



Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (neljas koda)

18. detsember 2014*

Eelotsusetaotlus — Sotsiaalpoliitika — Töölepingu ülesõtlemine tööandja algatusel — Põhjus — Töötaja rasvumus — Rasvumuse tõttu diskrimineerimise keelu üldpõhimõte — Puudumine — Direktiiv 2000/78/EÜ — Võrdne kohtlemine töö saamisel ja kutsealale pääsemisel — Keeld diskrimineerida mis tahes puude alusel — „Puude” olemasolu

Kohtuasjas C-354/13,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Retten i Kolding'i (Taani) 25. juuni 2013. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 27. juunil 2013, menetluses

Fag og Arbejde (FOA), kes tegutseb Karsten Kaltofti nimel,

versus

Kommunernes Landsforening (KL), kes tegutseb Billund Kommune nimel,

EUROOPA KOHUS (neljas koda),

koosseisus: koja president L. Bay Larsen, kohtunikud J. Malenovský, M. Safjan (ettekandja), A. Prechal ja K. Jürimäe,

kohtujurist: N. Jääskinen,

kohtusekretär: ametnik C. Strömholm,

arvestades kirjalikus menetluses ja 12. juuni 2014. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades kirjalikke seisukohti, mille esitasid:

- Fag og Arbejde (FOA), kes tegutseb M. Kaltofti nimel, esindaja: advokaat J. Sand,
- Kommunernes Landsforening (KL), kes tegutseb Billund Kommune nimel, advokaat Y. Frederiksen,
- Taani valitsus, esindajad: C. Thorning ja M. Wolff,
- Euroopa Komisjon, esindajad: M. Clausen ja D. Martin,

olles 17. juuli 2014. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

* Kohtumenetluse keel: taani.

otsuse

- 1 Eelotsusetaotlus käsitleb seda, kuidas tõlgendada liidu õiguse üldpõhimõtteid ja nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (EÜT L 303, lk 16; ELT eriväljaanne 05/04, lk 79).
- 2 Taotlus on esitatud töötajate ametiühingu Fag og Arbejde (FOA), kes tegutseb K. Kaltofti esindajana, ja Kommunernes Landsforeningi (KL) (Taani kohalike omavalitsusüksuste liit), kes tegutseb Billund Kommune (Billundi vald, Taani) esindajana, vahelises kohtuvaidluses selle üle, kas K. Kaltofti töölt vabastamine väidetavalt rasvumise tõttu on õiguspärane.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

- 3 Direktiivi 2000/78 põhjendused 1, 11, 12, 15, 28 ja 31 on sõnastatud järgmiselt:
 - „(1) Vastavalt [ELL] artiklile 6 on Euroopa Liit rajatud vabaduse, demokraatia, inimõiguste ja põhivabaduste austamise ning õigusriigi põhimõtetele, mis on ühised kõikidele liikmesriikidele, ning ta austab [Roomas 4. novembril 1950 sõlmitud] inimõiguste ja põhivabaduste kaitse Euroopa konventsiooniga tagatud ning liikmesriikide ühesugustest riigiõiguslikest tavadest tulenevaid põhiõigusi kui ühenduse õiguse üldpõhimõtteid.
 - [...]
 - (11) Usutunnistusest või veendumustest, puudest, vanusest või seksuaalsest sättumusest tingitud diskrimineerimine võib saada takistuseks EÜ asutamislepingu eesmärkide, eelkõige tööhõive ja sotsiaalkaitse kõrge taseme, elatustaseme ja elu kvaliteedi parandamise, majandusliku ja sotsiaalse ühtekuuluvuse, solidaarsuse ning isikute vaba liikumise saavutamisel.
 - (12) Seetõttu tuleks kogu ühenduses keelata käesoleva direktiivi reguleerimisalasse kuuluv mis tahes otsene või kaudne diskrimineerimine usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel. [...]
 - [...]
 - (15) Otsesest või kaudset diskrimineerimist eeldada lubavate faktide hindamine on vastavalt siseriiklikele õigusnormidele või tavadele siseriiklike kohtute või muude pädevate asutuste ülesanne. Nendes normides võib eelkõige ette näha, et kaudset diskrimineerimist tuvastatakse mis tahes vahenditega, kaasa arvatud statistiline tõendusmaterjal.
 - [...]
 - (28) Käesoleva direktiiviga sätestatakse miinimumnõuded, millega antakse liikmesriikidele võimalus kehtestada soodsamaid sätteid või säilitada need. Käesoleva direktiivi rakendamisega ei või põhjendada liikmesriigis valitseva olukorra halvenemist.
 - [...]

