at sygdom kan medføre en begrænsning, som forhindrer personen i fuldt og effektivt at deltage på lige fod med andre arbejdstagere. Hvis begrænsningen er langvarig, kan sygdommen betragtes som et handicap. Sygdom, som ikke medfører en sådan begrænsning, er ikke omfattet af begrebet handicap.

Ad. 2. Om tilpasningsforpligtelsen

EU-Domstolen fastslår, at nedsat arbejdstid er blandt de tiltag, som en arbejdsgiver skal overveje, for at den handicappede kan fastholde sin tilknytning til arbejdsmarkedet.

EU-Domstolen slår dog samtidigt fast, at arbejdsgiveren kun skal tilbyde nedsat arbejdstid, hvis dette ikke er en uforholdsmæssig stor byrde for arbejdsgiveren.

Ad. 3. Om 120-dages reglen

EU-Domstolen fastslår, at en lønmodtager ikke kan afskediges med forkortet varsel

(120-dages reglen), hvis sygdommen skyldes, at arbejdsgiveren ikke har opfyldt den særlige tilpasningsforpligtelse, som arbejdsgiveren har over for en person med handicap.

EU-Domstolen fastslår også, at 120-dages reglen kan stille handicappede arbejdstagere ufordelagtigt og medføre en indirekte forskelsbehandling. Domstolen udtaler, at en handicappet arbejdstager er udsat for en yderligere risiko for at blive syg af en sygdom, der har sammenhæng med den pågældendes handicap, og at den handicappede dermed har en højere risiko for at få flere sygefraværdsdage og nå 120 dages grænsen.

Indirekte forskelsbehandling er tilladt, hvis der er et sagligt formål med forskelsbehandlingen, og midlerne til at opfylde formålet er hensigtsmæssige og ikke går videre end nødvendigt.

EU-Domstolen overlader det til SØ- og Handelsretten at vurdere, om 120 dages regel i det hele taget kan anvendes, hvis den ansatte har et handicap, som er omfattet af forskelsbehandlingslovens beskyttelse.

Vurdering

Personer med handicap er beskyttet af forskelsbehandlingslovens regler. Begrebet handicap er ikke defineret i loven. Med dommen bliver det fastslået, at sygdom ikke i sig selv kan sidestilles med handicap, men at sygdom kan være et handicap, hvis den medfører en relevant begrænsning, og begrænsningen er af lang varighed.

EU-dommen ændrer ikke på, at det fortsat vil være en konkret vurdering, om en persons sygdom kan betragtes som et handicap.

I forhold til Domstolens udtalelser om arbejdsgivers tilpasningsforpligtelse, er det nu fastslået, at nedsat arbejdstid er blandt de foranstaltninger, som arbejdsgiveren skal overveje. EU-dommen kan få betydning for retspraksis, men ikke for lovgivningen om arbejdsgivers tilpasningsforpligtelse.

Formålet med 120-dages reglen i funktionærloven er at tilskynde arbejdsgivere til at ansætte og beholde arbejdstagere, der har særlig risiko for gentaget sygefravær, ved at gøre det muligt for arbejdsgiverne efterfølgende at opsigse disse med forkortet varsel, hvis fraværet viser sig at være af meget lang varighed. Til gengæld vil disse arbejdstagere kunne bevare deres job under sygeperioden.

EU-Domstolen anerkender det anførte formål som legitimt, men overlader det til SØ- og Handelsretten at vurdere, om 120-dages reglen går videre end nødvendigt for at nå målet.

Et eventuelt behov for at ændre eller præcisere funktionærlovens regel om forkortet opsigelsesvarsel i forbindelse med sygdom vil afhænge af den endelige dom fra SØ- og Handelsretten.