

Handikap

- status i forelæggelsen for EU domstolen -

Advokat Jacob Goldschmidt


Ansættelsesadvokater

24. April 2012

Status




- Forelæggelse for EU-domstolen
 - SH rettens kendelser af 24. august 2009
 - HR kendelse af 7. maj 2010 (U 2010.2125H)
 - Spørgsmål stillet den 29. juni 2011 – se bilag

 - Direktivbestemmelser – se bilag
- 


Hvor langt er sagen



- Der er til domstolen afgivet skriftlige indlæg af
 - Europakommissionen
 - Danmark
 - Belgien
 - Irland
 - Grækenland
 - Italien
 - Polen(parterne)
- 

Hvor langt er sagen



- Parterne har anmodet om mundtlig forelæggelse af sagen
 - Ikke muligt at få en tilkendegivelse om det tidsmæssige – minimum 1 år
- 

Loven



§ 2a: Arbejdsgiveren skal (ikke lønmodtageren)

1. Træffe foranstaltninger
2. Hensigtsmæssige i forhold til konkret behov
3. For en person med handicap
4. Ikke uforholdsmæssig stor byrde

§ 7: Krænkelser kan medføre godtgørelse


§7a: Bevisformodningsregel



Betragtninger til direktivet



I punkt 17 hedder det:


- *”Med forbehold af forpligtelsen til i rimeligt omfang at foretage tilpasninger af hensyn til personer med handicap kræver dette direktiv hverken ansættelse, forfremmelse, fortsat ansættelse eller uddannelse af en person, der ikke er **kompetent, egnet og disponibel** til at udføre de væsentlige funktioner i forbindelse med den pågældende stilling eller at følge en given uddannelse.”*
- 

Danske stat – formålet:



Direktivet har ikke til formål at skabe en bedre retsstilling for handicappede end for ikke-handicappede personer.

Direktivets formål er derimod at ligestille handicappede personer med andre personer for så vidt angår adgangen til beskæftigelse.



Danske stat – handicapbegrebet:



vurderingen af om en person er handicappet i direktivets forstand må bero på en konkret vurdering af den enkelte persons funktionsnedsættelse og samspillet med forskellige barrierer i personens omgivelser, dvs. sagens øvrige omstændigheder.

Danske stat – handicapbegrebet:



Det er endvidere regeringens opfattelse at varigheden er et vigtigt element i denne vurdering.

(navas – den danske version kan misforstås)



Italien:



Henviser til Navas og anfører:

Denne afgørelse indeholder en definition af funktionsnedsættelse/handicap, som er tilstrækkelig generisk til at muliggøre en konkret tilpasning (på grundlag af kriterier, som nødvendigvis skal være ensartede på verdensplan og ikke kun på europæisk plan, og som må antages at falde udenfor retslæren og derimod henhøre under det medicinske område) ifølge de principper om hensigtsmæssighed og proportionalitet, som ligger til grund for direktivets artikel 5



Spørgsmål 1

- a. Vil **enhver** person, som på grund af fysiske, mentale eller psykiske skader **ikke kan** eller kun i begrænset omfang kan **udføre sit arbejde**, være omfattet af begrebet ”handicap” i direktivets forstand?

Spørgsmål 1

- b. Kan en tilstand, der er forårsaget af en lægeligt diagnosticeret **uhelbredelig** sygdom, være omfattet af begrebet handicap i direktivets forstand?


Spørgsmål 1

- c. Kan en tilstand, der er forårsaget af en lægeligt diagnosticeret **forbigående** sygdom, være omfattet af begrebet handicap i direktivets forstand?

Højesteret



... om en varig funktionsnedsættelse, som ikke afføder behov for særlige hjælpemidler eller lignende, og som alene består i, at den ansatte ikke er i stand til at arbejde på fuld tid, skal anses for et handicap

- Giver anledning til tvivl
 - Kan få betydning for afgørelsen af sagen
 - Er hensigtsmæssigt når SH har besluttet forelæggelse
- 

Spørgsmål 2

Skal en varig funktionsnedsættelse, som ikke afføder behov for særlige hjælpemidler eller lignende, og som alene eller i væsentligste består i, at den pågældende person ikke er i stand til at arbejde på fuld tid, anses for et handicap i den forstand, hvori dette udtryk er anvendt i rådsdirektiv 2000/78 af 27. november 2000?

Betragtninger til direktivet



I betragtningernes punkt 20 er det endvidere anført, at:

- *”Der bør vedtages passende, dvs. effektive og praktiske foranstaltninger med henblik på at tilpasse arbejdspladsen til en handicappet, f.eks. ved at indrette lokaler eller tilpasse udstyr, arbejds mønstre, opgavefordeling samt adgang til uddannelse og instruktion.”*

Spørgsmål 3

Er reduktion af arbejdstiden blandt de foranstaltninger, der er omfattet af artikel 5, i Rådets direktiv 2000/78/EF?

EU domstolen



Spørgsmål 4

Er rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 til hinder for at anvende en national lovbestemmelse, hvorefter en arbejdsgiver har ret til at opsige en medarbejder med et forkortet varsel, når medarbejderen har oppebåret løn under sygdom i i alt 120 dage inden for 12 på hinanden følgende måneder, over for en medarbejder, der må anses for handicappet i direktivets forstand, når

a. fraværet er forårsaget af handicappet?

eller

b. fraværet skyldes, at arbejdsgiveren ikke har iværksat de foranstaltninger, der under hensyn til de konkrete behov er hensigtsmæssige for at give en person med handicap adgang til at udøve sin beskæftigelse?

EU kommissionens besvarelse og Danmarks besvarelse

Se - bilag