(31) Tõendamiskohustuse eeskirju tuleb kohandada siis, kui diskrimineerimisjuhtum on esmapilgul ilmne, ja võrdse kohtlemise põhimõtte tõhusaks kohaldamiseks tuleb tõendamiskohustus panna tagasi kostjale, kui sellise diskrimineerimise kohta on esitatud tõendid. Kostja ülesanne ei ole siiski tõendada, et hageja järgib teatavat usutunnistust või veendumusi, tal on teatav puue, vanus või seksuaalne sättumus.”

4 Selle direktiivi artikkel 1 sätestab:

„Käesoleva direktiivi eesmärk on kehtestada üldine raamistik, et võidelda usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel diskrimineerimise vastu töö saamisel ja kutsealale pääsemisel ning tagada liikmesriikides võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine.”

5 Direktiivi artikli 2 lõiked 1 ja 2 sätestavad:

„1 Käesoleva direktiivi kohaldamisel tähendab „võrdse kohtlemise põhimõte”, et ei esine otsesest ega kaudset diskrimineerimist ühelgi artiklis 1 nimetatud põhjusel.

2. Lõike 1 kohaldamisel:

a) peetakse otseseks diskrimineerimiseks seda, kui ükskõik millisel artiklis 1 nimetatud põhjusel koheldakse ühte inimest halvemini, kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist inimest samalaadses olukorras;

[...]”

6 Selle direktiivi artikli 3 lõike 1 punkt c sätestab:

„Ühendusele antud pädevuse piires kohaldatakse käesolevat direktiivi kõikide isikute suhtes nii avalikus kui ka erasektoris, sealhulgas avalik-õiguslike isikute suhtes, kui kõne all on:

[...]

c) töö saamise ja töö tingimused, kaasa arvatud töölt vabastamine ja töötasu”.

7 Direktiivi 2000/78 artikkel 5 on sõnastatud järgmiselt:

„Et tagada puuetega inimeste võrdse kohtlemise põhimõtte järgimine, nähakse ette mõistlikud abinõud. See tähendab seda, et tööandjad võtavad asjakohaseid, konkreetset juhul vajalikke meetmeid, et võimaldada puuetega inimesel tööle pääseda, töös osaleda või edeneda või saada koolitust, kui sellised meetmed ei põhjusta tööandjale ebaproportsionaalselt suurt koormust. Kui asjaomase liikmesriigi invaliidsuspoliitika raames kohaldatavad meetmed on piisavalt heastavad, ei ole see koormus ebaproportsionaalselt suur.”

8 Selle direktiivi artikli 8 lõige 1 sätestab:

„Liikmesriigid võivad kehtestada või säilitada käesoleva direktiivi sätetest soodsamad võrdse kohtlemise põhimõtet kaitsvad sätted.”

9 Direktiivi artikli 10 lõiked 1 ja 2 näevad ette:

„1. Liikmesriigid võtavad kooskõlas oma siseriikliku kohtusüsteemiga vajalikud meetmed tagamaks, et kui isik, kes leiab, et ta on võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamata jätmise tõttu kannatanud, esitab kohtule või muule pädevale asutusele asjaolud, mille põhjal võib eeldada, et on toimunud otsene või kaudne diskrimineerimine, peab kostja tõendama, et võrdse kohtlemise põhimõtet ei ole rikutud.

2. Lõige 1 ei takista liikmesriikidel kehtestamast hagejale soodsamaid töendamisreegleid.”

Taani õigus

10 Direktiiv 2000/78 võeti Taani õigusesse üle 22. detsembri 2004. aasta seadusega nr 1417, millega muudetakse seadust tööturul diskrimineerimise keelamise kohta (lov nr 1417 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m. v.).

