


Redelijke aanpassingen voor personen met een handicap: EU-wetgeving en UNCRPD (VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap)

ERA, 21 JANUARI 2021

DICK HOUTZAGER LL.M.

ZONMW (NEDERLANDSE ORGANISATIE VOOR GEZONDHEIDSONDERZOEK)

 Deze opleiding wordt gefinancierd in het kader van het programma "Rechten, gelijkheid en burgerschap" 2014-2020 van de Europese Commissie

Inleiding

Inleiding

Handicap als een mensenrechtenprobleem: Verenigde Naties, Raad van Europa, Europese Unie

Begrip handicap

Redelijke aanpassingen

Handicap als een mensenrechtenprobleem

Verenigde Naties

Het begrip "handicap" is in de loop der tijd geëvolueerd: van medisch model naar sociaal model.

Sociaal model: elke factor in de maatschappij die beperkingen oplegt aan personen met een handicap

Weerspiegeld in het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap (CRPD):

- Artikel 1 Begrip handicap
- Artikel 8 Bevorderen van bewustwording
- Artikel 9 Toegankelijkheid
- Artikel 12 Gelijkheid voor de wet

Handicap als een mensenrechtenprobleem

Europees Hof voor de Rechten van de Mens

Glor v. Zwitserland nr. 13444/04, betaling van legerdienstbelasting

Alajos Kiss v. Hongarije nr. 38832/06, stemrechten voor persoon onder gedeeltelijke voogdij

Kiyutin v Rusland nr. 2700/10, verblijfsvergunning voor persoon die HIV-positief is

Çam v. Turkije nr. 51500/08, ontoegankelijkheid van gebouw muziekacademie

EU-wetgeving inzake handicap

Artikel 19 VWEU: legislatief mandaat

Handvest van de grondrechten

- Artikel 21: verbod van discriminatie op grond van (o.a.) handicap.
- Artikel 26: recht van personen met een handicap op zelfstandigheid, maatschappelijke en beroepsintegratie en deelname aan het gemeenschapsleven.

Kaderrichtlijn 2000/78

Hangende sinds 2008: Brede Richtlijn (toegang tot goederen en diensten); Commissie belooft ze goed te keuren.

EU-wetgeving inzake handicap

Recentste ontwikkelingen

- Toegankelijkheidswet: regels voor marketing van goederen en diensten. IT-systemen, smartphones, TV-toestellen, bankwezen, e-commerce, transport. Goedgekeurd door de Raad op 9 april 2019. Uitvoeringsperiode van 3 jaar start na publicatie in Publicatieblad.
- Richtlijn 2016/2102 inzake toegankelijkheid van websites en mobiele applicaties van overheidsinstanties.

Begrip handicap

Handicap als een evoluerend begrip in de rechtspraak van het HvJ-EU:

- Van medisch naar sociaal model: Chacon Navas - HK Danmark
- Directe of indirecte discriminatie: Ruiz Conejero , VL vs Szpital Kliniczny
- Handicap, ja of nee? Z , Daouidi en DW vs Nobel Plastiques
- Een ander begrip: Coleman

Van medisch naar sociaal model - 1

Chacon Navas (C-13/05):

1. Rechtbank definieerde handicap als:
'beperking die met name het gevolg is van lichamelijke, geestelijke of psychische aandoeningen en die de deelname van de betrokkene aan het beroepsleven belemmert.'
2. *Handicap* verschilt van *ziekte*: een persoon die uitsluitend wegens ziekte door zijn werkgever is ontslagen, valt niet binnen het algemene kader van richtlijn 2000/78.

Van medisch naar sociaal model - 2

Herzien begrip handicap in EU-rechtspraak:

*Een beperking die met name het gevolg is van langdurige lichamelijke, geestelijke of psychische aandoeningen **die in wisselwerking met diverse drempels** de volle en effectieve deelname van de betrokkene aan het beroepsleven op voet van gelijkheid met andere werknemers belemmert. Verwijzing naar Artikel 1 UNCRPD.*

Belangrijkste zaken:

HK Danmark/Ring en Skouboe Werge (C-335/11 en C-337/11) en Kaltoft (C-354/13).

Directe of indirecte discriminatie?

Ruiz Conejero (C-270/16)

Afwezig van het werk om gezondheidsredenen: degeneratieve gewrichtsaandoening en polyartrose, die werden verergerd door zwaarlijvigheid. Volgens de Spaanse wetgeving mag een werknemer worden ontslagen op grond van afwezigheid wegens ziekte.

Prejudiciële vraag: Discrimineert de wet op grond van handicap?

HvJ-EU:

- Wet geldt voor alle werknemers – geen directe discriminatie. Maar een werknemer met een handicap heeft een groter risico te worden ontslagen dan een werknemer zonder een handicap – indirecte discriminatie.
- Nationale rechtbank moet de objectieve rechtvaardigingstoets toepassen.

Directe of indirecte discriminatie?

VL vs Szpital Klinczny (C-16/19; hangende)

Een werkneemster met een handicap werd een toeslag op het arbeidsloon geweigerd die wel aan andere werknemers met een handicap werd uitbetaald. Reden: zij had haar attest van erkenning van een handicap vroeger dan anderen ingediend.

Advies AG Pitruzzella, 18 juni 2020:

Is het discriminatie als een werkgever twee groepen personen met een handicap anders behandelt?

Er zou sprake kunnen zijn van indirecte discriminatie als: (a) de werkgever individuele leden van die groep anders behandelt op basis van een schijnbaar neutraal criterium; (b) dat criterium, ofschoon schijnbaar neutraal, onlosmakelijk is verbonden met het beschermde kenmerk; (c) er geen objectieve rechtvaardiging is.

