



Judikatūras krājums

ĢENERĀLADVOKĀTA NĪLO JĒSKINENA [*NILLO JÄÄSKINEN*] SECINĀJUMI,
sniegti 2014. gada 17. jūlijā¹

Lieta C-354/13

**FOA, kas darbojas Karsten Kaltoft vārdā,
pret
Kommunernes Landsforening (KL), kas darbojas Bilundas pašvaldības vārdā**

(Retten i Kolding (Dānija) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Vienlīdzīga attieksme nodarbinātības un profesijas jomā — Diskriminācija invaliditātes dēļ —
Vai Savienības pamattiesību normas ietver vispārēju diskriminācijas aizliegumu darba tirgū, kas iekļauj
diskrimināciju aptaukošanās dēļ — Eiropas Savienības Pamattiesību hartas piemērošanas joma —
Vai aptaukošanās ir atzīstama par “invaliditāti” Direktīvas 2000/78 1. panta izpratnē

I – Ievads

1. Aptaukošanās problēma mūsdienu sabiedrībā kļūst arvien aktuālāka². Šajā lūgumā sniegt
prejudiciālu nolēmumu Tiesai pirmo reizi tiek lūgts noteikt, kura no Savienības tiesību normām, ja
vien tāda tiesību norma pastāv, attiecas uz diskrimināciju aptaukošanās dēļ.

2. *K. Kaltoft*, prasītājs pamatlietā, apgalvo, ka viņa nodarbinātība kā bērnu pieskatītājam Bilundas
pašvaldībā tika pārtraukta viņa aptaukošanās dēļ un ka tas atzīstams par diskrimināciju invaliditātes
dēļ. *K. Kaltoft* tālāk ir norādījis, ka, kamēr viņš bija nodarbināts Bilundas pašvaldībā, nevienā
laikposmā viņa svars nebija mazāks par 160 kg. Viņa augums ir 1,72 m. Lietas dalībnieku starpā nav
strīda par to, ka visu šo 15 gadu laikā, kad viņš bija nodarbināts kā bērnu pieskatītājs Bilundas
pašvaldībā, *K. Kaltoft* ir bijusi PVO definīcijai atbilstoša aptaukošanās³.

3. *K. Kaltoft* nostāja lietā ir balstīta uz diviem pamatargumentiem. Pirmkārt, tiek apgalvots, ka vispārējs
aizliegums, kas Savienības tiesībās aptver visus diskriminācijas darba tirgū veidus, attiecas uz
aptaukošanos un ka Bilundas pašvaldība, atlaižot *K. Kaltoft*, ir pārkāpusi šo noteikumu. Otrkārt, tiek
ierosināts, ka aptaukošanās ir viens no “invaliditātes” veidiem un tādējādi diskriminācija aptaukošanās
dēļ netiek pieļauta ar 2000. gada 27. novembra Direktīvas 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu
vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju⁴, 1. un 2. pantu.

1 — Oriģinālvaloda – angļu.

2 — Saistībā ar pārskatu par šīm problēmām Eiropā skat., piemēram, Komisijas Balto grāmatu ar nosaukumu *Eiropas stratēģija attiecībā uz
uzturu, lieko svaru un veselības jautājumiem, kas saistīti ar aptaukošanos*, COM(2007) 279, galīgā redakcija.

3 — Aptaukošanās parādība nav skaidri noteikta, un tā svārstās no parasta stāvokļa, kad ir būtiski pārsniegts normāls ķermeņa svars, līdz
patoloģiskas aptaukošanās stāvoklim. Diskusiju, tostarp PVO ziņojumu par aptaukošanos, skat. III daļas C.3. punktā.

4 — OV 2000, L 303, 16. lpp. Skat. it īpaši spriedumu *Chacón Navas* (C-13/05, EU:C:2006:456), spriedumu *Coleman* (C-303/06, EU:C:2008:415),
spriedumu *Odar* (C-152/11, EU:C:2012:772), spriedumu *HK Danmark* (C-335/11 un C-337/11, EU:C:2013:222), spriedumu Komisija/Itālija
(C-312/11, EU:C:2013:446), spriedumu *Z* (C-363/12, EU:C:2014:159) un spriedumu *Glatzel* (C-356/12, EU:C:2014:350).

II – Tiesiskais regulējums, fakti, prejudiciālie jautājumi un tiesvedība Tiesā

A – Piemērojamās tiesību normas

1) Savienības tiesības

4. Saskaņā ar Direktīvas 2000/78 1. pantu šīs direktīvas mērķis, “lai vienlīdzīgas attieksmes princips stātos spēkā dalībvalstīs, [...] attiecībā uz nodarbinātību un profesiju ir noteikt sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju reliģijas, uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ”, bet 2. pantā ir apstiprināts, ka gan tieša, gan netieša diskriminācija ir ietvertas Direktīvā 2000/78 un tikai uz pēdējo minēto ir attiecināms nosacījums par objektīvu attaisnojumu.

5. Direktīvas 2000/78 piemērošanas joma ir noteikta tās 3. pantā. 3. panta 1. punkta c) apakšpunktā ir noteikts, ka, nepārsniedzot Kopienas kompetenci, Direktīvu 2000/78 piemēro visām personām gan valsts, gan privātajā sektorā, tostarp valsts iestādēs, attiecībā uz nodarbinātību un darba nosacījumiem, to skaitā atlaišanu un atalgojumu.

2) Dānijas tiesības

6. *Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (Forskelsbehandlingsloven) lovbekendtgørelse nr. 1349 af 16. december 2008* (Likums par diskriminācijas aizliegumu darba tirgū u.tml., 2008. gada 16. decembra Konsolidētais likums Nr. 1349 [turpmāk tekstā – “*Forskelsbehandlingsloven*”]) 1. pants, 2. panta 1. punkts, 2.a un 7.a pants lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu ir minēti kā piemērojamās Dānijas tiesību normas. Direktīva 2000/78 ir transponēta ar *Forskelsbehandlingsloven* izdarītajiem grozījumiem.

7. Saskaņā ar *Forskelsbehandlingsloven* ar diskrimināciju saprot jebkādu tiešu vai netiešu diskrimināciju, tostarp diskrimināciju invaliditātes dēļ. Šāda darba devēju īstenota diskriminācija netiek pieļauta, tostarp atlaišanas gadījumos.

B – Fakti un prejudiciālie jautājumi

8. Prasītājs *Karsten Kaltoft*, kuru pārstāv viņa arodbiedrība *FOA Fag og Arbejde* (turpmāk tekstā – “*FOA*”), kopš 1996. gada strādāja par bērnu pieskatītāju Bilundas pašvaldībā, kas ir Dānijas publiskās pārvaldes sastāvdaļa. Bērnu pieskatītāji tiek algoti, lai savās mājās pieskatītu citu cilvēku bērnus. *K. Kaltoft* aptaukošanās dēļ, īstenojot daļu no tās veselības politikas, Bilundas pašvaldība laikā no 2008. gada janvāra līdz 2009. gada janvārim nodrošināja *K. Kaltoft* finanšu palīdzību, lai viņš varētu apmeklēt fitnesa studiju un nodarboties ar fiziskajām aktivitātēm.

