



Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Fjerde Afdeling)

18. december 2014*

»Præjudiciel forelæggelse — socialpolitik — afskedigelse — begrundelse — arbejdstagerens fedme — generelt forbud mod forskelsbehandling på grund af fedme — findes ikke — direktiv 2000/78/EF — ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv — forbud mod forskelsbehandling på grund af handicap — spørgsmålet, om der foreligger et »handicap««

I sag C-354/13,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Retten i Kolding (Danmark) ved afgørelse af 25. juni 2013, indgået til Domstolen den 27. juni 2013, i sagen

Fag og Arbejde (FOA), på vegne af Karsten Kaltoft,

mod

Kommunernes Landsforening (KL), på vegne af Billund Kommune,

har

DOMSTOLEN (Fjerde Afdeling)

sammensat af afdelingsformanden, L. Bay Larsen, og dommerne K. Jürimäe, J. Malenovský, M. Safjan (refererende dommer) og A. Prechal,

generaladvokat: N. Jääskinen

justitssekretær: fuldmægtig C. Strömholm,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 12. juni 2014,

efter at der er afgivet indlæg af:

- Fag og Arbejde (FOA), på vegne af Karsten Kaltoft, ved advokat J. Sand
- Kommunernes Landsforening (KL), på vegne af Billund Kommune, ved advokat Y. Frederiksen
- den danske regering ved C. Thorning og M. Wolff, som befuldmægtigede
- Europa-Kommissionen ved M. Clausen og D. Martin, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 17. juli 2014,

* Processprog: dansk.

afsagt følgende

Dom

- 1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af EU-rettens generelle retsprincipper og Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EFT L 303, s. 16).
- 2 Anmodningen er blevet indgivet under en sag mellem Fag og Arbejde (FOA), der er en fagforening, på vegne af Karsten Kaltoft, og Kommunernes Landsforening (KL), på vegne af Billund Kommune, vedrørende lovligheden af afskedigelsen af Karsten Kaltoft, som angiveligt skyldtes hans fedme.

Retsforskrifter

EU-retten

- 3 Følgende fremgår af 1., 11., 12., 15., 28. og 31. betragtning til direktiv 2000/78:
 - »(1) I henhold til artikel 6 [TEU] bygger Unionen på principperne om frihed, demokrati og respekt for menneskerettighederne og de grundlæggende frihedsrettigheder samt retsstatsprincippet, der alle er principper, som medlemsstaterne har til fælles, og den respekterer de grundlæggende rettigheder, således som de garanteres ved den europæiske konvention til beskyttelse af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder, [undertegnet i Rom den 4. november 1950,] og således som de følger af medlemsstaternes fælles forfatningsmæssige traditioner, som generelle principper for fællesskabsretten.
- [...]
- (11) Forskelsbehandling på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering kan hindre opfyldelsen af målene i EF-traktaten, særlig opnåelsen af et højt beskæftigelsesniveau og et højt socialt beskyttelsesniveau, højnelse af levestandarden og livskvaliteten, økonomisk og social samhørighed og solidaritet samt fri bevægelighed for personer.
- (12) Med henblik herpå bør enhver form for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering inden for de områder, der er dækket af dette direktiv, forbydes overalt i Fællesskabet. [...]
- [...]
- (15) Det er de nationale retslige myndigheder eller andre kompetente organer, der i overensstemmelse med bestemmelserne i national ret eller praksis skal vurdere de faktiske forhold, som giver anledning til at formode, at der forekommer direkte eller indirekte forskelsbehandling. Disse bestemmelser kan bl.a. give mulighed for på grundlag af statistisk materiale eller på enhver anden måde at konstatere, om der foreligger indirekte forskelsbehandling.
- [...]
- (28) Dette direktiv fastsætter mindstekrav og giver således medlemsstaterne mulighed for at indføre eller opretholde gunstigere bestemmelser. Gennemførelsen af dette direktiv kan ikke anvendes som begrundelse for en forringelse af eksisterende vilkår på dette felt i de enkelte medlemsstater.

[...]

