



Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (четвърти състав)

18 декември 2014 година *

„Преюдициално запитване — Социална политика — Уволнение — Признак — Затлъстяване на работник или служител — Общ принцип на недопускане на дискриминация поради затлъстяване — Липса — Директива 2000/78/ЕО — Равно третиране в областта на заетостта и професиите — Забрана на всяка дискриминация поради увреждане — Наличие на „увреждане“

По дело C-354/13

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Retten i Kolding (Дания) с акт от 25 юни 2013 г., постъпил в Съда на 27 юни 2013 г., в рамките на производство по дело

Fag og Arbejde (FOA), действащ от името на Karsten Kaltoft,

срещу

Kommunernes Landsforening (KL), действащо от името на Billund Kommune,

СЪДЪТ (четвърти състав),

състоящ се от: L. Bay Larsen, председател на състава, K. Jürimäe, J. Malenovský, M. Safjan (докладчик) и A. Prechal, съдии,

генерален адвокат: N. Jääskinen,

секретар: C. Strömholm, администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 12 юни 2014 г.,

като има предвид становищата, представени:

- за Fag og Arbejde (FOA), действащ от името на K. Kaltoft, от J. Sand, advokat,
- за Kommunernes Landsforening (KL), действащо от името на Billund Kommune, от Y. Frederiksen, advokat,
- за датското правителство, от C. Thorning и M. Wolff, в качеството на представители,
- за Европейската комисия, от M. Clausen и D. Martin, в качеството на представители,

* Език на производството: датски.

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 17 юли 2014 г.,

постанови настоящото

Решение

- 1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на основните принципи на правото на Съюза и на Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите (ОВ L 303, стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 7).
- 2 Запитването е отправено в рамките на спор между работническия синдикат Fag og Arbejde (FOA), действащ от името на г-н Kaltoft, и Kommunernes Landsforening (KL) (национално сдружение на датските общини), действащо от името на Billund Kommune (общината на Billund, Дания), по повод на законосъобразността на уволнението на г-н Kaltoft, за което се твърди, че било поради затлъстяването му.

Правна уредба

Правото на Съюза

- 3 Съгласно съображения 1, 11, 12, 15, 28 и 31 от Директива 2000/78:

„(1) В съответствие с член 6 от [ДЕС], Европейският съюз се основава на принципите на свобода, демокрация, спазване на човешките права и основните свободи, върховенство на закона, принципи, които са общи за всички държави членки, и спазва основните права, както са гарантирани от Европейската конвенция за защита на правата на човека и основните свободи [подписана в Рим на 4 ноември 1950 г.], тъй като те са резултат от конституционни традиции, общи за държавите членки като основни принципи на правото на Общността.

[...]

(11) Дискриминацията, която се основава на религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация[,] може да възпрепятства постигането целите на Договора за ЕО, по-специално, достигането на високо ниво на заетост и социална закрила, повишаване на жизнения стандарт и качеството на живота, икономическата и социална сплотеност и солидарност, свободното движение на хора.

(12) С тази цел, всяка пряка или непряка дискриминация, основаваща се на религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация, що се отнася до сферите, обхванати от настоящата директива, следва да бъдат забранени в цялата Общност [...]

[...]

(15) Оценяването на фактите, от които може да се заключи, че е налице пряка или непряка дискриминация[,] е от компетенциите на националните съдебни или други компетентни органи, в съответствие с разпоредбите на националното законодателство или практика. Такива разпоредби могат да регламентират, по-специално, [...] установяване на непряка дискриминация чрез всички средства, включително въз основа доказателство на статистиката.

[...]

(28) Настоящата директива регламентира минимум изисквания, като дава на държавите членки възможността [за] въвеждане и прилагане на по-благоприятни разпоредби. Прилагането на настоящата директива по никакъв начин не трябва да служи за оправдаване на [каквото и да е влошаване] на ситуацията, която вече съществува във всяка държава членка.

[...]