9. Ar 2010. gada 22. novembra vēstuli *K. Kaltoft* tika atlaists no darba. Atlaišana notika pēc oficiālas uzklaušanās procedūras, kas ir jāīsteno publiskajā sektorā nodarbināto darba ņēmēju atlaišanas gadījumā. Vienā no tikšanās reizēm, kas notika šīs procedūras ietvaros, tika apspriesta *K. Kaltoft* aptaukošanās. Lietas dalībnieku starpā tomēr pastāv strīds par to, kādēļ šajā tikšanās reizē tika apspriesta *K. Kaltoft* aptaukošanās, tāpat kā nav vienprātības par to, vai tika norādīts, ka viņa aptaukošanās ir bijusi viens no lēmuma par atlaišanu pieņemšanas iemesliem. Rakstveida paziņojumā par atlaišanu norādītais iemesls bija tāds, ka lēmums par atlaišanu tika pieņemts, “pamatojoties uz konkrētu novērtējumu saistībā ar bērnu skaita samazināšanos”. Paziņojumā par atlaišanu aptaukošanās netika minēta, kā arī netika minēti nekādi iemesli tam, kādēļ tieši *K. Kaltoft*, viens no vairākiem Bilundas pašvaldības nodarbinātajiem bērnu pieskatītājiem, tika izvēlēts atlaišanai.

10. *K. Kaltoft* ir norādījis, ka viņš ir ticis prettiesiski diskriminēts aptaukošanās dēļ un ka Bilundas pašvaldībai ir jāatlīdzina viņam zaudējumi kā kompensācija par tās pieļauto diskrimināciju. Viņš cēla šāda satura prasību *Retten i Kolding*.

11. 2013. gada 25. jūnijā *Retten i Kolding* nolēma uzdot šādus prejudiciālus jautājumus:

- “1) Vai diskriminācija aptaukošanās dēļ darba tirgū vispārīgi vai saistībā ar publiskā sektora darba devēju konkrēti ir pretrunā Savienības tiesībām, kas ir atspoguļotas, piemēram, LES 6. pantā attiecībā uz pamattiesībām?
- 2) Vai iespējama Savienības tiesībās paredzētais diskriminācijas aizliegums aptaukošanās dēļ ir tieši piemērojams attiecībām starp Dānijas pilsoni un viņa darba devēju – publisko tiesību iestādi?
- 3) Ja Tiesa atzītu, ka Savienības tiesībās pastāv diskriminācijas aptaukošanās dēļ aizliegums darba tirgū vispārīgi vai saistībā ar publiskā sektora darba devēju konkrēti, vai jautājums par to, vai ir pārkāpts iespējama diskriminācijas aptaukošanās dēļ aizliegums, attiecīgā gadījumā ir izvērtējams, pamatojoties uz dalītu pierādīšanas pienākumu, kā rezultātā šī aizlieguma efektīvai piemērošanai lietās, kurās pirmšķietami pastāv diskriminācija, pierādīšanas pienākums ir nosakāms darba devējam – atbildētājam (skat. Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīvas 97/80/EK par pierādīšanas pienākumu diskriminācijas gadījumos, kas pamatojas uz dzimumu, preambulas 18. apsvērumu)?
- 4) Vai aptaukošanos var uzskatīt par invaliditāti, uz kuru ir attiecināma Padomes [...] Direktīvā 2000/78/EK paredzētā aizsardzība, un kādi kritēriji šādā gadījumā ir noteicoši, izvērtējot, vai personas aptaukošanās nozīmē, ka šo personu aizsargā šajā direktīvā ietvertais diskriminācijas aizliegums invaliditātes dēļ?”

12. Rakstveida apsvērumus iesniedza FOA, kas darbojas *K. Kaltoft* vārdā, Bilundas pašvaldība, ko pārstāv *Kommunernes Landsforening* (Dānijas Pašvaldību savienība), Dānijas Karaliste un Komisija. Visi lietas dalībnieki ar savu pārstāvju starpniecību piedalījās tiesas sēdē 2014. gada 12. jūnijā.

III – Analīze

A – Ievada apsvērumi

13. Vispirms jāievēro piesardzība attiecībā uz prejudiciālo jautājumu tvērumu. Pirmais prejudiciālais jautājums un divi nākamie jautājumi attiecas uz to, vai aptaukošanās var tikt atzīta par *patstāvīgu* pamatu diskriminācijai, kura, pēc *K. Kaltoft* uzskata, ir prettiesiska, jo Savienības tiesībās ir noteikts vispārējs visu diskriminācijas veidu darba tirgū aizlieguma princips.

14. Ceturtajā prejudiciālajā jautājumā savukārt būtībā tiek vaicāts, vai aptaukošanās vienmēr vai atsevišķos gadījumos ir *iekļauta “invaliditātes”* jēdzienā Direktīvas 2000/78 izpratnē.

15. Noliedzoša atbilde uz pirmo prejudiciālo jautājumu padarīs liekas atbildes uz otro un trešo jautājumu tādā redakcijā, kādā tos formulējusi valsts tiesa, ņemot vērā to, ka šie jautājumi arī attiecas uz varbūtējo Savienības tiesiskajā regulējumā noteikto visu diskriminācijas veidu darba tirgū vispārējo aizliegumu. Tālāk es nonāksu pie secinājuma, ka Savienības tiesībās nepastāv vispārējs princips, kas aizliedz diskrimināciju darba tirgū, un tas attiecas uz diskrimināciju aptaukošanās dēļ kā uz patstāvīgu prettiesiskas diskriminācijas pamatu. Tomēr uzskatu, ka aptaukošanās konkrētā stadijā var tikt atzīta par invaliditāti saskaņā ar Direktīvu 2000/78.

B – Vai Savienības tiesībās pastāv visu diskriminācijas veidu vispārējs aizliegums, kas ietver aptaukošanos? (pirmais jautājums)

16. Līgumos ir četras tiesību normas, kas attiecas uz invaliditāti. Tās ir LESD 10. pants, saskaņā ar kuru, “nosakot un īstenojot savu politiku un darbības, Savienība tiecas apkarot diskrimināciju [...] invaliditātes [...] dēļ”, LESD 19. pants, kurā noteikts juridiskais pamats, kas ļauj Eiropas Savienībai veikt attiecīgus pasākumus cīņā ar diskrimināciju invaliditātes dēļ, Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (turpmāk tekstā – “ES Harta”) 21. pants, kurā ir aizliegta “jebkāda veida diskriminācija, tostarp [...] saistībā ar [...] invaliditāt[i]”, un ES Hartas 26. pants, kas noteic, ka “Savienība atzīst un ievēro invalīdu tiesības izmantot pasākumus, kas paredzēti, lai nodrošinātu viņu neatkarību, sociālo un profesionālo integrāciju un dalību sabiedrības dzīvē”.

17. Turpretim aptaukošanās nevienā no iepriekš minētajām tiesību normām un nevienā citā Savienības tiesību aktā nav minēta kā aizliegts diskriminācijas pamats. ES Hartas 21. pants tomēr nav ierobežots, jo tajā ir aizliegta “diskriminācija, tostarp [...] saistībā ar [...] invaliditāt[i]”. Tādējādi, pamatojoties uz šīs tiesību normas tekstu vien, varētu apgalvot, ka Savienības tiesībās pastāv vispārējs nediskriminēšanas princips, kas ietver pamatus, kuri nav skaidri minēti ES Hartas 21. pantā. Piemēram, šādi aizliegti diskriminācijas pamati varētu būt saistīti ar fizioloģiskiem apstākļiem, tādiem kā izskats vai izmērs, psiholoģiskām īpatnībām, tādām kā temperaments vai raksturs, vai sociāliem faktoriem, tādiem kā piederība konkrētam sociālam slānim vai personas sociālais statuss.