(31) Reglerne om bevisbyrde bør tilpasses, når der umiddelbart synes at foreligge en sag om forskelsbehandling, og bevisbyrden bør, for at princippet om ligebehandling kan anvendes effektivt, gå over til sagsøgte, når der fremlægges beviser for en sådan forskelsbehandling. Sagsøgte skal imidlertid ikke fremlægge bevis for, at sagsøgeren tilhører en bestemt religion, har en bestemt tro, handicap, alder eller seksuel orientering.«

4 Direktivets artikel 1 bestemmer:

»Formålet med dette direktiv er, med henblik på at gennemføre princippet om ligebehandling i medlemsstaterne, at fastlægge en generel ramme for bekæmpelsen af forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.«

5 Direktivets artikel 2, stk. 1 og 2, bestemmer:

»1. I dette direktiv betyder princippet om ligebehandling, at ingen må udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelsbehandling af nogen af de i artikel 1 anførte grunde.

2. I henhold til stk. 1

a) foreligger der direkte forskelsbehandling, hvis en person af en eller flere af de i artikel 1 anførte grunde behandles ringere, end en anden i en tilsvarende situation bliver, er blevet eller ville blive behandlet

[...]«

6 Direktivets artikel 3, stk. 1, litra c), bestemmer:

»Inden for rammerne af Fællesskabets beføjelser finder dette direktiv anvendelse både i den offentlige og den private sektor, herunder offentlige organer, på alle personer for så vidt angår:

[...]

c) ansættelses- og arbejdsvilkår, herunder afskedigelse og løn.«

7 Artikel 5 i direktiv 2000/78 har følgende ordlyd:

»Med henblik på at sikre, at princippet om ligebehandling af handicappede overholdes, foretages der tilpasninger i rimeligt omfang. Det betyder, at arbejdsgiveren skal træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov, for at give en handicappet adgang til beskæftigelse, til at udøve den eller have fremgang i den eller for at give vedkommende adgang til uddannelse, medmindre arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde. Hvis denne byrde i tilstrækkeligt omfang lettes gennem foranstaltninger, der er normale elementer i den pågældende medlemsstats handicappolitik, anses den ikke for at være uforholdsmæssig stor.«

8 Direktivets artikel 8, stk. 1, bestemmer:

»Medlemsstaterne kan vedtage eller opretholde bestemmelser, som er gunstigere for beskyttelsen af princippet om ligebehandling end bestemmelserne i dette direktiv.«

9 Direktivets artikel 10, stk. 1 og 2, bestemmer:

»1. Medlemsstaterne træffer i overensstemmelse med deres nationale retsorden alle nødvendige foranstaltninger til at sikre, at det, når en person, der mener sig krænket, fordi princippet om ligebehandling tilsidesættes i forhold til den pågældende, for en domstol eller en anden kompetent myndighed fremfører faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler den indklagede at bevise, at princippet om ligebehandling ikke er blevet tilsidesat.

2. Stk. 1 er ikke til hinder for, at medlemsstaterne indfører regler for bevisførelse, der er gunstigere for klageren.«

Dansk ret

10 Direktiv 2000/78 blev gennemført i dansk ret ved lov nr. 1417 af 22. december 2004 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

11 I den affattelse, der følger af lovbekendtgørelse nr. 1349 af 16. december 2008 (herefter »forskelsbehandlingsloven«), bestemmer denne lovs § 1, stk. 1:

»Ved forskelsbehandling forstås i denne lov enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.«

12 Lovens § 2, stk. 1, bestemmer:

»En arbejdsgiver må ikke forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår.«

13 Samme lovs § 2a bestemmer:

»Arbejdsgiveren skal træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov for at give en person med handicap adgang til beskæftigelse, til at udøve beskæftigelse eller have fremgang i beskæftigelse, eller for at give en person med handicap adgang til uddannelse. Dette gælder dog ikke, hvis arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde. Lettes denne byrde i tilstrækkeligt omfang gennem offentlige foranstaltninger, anses byrden ikke for at være uforholdsmæssig stor.«

14 Forskelsbehandlingslovens § 7, stk. 1, fastsætter:

»Personer, hvis rettigheder er krænket ved overtrædelse af §§ 2-4, kan tilkendes en godtgørelse.«