(31) Правилата за тежестта на доказване следва да бъдат адаптирани, когато е налице prima facie дискриминация и за да бъде ефективно приложението на принципа за равно третиране, тежестта на доказване следва да се премести върху ответника, когато се представят доказателства за такава дискриминация. Не е необходимо ответникът да доказва, че ищецът изповядва определена религия или убеждение, има определено увреждане, е на определена възраст или има определена сексуална ориентация“.

4 Член 1 от тази директива гласи:

„Целта на настоящата директива е да регламентира основната рамка за борба с дискриминацията, основана на религия или убеждение, увреждане, възраст или сексуална ориентация по отношение на заетостта и упражняването на занятие, с оглед прилагането в държавите членки на принципа за равно третиране“.

5 В член 2, параграфи 1 и 2 от посочената директива е предвидено следното:

„1. За целите на настоящата директива, „принципът за равно третиране“ означава, че няма да има пряка или непряка дискриминация въз основа, на който и да е от признаците, посочени в член 1.

2. За целите на параграф 1:

а) проява на пряка дискриминация има, когато едно лице е, било е, или би било третирано по-малко благоприятно от друго в сравнима ситуация въз основа един от признаците, упоменати в член 1;

[...]“.

6 Член 3, параграф 1, буква в) от същата директива гласи:

„В границите на сферите на компетентност, поверени на Общността, настоящата директива се прилага към всички лица от публичния и частния сектор, включително публични органи, във връзка със:

[...]

в) условия за наемане и условия на труд, включително условията за уволнение и заплащане“.

7 Член 5 от Директива 2000/78/ЕО има следното съдържание:

„За да се гарантира спазването на принципа за равно третиране във връзка с лицата с увреждания, трябва да се осигури подходящо настаняване. Това означава, че работодателите предприемат подходящи мерки, когато е необходимо в определен случай, да предоставят възможност на лице с увреждане, да има достъп, да участва или да се издига в професията, да се

обучава, освен ако такива мерки не представляват непропорционална тежест за работодателя. Тази тежест не е непропорционална, когато е достатъчно обезщетена от съществуващите мерки в рамките на политиката спрямо хората с увреждания в съответната държава членка“.

8 Член 8, параграф 1 от посочената директива предвижда:

„Държавите членки могат да приемат или поддържат разпоредби, които са по-благоприятни за защитата на принципа за равно третиране от тези, изложени в настоящата директива“.

9 В член 10, параграфи 1 и 2 от посочената директива е предвидено следното:

„1. Държавите членки предприемат необходимите мерки в съответствие с техните национални правни системи, за да гарантират, че, когато лица, които считат себе си за засегнати поради неприлагането спрямо тях на принципа за равно третиране, представят пред съда или друга компетентна власт факти, от които може да бъде заключено, че е налице пряка или непряка дискриминация, [...] ответникът следва да докаже, че няма нарушение на принципа за равно третиране.

2. Параграф 1 не възпрепятства приемането от държавите членки на правила за доказване, които са по-благоприятни за ищците“.

Датското право

10 Директива 2000/78/ЕО е транспонирана в датското право със Закон № 1417 от 22 декември 2004 г. за изменение на Закона за принципа на забрана на дискриминацията на пазара на труда (Lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m. v.).

11 В член 1, параграф 1 от редакцията на този закон, публикувана с декрет за консолидация № 1349 от 16 декември 2008 г. (наричан по-нататък „Законът срещу дискриминацията“), е предвидено следното:

„По смисъла на настоящия закон дискриминация е всеки акт на пряка или непряка дискриминация, основана на раса, цвят на кожата, религия или убеждения, политически възгледи, сексуална ориентация, възраст, увреждане, националност или принадлежност към определена социална или етническа група“.

12 Член 2, параграф 1 от този закон предвижда:

„Забранява се всяка дискриминация от страна на работодателя при наемането на работа, прекратяването, промяната на трудовото правоотношение или повишаването на наетите лица или на кандидатите за работа, или при определяне на условията им на труд и заплащане“.