18. Ja pastāv vispārējs diskriminācijas darba tirgū aizliegums, kas ir noteikts Savienības tiesībās, tam būtu jābūt pamatotam ar i) ES Hartas noteikumiem par nediskriminēšanu (21. pants)⁵ vai ar ii) vispārējiem Savienības tiesību principiem, kas izriet no konstitucionālajām tradīcijām, kuras ir kopīgas dalībvalstīm vai kuras ir garantētas Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijā (ECPAK). Pamatojot iepriekš minēto, K. Kaltoft atsaucas uz ECPAK 14. pantu, ECPAK 12. protokolu un neierobežojošām nediskriminēšanas tiesību normām Igaunijas, Nīderlandes, Polijas, Somijas un Zviedrijas konstitūcijās.

19. Tomēr ir svarīgi paturēt prātā, ka Tiesa ir apstiprinājusi, ka LES 6. panta 1. punkts nepieļauj ES Hartas noteikumu izmantošanu tādējādi, ka “*nekādā ziņā* nepaplašina Savienības kompetences, kā tās noteiktas Līgumos”⁶, un ES Hartas 51. panta 2. punkts tiek interpretēts līdzīgi⁷. Šīs tiesību normas nosaka izskatāmajai lietai piemērojamo Savienības pamattiesību ārējo robežu.

20. Saskaņā ar ES Hartas 51. panta 1. punktu tā ir saistoša dalībvalstīm tikai tad, ja tās “īsteno” Savienības tiesību aktus. Saskaņā ar Tiesas līdzšinējo judikatūru tas, ka diskriminācija notiek tādā materiālo tiesību jomā kā darba tirgus, ir nepietiekams pamatojums, lai secinātu, ka dalībvalsts – šajā gadījumā Dānija – “īsteno” Savienības tiesību aktus⁸. Līdzīgi, ja pamatlietas mērķis nav saistīts ar tādas Savienības tiesību normas interpretāciju vai piemērošanu, kas nav noteikta ES Hartā, saikne būs nepietiekama⁹.

21. Drīzāk, pirms uz juridisku situāciju attiecina ES pamattiesības, kā noteikts ES Hartā, jābūt konkrētai saiknei ar Savienības tiesībām papildus tam, ka attiecīgie jautājumi ir cieši saistīti savā starpā vai viens no šiem jautājumiem netieši ietekmē otru¹⁰.

5 — Atgādinu, ka Tiesa nesen ir nospriedusi, ka “ar pašu [ES Hartas 26. pantu par invalīdu integrāciju] indivīdiem netiek piešķirtas subjektīvas tiesības, kas ir piemērojamas pašas par sevi”. Spriedums *Glatzel* (EU:C:2014:350, 78. punkts).

6 — Spriedums *Åkerberg Fransson* (C-617/10, EU:C:2013:105, 23. punkts) (mans uzsvērumš).

7 — Turpat. Skat. arī spriedumu *Pringle* (C-370/12, EU:C:2012:756, 179. punkts).

8 — Skat. it īpaši norādes, kas sniegtas spriedumā *Åkerberg Fransson* (EU:C:2013:105).

9 — Spriedums *Torralbo Marcos* (C-265/13, EU:C:2014:187, 33. punkts).

10 — Spriedums *Siragusa* (C-206/13, EU:C:2014:126, 24. punkts).

22. Nepieciešamā saikne tiks izveidota tad, kad pastāvēs konkrēta un noteikta dalībvalsts tiesību norma, kas šajā gadījumā būtu Dānijas tiesību norma, kas attiecas uz tikpat konkrētu un noteiktu Savienības (materiālo) tiesību piemērošanas jomu, kura var būt noteikta gan kādā Savienības tiesību aktā, gan pašos Līgumos¹¹. Šīs lietas materiālos nav atrodama šāda divējādas noteikšanas piemērošana. Drīzāk, uzsvars ir likts uz tāda vispārēja principa pastāvēšanu Savienības tiesībās, kas nepieļauj nekādu diskrimināciju darba tirgū.

23. Tālāk es uzskatu, ka LESD 10. pants un 19. pants ir nepietiekami dalībvalsts veiktās Savienības tiesību īstenošanas tvēruma noteikšanai ES Hartas 51. panta izpratnē. Kā ģenerālvokāts N. Vāls [N. Wahl] novērojis lietā Z¹², LESD 10. pantā ir vispārēja klauzula, kura uzsver īpašu politikas mērķi, kas ir saistošs Eiropas Savienībai. Es vēl papildinātu, ka LESD 19. pants rada tikai tiesisku pamatu Savienības pasākumiem, kas tās kompetences ietvaros tiek vērsti pret diskrimināciju, un ka šo pantu nevar piemērot tādiem diskriminācijas pamatiem, kuri tajā nav minēti¹³. Tiesa nesen atkārtoja, ka tas vien, ka valsts tiesību akts var netieši ietekmēt lauksaimniecības tirgu kopējās organizācijas darbību, nevar tikt uzskatīts par pietiekamu saikni starp šo tiesību aktu un Savienības tiesībām, lai uzsāktu ES Hartas 51. panta 1. punkta īstenošanu¹⁴. Līdzīgi, tas vien, ka lēmumu ir pieņēmusi dalībvalsts publisko tiesību iestāde – un šajā gadījumā lēmums par K. Kaltoft atlaišanu varētu apdraudēt Savienības pretdiskriminācijas politiku –, nevar vairs nodrošināt saikni, kas nepieciešama saskaņā ar ES Hartas 51. panta 1. punktu.

24. Saskaņā ar ES Hartas paskaidrojumiem tās 21. panta 1. punkts “negroza nedz 19. pantā piešķirto pilnvaru apjomu, nedz sniegto šī panta interpretāciju”¹⁵. Turklāt visi Savienības tiesību akti, kas aizliedz diskriminējošu rīcību, ir vērsti pret konkrētiem diskriminācijas pamatiem konkrētās jomās, nevis uz to, lai vispārējā veidā nepieļautu jebkādu diskriminējošu attieksmi. Ar šo es, papildus Direktīvai 2000/78, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, atsaucoties uz reliģiju vai uzskatiem, invaliditāti, vecumu vai seksuālo orientāciju, saprotu tādus pasākumus kā Padomes 2000. gada 29. jūnija Direktīva 2000/43/EK, ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības¹⁶, un Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlija Direktīva 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos¹⁷. Šie pasākumi aizliedz nevis diskrimināciju vispārinātā veidā, bet gan diskrimināciju, kuras pamati ir noteikti attiecīgajos tiesību aktos.

25. Tādējādi pretēja secinājuma, ka vispārinātā saikne starp dalībvalsts un Savienības darba tirgus regulējumu ir pietiekama, lai varētu atsaukties uz Savienības pamattiesību aizsardzību valsts līmenī, rezultātā tiktu pārkāpta novilkta Savienības pamattiesību ārējā robeža. Patiesi, Tiesa ir nospriedusi, ka, lai arī Savienības pamattiesību tiesību akti ietver vispārēju nediskriminēšanas principu un ir saistoši

11 — Piemēram, skat. Tiesas veikto analīzi spriedumā *Åkerberg Fransson* (EU:C:2013:105, 24.–28. punkts). Skat. arī spriedumu *Texdata Software* (C-418/11, EU:C:2013:588), kurā Tiesa 44. punktā atzina, ka aplūkojamā situācija “konkrēti tiek reglamentēta” (konkrētajā) direktīvā. Kā tādu līdzšinēju lietu piemērus, kurās netika noteikta saikne ar Savienības tiesībām, kas nepieciešama, lai izpildītu divējādas noteikšanas prasību, skat. spriedumu *Vinkov* (C-27/11, EU:C:2012:326), rīkojumu *Pedone* (C-498/12, EU:C:2013:76), rīkojumu *Gentile* (C-499/12, EU:C:2013:77), rīkojumu *Sociedade Agrícola e Imobiliária da Quinta de S. Paio* (C-258/13, EU:C:2013:810).