11 Selle seaduse 16. detsembri 2008. aasta konsolideerimise seadusega nr 1349 (edaspidi „diskrimineerimisvastane seadus”) kehtestatud redaktsiooni § 1 lõige 1 sätestab:

„Diskrimineerimine käesoleva seaduse tähenduses on otsene või kaudne diskrimineerimine rassi, nahavärvi, usutunnistuse või veendumuste, poliitiliste vaadete, seksuaalse sättumuse, vanuse, puude või rahvusliku, sotsiaalse või etnilise päritolu tõttu.”

12 Nimetatud seaduse § 2 lõige 1 näeb ette järgmist:

„Tööandja ei või diskrimineerida töotajaid ega vabadele töökohtadele kandideerijaid tööle võtmisel, vallandamisel, üleviimisel, edutamisel ega palga maksmise ja töötingimustega seoses.”

13 Sama seaduse § 2a sätestab:

„See tähendab seda, et tööandjad võtavad asjakohaseid, konkreetset juhul vajalikke meetmeid, et võimaldada puuetega inimesel tööle pääseda, töös osaleda või edeneda või saada koolitust, kui sellised meetmed ei põhjusta tööandjale ebaproportsionaalselt suurt koormust. Koormust ei peeta ebaproportsionaalseks, kui see avalike vahenditega piisavalt heastatakse.”

14 Diskrimineerimisvastase seaduse § 7 lõige 1 sätestab:

„Isikud, kelle õigusi on § 2-4 vastaselt rikutud, võivad taotleda hüvitist.”

15 Selle seaduse § 7a on sõnastatud järgmiselt:

„Kui isikud, kes leiavad, et nende õigusi on paragrahvide 2-4 eiramisega rikutud, esitavad faktilised asjaolud, millest saab järeldada, et on toime pandud otsene või kaudne diskrimineerimine, on kostja kohustatud tõendama, et võrdse kohtlemise põhimõtet ei ole rikutud.”

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

16 Billundi vald, mis on üks Taani haldusüksustest, võttis K. Kaltofti 1. novembril 1996 tähtajaliselt tööle lapsehoidjana ja tema ülesanne oli hoida lapsi enda kodus.

17 Seejärel võttis Billundi vald K. Kaltofti alates 1. jaanuarist 1998 lapsehoidjana tööle tähtajatult. K. Kaltoft töötas lapsehoidjana ligikaudu 15 aastat.

18 Põhikohtuasja poolte vahel ei ole vaidlust selles, et kogu asjaomase ajavahemiku jooksul, mil K. Kaltoft töötas Billundi vallaga sõlmitud lepingu alusel, oli ta „rasvunud” Maailma Terviseorganisatsiooni antud definitsiooni tähenduses vastavalt Maailma Terviseorganisatsiooni „Haiguste ja tervisega seotud probleemide rahvusvahelises statistilise klassifikatsiooni” koodile E66 (ICD).

