



## Rättsfallssamlingen

**Förenade målen C-335/11 och C-337/11**

**HK Danmark, som företrädare för Jette Ring  
mot  
Dansk almennyttigt Boligselskab (C-335/11)  
och**

**HK Danmark, som företrädare för Lone Skouboe Werge  
mot  
Dansk Arbejdsgiverforening som företrädare för Pro Display A/S (C-337/11)**

(begäran om förhandsavgörande, som har hänskjutits av Sø- og Handelsretten)

”Socialpolitik — Förenta nationernas konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning — Direktiv 2000/78/EG — Likabehandling i arbetslivet — Artiklarna 1, 2 och 5 — Särbehandling på grund av funktionshinder — Uppsägning — Funktionshinder föreligger — Arbetstagaren frånvarande på grund av funktionshinder — Anpassningsskyldighet — Deltidsarbete — Uppsägningstidens längd”

Sammanfattning – Domstolens dom (andra avdelningen) av den 11 april 2013

- Internationella avtal — Unionens avtal — Företräde framför unionens sekundärrätt — Skyldighet att tolka sekundärrättsakter mot bakgrund av internationella avtal — Tolkning av direktiv 2000/78 mot bakgrund av Förenta nationernas konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning*  
*(Artikel 216. 2 FEUF)*
- Socialpolitik — Likabehandling i arbetslivet — Direktiv 2000/78 — Förbud mot diskriminering på grund av funktionshinder — Begreppet funktionshinder — Sjukdom som av läkare har diagnostiserats som behandlingsbar eller obotlig — Person som inte kan utföra sitt arbete under en lång period eller som endast kan utföra det i begränsad omfattning — Omfattas*  
*(Rådets direktiv 2000/78, artikel 5, skälen 16 och 20)*
- Socialpolitik — Likabehandling i arbetslivet — Direktiv 2000/78 — Skäliga anpassningar för funktionshindrade — Begrepp — Minskning av arbetstiden — Omfattas*  
*(Rådets direktiv 2000/78, artikel 5, skäl 20)*
- Socialpolitik — Likabehandling i arbetslivet — Direktiv 2000/78 — Förbud mot diskriminering på grund av funktionshinder — Nationell bestämmelse som innebär att en arbetsgivare har rätt att säga upp en arbetstagare med en kortare uppsägningstid om arbetstagaren har varit sjukskriven*

*med full lön i sammanlagt 120 dagar under de senaste tolv månaderna — Arbetstagarens frånvaro beror på att arbetsgivaren har underlåtit att vidta lämpliga åtgärder i enlighet med skyldigheten att vidta rimliga anpassningsåtgärder — Sådan lagstiftning är otillåten*

*(Rådets direktiv 2000/78, artikel 5)*

5. *Socialpolitik — Likabehandling i arbetslivet — Direktiv 2000/78 — Förbud mot diskriminering på grund av funktionshinder — Nationell bestämmelse som innebär att en arbetsgivare har rätt att säga upp en arbetstagare med en kortare uppsägningstid om arbetstagaren har varit sjukskriven med full lön i sammanlagt 120 dagar under de senaste tolv månaderna — Indirekt diskriminering — Motivering — Villkor*

*(Rådets direktiv 2000/78)*

1. Se domen.

(se punkterna 28–32)

2. Begreppet funktionshinder enligt rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet ska tolkas så, att det omfattar ett sjukdomstillstånd som har orsakats av en sjukdom som av läkare diagnosticerats som behandlingsbar eller obotlig, om sjukdomen medför en begränsning till följd av bland annat fysiska, psykiska eller mentala skador, vilka i samspel med olika hinder kan motverka den berördes fulla och verkliga deltagande i arbetslivet på lika villkor som andra arbetstagare, och denna begränsning kommer att bestå under lång tid. Begreppet funktionshinder avser svårigheter att utföra yrkesarbete och inte att det är omöjligt att utföra sådant arbete. Hälstillståndet för en funktionshindrad person som är arbetsför kan därför, även om det är fråga om deltidsarbete, omfattas av begreppet funktionshinder.

Beskaffenheten av de åtgärder som arbetsgivaren ska vidta är inte avgörande för huruvida en persons hälsotillstånd ska anses omfattas av detta begrepp. Dessutom kan ett funktionshinder anses föreligga oberoende av beskaffenheten av de anpassningsåtgärder som vidtas, såsom att särskild utrustning används. Domstolen finner härvid att definitionen av begreppet funktionshinder i den mening som avses i artikel 1 i direktiv 2000/78 kommer före fastställandet och bedömningen av lämpliga anpassningsåtgärder enligt artikel 5 i detta direktiv. Enligt skäl 16 i direktiv 2000/78 syftar sådana åtgärder till att anpassa arbetsplatserna till funktionshindrade personers behov. Åtgärderna är således följderna av och inte den grundläggande beståndsdelen i begreppet funktionshinder.

