



## Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (četvrto vijeće)

18. prosinca 2014.\*

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Otkaz ugovora o radu – Razlog – Pretilost radnika – Opće načelo nediskriminacije zbog pretilosti – Nepostojanje – Direktiva 2000/78/EZ – Jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja – Zabrana svake diskriminacije na temelju invaliditeta – Postojanje ‚invaliditeta“

U predmetu C-354/13,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputio Retten i Kolding (Danska), odlukom od 25. lipnja 2013., koju je Sud zaprimio 27. lipnja 2013., u postupku

**Fag og Arbejde (FOA)**, u ime Karstena Kaltofta,

protiv

**Kommunernes Landsforening (KL)**, u ime Billund Kommune,

SUD (četvrto vijeće),

u sastavu: L. Bay Larsen, predsjednik vijeća, J. Malenovský, M. Safjan (izvjestitelj), A. Prechal i K. Jürimäe, suci,

nezavisni odvjetnik: N. Jääskinen,

tajnik: C. Strömholm, administratorica,

uzimajući u obzir pisani postupak i nakon rasprave održane 12. lipnja 2014.,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

- za Fag og Arbejde (FOA), u ime K. Kaltofta, J. Sand, *advokat*,
- za Kommunernes Landsforening (KL), u ime Billund Kommune, Y. Frederiksen, *advokat*,
- za dansku vladu, C. Thorning i M. Wolff, u svojstvu agenata,
- za Europsku komisiju, M. Clausen i D. Martin, u svojstvu agenata,

saslušavši mišljenje nezavisnog odvjetnika na raspravi održanoj 17. srpnja 2014.,

donosi sljedeću

\* Jezik postupka: danski

## Presudu

- 1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje općih načela prava Unije i Direktive Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (SL L 303, str. 16.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 1., str. 69.).
- 2 Zahtjev je upućen u okviru spora između Fag og Arbejde (FOA), sindikata radnika u ime K. Kaltofta i Kommunernes Landsforening (KL) (danske nacionalne udruge općina) u ime Billund Kommune (općina Billund, Danska), o zakonitosti otkaza ugovora o radu K. Kaltofta, koji se navodno temeljio na njegovoj pretilosti.

### Pravni okvir

#### *Pravo Unije*

- 3 Prema uvodnim izjavama 1., 11., 12., 15., 28. i 31. Direktive 2000/78:
  - „(1) Sukladno članku 6. [UFEU-a], Europska unija temelji se na načelima slobode, demokracije, poštovanja ljudskih prava i temeljnih sloboda te vladavine prava, načelima koja su zajednička svim državama članicama, i poštuje temeljna prava zajamčena Europskom konvencijom za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda, [koja je potpisana u Rimu 4. studenoga 1950.], kao i prava koja proizlaze iz ustavnih tradicija zajedničkih državama članicama, kao opća načela prava Zajednice.
  - [...]
  - (11) Diskriminacija na temelju vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolnog opredjeljenja može ugroziti ostvarivanje ciljeva postavljenih Ugovorom o EZ-u, a posebice postizanje visoke razine zaposlenosti i socijalne zaštite, podizanje životnog standarda i kvalitete života, gospodarsku i društvenu koheziju i solidarnost te slobodno kretanje osoba.
  - (12) Stoga bi, na cijelom području Zajednice, svaka izravna ili neizravna diskriminacija na temelju vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolnog opredjeljenja, u pogledu područja koja obuhvaća ova Direktiva, trebala biti zabranjena na cijelom području Zajednice. [...]
  - [...]
  - (15) Procjena činjenica na temelju kojih je moguće izvesti zaključak o postojanju izravne ili neizravne diskriminacije je pitanje u nadležnosti nacionalnih pravosudnih ili drugih nadležnih tijela, u skladu s pravilima nacionalnog prava ili prakse. Takva pravila posebice omogućuju utvrđivanje neizravne diskriminacije svim sredstvima, uključujući statističke dokaze.
  - [...]
  - (28) Ova Direktiva postavlja minimalne zahtjeve i državama članicama daje mogućnost uvođenja ili zadržavanja povoljnijih odredaba. Provedba ove Direktive ne smije služiti kao opravdanje za vraćanje unazad u odnosu na stanje koje već prevladava u pojedinoj državi članici.
  - [...]

