

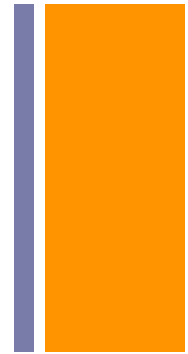
Lov om forbud mod forskelsbehandling

Danske Handicaporganisationer – 10. marts 2010

Pia Justesen, Advokat og PhD

E-mail: pj@justadvice.dk

+ En konkret sag



- Sø- og Handelsretten april 2009:
 - Ophævelse af elevaftale på grund af sygefravær (dårlig ryg)
 - Handicap?
 - Manglende tilpasning?



Forskelsbehandlingsloven

+ Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv.

- Baggrund
- Handicap ulovlig diskriminationsgrund siden 2004



+ Forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet

■ Diskriminationsgrunde:

- race
- hudfarve
- religion eller tro
- politisk anskuelse
- seksuel orientering
- alder
- **handicap**
- national, social eller etnisk oprindelse



Handicapbegrebet

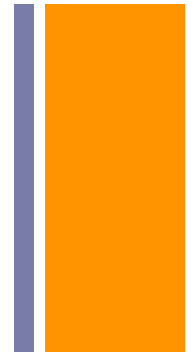
+ Hvad er et handicap?

- Ikke et entydigt begreb!
- Lovens forarbejder:
 - Fysisk eller intellektuel funktionsnedsættelse, der afføder et kompensationsbehov for at den pågældende kan fungere på lige fod med andre borgere i en tilsvarende situation.
 - Et konkret behov for compensation er **ikke** afgørende.

+ EF Domstolens retspraksis

- Sygdom - i sig selv - kan ikke sidestilles med handicap.
- Personer, der ikke selv har et handicap men som er tilknyttet en person med handicap, er omfattet af beskyttelsen mod handicapdiskrimination.

+ Dansk retspraksis



- Sondring mellem handicap og sygdom
- Handicap er ikke en forbigående tilstand:
 - varige helbredsproblemer, eller
 - helbredsproblemer af langvarig karakter
- Lægelige oplysninger er afgørende ved vurdering af, om en medarbejder har et handicap

+ Dansk retspraksis - ex på handicap

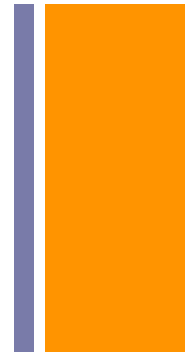
- Skulderskade
- Øjenlidelse
- Slidgigtsforandringer i ryggen
- Whiplash efter trafikulykke
- Dårlig ryg (svære kroniske rygproblemer)

+ Dansk retspraksis - ex hvor der ikke er tale om handicap

- Dårlig skulder
- Langvarig sygdom pga arbejdsulykke
- Sclerose
- Post traumatisk stress syndrom
- Epilepsi
- Kronisk hovedpine



Mere om forskelsbehandlingslovens anvendelsesområde



- Alle arbejdsgivere er omfattet
 - offentlige og private
 - store og små
- Alle jobformidlere
- Forbuddet mod diskrimination dækker alle aspekter af et ansættelsesforhold:
 - ansøgning
 - arbejdsforhold og arbejdsvilkår
 - forflyttelse og forfremmelse
 - afskedigelse



Diskriminationsforbud

+ Forbud mod direkte diskrimination

- Direkte diskrimination på grund af handicap
 - hvis en ansøger til en ledig stilling får afslag med den udtalte begrundelse, at han eller hun har et handicap.



Københavns kommunes rådgivning:
www.kk.dk/diskrimination

+ Forbud mod indirekte diskrimination

■ Indirekte diskrimination:

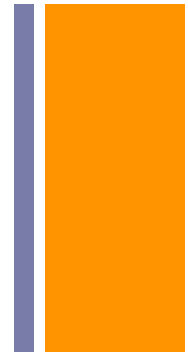
- Hvis kriterier som på overfladen forekommer neutrale i praksis fører til ringere behandling af personer med handicap.
- Hvis kriterierne ikke kan begrundes sagligt
- Hvis kriterierne ikke er proportionale i forhold til det mål, som ønskes opnået.
 - Fx: Urimelig kort ansøgningsfrist

■ Indirekte diskrimination: **ikke** udtryk for en bevidst handling fra arbejdsgiver.