15 Lovens § 7a har følgende ordlyd:

»Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. §§ 2-4, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der udøves direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.«

Twisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

- 16 Den 1. november 1996 ansatte Billund Kommune, der er en del af den offentlige forvaltning i Danmark, Karsten Kaltoft i en tidsbegrænset stilling som dagplejer med henblik på børnepasning i hans eget hjem.
- 17 Karsten Kaltoft blev derefter med virkning fra den 1. januar 1998 fastansat som dagplejer af Billund Kommune. Karsten Kaltoft arbejdede som dagplejer i ca. 15 år.
- 18 Parterne i hovedsagen er enige om, at Karsten Kaltoft gennem hele ansættelsesperioden i Billund Kommune var »fed«, således som dette begreb defineres af Verdenssundhedsorganisationen (WHO), hvor fedme er oplistet under kode E66 på WHO's internationale statistiske klassifikation af sygdomme og sundhedsproblemer (ICD-10).
- 19 Karsten Kaltoft har forsøgt at tabe sig, og Billund Kommune ydede som et led i sin sundhedspolitik i perioden fra januar 2008 til januar 2009 økonomisk støtte til, at han kunne gå til fitness og motionere. Karsten Kaltoft tabte sig, men tog efterfølgende på igen, ligesom ved sine tidligere forsøg på at tabe sig.
- 20 I marts 2010 kom Karsten Kaltoft tilbage til sit arbejde som dagplejer efter et års orlov, der var begrundet i familiemæssige årsager. Han fik dernæst flere ikke-varslede besøg af dagplejelederen, som ønskede at høre, hvordan det gik med vægttabet. Ved disse besøg kunne dagplejelederen konstatere, at Karsten Kaltofts vægt i det væsentlige var uændret.
- 21 Som følge af det faldende børnetal i Billund Kommune fik Karsten Kaltoft med virkning fra uge 38 i 2010 tre dagplejebørn i stedet for de fire børn, som han var normeret til at tage vare på.
- 22 Ifølge forelæggelsesafgørelsen blev de tilsynsførende pædagoger i Billund Kommune bedt om at pege på en dagplejer, der skulle opsiges, og dagplejelederen traf på baggrund af de modtagne indstillinger beslutning om, at Karsten Kaltoft var den person, der skulle opsiges.
- 23 Den 1. november 2010 blev Karsten Kaltoft telefonisk informeret om, at Billund Kommune påtænkte at opsi­ge ham, hvorfor den officielle høringsproces, der gælder i forbindelse med afskedigelser af offentligt ansatte, blev iværksat.
- 24 På et møde samme dag med dagplejelederen og tillidsmanden spurgte Karsten Kaltoft om begrundelsen for, at han som den eneste dagplejer skulle opsiges. Parterne i hovedsagen er enige om, at man i forbindelse med mødet drøftede Karsten Kaltofts fedme. Parterne er derimod ikke enige om baggrunden for, at der på mødet skete drøftelse af Karsten Kaltofts fedme, ligesom der er uenighed om, i hvilket omfang Karsten Kaltofts fedme blev taget i betragtning under beslutningsprocessen, som medførte hans opsigelse.
- 25 Ved brev af 4. november 2010 modtog Karsten Kaltoft fra Billund Kommune en partshøring forud for den påtænkte opsigelse. I partshøringen var det anført, at den påtænkte opsigelse skulle ske »efter en konkret vurdering på baggrund af faldende børnetal med heraf følgende arbejdsmangel, hvilket medfører økonomiske og driftsmæssige forstyrrelser i Dagplejen«.
- 26 Karsten Kaltoft fik ikke en konkret begrundelse for, hvorfor han var den dagplejer, der skulle opsiges. Karsten Kaltoft var den eneste dagplejer, der blev opsagt i forbindelse med den angivelige arbejdsmangel.
- 27 Da Billund Kommune gav Karsten Kaltoft en frist til at udtale sig i sagen, tilkendegav han ved brev af 10. november 2010, at han var af den opfattelse, at opsigelsen var begrundet i hans fedme.