13 Член 2 bis от същия закон гласи:

„Работодателите предприемат подходящи мерки, когато е необходимо, в определен случай да предоставят възможност на лице с увреждане да има достъп, да участва или да се издига в професията, да се обучава, освен ако такива мерки не представляват непропорционална тежест за работодателя. Това задължение не се отнася за случаите, в които би довело до непропорционална тежест за работодателя. Тази тежест не е непропорционална, когато е достатъчно компенсирани от съществуващите обществени мерки“.

14 Член 7, параграф 1 от Закона срещу дискриминацията гласи:

„На всяко лице, чиито права са засегнати вследствие на нарушение на членове 2—4, може да бъде изплатено обезщетение“.

15 Член 7 bis от този закон има следното съдържание:

„Ако лице счита, че правата му са засегнати вследствие на нарушение на членове 2—4, и докаже факти, от които може да се предположи наличието на пряка или непряка дискриминация, ответникът следва да докаже, че не е нарушен принципът на равно третиране“.

Спорът в главното производство и преюдициалните въпроси

16 На 1 ноември 1996 г. Billund Kommune, датска публична администрация, назначава със срочен договор г-н Kaltoft за детегледач, който се грижи за деца в дома си.

17 Впоследствие Billund Kommune назначава г-н Kaltoft за детегледач с договор за неопределено време, считано от 1 януари 1998 г. Г-н Kaltoft работи по този договор около петнадесет години.

18 Не се спори между страните по делото в главното производство, че през целия период, през който г-н Kaltoft е работил за Billund Kommune, той е страдал от „затлъстяване“ по смисъла на определението на Световната здравна организация (СЗО), като затлъстяването е вписано с код Е66 в „Международната статистическа класификация на болестите и проблемите, свързани със здравето“, публикувана от СЗО (СІМ 10).

19 Г-н Kaltoft опитва да отслабне и следвайки здравната си политика, Billund Kommune му отпуска финансова помощ между януари 2008 г. и януари 2009 г., за да участва в курсове по фитнес и други спортни дейности. Г-н Kaltoft отслабнал, но както при предишните си опити за отслабване, след това възвърнал предишното си тегло.

20 През март 2010 г. г-н Kaltoft се връща на работа като детегледач след едногодишен отпуск по семейни причини. Впоследствие няколко пъти той е посетен без предупреждение от ръководителката на детегледачите, която искала да се осведоми за отслабването му. По време на тези посещения ръководителката на детегледачите могла да установи, че теглото на г-н Kaltoft е останало почти същото.

21 Тъй като децата в Billund Kommune намалели, от тридесет и осмата седмица на 2010 г. на г-н Kaltoft били поверени само три деца, за които да се грижи, вместо четири деца, за колкото имал право да се грижи.

22 Според акта за преюдициално запитване от инспекторите на педагогическия персонал в Billund Kommune се искало да предложат един детегледач, който да бъде съкратен, и с оглед на получените предложения ръководителката на детегледачите решила, че това ще бъде г-н Kaltoft.

23 На 1 ноември 2010 г. г-н Kaltoft е уведомен по телефона за намерението на Billund Kommune да го уволни, поради което било образувано предвиденото при уволнение на служители в публичния сектор производство за изслушване.

24 След това, същия ден по време на разговор с ръководителката на детегледачите и в присъствието на представителката на персонала г-н Kaltoft попитал каква е причината той да бъде единственият уволнен детегледач. Няма спор между страните по делото в главното производство, че по време на тази среща е споменато затлъстяването на г-н Kaltoft. Те обаче са

на различни мнения по въпроса за начина, по който на тази среща се е стигнало до споменаване на затлъстяването на г-н Kaltoft, и за степента, в която затлъстяването на г-н Kaltoft е взето предвид в процеса на взимане на решението, довело до уволнението му.

