

22.09.24

Kære beskæftigelsesudvalg

Vi har nogle spørgsmål til forskelsbehandlingsloven, som nu både er blevet revideret og evalueret. Derfor håber vi selvfølgelig også, at I vil være lige så nysgerrige på vores spørgsmål og hjælpe os med at få de rette svar på dem.

På forhånd tak.

“Vejledning om Forskelsbehandlingsloven

4.1.4 Særligt om "by association" ("tilknytningshandicap")

Forbuddet mod *direkte* forskelsbehandling på grund af handicap er ifølge praksis fra EU-Domstolen udvidet til også at beskytte medarbejdere, hvis børn har et handicap, når medarbejderen yder hovedparten af den pleje, barnet har brug for, jf. afsnittet nedenfor.⁶⁶

Det er endnu uafklaret i retspraksis, om også indirekte forskelsbehandling ved tilknytningshandicap er omfattet af forbuddet mod handicapdiskrimination.⁶⁷

Spørgsmål:

- Er det faktisk korrekt, at EU-domstolen ikke har afklaret, om det også gælder indirekte forskelsbehandling "by association"?
- Er det konkret blevet afklaret og undersøgt, inden forskelsbehandlingsloven blev ændret?
- Er det nogensinde konkret blevet forsøgt afklaret og undersøgt?
- Hvem har haft ansvaret for at undersøge det?
- Er Danmark forpligtiget til at opdatere og ændre lovgivningen, så den matcher med EU-domstolen?
- Hvis nu EU-domstolen faktisk har afklaret, at det også gælder indirekte forskelsbehandling "by association" - i modsætning til, hvad der endnu engang står i forskelsbehandlingsloven, på trods af opdateringen i foråret 2024 – hvilke konsekvenser kan det så have haft for borgere i Danmark?
- Og skal forskelsbehandlingsloven også forstås således, at forældre, der ikke yder hovedparten af den pleje, barnet har brug for, godt må udsættes for forskelsbehandling?

“4.1.4.1 Beskyttelse mod forskelsbehandling af forældre til børn med handicap

Det er således almindeligt anerkendt i dansk praksis, at en forælder, som yder den primære pleje til sit handicappede barn, er beskyttet mod *direkte* forskelsbehandling som følge af barnets handicap.

I forhold til, om det samme gælder beskyttelse mod *indirekte* forskelsbehandling har Højesteret udtalt sig herom i en dom afsagt den 27. april 2016.⁷¹

Højesteret bemærkede, at forskelsbehandlingsloven må fortolkes i lyset af EU-Domstolens praksis, og at denne praksis ikke kunne antages at have afklaret den rette forståelse af den tilsvarende bestemmelse i beskæftigelsesdirektivets artikel 2, stk. 2, litra b om indirekte forskelsbehandling. En afklaring må herefter ske ved en præjudiciel forelæggelse for EU-Domstolen, hvilket der ikke var grundlag for i den konkrete sag.

Det bemærkes, at Østre Landsret kom frem til det modsatte resultat i sin dom af 26. februar 2015.⁷³”

Spørgsmål:

•Er dét korrekt, at der ikke er sket nogen udvikling på området, som vil kunne have haft ændret på forholdene, siden Højesteret for otte år siden i 2016 traf afgørelse i denne sag?

⁶⁶ Forskelsbehandlingslovens anvendelsesområde for forskelsbehandling som følge af handicap er også blevet behandlet i forhold til

en fleksjobmedarbejder, der havde flere hjemmearbejdsdage om ugen, da hans ægtefælle havde et handicap. Da mandens ansættelsesvilkår blev ændret i form af, at hjemmearbejde ikke længere var muligt, ville manden ikke acceptere dette. Som følge heraf blev han opsagt. For yderligere henvises der til nævnets afgørelse KEN nr. 9167 af 05/04/2017.

⁶⁷ Højesterets dom af 27. april 2016, sag 151/2015, U. 2016.2530 H.

⁷¹ Højesterets dom af 27. april 2016, sag 151/2015, U. 2016.2530 H.

⁷³ Østre Landsrets dom af 26. februar 2015, sag B-1966-13.

<https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2024/9223>

Med venlig hilsen

Henrik og Kristina Viktoria Ditlev