- 28 Ved brev af 22. november 2010 blev Karsten Kaltoft opsagt af Billund Kommune, som angav, at opsigelsen var sket »efter en konkret vurdering på baggrund af faldende børnetal«. Billund Kommune kommenterede ikke den af Karsten Kaltoft i brevet af 10. november 2010 tilkendegivne opfattelse af den egentlige begrundelse for opsigelsen af ham.
- 29 FOA, som handler på vegne af Karsten Kaltoft, har anlagt sag ved Retten i Kolding og har herved gjort gældende, at Karsten Kaltoft ved opsigelsen blev udsat for forskelsbehandling på grund af sin fedme, og at han skal modtage en godtgørelse som kompensation for denne forskelsbehandling.
- 30 På denne baggrund har Retten i Kolding besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:
- »1) Er det i strid med EU-retten, således som denne eksempelvis udmønter sig i EU-traktatens artikel 6 om grundlæggende rettigheder, generelt eller særligt for en offentlig arbejdsgiver at forskelsbehandle på grundlag af fedme på arbejdsmarkedet?
 - 2) Er et eventuelt EU-retligt forbud mod forskelsbehandling på grund af fedme direkte anvendeligt mellem en dansk borger og dennes arbejdsgiver, som er en offentlig myndighed?
 - 3) Såfremt Domstolen finder, at der i EU gælder et forbud mod forskelsbehandling på grund af fedme på arbejdsmarkedet generelt eller særligt for en offentlig arbejdsgiver, skal vurderingen af, om der er handlet i strid med et eventuelt forbud mod forskelsbehandling på grund af fedme, i givet fald ske i henhold til den delte bevisbyrde, således at en effektiv gennemførelse af forbuddet i de tilfælde, hvor denne forskelsbehandling godtgøres, kræver, at bevisbyrden pålægges indklagede/sagsøgte arbejdsgiver [...]?
 - 4) Kan fedme betragtes som værende et handicap, omfattet af beskyttelsen i [...] direktiv 2000/78[...], og hvilke kriterier vil i givet fald være afgørende for vurderingen af, om en persons fedme konkret indebærer, at den pågældende er beskyttet af forbuddet mod forskelsbehandling på grund af handicap i dette direktiv?»

Om de præjudicielle spørgsmål

Om det første spørgsmål

- 31 Med det første spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om EU-retten skal fortolkes således, at den fastsætter et generelt princip om forbud mod forskelsbehandling på grund af fedme i sig selv med hensyn til beskæftigelse og erhverv.
- 32 Ifølge Domstolens praksis findes blandt de grundrettigheder, der er en integrerende del af de generelle EU-retlige principper, bl.a. det generelle princip om forbud mod forskelsbehandling, og dette princip er således bindende for medlemsstaterne, når det nationale forhold, der er genstand for tvisten i hovedsagen, er omfattet af EU-rettens anvendelsesområde (jf. i denne retning dom Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, præmis 56).
- 33 I denne forbindelse bemærkes, at ingen af EU- og EUF-traktaternes bestemmelser indeholder et forbud mod forskelsbehandling på grundlag af fedme i sig selv. Navnlig henviser hverken artikel 10 TEUF eller artikel 19 TEUF til fedme.

