



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (čtvrtého senátu)

18. prosince 2014*

„Řízení o předběžné otázce — Sociální politika — Propouštění — Důvod — Obezita zaměstnance — Obecná zásada zákazu diskriminace na základě obezity — Neexistence — Směrnice 2000/78/ES — Rovné zacházení v zaměstnání a povolání — Zákaz jakékoli diskriminace na základě zdravotního postižení — Existence „zdravotního postižení““

Ve věci C-354/13,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Retten i Kolding (Dánsko) ze dne 25. června 2013, došlým Soudnímu dvoru dne 27. června 2013, v řízení

Fag og Arbejde (FOA), jednající jménem Karstena Kaltofta,

proti

Kommunernes Landsforening (KL), jednající jménem Billund Kommune,

SOUDNÍ DVŮR (čtvrtý senát),

ve složení L. Bay Larsen, předseda senátu, K. Jürimäe, J. Malenovský, M. Safjan (zpravodaj) a A. Prechal, soudci,

generální advokát: N. Jääskinen,

vedoucí soudní kanceláře: C. Strömholm, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 12. června 2014,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za Fag og Arbejde (FOA), jednající jménem Karstena Kaltofta, J. Sandem, advokat,
- za Kommunernes Landsforening (KL), jednající jménem Billund Kommune, Y. Frederiksen, advokat,
- za dánskou vládu C. Thorningem a M. Wolff, jako zmocněnci,
- za Evropskou komisi M. Clausen a D. Martinem, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 17. července 2014,

* Jednací jazyk: dánština.

vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu obecných zásad unijního práva a směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Úř. věst. L 303, s. 16; Zvl. vyd. 05/04, s. 79).
- 2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi Fag og Arbejde (FOA), odborovým svazem zaměstnanců, který jedná jménem K. Kaltofta, a Kommunernes Landsforening (KL) (národní sdružení dánských obcí), která jedná jménem Billund Kommune (obec Billund, Dánsko), ve věci zákonnosti propuštění K. Kaltofta ze zaměstnání, údajně z důvodu jeho obezity.

Právní rámec

Unijní právo

- 3 Podle bodů 1, 11, 12, 15, 28 a 31 odůvodnění směrnice 2000/78:

„(1) V souladu s článkem 6 [SEU] je Evropská unie založena na zásadách svobody, demokracie, dodržování lidských práv a základních svobod a právního státu, zásadách, které jsou společné všem členským státům, a ctí základní práva zaručená Evropskou úmluvou o ochraně lidských práv a základních svobod [podepsanou v Římě dne 4. listopadu 1950] a ta, jež vyplývají z ústavních tradic společných členským státům, jako obecné zásady práva Společenství.

[...]

(11) Diskriminace na základě náboženského vyznání nebo víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace může ohrozit dosažení cílů Smlouvy o ES, zejména dosažení vysoké úrovně zaměstnanosti a sociální ochrany, zvyšování životní úrovně a kvality života, hospodářské a sociální soudržnosti, solidarity a volného pohybu osob.

(12) K tomuto účelu by měla být v celém Společenství zakázána jakákoli přímá nebo nepřímá diskriminace na základě náboženského vyznání nebo víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v oblastech zahrnutých touto směrnicí. [...]

[...]

(15) Posouzení skutečností, které vedou ke zjištění, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, náleží vnitrostátním soudním nebo jiným příslušným orgánům v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi. Ty mohou zejména stanovit, že nepřímá diskriminace může být zjištěna jakýmkoli prostředky včetně statistických údajů.

[...]

(28) Tato směrnice stanoví minimální požadavky, čímž dává členským státům možnost volby zavedení nebo ponechání příznivějších ustanovení. Provádění této směrnice nemá sloužit k ospravedlnění jakéhokoli zhoršení ve vztahu k situaci, která již v členském státě existuje.

[...]

