



Presse og information

Den Europæiske Unions Domstol
PRESSEMEDDELELSE NR. 42/13
Luxembourg den 11. april 2013

Dom i de forenede sager C-335/11 og C-337/11
Ring og Skouboe Werge

En helbredelig eller uhelbredelig sygdom, som medfører en fysisk, mental eller psykisk begrænsning, kan sidestilles med et handicap

Nedsættelse af arbejdstiden kan anses for en tilpasningsforanstaltning, som arbejdsgiveren skal træffe for at gøre det muligt for en handicappet person at arbejde

Direktivet om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv¹ fastlægger en generel ramme for bekæmpelse af bl.a. forskelsbehandling på grund af handicap.

Dette direktiv blev gennemført i dansk ret ved den danske lovgivning vedrørende princippet om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet. Desuden er der i henhold til dansk ansættelsesret mulighed for, at en arbejdsgiver kan opsige en arbejdstager med et »forkortet varsel« på en måned, når den pågældende arbejdstager har oppebåret løn under sygdom i alt 120 dage inden for 12 på hinanden følgende måneder.

I det foreliggende tilfælde har fagforbundet HK Danmark anlagt to erstatningssager på vegne af Jette Ring og Lone Skouboe Werge som følge af, at disse blev opsagt med forkortet varsel. HK Danmark har gjort gældende, at disse to ansatte var handicappede, og at deres respektive arbejdsgivere derfor var forpligtede til at tilbyde dem nedsat arbejdstid. HK Danmark har ligeledes gjort gældende, at den nationale bestemmelse vedrørende forkortet varsel ikke kan finde anvendelse på disse to arbejdstagere, da deres sygefravær er en følge af deres handicap.

Sø- og Handelsretten, for hvilken disse to sager er indbragt, har anmodet Domstolen om at præcisere begrebet handicap. Denne ret ønsker ligeledes oplyst, om en nedsættelse af arbejdstiden kan anses for en rimelig tilpasningsforanstaltning, og om den danske lov, som indeholder bestemmelsen om forkortet opsigelsesvarsel, er i strid med EU-retten.

Eftersom handicap ikke er defineret i direktivet, definerede Domstolen dette begreb i dommen i Chacón Navas-sagen². Domstolen fastslog, at dette begreb adskiller sig fra sygdom og skal forstås som en begrænsning af lang varighed som følge af bl.a. fysiske, mentale eller psykiske skader, der hindrer, at vedkommende kan deltage i arbejdslivet.

Efter denne dom har Unionen ratificeret De Forenede Nationers konvention om rettigheder for personer med handicap³. Dette indebærer, at direktivet i videst muligt omfang bør fortolkes i overensstemmelse med nævnte konvention.

I den dags dato afsagte dom præciserer Domstolen for det første, at **begrebet »handicap«** skal fortolkes således, at det omfatter en tilstand, der er forårsaget af en lægeligt diagnosticeret

¹ Rådets direktiv 2000/78/EF af 27.11.2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EFT L 303 af 2.12.2000, s. 16).

² Domstolens dom af 11.7.2006, sag C-13/05, *Chacón Navas mod Eurest Colectividades SA*, jf. også [pressemeldelse nr. 55/2006](#).

³ Rådets afgørelse af 26.11.2009 om Det Europæiske Fællesskabs indgåelse af De Forenede Nationers konvention om handicappedes rettigheder (EUT L 23 af 27.1.2010, s. 35).

helbredelig eller uheldelig sygdom, når denne sygdom medfører en begrænsning som følge af bl.a. fysiske, mentale eller psykiske skader, som i samspil med forskellige barrierer kan hindre den berørte person i fuldt og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige fod med andre arbejdstagere, og denne begrænsning er af lang varighed. Domstolen bemærker, at begrebet »handicap« i modsætning til, hvad arbejdsgiverne i disse to sager har anført, ikke nødvendigvis indebærer en fuldstændig udelukkelse fra at få et arbejde eller fra arbejdslivet. **Desuden afhænger konstateringen af, at der foreligger et handicap, ikke af karakteren af de tilpasningsforanstaltninger, som arbejdsgiveren skal træffe, såsom anvendelsen af specielt udstyr.** Det tilkommer den nationale ret at vurdere, om arbejdstagerne i det foreliggende tilfælde var personer med handicap.