- 34 Hvad nærmere angår artikel 19 TEUF følger det af Domstolens praksis, at denne artikel kun indeholder bestemmelser vedrørende Unionens kompetencer, og at den, idet den ikke vedrører forskelsbehandling på grundlag af fedme i sig selv, ikke kan udgøre et retsgrundlag for Rådet for Den Europæiske Unions foranstaltninger med henblik på bekæmpelse af en sådan forskelsbehandling (jf. analogt dom Chacón Navas, EU:C:2006:456, præmis 55).
- 35 Der er heller ikke i den afledte EU-ret fastsat et princip om forbud mod forskelsbehandling på grund af fedme med hensyn til beskæftigelse og erhverv. Navnlig nævnes fedme ikke som en grund til forskelsbehandling i direktiv 2000/78.
- 36 Ifølge Domstolens praksis skal anvendelsesområdet for direktiv 2000/78 ikke ved analogi udvides ud over forskelsbehandling af de grunde, der er udtømmende opregnet i direktivets artikel 1 (jf. domme Chacón Navas, EU:C:2006:456, præmis 56, og Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, præmis 46).
- 37 Fedme kan derfor ikke i sig selv anses for en grund, der sidestilles med de grunde, der er omfattet af forbuddet mod forskelsbehandling i direktiv 2000/78 (jf. analogt dom Chacón Navas, EU:C:2006:456, præmis 57).
- 38 De sagsakter, som i det foreliggende tilfælde er fremlagt for Domstolen, indeholder ingen oplysninger, som gør det muligt at fastslå, at den i hovedsagen omhandlede situation, for så vidt som den omhandler en opsigelse, der angiveligt er sket på grundlag af fedme i sig selv, henhører under EU-rettens anvendelsesområde.
- 39 I denne sammenhæng finder bestemmelserne i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder heller ikke anvendelse på en sådan situation (jf. i denne retning dom Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, præmis 21 og 22).
- 40 Henset til de ovenstående betragtninger skal det første spørgsmål herefter besvares med, at EU-retten skal fortolkes således, at den ikke fastsætter et generelt princip om forbud mod forskelsbehandling på grund af fedme i sig selv med hensyn til beskæftigelse og erhverv.

Om det andet og det tredje spørgsmål

- 41 Henset til besvarelsen af det første spørgsmål er det uforholdsmæssigt at behandle det andet og det tredje spørgsmål.

Om det fjerde spørgsmål

- 42 Med det fjerde spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at en arbejdstagers fedme kan udgøre et »handicap« som omhandlet i direktivet, og, såfremt dette er tilfældet, efter hvilke kriterier en sådan tilstand skal anses for at medføre, at den berørte person skal indrømmes den beskyttelse mod forskelsbehandling på grund af handicap, som nævnte direktiv giver.

Om formaliteten

- 43 Den danske regering har gjort gældende, at det fjerde spørgsmål ikke kan antages til realitetsbehandling, eftersom det er af hypotetisk karakter. Det fremgår således ikke af den forelæggende rets sagsfremstilling, at Karsten Kaltoft ikke har kunnet varetage sit arbejde i den periode, hvor han var ansat i Billund Kommune, endsi­ge at han har været at betragte som »handicappet« som omhandlet i direktiv 2000/78. En besvarelse af dette spørgsmål er derfor ikke nødvendig for afgørelsen af tvisten i hovedsagen.

- 44 Den danske regering har endvidere gjort gældende, at besvarelsen af det fjerde spørgsmål ikke giver anledning til nogen rimelig tvivl, idet besvarelsen klart kan udledes af Domstolens praksis. Den forelæggende ret kan således på baggrund af præmis 47 i dom HK Danmark (C-335/11 og C-337/11, EU:C:2013:222) selv afgøre hovedsagen vedrørende definitionen af begrebet »handicap« som omhandlet i direktiv 2000/78.
- 45 I denne forbindelse bemærkes, at inden for rammerne af proceduren i artikel 267 TEUF tilkommer det udelukkende den nationale ret, som tvisten er indbragt for, og som har ansvaret for den retsafgørelse, som skal træffes, på grundlag af omstændighederne i den konkrete sag at vurdere, såvel om en præjudiciel afgørelse er nødvendig for, at den kan afsige dom, som relevansen af de spørgsmål, den forelægger Domstolen. Når de stillede spørgsmål vedrører fortolkningen af EU-retten, er Domstolen derfor principielt forpligtet til at træffe afgørelse. Den formodning for, at de præjudicielle spørgsmål, som en national ret har forelagt, er relevante, kan kun undtagelsesvis afkræftes, såfremt det klart fremgår, at den ønskede fortolkning af EU-retten savner enhver forbindelse med realiteten i hovedsagen eller dennes genstand, når problemet er af hypotetisk karakter, eller når Domstolen ikke råder over de faktiske og retlige oplysninger, som er nødvendige for, at den kan foretage en sagligt korrekt besvarelse af de stillede spørgsmål (jf. bl.a. domme Åkerberg Fransson, EU:C:2013:105, præmis 39 og 40, og B., C-394/13, EU:C:2014:2199, præmis 19).
- 46 I det foreliggende tilfælde har den forelæggende ret rejst tvivl om fortolkningen af begrebet »handicap« som omhandlet i direktiv 2000/78 og ønsker med det fjerde spørgsmål oplyst, om begrebet finder anvendelse på en arbejdstager, der er fed, og som er blevet opsagt.
- 47 Under disse omstændigheder fremgår det ikke klart, at den fortolkning af EU-retten, som den forelæggende ret anmoder om, ikke er nødvendig med henblik på sidstnævntes afgørelse i den sag, der er indbragt for den.
- 48 En national ret er desuden på ingen måde udelukket fra at forelægge Domstolen et præjudicielt spørgsmål, hvor svaret ikke giver anledning til nogen rimelig tvivl (jf. dom Painer, C-145/10, EU:C:2011:798, præmis 64 og den deri nævnte retspraksis).
- 49 Det fjerde spørgsmål skal følgelig antages til realitetsbehandling.