- 19 K. Kaltoft üritas kaalu kaotada ja Billundi vald toetas teda oma tervisepoliitika raames 2008. aasta jaanuarist kuni 2009. aasta jaanuarini rahaliselt, et tal oleks võimalik tegeleda kehakultuuri ja muu füüsilise tegevusega. K. Kaltoft kaotas kaalu, kuid – nagu ka varasemate katsete käigus – tuli see uuesti tagasi.
- 20 2010. aasta märtsis naasis K. Kaltoft oma tööle lapsehoidjana, olles eelnevalt võtnud perekondlikel põhjustel üheaastase puhkuse. Pärast seda külastas teda ette teatamata mitu korda lapsehoiu osakonna juhataja, kes esitas küsimusi tema katsete kohta kaalu kaotada. Neil külaskäikudel oli lapsehoiu osakonna juhatajal võimalik tuvastada, et K. Kaltofti kaal ei olnud alanenud.
- 21 Kuna Billundi vallas on vähe lapsi, jäi 2010. aasta 38. nädalal K. Kaltofti hoida nelja lapse asemel vaid kolm last, kusjuures ta oli kohustunud hoidma nelja last.
- 22 Eelotsusetaotluse kohaselt paluti Billundi valla haridusinspektoritel nimetada lapsehoidjate hulgast see isik, kellega töösuhe üles öeldakse, ja lapsehoiu osakonna juhataja otsustas tehtud ettepanekute alusel, et see isik on K. Kaltoft.
- 23 1. novembril 2010 teatati K. Kaltoftile telefoni teel, et Billundi vald kavatses temaga töösuhte üles öelda, millest lähtudes algatati avaliku sektori töötajate töösuhte ülesütlemise korral kohustuslik ametlik ärakuulamismenetlus.
- 24 Samal päeval palus K. Kaltoft kokkusaamisel lapsehoiu osakonna juhatajaga, kus viibis ka personali esindaja, teatada talle põhjus, miks lapsehoidjate hulgast ainult temaga töösuhe lõpetati. Põhikohtuasja poolte vahel ei ole vaidlust selles, et nimetatud kokkusaamisel räägiti K. Kaltofti rasvumusest. Seevastu vaidlevad nad selle üle, kuidas K. Kaltofti rasvumus sellel kokkusaamisel kõne alla tuli, ja selle üle, kui suurel määral võeti K. Kaltofti rasvumust arvesse temaga töösuhte lõpetamise kohta otsuse tegemisel.
- 25 Billundi vald kutsus K. Kaltofti 4. novembri 2010. aasta kirjas kokkusaamisele, mis eelneb töösuhte lõpetamisele. Kokkusaamise käigus teatati talle, et kavandatav töölepingu ülesütlemine põhines „konkreetsel analüüsil, arvestades laste arvu vähenemist, sealhulgas töökoormuse vähenemisel, millega kaasnevad lapsehoiu teenistuse ja selle struktuuri jaoks tõsised rahalised tagajärjed”.
- 26 K. Kaltoftile ei esitatud konkreetseid põhjuseid, miks otsus lõpetada töösuhe ühega lapsehoidjatest tehti just tema suhtes. Tema oli ainus lapsehoidja, kellega töökoormuse väidetava vähenemise tõttu töösuhte lõpetati.
- 27 Kuna Billundi vald määras K. Kaltoftile oma seisukohtade esitamiseks tähtaja, teatas viimane 10. novembri 2010. aasta kirjas, et tema arvates lõpetati temaga töösuhe rasvumuse tõttu.
- 28 Billundi vald lõpetas K. Kaltoftiga töösuhte 22. novembri 2010. aasta kirjas, märkides, et töösuhte ülesütlemine põhines „konkreetsel analüüsil, arvestades laste arvu vähenemist”. Billundi vald ei võtnud mingit seisukohta K. Kaltofti poolt 10. novembri 2010. aasta kirjas esitatud arvamuse kohta temaga töösuhte lõpetamise tegelike põhjuste kohta.
- 29 Fag og Arbejde, kes tegutseb K. Kaltofti nimel, esitas retten i Koldingule (Koldingi kohus) kaebuse, väites, et töölepingu ülesütlemisega diskrimineeriti teda ebaseaduslikult rasvumuse tõttu ja et talle tuleb töösuhte diskrimineeriva ülesütlemise tõttu maksta diskrimineerimise korvamiseks hüvitist.
- 30 Neil asjaoludel otsustas retten i Kolding menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:
- „1. Kas tööturul üldiselt esinev või konkreetselt avaliku sektori tööandja poolne diskrimineerimine rasvumuse tõttu on vastuolus liidu õigusega, nagu see on sätestatud näiteks ELL artiklis 6, mis käsitleb põhiõigusi?”