Indirekte diskrimination?

Ligebehandlingsnævnet 35/2009



- Rejseliste for politifolk, som skulle deltage i ledsagede udsendelser. Særligt funktionstillæg.
- Arbejdsgiver godtgjorde, at aftalen om funktionstillæg var:
 - objektivt begrundet i et sagligt formål,
 - hensigtsmæssigt og nødvendigt til at opfylde dette formål.

+ Delt bevisbyrde gælder

- Person med handicap påviser faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er tale om diskrimination =>
- Arbejdsgiver skal bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.
- Et handicap er **ikke** i sig selv nok til at vælte bevisbyrden over på arbejdsgiver!



Tilpasningsforpligtelse

+ Arbejdsgivers pligt

- Arbejdsgiver har særlig pligt til konkret og rimelig tilpasning af arbejdspladsen
- En arbejdsgivers manglende opfyldelse af at iværksætte "rimelige" tilpasninger = diskrimination



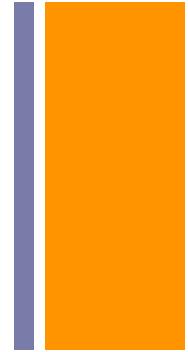
+ Hvornår er tilpasningspligten relevant?

- Personen med handicap skal være kvalificeret til jobbet.
- Ligebehandlingsnævnet nr. 64/2009:
 - Person med psykisk sårbarhed - uddannet cand.scient.pol.
 - Ikke indkaldt til samtale om kontorjob.
 - Personen havde ikke i sin ansøgning oplyst, at han var kontoruddannet eller havde erfaring med kontorarbejde.
 - ⇒ Manglende opfyldelse af formelle krav
 - ⇒ Ikke tale om diskrimination

+ Hvad indebærer tilpasningspligten?

- Tilpasningen skal bestå af effektive og praktiske foranstaltninger:
 - Indretning af lokaler
 - Tilpasning af udstyr
 - Tilpasning af arbejdsmønstre og opgavefordeling
 - Tilpasning af adgangen til uddannelse og instruktion
- Beskæftigelse på deltid – nedsat arbejdstid?

+ Rimelig?

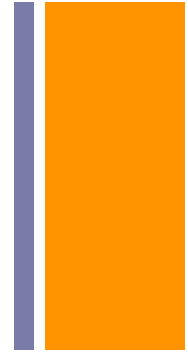


- Vurdering af tilpasningens "rimelighed" afhænger af:
 - Udgifternes omfang
 - Virksomhedens størrelse
 - Muligheden for offentlig støtte



Handicap politik

+ Handicappolitik



- En virksomhed ønsker en mangfoldig medarbejderstab og ønsker at ansætte personer med handicap.
- Virksomheden kan vedtage en Handicappolitik.

+ Handicap politik

- Ex på politik om lige muligheder for personer med handicap:

”X værdsætter forskelligheder og gennem konkrete og rimelige tilpasninger af arbejdspladsen arbejder X målbevidst hen imod en faktisk ligebehandling af personer med handicap.

X giver personer med handicap fortrinsadgang til ansættelsesinterview (dette punktum er mest relevant for offentlige arbejdsgivere).”

+ Ansættelsessamtale

- Hvordan kan arbejdsgiver håndtere en ansættelsessamtale?
- På den ene side forbudt at lægge vægt på handicap i forhold til spørgsmålet om ansættelse
- På den anden side er det nødvendigt at kende til ansøgerens handicap for at kunne opfylde tilpasningspligten

=> Lav politik for ansættelsessamtalen.

Fx er det OK at spørge en ansøger med handicap: "Hvad forestiller du dig, der skal til for, at du kan fungere i stillingen?"



Spørgsmål
Kommentarer

Tak for nu!