Om realiteten

- 50 Indledningsvis bemærkes, at det fremgår af artikel 1 i direktiv 2000/78, at direktivet har til formål at fastlægge en generel ramme for bekæmpelsen af forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv på grund af et af de forhold, der er anført i denne bestemmelse, herunder handicap.
- 51 Ifølge direktivets artikel 2, stk. 2, litra a), foreligger der direkte forskelsbehandling, hvis en person på grund af bl.a. handicap behandles ringere, end en anden i en tilsvarende situation bliver, er blevet eller ville blive behandlet.
- 52 I medfør af dets artikel 3, stk. 1, litra c), finder direktiv 2000/78 inden for rammerne af Unionens beføjelser anvendelse både i den offentlige og den private sektor, herunder offentlige organer, på alle personer bl.a. for så vidt angår afskedigelsesvilkår.
- 53 Efter Unionens ratificering af De Forenede Nationers konvention om handicappedes rettigheder, som blev godkendt på Det Europæiske Fællesskabs vegne ved Rådets afgørelse 2010/48/EF af 26. november 2009 (EUT 2010 L 23, s. 35), har Domstolen fastslået, at begrebet »handicap« som omhandlet i direktiv 2000/78 skal forstås således, at det omfatter en begrænsning som følge af bl.a. fysiske, mentale eller psykiske skader, som i samspil med forskellige barrierer kan hindre den berørte person i fuldt og

effektivt at deltage i arbejdslivet på lige fod med andre arbejdstagere (jf. domme HK Danmark, EU:C:2013:222, præmis 37-39, Z., C-363/12, EU:C:2014:159, præmis 76, og Glatzel, C-356/12, EU:C:2014:350, præmis 45).