2. Kas võimalik liidu õiguses sisalduv rasvumusega seotud diskrimineerimise keeld on vahetult kohaldatav töösuhtele, mille pooled on Taani kodanik ja tema tööandja, kes on avaliku sektori asutus?
3. Kas juhul, kui Euroopa Kohus leiab, et liidus kehtib üldine või konkreetselt avaliku sektori tööandjate suhtes kohaldatav rasvumuse tõttu tööturul diskrimineerimise keeld, tuleb rasvumusega seotud diskrimineerimise võimaliku keelu rikkumise uurimisel võtta vajaduse korral aluseks jagatud tõendamiskoormis, mistõttu tuleb keelu tõhusaks rakendamiseks juhtudel, mil diskrimineerimine on esmapilgul ilmne, panna tõendamiskoormis kostjaks olevale tööandjale [...]?
4. Kas rasvumust saab pidada [...] direktiivis 2000/78/EÜ [...] sätestatud kaitse alla kuuluvaks puudeks ja milliste kriteeriumide põhjal tuleb sellisel juhul hinnata, kas isik kuulub konkreetselt rasvumuse tõttu direktiivis sätestatud puude alusel diskrimineerimise keelu kaitse alla?”

Eelotsuse küsimuste analüüs

Esimene küsimus

- 31 Oma esimese küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt selgitust selle kohta, kas liidu õigust tuleb tõlgendada nii, et see näeb töösuhetes ette rasvumusega seotud diskrimineerimise keelu üldpõhimõtte kui sellise.
- 32 Euroopa Kohtu praktika kohaselt kuulub mittediskrimineerimise üldpõhimõtte põhiõiguste hulka, mis on lahutamatu osa liidu õiguse üldpõhimõtetest, ja see põhimõte on liikmesriikide jaoks siduv, kui põhikohtuasjas käsitletav siseriiklik olukord kuulub liidu õiguse kohaldamisalasse (vt selle kohta kohtuotsus *Chacón Navas*, C-13/05, EU:C:2006:456, punkt 56).
- 33 Siinjuures tuleb mainida, et ükski Euroopa Liidu lepingu ja Euroopa Liidu toimimise lepingu säte ei keela diskrimineerimist rasvumuse kui sellise alusel. Nimelt ei viita ei ELTL artikkel 10 ega ELTL artikkel 19 rasvumusele.
- 34 Mis puudutab täpsemalt ELTL artiklit 19, siis tuleneb Euroopa Kohtu praktikast, et see artikkel kehtestab vaid regulatsiooni liidu pädevuse kohta ega saa olla – kuna see ei näe ette diskrimineerimist rasvumuse alusel – ka nõukogu poolt niisuguse diskrimineerimise vastu võitlemiseks võetavate meetmete õiguslik alus (vt analoogia alusel kohtuotsus *Chacón Navas*, EU:C:2006:456, punkt 55).
- 35 Liidu teisestes õigusaktides ei ole töö saamise ja kutsealale pääsemisega seoses käsitletud diskrimineerimist rasvumuse alusel. Ka direktiiv 2000/78 ei maini diskrimineerimise alusena rasvumust.
- 36 Euroopa Kohtu praktika kohaselt ei peaks aga direktiivi 2000/78 kohaldamisala analoogia alusel laiendama diskrimineerimisele, mille aluseks on muud põhjused kui need, mis on kõnealuse direktiivi artiklis 1 ammendavalt loetletud (vt kohtuotsused *Chacón Navas*, EU:C:2006:456, punkt 56, ja *Coleman*, C-303/06, EU:C:2008:415, punkt 46).
- 37 Seega ei saa rasvumus iseenesest olla üheks põhjuseks, mis lisandub neile põhjustele, mille alusel on diskrimineerimine direktiivi 2000/78 kohaselt keelatud (vt analoogia alusel kohtuotsus *Chacón Navas*, EU:C:2006:456, punkt 57).
- 38 Käesoleval juhul ei ole Euroopa Kohtu käsutusse antud materjalides tõendit, mis võimaldaks pidada põhikohtuasjas käsitletavat olukorda, kus on kõne all töösuhte lõpetamine väidetavalt rasvumuse alusel, iseenesest liidu õiguse kohaldamisalasse kuuluvaks.

- 39 Neil asjaoludel ei kuulu sellises olukorras kohaldamisele ka Euroopa Liidu põhiõiguste harta sätted (vt selle kohta kohtuotsus Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, punktid 21 ja 22).
- 40 Eeltoodud kaalutlusi arvesse võttes tuleb esimesele küsimusele vastata, et liidu õigust tuleb tõlgendada nii, et see ei näe töösuhetes ette rasvumusega seotud diskrimineerimise keelu üldpõhimõtet kui sellist.