12 — Ģenerālvokāta N. Vāla secinājumi Z (EU:C:2013:604, 112. punkts).

13 — Šajā ziņā skat. spriedumu *Chacón Navas* (EU:C:2006:456, 55. punkts).

14 — Spriedums *Siragusa* (EU:C:2014:126, 29. punkts), kurā minēts spriedums *Annibaldi* (C-309/96, EU:C:1997:631, 22. punkts) un spriedums *Kremzow* (C-299/95, EU:C:1997:254, 16. punkts).

15 — OV 2007, C 303, 17. lpp., 21. panta paskaidrojumi.

16 — OV L 180, 22. lpp.

17 — OV L 204, 23. lpp.

dalībvalstīm tad, kad situācija konkrētajā valstī ir pakļauta Savienības tiesiskajam regulējumam, “no iepriekš minētā neizriet, ka Direktīvas 2000/78 piemērošanas joma pēc analogijas ir jāpaplašina, iekļaujot tajā arī diskrimināciju, kas nav pamatota ar iemesliem, kuri pilnībā ir uzskaitīti šīs direktīvas 1. pantā”¹⁸.

26. Visbeidzot, es nepiekrītu K. Kaltoft argumentiem, ka Savienības tiesību vispārējs princips, kas nepieļauj diskrimināciju vecuma dēļ, kas tagad ir atspoguļots ES Hartas 21. panta 1. punktā un kam atsevišķos gadījumos var būt horizontāla tieša iedarbība divu privāttiesību subjektu starpā, var jebkādā veidā līdzēt viņa lietā¹⁹. Attiecīgajos nolēmumos par diskrimināciju vecuma dēļ nav nekā, kas norādītu uz diskrimināciju nepieļaujoša vispārēja principa pastāvēšanu darba tirgū vispār. Arī konstitucionālās tiesību normas, kas ir kopīgas dažām dalībvalstīm, vai ECPAK protokols, kā, piemēram, ECPAK 12. protokols (kas stājās spēkā 2005. gada 1. aprīlī), nevar nodibināt tādu vispārēju tiesību principu, kas uzliktu dalībvalstīm pienākumu apkarot diskrimināciju tādu iemeslu dēļ, kuri, pretēji vecumam, nav norādīti Līgumos vai Savienības tiesību aktos. Turklāt ECPAK 14. pants nevar paplašināt Eiropas Savienības kompetenci attiecībā uz nediskriminācijas principu, ko nodrošina Hartas 21. punkts.

27. Šo iemeslu dēļ es ierosinu Tiesai sniegt noliedzošu atbildi uz pirmo jautājumu. No tā secināms, ka nav nepieciešamības atbildēt uz otro un trešo jautājumu tādā redakcijā, kādā tie ir formulēti lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu²⁰.

C – Vai aptaukošanās var tikt uzskatīta par “invaliditāti”? (ceturtais jautājums)

1) Invaliditātes jēdziens Direktīvas 2000/78 izpratnē

28. Sākšu ar to, ka invaliditātes jēdziena nozīme Direktīvas 2000/78 izpratnē ir plaši iztīrāta Tiesas judikatūrā. Tā galvenie elementi ir minēti tālāk.

29. “Invaliditātes” jēdziens nav definēts Direktīvā 2000/78, un direktīva arī neatsaucas uz dalībvalstu tiesību aktiem, kuros tas būtu definēts²¹. Tāpēc Tiesa ir izstrādājusi jēdziena “invaliditāte” autonomu un vienveidīgu interpretāciju savā judikatūrā, pēdējā laikā ņemot vērā arī Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvenciju par personu ar invaliditāti tiesībām, ko Eiropas Savienība apstiprināja ar 2009. gada 26. novembra lēmumu²². Šī konvencija ir Eiropas Savienības tiesību sistēmas neatņemama sastāvdaļa kopš tās spēkā stāšanās dienas²³. Ir vērts uzsvērt, ka Direktīva 2000/78 cik vien iespējams jāinterpretē atbilstoši ANO konvencijai²⁴. Tiesa ir nospriedusi, ka “Direktīvas 2000/78 [...] mērķis ir attiecībā uz nodarbinātību un profesiju apkarot visu veidu diskrimināciju invaliditātes dēļ”²⁵ (mans izcēlums).

18 — Spriedums *Chacón Navas* (EU:C:2006:456, 56. punkts). Skat. arī, piemēram, spriedumu *Betriu Montull* (C-5/12, EU:C:2013:571), kurā Tiesa 73. punktā nosprieda, ka lietas faktisko apstākļu rašanās brīdī nedz EK līgumā, nedz kādā citā Savienības tiesību normā nebija aizliegta diskriminācija starp adoptējošo tēvu un bioloģisko tēvu attiecībā uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu. Tiesa 72. punktā nosprieda, ka šī situācija neietilpst Savienības tiesību piemērošanas jomā.

19 — Spriedums *Mangold* (C-144/04, EU:C:2005:709), spriedums *Kücükdeveci* (C-555/07, EU:C:2010:21).

20 — Tomēr es atceros, ka jautājums par pierādīšanas pienākumu Direktīvas 2000/78 piemērošanas jautājumos tika plaši iztīrāts spriedumā *Coleman* (EU:C:2008:415).

21 — Spriedums *Chacón Navas* (EU:C:2006:456, 39. punkts).

22 — Skat. Padomes 2009. gada 26. novembra Lēmumu 2010/48/EK (OV L 23, 35. lpp.). Turklāt saskaņā ar II pielikumu Lēmumam 2010/48, kas cita starpā attiecas uz nodarbinātības jomu, Direktīva 2000/78 ir viens no Savienības tiesību aktiem, kas attiecas uz ANO konvencijā reglamentētajiem jautājumiem. Spriedums *HK Danmark* (EU:C:2013:222, 31. punkts).

23 — Spriedums *HK Danmark* (EU:C:2013:222, 30. punkts un tajā minētā judikatūra), spriedums *Glatzel* (EU:C:2014:350, 68. punkts).

24 — Spriedums *HK Danmark* (EU:C:2013:222, 32. punkts), spriedums *Z* (EU:C:2014:159, 75. punkts). Tas tika nesen apstiprināts spriedumā *Glatzel* (EU:C:2014:350, 70. punkts), lai arī Tiesa *Glatzel* sprieduma 69. punktā atkārtoti apstiprināja, ka ANO konvencijas normas, “aplūkojot no to satura viedokļa, nav beznosacījuma un pietiekami precīzas normas, kas ļautu veikt Savienības tiesību akta spēkā esamības izvērtējumu saistībā ar minētās konvencijas normām”, citējot spriedumu *Z* (EU:C:2014:159, 89. un 90. punkts).

25 — Spriedums *Coleman* (EU:C:2008:415, 38. punkts).

