

Discriminatie moeder gehandicapt kind

Op 17 juli 2008 heeft het Europees Hof van Justitie geoordeeld dat discriminatie van een werknemer op grond van een handicap ook mogelijk is als een werknemer niet zelf gehandicapt is. In dit geval ging het om discriminatie van een (gezonde) moeder van een gehandicapt kind.

Een Britse werkneemster, Sharon Coleman, werkte sinds 2001 als juridisch secretaresse op een advocatenkantoor. In 2002 is zij bevallen van een gehandicapt zoon. Het kind lijdt onder meer aan ernstige ademhalingsaandoeningen en is doof. De gezondheidstoestand van het kind vereist bijzondere zorg en Coleman is zijn voornaamste verzorgster. In maart 2005 is Coleman vrijwillig uit dienst getreden. Een paar maanden later heeft zij gesteld dat zij hiertoe eigenlijk gedwongen is door het gedrag van haar werkgever en dat zij minder gunstig is behandeld dan haar collega's zonder gehandicapt kind. Zo is zij (onder meer) tegengewerkt in haar verzoek om flexibele werkuren, terwijl dit wel werd toegestaan aan collega's met niet-gehandicapte kinderen. Ook leverde de werkgever commentaar als zij vrij wilde nemen om voor haar kind te zorgen, of als zij soms te laat kwam door de zorg die zij moest verlenen. Het was echter geen probleem als collega's vrij wilden nemen of te laat kwamen in verband met de zorg voor hun kinderen. Coleman begon na haar ontslag een procedure bij de Britse rechter tegen haar vroegere werkgever. Zij beriep zich erop te zijn gediscrimineerd in verband met de handicap van haar kind. Bij de beoordeling van deze zaak moest het Britse tribunaal de Europese Richtlijn voor Gelijke Behandeling in Arbeid en Beroep uitleggen. Deze richtlijn verbiedt discriminatie en intimidatie op grond van een handicap als het gaat om arbeid en beroep. Het Britse tribunaal wist niet hoe zij de richtlijn moest uitleggen en vroeg het Europees Hof van Justitie om duidelijkheid, door middel van zogenaamde prejudiciële vragen.

Reikwijdte richtlijn

Het gaat in deze kwestie om de vraag of de richtlijn alleen bescherming biedt aan personen die zelf een handicap hebben of dat de reikwijdte ervan meer omvat. Het Hof is van mening dat het doel van de richtlijn is dat alle vormen van discriminatie op grond van een handicap worden bestreden. Als de richtlijn alleen voor gehandicapten zou gelden, zou dat afbreuk doen aan de bescherming die de richtlijn moet bieden. Het Hof oordeelt dan ook dat de Europese richtlijn niet alleen betrekking heeft op personen die zelf gehandicapt zijn,

maar ook op werknemers die een band hebben met een gehandicapte persoon en daardoor ongunstig worden behandeld. Het beginsel van gelijke behandeling voortvloeiend uit de Europese richtlijn is dus niet beperkt tot alleen de gehandicapte zelf. Ook Coleman, die ouder is van een gehandicapt kind, kan er een beroep op doen. Het Europees Hof verwijst de zaak terug naar de Britse rechter. Na bovenstaande uitleg zal het Britse tribunaal moeten toetsen of er in het geval van Coleman inderdaad sprake was van een nadelige behandeling.

Hoewel het Hof geen eisen heeft gesteld aan de onderlinge band tussen de benadeelde werknemer en de gehandicapte derde, heeft het Hof zich in deze zaak alleen uitgelaten over de situatie waarin een werknemer hoofdverzorger is van zijn/haar gehandicapt kind. De kans bestaat dat voor werknemers die voor andere gehandicapte familieleden zorgen, zoals ouders of partners, hetzelfde geldt.

Zorg voor een gehandicapte

Natuurlijk moeten ook Nederlandse rechters, en dus ook Nederlandse werkgevers rekening houden met de uitspraak. In Nederland is de Europese Richtlijn voor Gelijke Behandeling in Arbeid en Beroep uitgewerkt in de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/cz). Hierin is opgenomen dat werkgevers gehouden zijn doeltreffende aanpassingen te treffen om discriminatie op grond van handicap te voorkomen, tenzij deze voor de werkgever een onevenredige belasting zouden vormen. Deze regel zal voortaan waarschijnlijk ook gelden voor werknemers die de zorg hebben voor een gehandicapte.

De uitspraak betekent niet dat een werknemer altijd het recht heeft op (bijvoorbeeld) flexibele werktijden om voor een gehandicapte te zorgen. Een werkgever mag echter niet minder flexibel omgaan met een werknemer die de zorg heeft voor een gehandicapte dan met een werknemer die deze zorg niet heeft. Nederlandse werkgevers doen er goed aan zich dit te realiseren.

mr. A.M.S. Stoop, *De Clercq Advocaten Notarissen Belastingadviseurs* ■