- 25 С писмо от 4 ноември 2010 г. Billund Kommune уведомява официално г-н Kaltoft за намерението си да го уволни и го кани да изложи евентуалните си възражения във връзка с това. В посоченото писмо се обяснява, че предвиденото уволнение се осъществява „след конкретна проверка при отчитане на намаляващия брой на децата, което води до намаляване на обема на работата и до свързани с него сериозни финансови последици за услугата по полагане на грижа за деца и нейната организация“.
- 26 Г-н Kaltoft не успява да получи обяснение за точните причини, поради които е взето решение именно той, а не друг(а) детегледач(ка) да бъде уволнен(а). Той бил единственият детегледач, уволнен поради намаляване на обема на работата, което се твърдяло, че е налице.
- 27 Billund Kommune дава на г-н Kaltoft срок, в който да представи възраженията си, поради което в писмо от 10 ноември 2010 г. той изразява усещането си, че уволнението му е мотивирано от неговото затлъстяване.
- 28 С писмо от 22 ноември 2010 г. Billund Kommune уволнява г-н Kaltoft, като посочва, че уволнението се осъществява „след конкретна проверка при отчитане на намаляващия брой на децата“. Billund Kommune изобщо не възражава във връзка с изразеното от г-н Kaltoft в писмото му от 10 ноември 2010 г. усещане относно действителните мотиви за уволнението му.
- 29 FOA, който действа от името на г-н Kaltoft, подава жалба до Retten i Kolding (съда в Kolding), като твърди, че при уволнението си г-н Kaltoft е станал жертва на дискриминация, основана на затлъстяването му, и трябвало да получи обезщетение за тази дискриминация.
- 30 При тези обстоятелства Retten i Kolding решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

- „1) Налице ли е противоречие с правото на Съюза, и по-конкретно например с член 6 от Договора за Европейския съюз относно основните права, ако на пазара на труда по принцип или от страна на публичните работодатели се допуска дискриминация поради затлъстяване?
- 2) Приложима ли е евентуално установена в правото на Съюза забрана за допускане на дискриминация поради затлъстяване непосредствено и в отношенията между датски гражданин и неговия работодател, който е административен орган?
- 3) В случай че Съдът приеме, че на пазара на труда в Европейския съюз е установена забрана за дискриминация поради затлъстяване — обща или по-специално за публичните работодатели, следва ли преценката дали такава евентуална забрана е нарушена да се извършва при разпределяне на доказателствената тежест, така че, когато може да се презумира наличие на такава дискриминация, ефективното прилагане на тази забрана да налага доказателствената тежест да се носи от работодателя, срещу когото е подадено оплакване, или който е ответник в съдебно производство [...]?
- 4) Може ли затлъстяването да се разглежда като увреждане, което се обхваща от закрилата, предоставяна с Директива 2000/78/ЕО [...], и кои критерии са евентуално от значение, за да може затлъстяването на дадено лице да се включи в съдържанието на тази директива забрана за допускане на дискриминация, основана на увреждане?“.