(31) Pravidla o důkazním břemenu musí být upravena pro případy, kdy určité skutečnosti nasvědčují diskriminaci, a pro účinné uplatnění zásady rovného zacházení musí v takových případech důkazní břemeno přejít na žalovaného. Žalovanému však nepřísluší, aby prokazoval, že žalobce vyznává určité náboženské vyznání nebo víru anebo že má určité zdravotní postižení nebo věk či určitou sexuální orientaci.“

4 Článek 1 této směrnice stanoví:

„Účelem této směrnice je stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání a povolání, s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení.“

5 Článek 2 odst. 1 a 2 uvedené směrnice stanoví:

„1. Pro účely této směrnice se ‚zásadou rovného zacházení‘ rozumí neexistence jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na jakémkoli základě uvedeném v článku 1.

2. Pro účely odstavce 1 se:

a) ‚přímou diskriminací‘ rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě jednoho z důvodů uvedených v článku 1;

[...]“

6 Článek 3 odst. 1 písm. c) téže směrnice stanoví:

„V rámci pravomocí svěřených Společenství se tato směrnice vztahuje na všechny osoby ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejných subjektů, pokud jde o

[...]

c) podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění a odměňování.“

7 Článek 5 směrnice 2000/78 je následujícího znění:

„Za účelem zaručení dodržování zásady rovného zacházení ve vztahu ke zdravotně postiženým osobám se těmto osobám poskytuje přiměřené uspořádání. To znamená, že pokud to konkrétní případ vyžaduje, musí zaměstnavatel přijmout vhodná opatření, která dané zdravotně postižené osobě umožní přístup k zaměstnání, jeho výkon nebo postup v zaměstnání nebo absolvování odborného vzdělávání, pokud tato opatření pro zaměstnavatele neznamení neúměrné břemeno. Toto břemeno není neúměrné, je-li dostatečně vyváženo opatřeními existujícími v rámci politiky dotyčného členského státu v oblasti zdravotního postižení.“

8 Článek 8 odst. 1 této směrnice stanoví:

„Členské státy mohou přijmout nebo zachovat ustanovení, která jsou příznivější pro ochranu zásady rovného zacházení než ustanovení této směrnice.“

9 Článek 10 odst. 1 a 2 uvedené směrnice stanoví:

„1. Členské státy přijmou v souladu se svými vnitrostátními soudními systémy nezbytná opatření, aby pokud se určitá osoba cítí poškozena nedodržením zásady rovného zacházení a předloží soudu nebo jinému příslušnému orgánu [před soudem nebo jiným příslušným orgánem prokáže] skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, příslušelo žalovanému prokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.

2. Odstavec 1 nebrání členským státům přijmout pravidla o dokazování, která jsou pro žalobce příznivější.“

Dánské právo

10 Směrnice 2000/78 byla provedena do dánského práva zákonem č. 1417 ze dne 22. prosince 2004, kterým se mění zákon o zákazu diskriminace na trhu práce (lov nr. 1417 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.).

11 Tento zákon, ve znění zveřejněném ve vyhlášce č. 1349 ze dne 16. prosince 2008, kterou bylo vyhlášeno úplné znění zákona (dále jen „antidiskriminační zákon“), ve svém § odst. 1 stanoví:

„Diskriminací ve smyslu tohoto zákona se rozumí přímá nebo nepřímá diskriminace na základě rasy, barvy pleti, náboženského vyznání nebo víry, politické příslušnosti, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, státní příslušnosti nebo příslušnosti k určité sociální či etnické skupině.“

12 Ustanovení § 2 odst. 1 uvedeného zákona stanoví:

„Zaměstnavatel nesmí diskriminovat zaměstnance nebo uchazeče o zaměstnání při přijímání, propouštění, převodech a povyšování nebo ve vztahu k odměňování a pracovním podmínkám.“

13 Ustanovení § 2a téhož zákona stanoví:

„Pokud to konkrétní případ vyžaduje, musí zaměstnavatel přijmout vhodná opatření, která dané zdravotně postižené osobě umožní přístup k zaměstnání, jeho výkon nebo postup v zaměstnání nebo absolvování odborného vzdělávání. Tato povinnost se neuplatní, pokud má za následek vznik neúměrného břemene pro zaměstnavatele. Toto břemeno není neúměrné, je-li dostatečně vyváženo opatřeními ve veřejném zájmu.“

14 Ustanovení § 7 odst. 1 antidiskriminačního zákona stanoví:

„Jakákoliv osoba, která utrpěla újmu z důvodu zásahu do práv stanovených v § 2 až § 4, může požadovat její náhradu.“

