



Oikeustapauskokoelma

Asia C-354/13

**Fag og Arbejde (FOA)
vastaan
Kommunernes Landsforening (KL)**

(Retten i Koldingin esittämä ennakkoratkaisupyyntö)

Ennakkoratkaisupyyntö — Sosiaalipolitiikka — Irtisanominen — Peruste — Työntekijän lihavuus — Yleistä lihavuuteen perustuvan syrjinnän kieltoa koskevaa periaatetta ei ole — Direktiivi 2000/78/EY — Yhdenvertainen kohtelu työssä ja ammatissa — Kaiken vammaisuuteen perustuvan syrjinnän kieltö — ”Vamman” olemassaolo

Tiivistelmä – Unionin tuomioistuimen tuomio (neljäs jaosto) 18.12.2014

1. *Euroopan unionin oikeus — Periaatteet — Yhdenvertainen kohtelu — Yhdenvertainen kohtelu työssä ja ammatissa — Direktiivi 2000/78 — Syrjinnän kieltö — Ulottuvuus — Lihavuuteen perustuva syrjintä ei kuulu syrjinnän kiellon piiriin — Euroopan unionin perusoikeuskirja — Soveltamisala — Väitetyksi lihavuudesta johtuva irtisanominen ei kuulu perusoikeuskirjan soveltamisalan piiriin*

(SEUT 10 ja SEUT 19 artikla; neuvoston direktiivin 2000/78 1 artikla)

2. *Sosiaalipolitiikka — Yhdenvertainen kohtelu työssä ja ammatissa — Direktiivi 2000/78 — Vammaisuuteen perustuvan syrjinnän kieltö — Vamman käsite — Työntekijän, joka on pitkäaikaisesti kykenemätön tai vain rajoitetusti kykenevä hoitamaan työtään, lihavuuden kuuluminen vamman käsitteen piiriin*

(Neuvoston direktiivin 2000/78 johdanto-osan 16 perustelukappale sekä 1 ja 5 artikla)

1. Unionin oikeutta on tulkittava siten, ettei siihen sisälly lihavuuteen sellaisenaan perustuvan syrjinnän kieltoa työssä ja ammatissa koskevaa yleistä periaatetta.

Tässä yhteydessä on todettava, ettei missään EU- tai EUT-sopimuksen määräyksessä kielletä syrjintää, joka perustuu lihavuuteen sellaisenaan. Erityisesti on todettava, ettei SEUT 10 tai SEUT 19 artiklassa viitata lihavuuteen.

Myöskään unionin johdettuun oikeuteen ei sisälly lihavuuteen perustuvaa syrjintää työssä ja ammatissa koskevan kiellon periaatetta. Erityisesti on mainittava, ettei yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista annetussa direktiivissä 2000/78 mainita lihavuutta syrjintäperusteena. Direktiivin 2000/78 soveltamisalaa ei ole syytä laajentaa analogisesti koskemaan myös syrjintää, joka perustuu muihin perusteisiin kuin niihin, jotka on tyhjentävästi lueteltu kyseisen direktiivin 1 artiklassa. Niinpä lihavuutta sellaisenaan ei voida pitää perusteena, joka on lisättävä niihin perusteisiin, joihin nähden direktiivissä 2000/78 kielletään kaikenlainen syrjintä.

On todettava, ettei myöskään Euroopan unionin perusoikeuskirjan säännöksiä voida soveltaa väitetysti lihavuuteen perustuvaan syrjintään liittyvään tilanteeseen.

(ks. 33 ja 35–54 kohta sekä tuomiolauselman 1 kohta)

2. Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista annettua direktiiviä 2000/78 on tulkittava siten, että työntekijän lihavuus merkitsee kyseisessä direktiivissä tarkoitettua ”vammaa”, jos se aiheuttaa muun muassa pitkäaikaisista fyysisistä, henkisistä tai psyykkisistä vaurioista johtuvan rajoitteen, joka vuorovaikutuksessa erilaisten esteiden kanssa voi estää asianomaisen henkilön täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisen työelämään yhdenvertaisesti muiden työntekijöiden kanssa.

Ensinnäkin se, että direktiiviä pitäisi soveltaa vamman kulloisenkin syyn mukaan, olisi ristiriidassa direktiivin tavoitteen eli yhdenvertaisen kohtelun toteuttamisen kanssa.

Lisäksi on todettava, että direktiivin 2000/78 1 artiklassa tarkoitettu vammaisuuden käsite on määritelty ennen sen 5 artiklaan otettuja kohtuullisten mukautusten määrittelyä ja arviointia. Kyseisen direktiivin johdanto-osan 16 perustelukappaleen mukaan tällaisten toimenpiteiden tarkoituksena on ottaa huomioon vammaisten tarpeet, ja ne ovat siis vamman käsitteen seuraus eivätkä tekijä. Niinpä pelkästään se seikka, ettei tällaisia mukautuksia ole tehty tiettyä henkilöä varten, ei riitä perusteeksi katsoa, ettei hän voi olla mainitussa direktiivissä tarkoitettulla tavalla vammaisen.

Lihavuus sellaisenaan ei myöskään ole direktiivissä 2000/78 tarkoitettu ”vamman”. Jos lihavuus sen sijaan aiheuttaa tietyissä olosuhteissa fyysisistä, henkisistä tai psyykkisistä vaurioista johtuvan rajoitteen, joka vuorovaikutuksessa erilaisten muiden esteiden kanssa voi estää asianomaisen henkilön täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisen työelämään yhdenvertaisesti muiden työntekijöiden kanssa ja on pitkäaikainen, se kuuluu direktiivissä 2000/78 tarkoitettun vammaisuuden käsitteen alaan.

Näin olisi muun muassa silloin, jos työntekijän lihavuus estäisi hänen täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisensa työelämään yhdenvertaisesti muiden työntekijöiden kanssa rajoittuneen liikuntakyvyn tai työtehtävien suorittamisen estävien tai työntekoa haittaavien sairauksien vuoksi.

(ks. 55, 57–60 ja 64 kohta sekä tuomiolauselman 2 kohta)