Domstolen henviser dernæst til, at direktivet pålægger arbejdsgiveren at træffe **hensigtsmæssige og rimelige tilpasningsforanstaltninger**, bl.a. for at give en handicappet person adgang til beskæftigelse, til at udøve den eller have fremgang i den. Domstolen bemærker, at **en nedsættelse af arbejdstiden**, selv hvis den ikke er omfattet af begrebet »arbejdsmonstre«, som udtrykkeligt er nævnt i direktivet, kan anses for en hensigtsmæssig tilpasningsforanstaltning i tilfælde, hvor nedsættelsen af arbejdstiden gør det muligt for arbejdstageren at kunne fortsætte med at udøve sin beskæftigelse.

Det tilkommer imidlertid den nationale ret at vurdere, om en nedsættelse af arbejdstiden som en tilpasningsforanstaltning i det foreliggende tilfælde udgør en uforholdsmæssig stor byrde for arbejdsgiverne.

Domstolen bemærker ligeledes, at **direktivet er til hinder for en national bestemmelse, hvorefter en arbejdsgiver kan opsig en handicappet arbejdstager med et forkortet varsel, hvis den pågældende har oppebåret løn under sygdom i i alt 120 dage inden for 12 på hinanden følgende måneder, når sygefraværet er en følge af, at arbejdsgiveren har undladt at træffe hensigtsmæssige og rimelige tilpasningsforanstaltninger** med henblik på at gøre det muligt for den handicappede person at arbejde.

Endelig tager Domstolen stilling til spørgsmålet, om den nationale bestemmelse om forkortet varsel kan medføre en forskelsbehandling af handicappede personer. Der foreligger direkte forskelsbehandling, hvis en person på grund af et handicap behandles ringere end en anden i en tilsvarende situation. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis vil stille personer med et handicap særlig ufordelagtigt i forhold til andre personer, medmindre dette kan begrundes objektivt.

Domstolen bemærker, at den nationale bestemmelse finder anvendelse på samme måde på handicappede personer og på ikke-handicappede personer, som har været fraværende på grund af sygdom i mere end 120 dage. Det kan derfor ikke antages, at denne bestemmelse indfører en forskellig behandling direkte på grund af handicap. Men Domstolen fastslår, at en handicappet arbejdstager er udsat for en højere risiko for, at det forkortede opsigelsesvarsel anvendes over for den pågældende end en ikke-handicappet arbejdstager, da den handicappede arbejdstager er udsat for en yderligere risiko for at blive syg af en sygdom, der har sammenhæng med den pågældendes handicap. **Denne bestemmelse kan derfor stille handicappede arbejdstagere ufordelagtigt og således medføre en forskellig behandling indirekte på grund af handicap.**

Domstolen svarer, at direktivet er til hinder for en sådan national bestemmelse, medmindre denne bestemmelse forfølger et legitimt mål og ikke går ud over, hvad der er nødvendigt for at nå dette mål, hvilket det tilkommer den forelæggende ret at vurdere. I denne forbindelse **tilkommer det den nationale ret**, under hensyntagen til den skønsmargin, som medlemsstaterne har på området for socialpolitik og beskæftigelse, **at undersøge, om den danske lovgiver** ved at forfølge de legitime mål om på den ene side at fremme ansættelse af syge personer og på den anden side at foretage en rimelig afvejning af arbejdsgivers og arbejdstagers modsatrettede interesser for så vidt angår sygefravær **har undladt at tage hensyn til relevante forhold, som særligt vedrører handicappede arbejdstagere.**

BEMÆRKNING: Gennem en præjudiciel forelæggelse kan retterne i medlemsstaterne i forbindelse med retssager, der verserer for dem, forelægge Domstolen spørgsmål vedrørende fortolkningen af EU-retten eller gyldigheden af en EU-retsakt. Domstolen træffer ikke afgørelse i den nationale retsvist. Det tilkommer den nationale ret at afgøre sagen i overensstemmelse med Domstolens afgørelse, der på tilsvarende måde er bindende for andre nationale retter i sager vedrørende en tilsvarende problemstilling.

Dette er et ikke-officielt dokument til mediernes brug og forpligter ikke Domstolen.

[Dommen](#) offentliggøres på webstedet CURIA på afsigelsesdagen.

Kontakt i Presse- og Informationsafdelingen: Gitte Stadler ☎ (+352) 4303 3127