- 54 Begrebet »handicap« skal forstås således, at det ikke alene omfatter den omstændighed, at det er umuligt at udøve erhvervsmæssig aktivitet, men også omfatter gener for udøvelsen af en sådan aktivitet. En anden fortolkning ville være uforenelig med dette direktivs formål, som bl.a. er, at en handicappet person kan få adgang til eller udøve beskæftigelse (jf. dom Z., EU:C:2014:159, præmis 77 og den deri nævnte retspraksis).
- 55 Det ville desuden være i strid med selve dette direktivs formål, som er at sikre ligebehandling, at definere dets anvendelsesområde med henvisning til årsagen til handicappet (jf. dom HK Danmark, EU:C:2013:222, præmis 40).
- 56 Begrebet »handicap« som omhandlet i direktiv 2000/78 afhænger således ikke af spørgsmålet om, i hvilken grad personen har kunnet medvirke til handicappets opståen.
- 57 Definitionen af begrebet »handicap« som omhandlet i artikel 1 i direktiv 2000/78 går i øvrigt forud for fastsættelsen og vurderingen af de hensigtsmæssige tilpasningsforanstaltninger i henhold til direktivets artikel 5. I overensstemmelse med 16. betragtning til direktivet tilsigter sådanne foranstaltninger således at tage hensyn til behovene hos personer med handicap og er derfor en følge af og ikke en grundlæggende bestanddel af begrebet handicap (jf. i denne retning dom HK Danmark, EU:C:2013:222, præmis 45 og 46). Den blotte omstændighed, at der ikke er blevet truffet sådanne tilpasningsforanstaltninger i forhold til Karsten Kaltoft, er derfor ikke tilstrækkelig med henblik på at fastslå, at han ikke kan være en handicappet person som omhandlet i direktivet.
- 58 Det bemærkes, at fedme ikke i sig selv udgør et »handicap« som omhandlet i direktiv 2000/78, idet fedme efter sin art ikke nødvendigvis medfører, at der foreligger en begrænsning som den, der er omhandlet i denne doms præmis 53.
- 59 Hvis den berørte arbejdstagers fedme derimod under givne omstændigheder medfører en begrænsning som følge af bl.a. fysiske, mentale eller psykiske skader, som i samspil med forskellige barrierer kan hindre den berørte person i fuldt og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige fod med andre arbejdstagere, og hvis denne begrænsning er af lang varighed, kan en sådan tilstand henhøre under begrebet »handicap« som omhandlet i direktiv 2000/78 (jf. i denne retning dom HK Danmark, EU:C:2013:222, præmis 41).
- 60 Dette vil bl.a. være tilfældet, hvis arbejdstagerens fedme hindrer arbejdstageren i fuldt og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige fod med andre arbejdstagere som følge af begrænset bevægelighed eller sygdomme hos arbejdstageren, som forhindrer den pågældende i at udføre sit arbejde, eller som indebærer gener ved udøvelsen af den pågældendes erhvervsmæssige aktivitet.
- 61 Som den forelæggende ret har anført, er det i det foreliggende tilfælde ubestridt, at Karsten Kaltoft gennem hele ansættelsesperioden i Billund Kommune var fed, dvs. gennem en langvarig periode.
- 62 Det tilkommer den forelæggende ret i hovedsagen at efterprøve, om Karsten Kaltofts fedme til trods for, at han har varetaget sit arbejde gennem ca. 15 år, således som det er anført i denne doms præmis 17, har medført en begrænsning, som opfylder de betingelser, der er anført i denne doms præmis 53.
- 63 Såfremt den forelæggende ret måtte nå til den konklusion, at Karsten Kaltofts fedme opfylder betingelserne i denne doms præmis 53, bemærkes, at for så vidt angår den bevisbyrde, der gælder, træffer medlemsstaterne i henhold til artikel 10, stk. 1, i direktiv 2000/78 i overensstemmelse med deres nationale retsorden alle nødvendige foranstaltninger til at sikre, at det, når en person, der mener

sig krænket, fordi princippet om ligebehandling tilsidesættes i forhold til den pågældende, for en domstol eller en anden kompetent myndighed fremfører faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler den indklagede at bevise, at princippet om ligebehandling ikke er blevet tilsidesat. I henhold til artikel 10, stk. 2, er artikel 10, stk. 1, ikke til hinder for, at medlemsstaterne indfører regler for bevisførelse, der er gunstigere for klageren.

- ⁶⁴ Henset til de ovenstående betragtninger skal det fjerde spørgsmål herefter besvares med, at direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at en arbejdstagers fedme udgør et »handicap« som omhandlet i direktivet, når denne tilstand indebærer en begrænsning som følge af bl.a. fysiske, mentale eller psykiske skader, som i samspil med forskellige barrierer kan hindre den berørte person i fuldt og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige fod med andre arbejdstagere. Det tilkommer den nationale ret at efterprøve, om disse betingelser er opfyldt i hovedsagen.

Sagens omkostninger

- ⁶⁵ Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger. Bortset fra nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Fjerde Afdeling) for ret:

- 1) **EU-retten skal fortolkes således, at den ikke fastsætter et generelt princip om forbud mod forskelsbehandling på grund af fedme i sig selv med hensyn til beskæftigelse og erhverv.**
- 2) **Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv skal fortolkes således, at en arbejdstagers fedme udgør et »handicap« som omhandlet i direktivet, når denne tilstand indebærer en begrænsning som følge af bl.a. fysiske, mentale eller psykiske skader, som i samspil med forskellige barrierer kan hindre den berørte person i fuldt og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige fod med andre arbejdstagere. Det tilkommer den nationale ret at efterprøve, om disse betingelser er opfyldt i hovedsagen.**

Underskrifter