Teine ja kolmas küsimus

- 41 Võttes arvesse esimesele küsimusele antud vastust, ei ole teisele ja kolmandale küsimusele vaja vastata.

Neljas küsimus

- 42 Neljanda küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi 2000/78 tuleb tõlgendada nii, et töötaja rasvumust saab pidada selles direktiivis sätestatud „puudeks” ja kui saab, siis milliste kriteeriumide põhjal tuleb sellisel juhul hinnata, kas isik kuulub konkreetselt rasvumuse tõttu direktiivis sätestatud puude alusel diskrimineerimise keelu kaitse alla.

Vastuvõetavus

- 43 Taani valitsus väidab, et neljas küsimus on vastuvõetamatu, kuna see on oletuslik. Nimelt ei nähtu eelotsusetaotluse esitanud kohtu esitatud tõenditest, et K. Kaltoft ei oleks olnud võimeline selles ajavahemikus, mil ta Billundi vallaga töösuhetes oli, oma ülesandeid täitma, ega veel vähem seda, et teda oleks peetud „puudega” isikuks direktiivi 2000/78 tähenduses. Nii ei ole vastus sellele küsimusele põhikohtuasja lahendamiseks tarvilik.
- 44 Lisaks väidab Taani valitsus, et vastus neljandale küsimusele ei jäta ruumi põhjendatud kahtlusele, kuna selle saab selgelt tuletada Euroopa Kohtu praktikast. Kohtuotsuse HK Danmark (C-335/11 ja C-337/11, EU:C:2013:222) punkti 47 kohaselt võib eelotsusetaotluse esitanud kohus ise põhikohtuasjas otsustada, kuidas määratleda mõistet „puue” direktiivi 2000/78 tähenduses.
- 45 Selles osas on oluline meenutada, et ELTL artiklis 267 sätestatud menetluses on üksnes asja menetlev ja selle lahendamise eest vastutaval siseriiklikul kohtul kohtuasja eripära arvesse võttes õigus hinnata nii eelotsuse vajalikkust asjas otsuse langetamiseks kui ka Euroopa Kohtule esitatavate küsimuste asjakohasust. Järelikult, kui esitatud küsimused puudutavad liidu õiguse tõlgendamist, on Euroopa Kohus põhimõtteliselt kohustatud otsuse langetama. Eelduse, et liikmesriigi kohtu esitatud eelotsuse küsimused on asjas otsuse langetamiseks asjakohased, saab kõrvale jätta vaid erandjuhul, kui on ilmselge, et taotletud liidu õiguse tõlgendusel ei ole mingit seost põhikohtuasja asjaolude või esemega, või kui kõnealune probleem on oletuslik või kui Euroopa Kohtule ei ole teada eelotsuse küsimusele tarviliku vastuse andmiseks vajalikud faktilised ja õiguslikud asjaolud (vt eelkõige kohtuotsused Åkerberg Fransson, EU:C:2013:105, punktid 39 ja 40, ning B., C-394/13, EU:C:2014:2199, punkt 19).
- 46 Käesolevas asjas kahtleb eelotsusetaotluse esitanud kohus selles, kuidas tõlgendada mõistet „puue” direktiivi 2000/78 tähenduses, ja oma neljanda küsimusega soovib ta selgitust selle kohta, kas kõnealune mõiste hõlmab töötajat, kes on rasvunud ja kellega lõpetati töösuhe.
- 47 Neil asjaoludel ei ole ilmselge, et siseriikliku kohtu poolt taotletud liidu õiguse tõlgendus ei ole vajalik tema menetluses oleva kohtuvaidluse lahendamiseks.
- 48 Lisaks ei ole liikmesriigi kohtul mingil juhul keelatud esitada Euroopa Kohtule niisugust eelotsuse küsimust, mille vastus ei jäta ruumi põhjendatud kahtlusele (vt kohtuotsus Painer, C-145/10, EU:C:2011:798, punkt 64 ja seal viidatud kohtupraktika).