По преюдициалните въпроси

По първия въпрос

- 31 С първия си въпрос запитващата юрисдикция по същество иска да установи дали правото на Съюза трябва да се тълкува в смисъл, че в него е утвърден общ принцип на недопускане на дискриминация във връзка със заетостта и упражняването на занятие поради затлъстяването като такова.
- 32 Според практиката на Съда едно от основните права, които са неразделна част от общите принципи на правото на Съюза, е именно общият принцип на недопускане на дискриминация и следователно той е задължителен за държавите членки, когато разглежданото в главното производство национално правно положение попада в приложното поле на правото на Съюза (вж. в този смисъл решение *Chacón Navas*, C-13/05, EU:C:2006:456, т. 56).
- 33 Във връзка с това е важно да се отбележи, че забрана за дискриминация поради затлъстяването като такова няма в нито една разпоредба на Договора за ЕС и Договора за функционирането на ЕС. По-специално затлъстяването не се споменава нито в член 10 ДФЕС, нито в член 19 ДФЕС.
- 34 По-конкретно, що се отнася до член 19 ДФЕС, от практиката на Съда следва, че в този член е регламентирана само компетентността на Съюза и тъй като в него не се сочи дискриминацията поради затлъстяването като такова, той не може да бъде правна основа за мерки на Съвета на Европейския съюз, насочени към борба с този вид дискриминация (вж. по аналогия решение *Chacón Navas*, EU:C:2006:456, т. 55).
- 35 Принципът на недопускане на дискриминация поради затлъстяване във връзка със заетостта и упражняването на занятие не е утвърден и във вторичното право на Съюза. По-конкретно в Директива 2000/78 затлъстяването не е посочено като признак, на който може да се основава дискриминация.
- 36 Според практиката на Съда обаче не следва приложното поле на Директива 2000/78 да се разширява по аналогия и по отношение на други видове дискриминация, основани на признаци, различни от изчерпателно изброените в член 1 от нея (вж. решения *Chacón Navas*, EU:C:2006:456, т. 56 и *Coleman*, C-303/06, EU:C:2008:415, т. 46).
- 37 Следователно затлъстяването като такова не може да се разглежда като допълнителен признак наред с признаците, основания за дискриминация, която е абсолютно забранена от Директива 2000/78 (вж. по аналогия решение *Chacón Navas*, EU:C:2006:456, т. 57).
- 38 В настоящия случай в представената на Съда преписка няма никакви доказателства, въз основа на които да може да се приеме, че разглежданото в главното производство положение, доколкото е свързано с уволнение, за което се твърди, че е поради затлъстяването като такова, попада в приложното поле на правото на Съюза.
- 39 В този контекст разпоредбите от Хартата на основните права на Европейския съюз също не следва да се прилагат спрямо такова положение (вж. в този смисъл решение *Åkerberg Fransson*, C-617/10, EU:C:2013:105, т. 21 и 22).
- 40 С оглед на изложените по-горе съображения на първия въпрос следва да се отговори, че правото на Съюза трябва да се тълкува в смисъл, че то не утвърждава като общ принцип недопускането на дискриминация във връзка със заетостта и упражняването на занятие поради затлъстяването като такова.

По втория и третия въпрос

- 41 С оглед на отговора на първия въпрос вторият и третият въпрос не следва да се разглеждат.

По четвъртия въпрос

- 42 С четвъртия си въпрос запитващата юрисдикция по същество иска да установи дали Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че състоянието на затлъстяване на работник може да бъде „увреждане“ по смисъла на тази директива и при утвърдителен отговор, какви са критериите, въз основа на които такова състояние води до положение, при което съответното лице трябва да се ползва от осигурената от посочената директива защита срещу дискриминация, основана на увреждане.

По допустимостта

- 43 Според датското правителство четвъртият въпрос е недопустим, тъй като има хипотетичен характер. Наистина, от изложените от запитващата юрисдикция фактически обстоятелства не се установявало, че г-н Kaltoft не е могъл да изпълнява задълженията си през времето, когато е работил за Billund Kommune, а още по-малко да е бил считан за страдащ от „увреждане“ по смисъла на Директива 2000/78. Поради това отговорът на този въпрос не би бил от полза за разрешаване на спора в главното производство.
- 44 Датското правителство изтъква освен това, че отговорът на четвъртия въпрос не оставя място за никакво разумно съмнение, тъй като той може съвсем ясно да се изведе от практиката на Съда. Наистина с оглед на точка 47 от решение НК Danmark (C-335/11 и C-337/11, EU:C:2013:222) запитващата юрисдикция могла сама да се произнесе по делото в главното производство относно определението на понятието за „увреждане“ по смисъла на Директива 2000/78.
- 45 Във връзка с това е важно да се припомни, че в производството по член 267 ДФЕС само националният съд, който е сезиран със спора и трябва да поеме отговорността за последващото му съдебно решаване, може да прецени — предвид особеностите на делото — както необходимостта от преюдициално заключение, за да може да постанови решението си, така и релевантността на въпросите, които поставя на Съда. Следователно, след като поставените въпроси се отнасят до тълкуването на правото на Съюза, Съдът по принцип е длъжен да се произнесе. Презумпцията за релевантност на поставените от националните юрисдикции преюдициални въпроси може да бъде оборена само по изключение, когато е съвсем очевидно, че исканото тълкуване на правото на Съюза няма никаква връзка с действителността или с предмета на спора в главното производство, когато проблемът е от хипотетично естество или още когато Съдът не разполага с необходимите данни от фактическа и правна страна, за да бъде полезен с отговора на поставените му въпроси (вж. по-конкретно решения Åkerberg Fransson, EU:C:2013:105, т. 39 и 40 и В., C-394/13, EU:C:2014:2199, т. 19).
- 46 В случая запитващата юрисдикция има съмнения относно тълкуването на понятието за „увреждане“ по смисъла на Директива 2000/78 и с четвъртия си въпрос иска да установи дали такова понятие се прилага по отношение на страдащ от затлъстяване работник или служител, който е уволнен.
- 47 При тези условия не е очевидно, че исканото от запитващата юрисдикция тълкуване на правото на Съюза няма да й бъде необходимо за разрешаването на спора, с който е сезирана.