15 Ustanovení § 7a tohoto zákona je následujícího znění:

„Pokud se určitá osoba cítí poškozena z důvodu porušení § 2 až § 4 a předloží skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, žalovanému přísluší prokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

- 16 Dne 1. listopadu 1996 zaměstnala Billund Kommune, která je součástí veřejné správy, K. Kaltofta na základě smlouvy na dobu určitou jako pečovatele o děti předškolního věku, aby ve svém domě pečoval o děti.
- 17 Následně Billund Kommune zaměstnala K. Kaltofta s účinností od 1. ledna 1998 jako pečovatele o děti předškolního věku na základě smlouvy na dobu neurčitou. Karsten Kaltoft vykonával tuto funkci přibližně patnáct let.
- 18 Mezi účastníky původního řízení je nesporné, že K. Kaltoft byl po celé období, kdy byl zaměstnán Billund Kommune, „obézní“ ve smyslu definice Světové zdravotnické organizace (SZO); obezita je zapsána pod kódem E66 mezinárodní statistické klasifikace nemocí a přidružených zdravotních problémů (MKN 10).
- 19 Karsten Kaltoft se pokusil zhubnout a Billund Kommune mu v rámci své zdravotní politiky v období od ledna 2008 do ledna 2009 poskytovala finanční příspěvek, aby se účastnil kurzů pro snížení váhy a jiných fyzických aktivit. Karsten Kaltoft svou váhu snížil, následně však opět přibral stejně jako při svých předcházejících pokusech.
- 20 V březnu 2010 začal K. Kaltoft opět pracovat jako pečovatel o děti předškolního věku poté, co čerpal dovolenou z rodinných důvodů v délce jednoho roku. Následně jej opakovaně navštívila bez předchozího ohlášení vedoucí pečovatelů o děti předškolního věku s úmyslem získat od něj informace o snižování jeho váhy. Během těchto návštěv mohla vedoucí pečovatelů o děti předškolního věku konstatovat, že váha K. Kaltofta zůstávala téměř nezměněna.
- 21 Z důvodu klesajícího počtu dětí v Billund Kommune měl K. Kaltoft od třicátého osmého týdne roku 2010 v péči pouze tři děti namísto čtyř, pro které získal oprávnění.
- 22 Podle předkládacího rozhodnutí byli inspektoři vychovatelů v Billund Kommune požádáni, aby navrhli jméno pečovatele o děti předškolního věku, který má být propuštěn, a vedoucí pečovatelů o děti předškolního věku s přihlédnutím k obdrženým návrhům rozhodla, že dotyčnou osobou bude K. Kaltoft.
- 23 Dne 1. listopadu 2010 byl K. Kaltoft telefonicky informován, že Billund Kommune má v úmyslu jej propustit, což mělo za následek zahájení konzultačního postupu, který se uplatní v případě propouštění zaměstnance veřejné správy.
- 24 Následně požádal K. Kaltoft téhož dne na setkání s vedoucí pečovatelů o děti předškolního věku a za přítomnosti zástupce zaměstnanců o sdělení důvodu, proč je jediným pečovatelem o děti předškolního věku, který má být propuštěn. Účastníci původního řízení se shodují na skutečnosti, že obezita K. Kaltofta byla během tohoto jednání zmíněna. Naproti tomu vedoucí pečovatelů o děti předškolního věku předmětem diskuze na tomto setkání a v jakém rozsahu byla obezita K. Kaltofta zohledněna v rozhodovacím procesu, který vedl k jeho propuštění.
- 25 Dopisem ze dne 4. listopadu 2010 Billund Kommune formálně oznámila K. Kaltoftovi svůj záměr ho propustit a vyzvala ho, aby popřípadě předložil k tomuto záměru své vyjádření. V uvedeném dopise K. Kaltoftovi vysvětlila, že k zamýšlenému propuštění dochází „po provedení konkrétního přezkumu na základě klesajícího počtu dětí a pracovního vytížení, jež má za následek vážné finanční dopady na službu péče o děti a její organizaci“.
- 26 Karsten Kaltoft neměl možnost si nechat objasnit konkrétní důvody, pro které byl mezi pečovateli o děti předškolního věku, z nichž měl být propuštěn jeden nebo více z nich, vybrán právě K. Kaltoft. Byl jediným pečovatelem, který byl propuštěn z důvodu údajného poklesu pracovního vytížení.