49 Seega tuleb neljas küsimus tunnistada vastuvõetavaks.

Sisulised küsimused

- 50 Kõigepealt tuleb märkida, et nagu ilmneb direktiivi 2000/78 artiklist 1, on selle direktiivi eesmärk kehtestada üldine raamistik, et võidelda nimetatud artiklis toodud põhjuste vastu, sealhulgas puude alusel diskrimineerimise vastu tööle saamisel ja kutsealale pääsemisel.
- 51 Selle direktiivi artikli 2 lõike 2 punkti a kohaselt peetakse otseseks diskrimineerimiseks seda, kui ühte inimest koheldakse eeskätt puude alusel halvemini, kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist inimest samalaadses olukorras.
- 52 Direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punkti c järgi kohaldatakse direktiivi Euroopa Liidule antud pädevuse piires kõikide isikute suhtes nii avalikus kui ka erasektoris, sealhulgas avalik-õiguslike isikute suhtes, kui kõne all on muu hulgas töölt vabastamine.
- 53 Pärast seda, kui liit oli ratifitseerinud Ühinenud Rahvaste Organisatsiooni puuetega inimeste õiguste konventsiooni, mis kiideti Euroopa Ühenduste nimel heaks nõukogu 26. novembri 2009. aasta otsusega 2010/48/EÜ Ühinenud Rahvaste Organisatsiooni puuetega inimeste õiguste konventsiooni sõlmimise kohta Euroopa Ühenduse nimel (ELT L 23, lk 35), asus Euroopa Kohus seisukohale, et mõistet „puue” direktiivi 2000/78 tähenduses tuleb mõista nii, et see hõlmab püsivast füüsilisest, vaimsest või psüühilisest vaegusest tingitud piirangut, mis võib koostoimes erinevate takistustega tõkestada asjaomase isiku täielikku ja tõhusat osalemist tööelus teiste töötajatega võrdsetel alustel (vt kohtuotsus HK Danmark, EU:C:2013:222, punktid 37–39; kohtuotsus Z., C-363/12, EU:C:2014:159, punkt 76, ja kohtuotsus Glatzel, C-356/12, EU:C:2014:350, punkt 45).
- 54 Mõistet „puue” tuleb mõista nii, et see ei hõlma mitte ainult võimatust kutsealal tegutseda, vaid ka kutsealal tegutsemise takistust. Teistsugune tõlgendus oleks vastuolus selle direktiivi eesmärgiga eelkõige võimaldada, et puudega isikud pääseks tööle või saaks töös osaleda (vt kohtuotsus Z., EU:C:2014:159, punkt 77 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 55 Lisaks läheks selle direktiivi eesmärgiga, mis on võrdse kohtlemise saavutamine, vastuollu seisukoht, et selle kohaldamisel tuleks vahet teha vastavalt puude põhjusele (vt kohtuotsus HK Danmark, EU:C:2013:222, punkt 40).
- 56 Nimelt ei sõltu mõiste „puue” määratlus direktiivi 2000/78 tähenduses sellest, kui suures ulatuses võis isik oma puude tekkimisele kaasa aidata.
- 57 Lisaks eelneb mõiste „puue” määratlemine direktiivi 2000/78 artikli 1 tähenduses direktiivi artiklis 5 nimetatud asjakohaste abinõude kindlaksmääramisele ja hindamisele. Nimelt on selle direktiivi põhjenduse 16 kohaselt selliste meetmete eesmärk puuetega inimeste vajaduste arvessevõtmine ja seega on tegemist puude tagajärgega, mitte puude mõiste ühe osaga (vt selle kohta kohtuotsus HK Danmark, EU:C:2013:222, punktid 45 ja 46). Niisiis ei piisa pelgast asjaolust, et K. Kaltofti juhtumil neid asjakohaseid abinõusid arvesse ei võetud, et teda ei saaks pidada puudega isikuks selle direktiivi tähenduses.
- 58 Tuleb märkida, et rasvumus ei ole iseenesest „puue” direktiivi 2000/78 tähenduses, kuna puude olemusest lähtudes ei ole selle vältimatu tagajärg piirang, millele on viidatud käesoleva kohtuotsuse punktis 53.