(se punkterna 44–47 och punkt 1 i domslutet)

3. Begreppet skäliga anpassningar avser att säkerställa att likabehandlingsprincipen iakttas i förhållande till personer med funktionshinder, i den mening som avses i artikel 5 i direktiv 2000/78 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet och som syftar till att undanröja olika hinder för att personer med funktionshinder ska kunna delta fullt och verkligt i arbetslivet på lika villkor som andra arbetstagare. Eftersom inte endast materiella utan även organisatoriska åtgärder avses i skäl 20 i direktiv 2000/78 och artikel 2 fjärde stycket i Förenta nationernas konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning och, eftersom ordet arbetstakt ska förstås som den takt eller hastighet som arbetet utförs i, kan det inte uteslutas att en minskning av arbetstiden kan utgöra en sådan anpassningsåtgärd som avses i artikel 5 i detta direktiv. Artikel 5 i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att minskning av arbetstiden kan utgöra en sådan anpassningsåtgärd som avses i denna bestämmelse. Det ankommer på den nationella domstolen att pröva huruvida en minskning av arbetstiden – såsom anpassningsåtgärd – medför en oproportionerlig börda för arbetsgivarna.

Förteckningen i skäl 20 i direktiv 2000/78 över åtgärder för att anpassa arbetsplatsen med hänsyn till personer med funktionshinder är inte uttömmande och därför kan en minskning av arbetstiden, även om den inte omfattas av begreppet arbetstakt, anses utgöra en anpassningsåtgärd enligt artikel 5 i direktiv 2000/78 när minskningen av arbetstiden gör det möjligt för arbetstagaren att fortsätta utföra sitt arbete i enlighet med målet med denna artikel.

(se punkterna 54–56, 64 samt punkt 2 i domslutet)

4. Direktiv 2000/78 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet ska tolkas så, att det utgör hinder för en nationell bestämmelse som innebär att en arbetsgivare har rätt att säga upp en funktionshindrad arbetstagare med en kortare uppsägningstid om arbetstagaren har varit sjukskriven med full lön i sammanlagt 120 dagar under de senaste tolv månaderna och sjukskrivningsperioderna är följden av att arbetsgivaren har underlåtit att vidta lämpliga åtgärder i enlighet med skyldigheten att vidta rimliga anpassningsåtgärder enligt artikel 5 i detta direktiv.

(se punkt 68 samt punkt 3 i domslutet)

5. Direktiv 2000/78 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet utgör hinder för en nationell bestämmelse som innebär att en arbetsgivare har rätt att säga upp en funktionshindrad arbetstagare med en kortare uppsägningstid om han eller hon har varit sjukskriven med full lön i sammanlagt 120 dagar under de senaste tolv månaderna och sjukskrivningsperioderna orsakats av funktionshindret. Detta gäller emellertid inte om ett berättigat mål eftersträvas med denna bestämmelse och den inte går utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta mål, vilket det ankommer på den hänskjutande domstolen att pröva.

En sådan bestämmelse kan medföra indirekt diskriminering på grund av funktionshinder, eftersom en arbetstagare med funktionshinder är mer utsatt för risken att bli uppsagd med kortare uppsägningstid än den som inte har något funktionshinder. Arbetstagare med funktionshinder löper därmed större risk för att sjukskrivningsdagar ackumuleras och för att nå upp till den gräns på 120 dagar som föreskrivs i den nationella lagstiftningen.

Det kan medges att en sådan bestämmelse kan stimulera arbetsgivarna till att anställa och ge fortsatt anställning åt arbetstagare. Det ankommer härvid på den nationella domstolen att bedöma huruvida bestämmelsen, när den eftersträvar de berättigade målen att å ena sidan gynna anställning av sjuka personer, och å andra sidan att göra en rimlig avvägning mellan arbetstagarens och arbetsgivarens motsatta intressen med avseende på sjukskrivning, beaktar relevanta omständigheter som särskilt berör funktionshindrade arbetstagare. Det får särskilt inte bortses från den risk som personer med funktionshinder löper, vilka i allmänhet har större svårigheter än andra arbetstagare att återetablera sig på arbetsmarknaden och har särskilda behov av skydd på grund av sitt tillstånd.

(se punkterna 76, 88, 90–92 samt punkt 4 i domslutet)