

Fedme som handicap?

EU-Domstolen fastslog i december 2014, at fedme – EU-retligt – kan være et handicap.



Retten i Kolding forelagde i juni 2013 en række generelle spørgsmål for EU-Domstolen i forbindelse med en konkret sag vedrørende afskedigelsen af en medarbejder, som led af fedme. Retten i Kolding anmodede blandt andet EU-Domstolen om at tage stilling til, om det er i strid med EU-retten, at en arbejdsgiver forskelsbehandler en medarbejder på grund af fedme, og om fedme er et handicap.

EU-Domstolen fastslog indledningsvis, at EU-retten ikke indeholder et fast princip om forbud mod forskelsbehandling på grund af fedme.

EU-Domstolen kom herefter frem til, at fedme ikke i sig selv er et handicap. Fedme vil dog alligevel kunne udgøre et handicap, såfremt arbejdstagerens tilstand medfører en begrænsning, herunder for eksempel fysisk, mentalt eller psykisk. Begrænsningen skal nærmere defineret hindre arbejdstageren i at udføre arbejdet på lige fod med andre arbejdstagere og være af længere varighed.

Hvis de danske domstole således efter en konkret vurdering i den enkelte sag når frem til, at de ovenfor nævnte betingelser er opfyldt, vil en medarbejder, som lider af fedme, dermed være omfattet af forskelsbehandlingslovens handicapbegreb.

I forhold til den konkrete sag skal Retten i Kolding nu tage stilling til, hvorvidt medarbejderens fedme udgjorde et handicap, og i bekræftende fald om medarbejderen ved afskedigelsen blev udsat for direkte eller indirekte forskelsbehandling.

NJORD følger udviklingen på området.



MIRIAM MICHAELSEN
ADVOKAT (L)

(+45) 77 40 11 66
MIM@NJORDLAW.COM