Uitspraak Hof van Justitie in 2021!

Handicap, ja of nee?

Daouidi vs. Bootes Plus SL (C-395/15)

Keukenhulp valt en ontwricht zijn elleboog; wordt ontslagen.

Prejudiciële vraag: is een tijdelijke, maar langdurige beperking een handicap?

HvJ-EU: Tijdelijke arbeidsongeschiktheid betekent op zich niet een handicap; er *kan* sprake zijn van een langdurige beperking en handicap

- Als bij de arbeidsongeschiktheid van de betrokkene geen duidelijk vooruitzicht bestaat op een beëindiging op korte termijn van de ongeschiktheid;
- De rechtbank moet objectief bewijs gebruiken zoals medische en wetenschappelijke documenten om het 'langdurige' karakter te toetsen.

Handicap, ja of nee?

Z. (C-363/12)

Werkneemster, kreeg kind via draagmoederschapsovereenkomst- ze kon zelf geen foetus dragen. Vroeg zwangerschapsverlof aan, wat werd geweigerd.

Prejudiciële vraag: Discriminatie op grond van geslacht of handicap?

HvJ-EU: Geen discriminatie. *'De gezondheidstoestand van Mevr. Z was niet van dien aard dat die haar belette om volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met andere werknemers aan het beroepsleven deel te nemen'*.

- Critici: HvJ-EU past medische model toe.

Handicap, ja of nee?

DW. vs Nobel Plastiques Ibérica SA (C-397/18)

DW. leed aan een tenniselleboog en werd geopereerd. Ze kreeg gemakkelijkere taken en ze wordt gekwalificeerd als 'bijzonder kwetsbaar voor bepaalde risico's'. Later wordt ze ontslagen op grond van een algemene lijst van criteria, waaronder lage productiviteit en een hoog werkverzuim.

Prejudiciële vragen:

- Is 'bijzonder kwetsbaar voor bepaalde risico's' gelijk te stellen aan 'handicap'? Hof van Justitie: 'In het algemeen: nee'. Het is aan de nationale rechtbank om te beoordelen of de individuele gezondheidstoestand een handicap inhoudt.
- Leidt de hantering van de vermelde criteria tot (in)directe discriminatie? Hof: 'De selectiecriteria vormen indirecte discriminatie, tenzij de werkgever op voorhand redelijke aanpassingen heeft voorzien voor de betrokken werknemer. De nationale rechtbank bepaalt dit.'

Een ander begrip

Coleman v Attridge Law (C-303/06)

Pasgeboren zoon met handicap; uit dienst getreden omdat ze als voornaamste verzorgster veel tijd bij haar kind moest doorbrengen.

HvJ-EU: 'discriminatie door associatie'. Richtlijn 2000/78 beoogt alle vormen van discriminatie op grond van handicap, niet alleen tegen personen met een handicap, te voorkomen.

Redelijke aanpassingen

Essentieel element van Richtlijn 2000/78

'passende maatregelen om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang tot arbeid te hebben, in arbeid te participeren of daarin vooruit te komen.'

Beoogt substantiële gelijkheid

Weigering om redelijke aanpassingen te voorzien wordt als discriminatie gedefinieerd.

Redelijke aanpassingen

Art. 5 Richtlijn 2000/78

Redelijke
aanpassingen

*Art. 2 CRPD, Individuele
aanpassing*

*Art. 7 Richtlijn 2000/78,
positieve actie*

Concrete
maatregelen

*Art. 5(4) CRPD, de facto
gelijkheid*

Algemene toegankelijkheid

*Art. 4(f) CRPD, universeel
ontwerp*

17

Redelijke aanpassingen

Onevenredige belasting?

- Considerans 21: Er moet in het bijzonder rekening worden gehouden met de financiële en andere kosten, alsmede met de omvang en de financiële middelen van de organisatie of onderneming, en met de mogelijkheid om overheidsgeld of andere vormen van steun te verkrijgen.
- Artikel 5 Richtlijn: Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen in het kader van het door de lidstaten gevoerde beleid inzake personen met een handicap, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd.

18

Redelijke aanpassingen: voorbeelden

Rechtspraak in NL:

- Werkgever onderzocht niet welke aanpassingen er nodig waren voor een werknemer met slaapproblemen. Discriminatie (2018-148)
- Reclamebureau weigert een stageplaats aan een vrouw met Ehlers-Danlos-syndroom, een bindweefselafwijking. Ze heeft extra rustmomenten nodig tijdens een werkdag. De werkgever zegt dat daar geen ruimte voor is binnen de drukke job. Discriminatie (2020-62)
- Kandidaat afgewezen bij sollicitatie als tuinier; werkgever zegt dat de aanhoudende gevolgen van de ernstige vorm van meningitis van de kandidaat hem ongeschikt maken voor de baan. Voorgestelde redelijke aanpassingen geweigerd door de werkgever, andere mogelijkheden niet besproken. Discriminatie (2020-71)

Conclusie

Rechten van mensen met een handicap zijn mensenrechten.

Een belangrijke drijvende kracht achter deze ontwikkeling is de paradigmaverschuiving van het medische naar het sociale model van een handicap.

Het Hof van Justitie van de Europese Unie heeft het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap (UNCRPD) in de EU-wetgeving opgenomen als een instrument voor de interpretatie van het begrip handicap. In de meeste gevallen past het Hof het sociale model toe.

De verplichting om redelijke aanpassingen te voorzien is volledig geïntegreerd in de EU-rechtspraak.

Dank u!

houtzager@zonmw.nl