

NOTAT



20. oktober 2011

Sagsnr. 2011-139

JAIC/SCH-BBJ

Notat til Folketingets Europaudvalg og Folketingets Beskæftigelsesudvalg

Afgivelse af skriftligt indlæg i to danske præjudicielle sager, C-335/11 og C-337/11 HK for Jette Ring mod DAB og HK for Lone S. Werge mod DA for Pro Display A/S.

1. Indledning

Sø- og Handelsretten har i de to ovennævnte sager forelagt fire præjudicielle spørgsmål for EU-Domstolen. Spørgsmålene er enslydende i de to sager. Sagerne behandles under ét af EU-Domstolen.

Sagerne i Sø- og Handelsretten handler om, hvorvidt Jette Ring, der har en ryglidelse og slidgigt, og Lone S. Werge, der har en piskesmældsskade, er blevet opsagt i strid med forskelsbehandlingsloven, herunder om opsigelsen kunne ske med forkortet varsel under henvisning til 120-dages reglen i funktionærloven.

Efter forskelsbehandlingsloven må en arbejdsgiver ikke forskelsbehandle i forbindelse med afskedigelse på grund af bl.a. handicap. Endvidere har arbejdsgiveren pligt til at træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i forhold til de konkrete behov for at give en person med handicap mulighed for at udføre sit arbejde. Det forudsættes dog, at arbejdsgiveren ikke pålægges en uforholdsmæssig stor økonomisk byrde

Efter funktionærlovens § 5, stk. 2, kan det ved skriftlig kontrakt i det enkelte ansættelsesforhold fastsættes, at funktionæren kan opsiges med 1 måneds varsel, når funktionæren inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i alt 120 dage.

Bestemmelserne om handicap i forskelsbehandlingsloven hviler på beskæftigelsesdirektivet 2000/78/EF. Sø- og Handelsretten har derfor forelagt EU-Domstolen fire spørgsmål vedrørende fortolkningen af direktivet.

Spørgsmålene drejer sig om,

- afgrænsningen af handicapbegrebet i beskæftigelsesdirektivets forstand,
- om nedsat arbejdstid kan være en tilpasningsforpligtelse, der er omfattet af beskæftigelsesdirektivet (artikel 5), samt
- om beskæftigelsesdirektivets beskyttelse af personer med handicap hindrer anvendelse af 120-dages reglen i funktionærlovens § 5, stk. 2, når fraværet skyldes følger af personens handicap.

2. Sagens betydning for Danmark

Den danske regering afgiver indlæg i denne sag, fordi sagen rejser spørgsmål om, hvordan begrebet handicap i beskæftigelsesdirektivet skal forstås, og om hvilke

foranstaltninger en arbejdsgiver i medfør af lovgivningen skal træffe for at give en person med handicap adgang til beskæftigelse mv. Hertil kommer, at sagen rejser spørgsmål om, hvorvidt der gælder en særlig beskyttelse af handicappede i forbindelse med en arbejdsgivers anvendelse af 120-dages reglen i funktionærlovens § 5, stk. 2.

Hvis EU-Domstolen fastslår, at nedsat arbejdstid kan være en mulig tilpasningsforpligtelse, vil det i dansk sammenhæng kunne få konsekvenser i forhold til fleksjobordningen, idet arbejdsgivers lyst til generelt at ansætte personer i fleksjob muligvis nedsættes, hvis arbejdsgiveren ikke samtidig har et bredt skøn for, hvornår nedsat arbejdstid er mulig.

3. Regeringens stillingtagen

Hovedvægten i det danske indlæg lægges på spørgsmålet om 120-dages reglens forenelighed med beskæftigelsesdirektivets beskyttelse af personer med handicap. Det er regeringens opfattelse, at beskæftigelsesdirektivet ikke er til hinder for en retstilstand, der indebærer, at en arbejdsgiver har ret til at opsiges en medarbejder med forkortet varsel, når medarbejderen har oppebåret løn under sygdom i i alt 120 dage inden for 12 på hinanden følgende måneder, uanset årsagen til fraværet. Dog med en særlig undtagelse for så vidt angår graviditetsbetinget sygdom.

For så vidt angår spørgsmålet om, hvorvidt nedsat arbejdstid er en tilpasningsforpligtelse, der er omfattet af beskæftigelsesdirektivet, er det regeringens opfattelse på baggrund af direktivets formål og betragtninger, at nedsat arbejdstid kan være omfattet af tilpasningsforpligtelsen i direktivets artikel 5, idet det dog er en konkret vurdering, om nedsat arbejdstid er en relevant tilpasning i den konkrete sag, og at arbejdsgiveren i den sammenhæng må have en meget bred skønsmargin.

Nedsat arbejdstid betragtes allerede som en mulig tilpasningsforpligtelse i andre EU-lande, fx Nederlandene.