- 59 Seevastu juhul, kui teatavatel asjaoludel kaasneb asjaomase töötaja rasvumusega füüsiline, vaimne või psüühilisest kahjustusest tingitud piirang, mis võib koostoimes erinevate takistustega tõkestada asjaomase isiku täielikku ja tõhusat osalemist tööelus teiste töötajatega võrdsetel alustel, ja kui see piirang on pikaajaline, võib selline seisund kuuluda mõiste „puue” alla direktiivi 2000/78 tähenduses (vt selle kohta kohtuotsus HK Danmark, EU:C:2013:222, punkt 41).
- 60 Niisuguse olukorraga oleks eelkõige tegemist juhul, kui töötaja rasvumus takistab tema täielikku ja tõhusat osalemist tööelus teiste töötajatega võrdsetel alustel, kuna tal on piiratud liikumisvõime või tal on selline haigus, mis takistab tal oma tööülesandeid täita või mis teda oma kutsealal tegutsemisel segab.
- 61 Käesolevas asjas on selge, nagu märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus, et K. Kaltoft oli kogu selle ajavahemiku jooksul, mil töötas Billundi vallaga sõlmitud lepingu alusel, ehk pika aja jooksul, rasvunud.
- 62 Eelotsusetaotluse esitanud kohtul tuleb kontrollida, kas põhikohtuasjas kaasnes K. Kaltofti rasvumusega, vaatamata sellele, et – nagu on märgitud käesoleva otsuse punktis 17 – , ta täitis oma tööülesandeid 15 aastat, piirang, mis vastab käesoleva otsuse punktis 53 nimetatud tingimustele.
- 63 Juhul kui eelotsusetaotluse esitanud kohus jõuab järeldusele, et K. Kaltofti rasvumuse puhul on täidetud käesoleva otsuse punktis 53 nimetatud tingimused, tuleb tõendamiskoormisega seoses meenutada, et direktiivi 2000/78 artikli 10 lõike 1 kohaselt võtavad liikmesriigid kooskõlas oma siseriikliku kohtusüsteemiga vajalikud meetmed tagamaks, et kui isik, kes leiab, et ta on võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamata jätmise tõttu kannatanud, esitab kohtule või muule pädevale asutusele asjaolud, mille põhjal võib eeldada, et on toimunud otsene või kaudne diskrimineerimine, peab kostja tõendama, et võrdse kohtlemise põhimõtet ei ole rikutud. Sama artikli lõike 2 kohaselt ei takista lõige 1 liikmesriikidel kehtestamast hagejale soodsamaid tõendamisreegleid.
- 64 Eeltoodud kaalutlustest lähtudes tuleb neljandale küsimusele vastata, et direktiivi 2000/78 tuleb tõlgendada nii, et töötaja rasvumus on „puue” selle direktiivi tähenduses juhul, kui sellega kaasneb püsivast füüsilisest, vaimsest või psüühilisest vaegusest tingitud piirangu, mis võib koostoimes erinevate takistustega tõkestada tema täielikku ja tõhusat osalemist tööelus teiste töötajatega võrdsetel alustel. Siseriikliku kohtu ülesanne on kontrollida, kas põhikohtuasjas on need tingimused täidetud.

Kohtukulud

- 65 Et põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus pooleli oleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse siseriiklik kohus. Euroopa Kohtule seisukohtade esitamisega seotud kulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (neljas koda) otsustab:

- 1. Liidu õigust tuleb tõlgendada nii, et see ei näe töösuhetes ette rasvumusega seotud diskrimineerimise keelu üldpõhimõtet kui sellist.**
- 2. Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, tuleb tõlgendada nii, et töötaja rasvumus on „puue” selle direktiivi tähenduses juhul, kui sellega kaasneb püsivast füüsilisest, vaimsest või psüühilisest vaegusest tingitud piirang, mis võib koostoimes erinevate takistustega tõkestada tema täielikku ja tõhusat osalemist tööelus teiste töötajatega võrdsetel alustel. Siseriikliku kohtu ülesanne on kontrollida, kas põhikohtuasjas on need tingimused täidetud.**

Allkirjad