48 Впрочем изобщо не е забранено на национална юрисдикция да постави на Съда преюдициален въпрос, отговорът на който не оставя място за никакво разумно съмнение (вж. решение *Rainer*, C-145/10, EU:C:2011:798, т. 64 и цитираната съдебна практика).

49 Поради това трябва да се приеме, че четвъртият въпрос е допустим.

По същество

50 Като начало следва да се отбележи, че видно от член 1 от Директива 2000/78, същата има за цел да определи обща рамка за борба, що се отнася до заетостта и упражняването на занятие, с проявите на дискриминация по някои от посочените в този член признаци, сред които е и увреждането.

51 Според член 2, параграф 2, буква а) от посочената директива има проява на пряка дискриминация, когато едно лице е, било е или би било третирано по-малко благоприятно отколкото друго в сходно положение, именно въз основа на увреждане.

52 По силата на член 3, параграф 1, буква в) от Директива 2000/78 тя се прилага в границите на поверените на Съюза сфери на компетентност към всички лица от публичния и частния сектор, включително публични органи, по-конкретно във връзка с условията за уволнение.

53 След ратифицирането от Съюза на Конвенцията на Организацията на обединените нации за правата на хората с увреждания, одобрена от името на Общността с Решение 2010/48/ЕО на Съвета от 26 ноември 2009 г. (ОВ L 23, 2010 г. стр. 35), Съдът приема, че понятието „увреждане“ по смисъла на Директива 2000/78 трябва да се разбира в смисъл, че обозначава ограниченията, произтичащи от трайни физически, умствени или психични недъзи, които при взаимодействие с различни пречки могат да затруднят пълноценното и ефективно участие на съответното лице в професионалния живот наравно с останалите работници (вж. решения *NK Danmark*, EU:C:2013:222, т. 37—39, *Z.*, C-363/12, EU:C:2014:159, т. 76 и *Glatzel*, C-356/12, EU:C:2014:350, т. 45).

54 Това понятие за „увреждане“ трябва да се разбира в смисъл, че се отнася не само до невъзможност за упражняване на професионална дейност, но също и като затруднение да се упражнява такава дейност. Друго тълкуване би било несъвместимо с целта на тази директива, а именно лицето с увреждане да има достъп до заетост или да може да работи (вж. решение *Z.*, EU:C:2014:159, т. 77 и цитираната съдебна практика).

55 Освен това би било в противоречие със самата цел на посочената директива, а именно да се приведе в действие принципът на равно третиране, да се приеме, че прилагането ѝ зависи от причината за увреждането (вж. решение *NK Danmark*, EU:C:2013:222, т. 40).

56 Наистина понятието за „увреждане“ по смисъла на Директива 2000/78 не зависи от това до каква степен и дали лицето е могло да допринесе за настъпване на увреждането му.

57 Освен това дефинирането на понятието „увреждане“ по смисъла на член 1 от Директива 2000/78 предхожда определянето и преценката на подходящите мерки за приспособяване на работната среда по член 5 от нея. Наистина съгласно съображение 16 от тази директива такива мерки са насочени към приспособяване на работната среда към нуждите на лицата с увреждания и следователно те са последица, а не основният елемент на понятието за увреждане (вж. в този смисъл решение *NK Danmark*, EU:C:2013:222, т. 45 и 46). При това положение само обстоятелството, че такива мерки за приспособяване не са били взети по отношение на г-н *Kaltoft*, не е достатъчно, за да се приеме, че той не би могъл да бъде лице с увреждания по смисъла на посочената директива.