30. Jēdziens “invaliditāte” Direktīvas 2000/78 izpratnē ir jāuzskata par tādu, kas ietver ierobežojumus, kuri it īpaši izriet no i) ilgtermiņa²⁶ ii) fiziskiem, mentāliem vai psihiskiem traucējumiem, iii) kas mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem²⁷ iv) var apgrūtināt v) attiecīgās personas pilnvērtīgu un efektīvu līdzdalību profesionālajā dzīvē vi) vienlīdzīgi ar citiem²⁸. Tiesa tālāk nosprieda, ka vārdkopa “personas ar invaliditāti” Direktīvas 2000/78 5. pantā jāinterpretē kā tāda, kas ietver visas personas ar šai definīcijai atbilstošu invaliditāti²⁹.

31. Direktīvas 2000/78 joma nevar tikt pēc analogijas paplašināta ārpus tās 1. pantā minētajiem diskriminācijas pamatiem, izmantojot atsauci uz Savienības tiesību vispārējo nediskriminācijas principu³⁰. Tādējādi slimība nav pamats diskriminācijai, kas aizliegta saskaņā ar Direktīvu 2000/78³¹.

32. Tādējādi, tā kā Direktīvā 2000/78 nekas neliecina par to, ka diskriminācijas invaliditātes dēļ aizliegums pasargā darba ņēmējus uzreiz pēc jebkādas saslimšanas³², judikatūrā ir noteikts, ka, ja “ārstējama vai neārstējama slimība” rada ierobežojumus, kas atbilst iepriekš minētajai definīcijai, šāda slimība var ietilpt jēdzienā “invaliditāte” Direktīvas 2000/78 izpratnē³³, ja vien tā ir medicīniski atzīta³⁴ un ja ierobežojumi ir ilgtermiņa³⁵. Tiesa ir nospriedusi, ka “direktīvas mērķim, kas ir īstenot vienlīdzīgu attieksmi, būtu pretēji, ja tiktu pieļauts, ka tās piemērošana ir atkarīga no invaliditātes cēloņa”³⁶.

33. Ņemot vērā Direktīvas 2000/78 mērķi, kas it īpaši ir vērsts uz to, lai personai ar invaliditāti nodrošinātu pieeju vai līdzdalību nodarbinātībā, invaliditātes jēdziens jāsaprot kā tāds, kas atsaucas uz šķēršļiem profesionālās darbības veikšanai, nevis vienīgi uz šādas darbības veikšanas neiespējamību³⁷. ANO konvencijas e) apsvērumā atzīts, ka “invaliditātes jēdziens pastāvīgi attīstās un ka invaliditāte rodas, cilvēkiem ar nespēju saskaroties ar attieksmes un apkārtējās vides šķēršļiem, kas ierobežo vienlīdzīgas iespējas pilnvērtīgi un efektīvi līdzdarboties sabiedrības dzīvē”. Tādējādi ANO konvencijas 1. panta otrajā daļā vārdi “saskaroties ar dažādiem šķēršļiem” attiecas uz attieksmes un apkārtējās vides šķēršļiem.

34. Tādējādi slimība vai tāds anatomisks vai fizioloģisks defekts kā kāda orgāna neesamība, ja tā nerada ierobežojumu, kas apgrūtinā šīs personas *pilnvērtīgu un efektīvu līdzdarbošanos* profesionālajā dzīvē *vienlīdzīgi* ar citiem darbiniekiem, nav atzīstama par invaliditāti Direktīvas 2000/78 izpratnē. Piemēram, kādas fizioloģiskas funkcijas vai orgāna trūkums vai slimība, kas pieprasa īpašu uzmanību, pastāvīgu zāļu lietošanu un kontroli, var attiecīgajai personai izraisīt psiholoģiskas vai fizioloģiskas grūtības, bet ne padarīt neiespējamu pilnvērtīgi un efektīvi strādāt vai vispārēji apgrūtināt līdzdalību profesionālajā dzīvē vienlīdzīgi ar citiem³⁸.

26 — Tas izriet no ANO konvencijas 1. panta otrās daļas. Tomēr nespējai nav jābūt apveltītai ar kādām īpašībām un nav jābūt pastāvīgai. Tai jābūt vienīgi “ilgtermiņa”. Skat. spriedumu *Ring* (EU:C:2013:222, 39. punkts).

27 — Saskaņā ar ANO konvencijas e) apsvērumu tie var būt attieksmes vai apkārtējās vides šķēršļi. Skat. spriedumu *HK Danmark* (EU:C:2013:222, 37. punkts).

28 — Spriedums *Z* (EU:C:2014:159, 80. punkts) un spriedums Komisija/Itālija (EU:C:2013:446), kura 56. punktā minēts spriedums *HK Danmark* (EU:C:2013:222 38. un 39. punkts).

29 — Spriedums Komisija/Itālija (EU:C:2013:446, 57. punkts) (mans izcēlums).

30 — Spriedums *Chacón Navas* (EU:C:2006:456, 56. punkts).

31 — Spriedums *Chacón Navas* (EU:C:2006:456, 57. punkts).

32 — Spriedums *Chacón Navas* (EU:C:2006:456, 46. punkts). Diskusiju par saikni starp slimību un “invaliditāti” skat. ģenerālvokāta L. A. Hēlhuda [L. A. Geelhoed] secinājumos *Chacón Navas* (EU:C:2006:184, 77.–80. punkts) un ģenerālvokātes J. Kokotes [J. Kokott] secinājumos *Ring* (EU:C:2012:775, 30.–38. punkts un 46. punkts).

33 — Spriedums *HK Danmark* (EU:C:2013:222, 41. punkts).

34 — Spriedums *HK Danmark* (EU:C:2013:222, 47. punkts). Skat. arī ģenerālvokātes J. Kokotes secinājumus šajā lietā (EU:C:2012:775, 28. punkts).

35 — Spriedums *HK Danmark* (EU:C:2013:222, 41. punkts).

36 — Spriedums *HK Danmark* (EU:C:2013:222, 40. punkts). Skat. arī ģenerālvokātes J. Kokotes secinājumus šajā lietā, 32. punkts.

37 — Spriedums *Z* (EU:C:2014:159, 77. punkts), kurš atsaucas uz spriedumu *HK Danmark* (EU:C:2013:222, 44. punkts).

38 — Šajā ziņā skat. spriedumu *Z* (EU:C:2014:159, 79. un 80. punkts). Kā ģenerālvokāts L. A. Hēlhuds atzina savu secinājumu *Chacón Navas* (EU:C:2006:184) 62. punktā, “kamēr ģenētiskais defekts nav konstatēts, šis indivīds netiek pakļauts nekāda diskriminācijai. Pēc tam, kad šis fakts nonāk atklātībā, situācija tūlīt var mainīties, jo darba devējs vai apdrošinātājs, pieņemot personu darbā vai apdrošinot to, nevēlas uzņemties lielāku risku”.

35. Tas paskaidro to, kāpēc Z lietā Tiesa nosprieda, ka sieviete, kurai nav dzemdes un kurai pēc tam, kad tā kļuva par māti ar surogātmātes palīdzību, tika atteikts piešķirt grūtniecības un pēcdzemdību atvaļinājumu, tajā pašā laikā piešķirot grūtniecības un pēcdzemdību atvaļinājumu sievietēm, kas kļuva par mātēm, dzemdējot vai adoptējot bērnus, nav invalīde Direktīvas 2000/78 izpratnē. Tiesa nosprieda, ka “no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu neizriet, ka Z veselības stāvoklis pats par sevi būtu izraisījis neiespējamību veikt savu darbu vai ir bijis šķērslis viņas profesionālās darbības veikšanai”³⁹.