- 27 Billund Kommune poskytla K. Kaltoftovi lhůtu, aby předložil své vyjádření, a K. Kaltoft dopisem ze dne 10. listopadu 2010 vyjádřil názor, že důvodem pro jeho propuštění byla jeho obezita.
- 28 Dopisem ze dne 22. listopadu 2010 Billund Kommune K. Kaltofta propustila a uvedla, že k tomuto propuštění došlo po „provedení konkrétního přezkumu na základě klesajícího počtu dětí“. Billund Kommune nezaujala žádné stanovisko k názoru K. Kaltofta, vyjádřenému v jeho dopise ze dne 10. listopadu 2010, jenž se týká skutečného důvodu pro jeho propuštění.
- 29 FOA, jednající jménem K. Kaltofta, podala žalobu u Retten i Kolding (soud v Koldingu) a tvrdila, že K. Kaltoft se stal v souvislosti se svým propuštěním obětí diskriminace na základě obezity a že musí za tuto diskriminaci získat náhradu škody.
- 30 Za těchto podmínek se Retten i Kolding rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:
- „1) Je diskriminace na základě obezity na trhu práce obecně nebo zvláště ze strany zaměstnavatele v oblasti veřejné správy v rozporu s unijním právem, jak je například vyjádřeno v článku 6 SEU, který se týká základních práv?
- 2) Lze případný zákaz diskriminace na základě obezity v unijním právu přímo uplatnit na vztahy mezi dánským státním příslušníkem a jeho zaměstnavatelem, kterým je orgán veřejné moci?
- 3) Pokud Soudní dvůr konstatuje, že unijní právo zakazuje diskriminaci na trhu práce na základě obezity obecně nebo zvláště ze strany zaměstnavatele v oblasti veřejné správy, je nutné přezkum, zda došlo k porušení zákazu diskriminace na základě obezity, provést popřípadě podle rozděleného důkazního břemene tak, aby v případě, kdy určité skutečnosti nasvědčují diskriminaci, musí pro účinné provedení zákazu přejít v takových případech důkazní břemeno na žalovaného zaměstnavatele [...]?
- 4) Lze obezitu považovat za zdravotní postižení, na které se vztahuje ochrana podle směrnice 2000/78[...], a která kritéria jsou popřípadě rozhodující pro to, aby se na obezitu osoby konkrétně vztahovala ochrana této osoby prostřednictvím zákazu diskriminace na základě zdravotního postižení, obsaženého v této směrnici?“

K předběžným otázkám

K první otázce

- 31 Podstatou první otázky předkládajícího soudu je, zda musí být unijní právo vykládáno v tom smyslu, že zakotvuje obecnou zásadu zákazu diskriminace na základě obezity jako takové v zaměstnání a povolání.
- 32 Podle judikatury Soudního dvora mezi základní práva, jež jsou nedílnou součástí obecných zásad unijního práva, patří zejména obecná zásada zákazu diskriminace, a tato zásada tedy zavazuje členské státy, pokud vnitrostátní situace dotčená ve věci v původním řízení spadá do působnosti unijního práva (v tomto smyslu viz rozsudek Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, bod 56).
- 33 V tomto ohledu je třeba konstatovat, že žádné ustanovení Smlouvy o ES či Smlouvy o FEU neobsahuje zákaz diskriminace na základě obezity jako takové. Zejména ani článek 10 SFEU ani článek 19 SFEU neodkazují na obezitu.