- 58 Следва да се отбележи, че състоянието на затлъстяване като такова не е „увреждане“ по смисъла на Директива 2000/78, тъй като по естеството си то не води непременно до наличието на ограничаване като посоченото в точка 53 от настоящото решение.
- 59 Обратно, при положение че при определени обстоятелства състоянието на затлъстяване на съответния работник или служител води до ограничения, произтичащи от физически, умствени или психични недъзи, които при взаимодействие с различни пречки могат да затруднят пълноценното и ефективно участие на това лице в професионалния живот наравно с останалите работници, и ако тези ограничения са трайни, това състояние попада в обхвата на понятието „увреждане“ по смисъла на Директива 2000/78 (вж. в този смисъл решение НК Danmark, EU:C:2013:222, т. 41).
- 60 Това би било така, по-специално ако затлъстяването на работника или служителя е пречка за пълноценното му и ефективно участие в професионалния живот наравно с останалите работници поради ограничена мобилност или настъпването у това лице на патологии, които му пречат да изпълнява служебните си задължения, или водят до затруднения при упражняване на професионалната му дейност.
- 61 Както отбелязва запитващата юрисдикция, в случая е безспорно, че през целия период, през който е работил за Billund Kommune, следователно в продължение на дълъг период, г-н Kaltoft е страдал от затлъстяване.
- 62 Запитващата юрисдикция следва да провери по делото в главното производство дали независимо от факта че г-н Kaltoft, както беше посочено в точка 17 от настоящото решение, е упражнявал трудовата си дейност в продължение на около петнадесет години, затлъстяването му е довело до ограничения, отговарящи на посочените в точка 53 от настоящото решение условия.
- 63 Ако запитващата юрисдикция стигне до извода, че затлъстяването на г-н Kaltoft отговаря на посочените в точка 53 от настоящото решение условия, следва да се припомни, че когато става въпрос за приложимата тежест на доказване, в съответствие с член 10, параграф 1 от Директива 2000/78 държавите членки следва да предприемат необходимите мерки в съответствие с техните правни системи, за да гарантират, че когато лице, което счита себе си за засегнато поради неприлагането спрямо него на принципа за равно третиране, представи пред съда или друга компетентна власт факти, от които може да бъде заключено, че е налице пряка или непряка дискриминация, ответникът следва да докаже, че няма нарушение на принципа за равно третиране. Съгласно параграф 2 от същия член параграф 1 не възпрепятства приемането от държавите членки на правила за доказване, които са по-благоприятни за ищците.
- 64 С оглед на изложените по-горе съображения на четвъртия въпрос следва да се отговори, че Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че състоянието на затлъстяване на работник представлява „увреждане“ по смисъла на тази директива, когато това състояние води до ограничения, произтичащи по-специално от трайни физически, умствени или психични недъзи, които при взаимодействие с различни пречки могат да затруднят пълноценното и ефективно участие на съответното лице в професионалния живот наравно с останалите работници. Задача на националната юрисдикция е да провери дали тези условия са налице по делото в главното производство.

По съдебните разноси

⁶⁵ С оглед на обстоятелството, че за страните в главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред запитващата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноси. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (четвърти състав) реши:

- 1) Правото на Съюза трябва да се тълкува в смисъл, че то не утвърждава като общ принцип забраната за дискриминация във връзка със заетостта и упражняването на занятие поради затлъстяването като такова.
- 2) Директива 2007/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите трябва да се тълкува в смисъл, че състоянието на затлъстяване на работник представлява „увреждане“ по смисъла на тази директива, когато това състояние води до ограничения, произтичащи по-специално от трайни физически, умствени или психични недъзи, които при взаимодействие с различни пречки могат да затруднят пълноценното и ефективно участие на съответното лице в професионалния живот наравно с останалите работници. Задача на националната юрисдикция е да провери дали тези условия са налице по делото в главното производство.

Подписи