36. Iepriekš, zināmā pretrunā sprieduma Z lietā 81. punktam, Tiesa nosprieda, ka pat invalīdus aprūpējošas personas bauda Direktīvas 2000/78 sniegto aizsardzību. Tāpēc spriedumā *Coleman* netika noteikta saikne starp konkrēto invaliditātes gadījumu un konkrēto darbu (un tā paša iemesla dēļ šī saikne neparādījās spriedumā *HK Danmark*). Spriedumā *Coleman* tiesa izvērtēja, vai Direktīva 2000/78 ietver situāciju, kad darba ņēmēja, kura pati nav invalīde, tika diskriminēta tādēļ, ka viņas aprūpē bija bērns invalīds.

37. Spriedumā *Coleman* Tiesa konstatēja, ka vienlīdzīgas attieksmes princips invaliditātes jautājumos ir piemērojams nevis noteiktai personu kategorijai, bet gan saistībā ar direktīvas 1. pantā noteiktajiem iemesliem. Tādējādi nevar secināt, ka vienlīdzīgas attieksmes princips, kuru ar to vēlas nodrošināt, attiecas tikai uz personām, kurām pašām ir invaliditāte šīs direktīvas izpratnē. Drīzāk Direktīvas 2000/78 mērķis ir izveidot Savienībā līdzvērtīgus spēles noteikumus attiecībā uz vienlīdzību nodarbinātības un profesijas ziņā⁴⁰.

38. Tādējādi pietiek ar to, ka ilgtermiņa stāvoklis *vispār* ierobežo pilnvērtīgu un efektīvu līdzdarbošanos profesionālajā dzīvē vienlīdzīgi ar personām, kurām nav šāda stāvokļa. Direktīvas 2000/78 piemērošanai nav jākonstatē saikne starp attiecīgo darbu un konkrēto invaliditāti.

39. Tā, piemēram, ceļojumu aģentei ratīņkrēslā, kura tika atlaista tādēļ, ka aģentūras jaunais īpašnieks uzskata viņas invaliditāti par neatbilstošu viņa veidotajam aģentūras jaunajam tēlam, netiks liegts atsaukties uz Direktīvas 2000/78 1. un 2. pantu tikai tāpēc, ka visi viņas kolēģi arī pilda savus darba pienākumus, sēžot krēslā, un ka šī iemesla dēļ viņas stāvoklis neietekmē konkrēto darbu. Tas ir svarīgi sakarā ar Bilundas pašvaldības (Dānija) un Komisijas argumentāciju saistībā ar to, ka *K. Kaltoft* sekmīgi strādāja par bērnu pieskatītāju piecpadsmit gadus. Es pievērsīšos tai tālāk III daļas C.2. punktā.

40. Es noslēgtu galveno tiesību normu analīzi, atzīmējot, ka saskaņā ar Direktīvas 2000/78 preambulas 17. apsvērumu tā neparedz pienākumu saglabāt darbā personu, kas nav kompetenta izpildīt galvenos attiecīgā amata uzdevumus, bet tas neierobežo Direktīvas 2000/78 5. pantā noteikto pienākumu nodrošināt saprātīgas darba vietas izveidošanu, lai garantētu vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu pret invalīdiem. Tas nozīmē, ka darba devējiem, ja tas ir vajadzīgs konkrētajā gadījumā, ir jāveic atbilstīgi pasākumi, lai invalīds varētu dabūt darbu, strādāt vai tikt paaugstināts amatā, ja vien šādi pasākumi neuzliek neproporcionālu slogu darba devējam⁴¹.

41. Kā redzams no iepriekš izklāstītās diskusijas, Tiesas izstrādātie invaliditātes jēdziena nozīmes noteikšanas principi atspoguļo plašu šim jēdzienam atbilstošu stāvokļu tipoloģiju. Manuprāt, tas nozīmē, ka judikatūrā, līdzīgi kā piemērojamos Savienības tiesību aktos, sekojot ANO konvencijas pieejai, tika pieņemts invaliditātes sociālais, nevis (tīri) medicīniskais modelis⁴².

39 — Spriedums Z (EU:C:2014:159, 81. punkts). Skat. arī 80. punktu.

40 — Spriedums *Coleman* (EU:C:2008:415, 38. un 47. punkts).

41 — Spriedums *Chacón Navas* (EU:C:2006:456, 49. un 50. punkts).

42 — Attiecībā uz šo atšķirību skat. ģenerālvokāta N. Vāla secinājumus Z (EU:C:2013:604, 83.–85. punkts).

2) Spēja veikt darbu neizslēdz invaliditāti

42. Kā jau tika atzīmēts, Tiesa judikatūrā ir atsaukusies uz neiespējamību veikt darbu vai uz šķērslī profesionālās darbības veikšanai⁴³. Tas atspoguļo atšķirību starp absolūto un relatīvo nespēju attiecībā uz konkrēto darbu un pilnvērtīgu un efektīvu līdzdalību profesionālajā dzīvē vispār.

43. Šī atšķirība ir svarīga tāpēc, ka Bilundas pašvaldība, Dānija un Komisija apgalvo, ka nevar uzstāt, ka *K. Kaltoft* aptaukošanās izraisa tādas grūtības, kas var radīt šķēršļus attiecīgās personas pilnvērtīgai un efektīvai līdzdalībai profesionālajā dzīvē vienlīdzīgi ar citiem darbiniekiem, jo viņš nostrādāja pašvaldībā 15 gadus par bērnu pieskatītāju un piedalījās profesionālajā dzīvē vienlīdzīgi ar citiem tur strādājošiem bērnu pieskatītājiem. Citiem vārdiem, *K. Kaltoft* aptaukošanās var nekādi neapgrūtināt viņa kā bērnu pieskatītāja darbu.

44. Ir taisnība, ka invaliditātes jēdziena piemērojamība attiecībā uz neiespējamību veikt konkrētu darbu vai uz šķēršļu pastāvēšanai tā veikšanai ir atkarīga no attiecīgā darba konkrētajiem apstākļiem, nevis no tā, kā šo traucējumu stadiju abstrakti klasificē medicīnā vai sociālajā apdrošināšanā. Kā ģenerāladvokāts Ī. Bots [*Y. Bot*] nesen novēroja, izšķirošie ir “šķēršļi”, ar kuriem persona saduras, nonākot šādā vidē⁴⁴. Tomēr var pastāvēt ilgtermiņa fiziski, mentāli vai psihiski traucējumi, kuri nepadara konkrētu darbu par neiespējamu, bet kuri padara šī darba izpildi vai līdzdalību profesionālajā dzīvē objektīvi grūtāku vai lielākus pūliņus pieprasītu. Tā tipiski piemēri ir invaliditātes gadījumi ar smagiem kustību traucējumiem vai ar būtiskiem maņu traucējumiem – tādiem kā redzes vai dzirdes traucējumi.

45. Atgriežoties pie iepriekš minētā piemēra ar ratiņkrēslam piesaistītu ceļojumu aģentu, [jāatzīst, ka] darbs sēžot ratiņkrēslā ir šķērslis pilnvērtīgai un efektīvai līdzdalībai profesionālajā dzīvē vienlīdzīgi ar citām personām, kuras nav pakļautas šādu apstākļu ietekmei, ņemot vērā fiziskās grūtības, ar kurām neizbēgami nākas saskarties uzdevumu izpildē, pat ja tas neietekmē šīs personas spējas veikt konkrēto darbu.