- 34 Pokud jde konkrétně o článek 19 SFEU, z judikatury Soudního dvora vyplývá, že tento článek obsahuje pouze úpravu unijních pravomocí a netýká se diskriminace na základě obezity jako takové, a nemůže tedy představovat právní základ pro opatření Rady Evropské unie za účelem boje proti takovéto diskriminaci (obdobně viz rozsudek Chacón Navas, EU:C:2006:456, bod 55).
- 35 Sekundární unijní právo navíc nezakotvuje zásadu zákazu diskriminace na základě obezity v zaměstnání a povolání. Konkrétně směrnice 2000/78 neuvádí obezitu jako důvod diskriminace.
- 36 Podle judikatury Soudního dvora není přitom namístě rozšířit rozsah působnosti směrnice 2000/78 *per analogiam* na případy mimo diskriminaci na základě důvodů taxativně stanovených v článku 1 této směrnice (viz rozsudky Chacón Navas, EU:C:2006:456, bod 56, a Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, bod 46).
- 37 V důsledku toho nemůže být obezita jako taková považována za důvod doplňující důvody, na základě kterých směrnice 2000/78 zakazuje jakoukoli diskriminaci (obdobně viz rozsudek Chacón Navas, EU:C:2006:456, bod 57).
- 38 V projednávané věci spis předaný Soudnímu dvoru neobsahuje žádný poznatek, na základě něhož by bylo možné mít za to, že situace dotčená v původním řízení, v rozsahu, v němž se jedná o propuštění údajně založené na obezitě jako takové, spadá do působnosti unijního práva.
- 39 V této souvislosti nejsou ustanovení Listiny základních práv Evropské unie určena k použití na takovou situaci (v tomto smyslu viz rozsudek Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, body 21 a 22).
- 40 S ohledem na předcházející úvahy je třeba na první položenou otázku odpovědět, že unijní právo musí být vykládáno v tom smyslu, že nezakotvuje obecnou zásadu zákazu diskriminace na základě obezity jako takové v zaměstnání a povolání.

K druhé a třetí otázce

- 41 S ohledem na odpověď podanou na první otázku není namístě zkoumat druhou a třetí otázku.

Ke čtvrté otázce

- 42 Podstatou čtvrté otázky předkládajícího soudu je, zda musí být směrnice 2000/78 vykládána v tom smyslu, že obezita zaměstnance může představovat „zdravotní postižení“ ve smyslu této směrnice, a v případě kladné odpovědi, podle jakých kritérií má taková obezita za následek, že se na dotčenou osobu musí vztahovat ochrana poskytovaná uvedenou směrnicí před diskriminací na základě zdravotního postižení.

K přípustnosti

- 43 Dánská vláda tvrdí, že čtvrtá otázka je nepřijatelná, neboť má hypotetickou povahu. Ze skutkových okolností vylíčených předkládajícím soudem totiž nevyplývá, že K. Kalsoft nemohl vykonávat své funkce během období, kdy byl zaměstnán Billund Kommune, a tím spíš ani to, že byl považován za osobu se „zdravotním postižením“ ve smyslu směrnice 2000/78. Odpověď na tuto otázku tedy podle ní není užitečná pro řešení sporu v původním řízení.
- 44 Dánská vláda kromě toho tvrdí, že o odpovědi na čtvrtou otázku nelze rozumně pochybovat, neboť ji lze jasně dovodit z judikatury Soudního dvora. Ve světle bodu 47 rozsudku HK Danmark (C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222) může předkládající soud podle ní sám rozhodnout ve věci v původním řízení o definici pojmu „zdravotní postižení“ ve smyslu směrnice 2000/78.

- 45 V této souvislosti je nutné připomenout, že v rámci řízení upraveného v článku 267 SFEU je věcí pouze vnitrostátního soudu, kterému byl spor předložen a jenž musí nést odpovědnost za soudní rozhodnutí, které bude vydáno, posoudit s ohledem na konkrétní okolnosti věci jak nezbytnost rozhodnutí o předběžné otázce pro vydání jeho rozsudku, tak relevanci otázek, které klade Soudnímu dvoru. Jestliže se tedy položené otázky týkají výkladu unijního práva, je Soudní dvůr v zásadě povinen rozhodnout. Domněnka relevance, která se váže k předběžným otázkám položeným vnitrostátními soudy, může být vyvrácena jen výjimečně, pokud je zjevné, že žádaný výklad unijního práva nemá žádný vztah k realitě nebo předmětu sporu v původním řízení, jestliže se jedná o hypotetický problém nebo také pokud Soudní dvůr nedisponuje skutkovými a právními poznatky nezbytnými pro užitečnou odpověď na otázky, které jsou mu položeny (viz zejména rozsudky Åkerberg Fransson, EU:C:2013:105, body 39 a 40, jakož i B., C-394/13, EU:C:2014:2199, bod 19).
- 46 V projednávané věci předkládající soud vyjadřuje pochybnosti o výkladu pojmu „zdravotní postižení“ ve smyslu směrnice 2000/78, a prostřednictvím čtvrté otázky se táže, zda se takový pojem použije na oběžního zaměstnance, který byl propuštěn ze zaměstnání.
- 47 Za těchto okolností není zjevné, že by výklad unijního práva požadovaný předkládajícím soudem nebyl nezbytný pro rozhodnutí ve věci, jež mu byla předložena.
- 48 Kromě toho není vnitrostátnímu soudu nijak zapovězeno, aby položil Soudnímu dvoru předběžnou otázku, o jejímž zodpovězení nelze rozumně pochybovat (viz rozsudek Painer, C-145/10, EU:C:2011:798, bod 64 a citovaná judikatura).
- 49 Proto je třeba čtvrtou položenou otázku považovat za přípustnou.

