

EU-dom udvider beskyttelsen: Arbejdsgivere skal tage hensyn til forældre til børn med handicap

EU-Domstolen fastslår, at forældre til børn med handicap er beskyttet mod indirekte forskelsbehandling. Arbejdsgivere skal derfor tage rimelige hensyn til, hvordan medarbejderen tilrettelægger sit arbejde.



EU-dom udvider beskyttelsen: Arbejdsgivere skal tage hensyn til forældre til børn med handicap

Den nye principielle dom præciserer, at beskyttelsen gælder både direkte og indirekte forskelsbehandling. Det betyder, at selv tilsyneladende neutrale regler kan være ulovlige, hvis de rammer forældre til børn med handicap hårdere end andre medarbejdere.

Samtidig fastslår EU-Domstolen, at arbejdsgivere skal foretage rimelige tilpasninger, for eksempel i arbejdstid eller opgavefordeling, hvis det er nødvendigt for, at medarbejderen ikke stilles ringere. Denne pligt gælder, medmindre tilpasningerne udgør en uforholdsmæssig stor byrde for virksomheden.

Konsekvenser for danske virksomheder

Afgørelsen får direkte konsekvenser for forståelsen af den danske lov om forskelsbehandling, der skal fortolkes og forstås i overensstemmelse med EU-retten.

Virksomheder bør derfor være opmærksomme på, at afslag på ændrede arbejdstider, hjemmearbejde eller andre fleksible løsninger kan være i strid med lovgivningen, hvis medarbejderen har et barn med handicap.

Forbuddet gælder gennem hele ansættelsesforholdet - fra rekruttering til eventuel opsigelse.

Sagens baggrund

Sagen handlede om en italiensk medarbejder, der arbejdede som stationsoperatør i et metroselskab med skiftende vagter. Hun havde et barn med et alvorligt handicap og bad gentagne gange om faste arbejdstider for bedre at kunne tage sig af sit barn. Arbejdsgiveren afviste en permanent løsning og tilbød kun midlertidige ordninger. Det førte til, at medarbejderen anlagde sag med påstand om godtgørelse som følge af indirekte forskelsbehandling på grund af sit tilknytningshandicap.

Det har tidligere i retspraksis været uafklaret, hvorvidt beskyttelsen af medarbejdere med et handicapet barn både omfattede den direkte og indirekte forskelsbehandling.

Det er med denne nye dom fra EU nu fastslået - beskyttelsen gælder i begge tilfælde.

Har I brug for rådgivning?

NJORDs team for arbejds- og ansættelsesret rådgiver om, hvordan virksomheder kan håndtere sager, hvor medarbejderne er omfattet beskyttelsen på grund af handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.



CECILIE SLETSKOV-HJORTH
ADVOKAT, PARTNER

(+45) 40 95 95 84
CESH@NJORDLAW.COM



PETER KLINT
SENIORADVOKAT (L)

(+45) 28 77 28 59
PKL@NJORDLAW.COM