46. Ir noteikts, ka Direktīvas 2000/78 mērķis it īpaši ir nodrošināt personām ar invaliditāti pieeju un līdzdalību nodarbinātībā. Tāpēc invaliditātes jēdziens jāsaprot kā tāds, kas liecina par šķēršļiem profesionālās darbības veikšanai, nevis vienīgi par nespēju veikt šādu darbību⁴⁵. Turklāt ar Bilundas pašvaldības (Dānija) un Komisijas izvirzīto argumentu varētu nonākt pie absurda rezultāta, izslēdzot no Direktīvas 2000/78 piemērošanas jomas personas, kurām vai nu bija invaliditāte laikā, kad tām izdevās atrast konkrētu darbu, vai nu tām darba līguma spēkā esamības laikā radās invaliditāte, bet tām izdevās turpināt strādāt.

47. Tādējādi, kā jau minēju iepriekš, pietiek ar to, ka ilgtermiņa stāvoklis vispār ierobežo pilnvērtīgu un efektīvu līdzdalību profesionālajā dzīvē vienlīdzīgi ar citām personām, kurām nav šāda stāvokļa. Turklāt no Tiesas sprieduma *Coleman* izriet, ka attiecīgā invaliditāte var rasties ne tikai personai, kura tiek diskriminēta, bet personai, kura atrodas darbinieka, kurš vēlas atsaukties uz Direktīvu 2000/78, aprūpē. Tāpēc nav obligāti, lai *K. Kaltoft* darbs par bērnu pieskatītāju Bilundas pašvaldībā būtu neiespējams, lai viņš varētu paļauties uz Direktīvas 2000/78 sniegto aizsardzību pret diskrimināciju invaliditātes dēļ. Saskaņā ar judikatūru viņam vienkārši jāatbilst 30. punktā minētajai definīcijai.

43 — Spriedums *Z* (EU:C:2014:159, 81. punkts).

44 — Ģenerāladvokāta Ī. Bota secinājumi *Glatzel* (EU:C:2013:505, 36. punkts). Līdzīgi skat. ģenerāladvokātes J. Kokotes secinājumus *HK Danmark* (EU:C:2012:775, 27. punkts), ģenerāladvokāta N. Vāla secinājumus *Z* (EU:C:2013:604, 84. punkts) un ģenerāladvokāta L. A. Hēlhuda secinājumus *Chacón Navas* (EU:C:2006:184, 58. punkts), kur ģenerāladvokāts L. A. Hēlhuds saka, ka “nedrīkst izslēgt, ka fiziski vai psihiski trūkumi vienā sociālajā situācijā nozīmē invaliditāti, bet citā nē”.

45 — Spriedums *Z* (EU:C:2014:159, 77. punkts), kas atsaucas uz spriedumu *HK Danmark* (EU:C:2013:222, 44. punkts).

48. Pilnības dēļ es pieskaršos tiesas sēdē apspriestajam jautājumam par to, vai kļūdaini prezumētā invaliditāte un no tās izrietošā diskriminācija ir ietverta Direktīvā 2000/78. Citiem vārdiem, vai pastāv prettiesiska diskriminācija invaliditātes dēļ, ja darba devējs, būdams nepamatoti pārliecināts, ka darbinieks ir invalīds un ka tāpēc viņa vai viņas spējas pildīt pienākumus ir ierobežotas, pieļauj neatbilstošu attieksmi?⁴⁶

49. Es uzskatu, ka šī lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu kontekstā nav nepieciešamības atbildēt uz šo sarežģīto juridisko jautājumu. Tas ir tāpēc, ka netiek apstrīdēts, ka *K. Kaltoft* ir aptaukošanās. Ja valsts tiesa atzīst, ka šis stāvoklis ir atzīstams par invaliditāti un ka *K. Kaltoft* tika atlaists tās dēļ, tad jebkādas atšķirīgas attieksmes pamatā būs reāla, nevis tikai prezumēta diskriminācija.

3) Vai aptaukošanās ir atzīstama par invaliditāti?

50. Aptaukošanos parasti nosaka, izmantojot ķermeņa masas indeksu (KMI), ko nosaka, ķermeņa masu kilogramos dalot ar ķermeņa garumu metros, kas kāpināts kvadrātā (kg/m^2). Pamatojoties uz KMI, PVO iedala aptaukošanos trijās pakāpēs. Personām ar KMI no 30,00 līdz 34,99 ir I pakāpes aptaukošanās, personām ar KMI no 35,00 līdz 39,99 ir II pakāpes aptaukošanās, un personām ar KMI virs 40,00 ir III pakāpes aptaukošanās⁴⁷, ko dažreiz dēvē par smagu, pārmērīgu vai patoloģisku aptaukošanos.

51. Saskaņā ar lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu un *K. Kaltoft* rakstveida apsvērumiem visu laiku, kamēr viņš bija nodarbināts Bilundas pašvaldībā, viņam bija aptaukošanās. 2007. gadā viņa KMI bija 54, kas liecina par pārmērīgu aptaukošanos. *K. Kaltoft* savos rakstveida paskaidrojumos skaidro, ka viņa nodarbinātības laikā ārsti viņu norīkoja uz kuņģa operāciju nolūkā samazināt kuņģa tilpumu. Tomēr šo operāciju nevarēja pabeigt kāda akūta medicīniska starpgadījuma dēļ, kas notika operācijas laikā. Es uzskatu, ka tas jāņem vērā valsts tiesai, lemjot par to, vai *K. Kaltoft* slimība tika medicīniski konstatēta atbilstoši izvērtējumam, ko Tiesa izklāstīja spriedumā *HK Danmark*, par apstākļiem, kuros ilgstoša slimība var tikt uzskatīta par invaliditāti.

52. *K. Kaltoft* apgalvo, ka PVO uzskata aptaukošanos par hronisku un ilgstošu slimību. Tālāk viņš savos rakstveida apsvērumos uzsver, ka aptaukošanās ir atzīta par invaliditāti saskaņā ar Amerikas Savienoto Valstu likumiem⁴⁸. Pēc *K. Kaltoft* domām, aptaukošanās var izraisīt fiziskus ierobežojumus pilnvērtīgai un efektīvai līdzdalībai profesionālajā dzīvē kustību ierobežojumu, patoloģiju vai no tām izrietošo simptomu dēļ un tāpat tas var arī radīt grūtības darba tirgū aizspriedumu par fizisko izskatu dēļ.

53. Dānijas valdībai un Komisijai, šķiet, nav domstarpību par to, ka konkrēta aptaukošanās pakāpe var atbilst kritērijiem, kas Tiesas judikatūrā noteikti attiecībā uz invaliditātes jēdzienu Direktīvas 2000/78 izpratnē, kura noteikšana tomēr paliek valsts tiesas ziņā.

54. Atzīmēju, ka PVO veiktā aptaukošanās klasificēšana par slimību nav pietiekama, lai padarītu to par invaliditāti Direktīvas 2000/78 izpratnē. Tas tā ir tāpēc, ka, kā jau paskaidroju iepriekš, Direktīva 2000/78 neietver slimības kā tādas.