K věci samé

- 50 Na úvod je třeba uvést, že účelem směrnice 2000/78, jak vyplývá z jejího článku 1, je stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací v zaměstnání a povolání na základě jednoho z důvodů uvedených v tomto článku, mezi kterými je i zdravotní postižení.
- 51 V souladu s čl. 2 odst. 2 písm. a) uvedené směrnice k přímé diskriminaci dochází tehdy, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo se zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, zejména na základě zdravotního postižení.
- 52 Podle svého čl. 3 odst. 1 písm. c) se směrnice 2000/78 v rámci pravomocí svěřených Unii vztahuje na všechny osoby ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejných subjektů, pokud jde zejména o podmínky propouštění.
- 53 Poté, co Unie ratifikovala Úmluvu Organizace spojených národů o právech osob se zdravotním postižením, která byla schválena jménem Evropského společenství rozhodnutím Rady 2010/48/ES ze dne 26. listopadu 2009 (Úř. věst. 2010, L 23, s. 35), měl Soudní dvůr za to, že pojem „zdravotní postižení“ ve smyslu směrnice 2000/78 musí být chápán tak, že znamená omezení vyplývající především z dlouhodobých fyzických, duševních nebo psychických postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit plnému a účinnému zapojení dotčené osoby do profesního života na rovnoprávném základě s ostatními pracovníky (viz rozsudky HK Danmark, EU:C:2013:222, body 37 až 39; Z., C-363/12, EU:C:2014:159, bod 76, a Glatzel, C-356/12, EU:C:2014:350, bod 45).
- 54 Tento pojem „zdravotní postižení“ musí být chápán tak, že zahrnuje nejen nemožnost vykonávat profesní činnost, ale i omezení výkonu takové činnosti. Jiný výklad by byl neslučitelný s cílem této směrnice, jímž je především umožnit osobám se zdravotním postižením přístup k zaměstnání nebo jeho výkon (viz rozsudek Z, EU:C:2014:159, bod 77 a citovaná judikatura).