46 — Skat. Komisijas ziņojuma Eiropas Parlamentam 4.5. punktu un Padomes Kopīgo ziņojumu par Padomes 2000. gada 29. jūnija Direktīvas 2000/43/EK, ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības (Rasu vienlīdzības direktīva), un Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvas 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (Vienlīdzīgas nodarbinātības direktīva), piemērošanu, COM(2014) 2, galīgā redakcija.

47 — Skat. http://apps.who.int/bmi/index.jsp?introPage=intro_3.html. Skat. arī <http://www.cdc.gov/mmwr/preview/mmwrhtml/mm5917a9.htm>.

48 — Viņš atsaucas uz *American Disabilities Act of 1990* (ASV 1990. gada federālais Likums par invaliditāti) un uz Amerikas Savienoto Valstu Austrumu Luīziānas apgabaltiesas spriedumu *E.E.O.C. pret Resources for Human Dev., Inc.*, 827 F. Supp. 2d 688, 693-94 (*E.D. La.* 2011).

55. Es uzskatu arī, ka gadījumos, kad aptaukošanās stāvoklis ir sasniedzis tādu pakāpi ka tā, saskaroties ar attieksmes un apkārtējās vides šķēršļiem, kā minēts ANO konvencijā, viennozīmīgi apgrūtina pilnvērtīgu un efektīvu līdzdarbošanos profesionālajā dzīvē vienlīdzīgi ar citiem darbiniekiem aptaukošanās izraisītu fizisku un/vai psihisku traucējumu dēļ, aptaukošanos var uzskatīt par invaliditāti.

56. Tomēr “parasta” aptaukošanās PVO I pakāpes aptaukošanās nozīmē nav pietiekama, lai izpildītu Tiesas judikatūrā noteiktos “invaliditātes” kritērijus, kas atbilst Direktīvai 2000/78. Faktiski cilvēkam ar tādu augumu kā *K. Kaltoft* (1,72 m) 89 kg svars ir pietiekams, lai viņa ĶMI pārsniegtu 30. Manuprāt, visdrīzāk vienīgi III pakāpes aptaukošanās pēc PVO klasifikācijas, kas ir smaga, pārmērīga vai patoloģiska aptaukošanās, izraisīs tādus ierobežojumus kā problēmas ar pārvietošanos, izturību un garastāvokli, kas atzīstami par “invaliditāti” Direktīvas 2000/78 izpratnē.

57. Šis uzskats nepaplašina diskriminācijas pamatu pilnīgo uzskaitījumu, kas sniegts Direktīvas 2000/78 1. pantā, tādā nozīmē, kāda izslēgta *Chacón Navas* spriedumā⁴⁹. Kā Tiesa jau novērojusi, ANO konvencijas e) apsvērumā atzīts, ka invaliditātes jēdziens pastāvīgi attīstās⁵⁰.

58. Visbeidzot, šo secinājumu 32. punktā es jau minēju, ka Tiesa ir nospriedusi, ka “direktīvas mērķim, kas ir īstenot vienlīdzīgu attieksmi, būtu pretēji, ja tiktu pieļauts, ka tās piemērošana ir atkarīga no invaliditātes cēloņa”⁵¹. Tāpēc, runājot par aptaukošanos, Direktīvas 2000/78 izpratnē nav nozīmes, vai attiecīgās personas aptaukošanos izraisīja enerģijas pārmērīga uzņemšana attiecībā pret enerģijas patēriņu vai tā izskaidrojama ar psihiskiem vai vielmaiņas traucējumiem, vai arī tā radusies kā kāda medikamenta lietošanas blakusparādība⁵². Invaliditātes jēdziens Direktīvā 2000/78 ir objektīvs un nav atkarīgs no tā, vai tā ir “paša izraisīta” tādā ziņā, ka persona veicināja invaliditātes iegūšanu, apzinādamās tās cēloņus. Pretējā gadījumā, piemēram, fiziska invaliditāte, kas radusies, apzināti vai aiz neuzmanības veicot riskantas darbības ceļu satiksmē vai sportojot, būtu izslēgta no “invaliditātes” Direktīvas 2000/78 1. panta izpratnē.

59. Tiesas sēdē darba devēja pārstāvis pauda bažas par to, ka, atzīstot jebkāda veida aptaukošanos par invaliditāti, rezultāts būtu nepieļaujams, jo alkoholisms un narkotisko vielu atkarība arī varētu iekļauties šajā jēdzienā kā smagas slimības. Es uzskatu, ka šīs bažas ir nevietā. Patiesi, medicīnā alkoholisms un psihotropo vielu atkarība ir slimības. Tomēr tas nenozīmē, ka darba devējam būtu pienākums paciest darbinieka līguma pienākumu neizpildi, kas pamatota ar šīm slimībām. Piemēram, atļaušana tāpēc, ka darbinieks nāk uz darbu reibumā, nav pamatota ar pašu alkoholisma vai narkotisko vielu atkarības slimību, bet ar darbinieka pieļauto darba līguma pārkāpumu, ko tas varēja novērst, atturoties no alkohola vai attiecīgo vielu uzņemšanas. Darba devējam ir tiesības sagaidīt, ka darbinieks vēršas pēc atbilstošas medicīniskas palīdzības, kas tam nepieciešama, lai pienācīgi izpildītu pienākumus saskaņā ar viņa darba līgumu. Ir vērts atcerēties, ka viss, ko Direktīva 2000/78 tās 5. pantā pieprasa no darba devējiem, ir pienākums nodrošināt “saprātīgu darba vietu” personām ar invaliditāti.

60. Šo iemeslu dēļ es ierosinu atbildēt uz ceturto jautājumu tādējādi, ka tikai smaga aptaukošanās, ja tā atbilst visiem Tiesas judikatūrā noteiktajiem invaliditātes kritērijiem, var tikt atzīta par invaliditāti saskaņā ar Direktīvas 2000/78 1. pantu. Valsts tiesai ir jāpārbauda, vai tas tā ir attiecībā uz *K. Kaltoft*.

49 — Spriedums *Chacón Navas* (EU:C:2006:456, 56. punkts).

50 — Spriedums *HK Danmark* (EU:C:2013:222, 37. punkts).

51 — Spriedums *HK Danmark* (EU:C:2013:222, 40. punkts).

52 — Piemēram, saskaņā ar kādu pētījumu “svara pieaugums ir saistīts ar daudzu psihotropo medikamentu, tostarp antidepresantu, garastāvokļa stabilizatoru, antipsihotisko līdzekļu lietošanu, un tam var būt būtiskas ilgtermiņa sekas”. Ruetsch u.c., “Psychotropic drugs induced weight gain: a review of the literature concerning epidemiological data, mechanisms and management”, *Encéphale*, 2005, citēts <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/16389718>.

IV – Secinājumi

61. Šo iemeslu dēļ ierosinu Tiesai atbildēt uz *Retten i Kolding* lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu pirmo un ceturto jautājumu šādi:

- 1) Savienības tiesības neietver vispārēju principu, kas aizliegtu darba devējiem īstenot darba tirgū diskrimināciju aptaukošanās dēļ;
- 2) smaga aptaukošanās var būt invaliditāte, uz kuru ir attiecināma Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvā 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, paredzētā aizsardzība, ja tā mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem apgrūtina attiecīgās personas pilnvērtīgu un efektīvu līdzdarbošanos profesionālajā dzīvē vienlīdzīgi ar citiem darbiniekiem. Valsts tiesai ir jānosaka, vai tas tā ir attiecībā uz prasītāju pamatlietā.