- 55 Mimoto, kdyby bylo připuštěno, aby se směrnice mohla uplatňovat v závislosti na původu zdravotního postižení, odporovalo by to samotnému cíli uvedené směrnice, jímž je zejména zajištění rovného zacházení (rozsudek HK Danmark, EU:C:2013:222, bod 40).
- 56 Pojem „zdravotní postižení“ ve smyslu směrnice 2000/78 totiž nezávisí na otázce, v jakém rozsahu osoba mohla či nemohla přispět ke vzniku svého zdravotního postižení.
- 57 Mimoto definice pojmu „zdravotní postižení“ ve smyslu článku 1 směrnice 2000/78 předchází určení a posouzení vhodných opatření k zajištění přiměřeného uspořádání upravených v jejím článku 5. Podle bodu 16 odůvodnění této směrnice je totiž cílem těchto opatření uspokojení potřeb zdravotně postižených osob a jsou tedy důsledkem, a nikoli konstitutivním prvkem pojmu „zdravotního postižení“ (v tomto smyslu viz rozsudek HK Danmark, EU:C:2013:222, body 45 a 46). Samotná okolnost, že taková opatření k zajištění přiměřeného uspořádání nebyla ve vztahu ke K. Kaltoftovi přijata, nepostačuje k tomu, aby bylo možné mít za to, že nemůže být osobou se zdravotním postižením ve smyslu uvedené směrnice.
- 58 Je třeba konstatovat, že obezita jako taková nepředstavuje „zdravotní postižení“ ve smyslu směrnice 2000/78 z důvodu, že obezita nemá ze své povahy nutně za následek existenci takového omezení, jako je omezení uvedené v bodě 53 tohoto rozsudku.
- 59 Naproti tomu za předpokladu, že za daných okolností způsobuje obezita dotčeného zaměstnance omezení vyplývající především z fyzických, duševních nebo psychických postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit plnému a účinnému zapojení této osoby do profesního života na rovnoprávném základě s ostatními pracovníky, a jestliže je toto omezení dlouhodobé, spadá takový stav pod pojem „zdravotní postižení“ ve smyslu směrnice 2000/78 (v tomto smyslu viz rozsudek HK Danmark, EU:C:2013:222, bod 41).
- 60 Tak je tomu zejména v případě, kdy obezita zaměstnance brání plnému a účinnému zapojení této osoby do profesního života na rovnoprávném základě s ostatními pracovníky z důvodu omezené mobility nebo výskytu onemocnění u této osoby, které brání plnění pracovních úkolů nebo ji omezuje při výkonu povolání.
- 61 Jak uvedl předkládající soud, je v projednávané věci nesporné, že K. Kaltoft byl obézní po celé období, kdy byl zaměstnán Billund Kommune, tudíž dlouhodobě.
- 62 Je věcí předkládajícího soudu ověřit, zda ve věci v původním řízení navzdory skutečnosti, že K. Kaltoft vykonával práci po dobu přibližně patnácti let, jak bylo uvedeno v bodě 17 tohoto rozsudku, způsobila jeho obezita omezení splňující podmínky uvedené v bodě 53 tohoto rozsudku.
- 63 Za předpokladu, že předkládající soud dospěje k závěru, že obezita K. Kaltofta splňuje podmínky uvedené v bodě 53 tohoto rozsudku, je třeba připomenout, že pokud jde o důkazní břemeno, které se uplatní v souladu s čl. 10 odst. 1 směrnice 2000/78, členské státy musejí přijmout v souladu se svými vnitrostátními soudními systémy nezbytná opatření, aby pokud se určitá osoba cítí poškozena nedodržením zásady rovného zacházení a před soudem nebo jiným příslušným orgánem prokáže skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, přísluší žalovanému prokázat, že nedošlo k porušení uvedené zásady. Podle odstavce 2 uvedeného článku nebrání jeho odstavec 1 členským státům v přijetí pravidel týkajících se důkazního břemene, která jsou pro žalobce příznivější.
- 64 S přihlédnutím k výše uvedeným úvahám je třeba na čtvrtou položenou otázku odpovědět tak, že směrnice 2000/78 musí být vykládána v tom smyslu, že obezita zaměstnance je „zdravotním postižením“ ve smyslu této směrnice, pokud tato obezita způsobuje omezení vyplývající především z dlouhodobých fyzických, duševních nebo psychických postižení, které v interakci s různými

překážkami může bránit plnému a účinnému zapojení dotyčné osoby do profesního života na rovnoprávném základě s ostatními pracovníky. Je věcí vnitrostátního soudu posoudit, zda jsou ve věci v původním řízení tyto podmínky splněny.

K nákladům řízení

- ⁶⁵ Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (čtvrtý senát) rozhodl takto:

- 1) **Unijní právo musí být vykládáno v tom smyslu, že nezakotvuje obecnou zásadu zákazu diskriminace na základě obezity jako takové v zaměstnání a povolání.**
- 2) **Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, musí být vykládána v tom smyslu, že obezita zaměstnance je „zdravotním postižením“ ve smyslu této směrnice, pokud tato obezita způsobuje omezení vyplývající především z dlouhodobých fyzických, duševních nebo psychických postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit plnému a účinnému zapojení dotyčné osoby do profesního života na rovnoprávném základě s ostatními pracovníky. Je věcí vnitrostátního soudu posoudit, zda jsou ve věci v původním řízení tyto podmínky splněny.**

Podpisy.