(31) Pravila o teretu dokazivanja moraju se prilagoditi kod očite [*prima facie*] diskriminacije, a da bi se načelo jednakog postupanja moglo učinkovito primijeniti, teret dokazivanja mora se vratiti na tuženika, ako su podneseni dokazi o takvoj diskriminaciji. Međutim, tuženik nije dužan dokazivati da tužitelj pripada određenoj vjeri ili ima određena uvjerenja ili invaliditet ili je određene dobi ili određenog spolnog opredjeljenja.“

4 Članak 1. ove direktive predviđa:

„Svrha ove Direktive je utvrditi opći okvir za borbu protiv diskriminacije na temelju vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolnog opredjeljenja u vezi sa zapošljavanjem i obavljanjem zanimanja, kako bi se u državama članicama ostvarila primjena načela jednakog postupanja.“

5 Članak 2. stavci 1. i 2. ove direktive predviđa:

„1. Za potrebe ove Direktive „načelo jednakog postupanja“ znači nepostojanje bilo kakve izravne ili neizravne diskriminacije na temelju bilo kojeg od razloga iz članka 1.

2. U smislu stavka 1.:

(a) smatra se da se radi o izravnoj diskriminaciji u slučaju kada se prema jednoj osobi postupa lošije nego prema drugoj osobi ili je došlo do takvog postupanja ili je moglo doći do takvog postupanja u sličnim [usporedivim] situacijama, zbog bilo kojeg od razloga iz članka 1.;

[...]“

6 Članak 3. stavak 1. točka (c) iste direktive propisuje:

„U granicama nadležnosti prenesenih na Zajednicu, ova se Direktiva primjenjuje na sve osobe, bilo u javnom ili privatnom sektoru, uključujući javna tijela, u odnosu na:

[...]

(c) zapošljavanje i uvjete rada, uključujući otkaze i plaće“.

7 Članak 5. Direktive 2000/78/EZ navodi kako slijedi:

„Kako bi se zajamčilo poštovanje načela jednakog postupanja u pogledu osoba s invaliditetom, moraju se osigurati razumne prilagodbe njihovim posebnim potrebama. To znači da poslodavci prema potrebi u određenoj situaciji poduzimaju odgovarajuće mjere kako bi se osobi s invaliditetom omogućio pristup zapošljavanju, sudjelovanje ili napredovanje na radu ili usavršavanje, ako takve mjere za poslodavca ne predstavljaju nerazmjern teret. Taj se teret neće smatrati nerazmjernim ako se u dovoljnoj mjeri podupre [nadoknadi] postojećim mjerama politike za zaštitu osoba s invaliditetom dotične države članice.“

8 Članak 8. stavak 1. te direktive propisuje:

„Države članice mogu uvesti ili zadržati odredbe koje su za zaštitu načela jednakog postupanja povoljnije od odredaba iz ove Direktive.“

9 Članak 10. stavci 1. i 2. ove direktive glase:

„1. Države članice poduzimaju potrebne mjere u skladu sa svojim nacionalnim pravosudnim sustavima, kojima osiguravaju da je teret dokaza da nije bilo povrede načela jednakog postupanja na strani tuženika, u slučajevima kada osobe koje smatraju da im je nanesena nepravda, jer na njih nije primijenjeno načelo jednakog postupanja, iznesu pred sudom ili drugim nadležnim tijelom, činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do izravne ili neizravne diskriminacije.

2. Stavak 1. ne sprječava države članice da donesu pravila o dokazivanju, koja su povoljnija za tužitelja.“

*Dansko pravo*

10 Direktiva 2000/78 prenesena je u dansko pravo Zakonom br. 1417., kojim se mijenja zakon o načelu nediskriminacije na tržištu rada (lov nr.° 1417 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.), od 22. prosinca 2004.

11 Taj zakon, u verziji iz Akta o pročišćenom tekstu br. 1349 od 16. prosinca 2008. (u daljnjem tekstu: Zakon o antidiskriminaciji), u članku 1. stavku 1. navodi:

„U smislu ovog zakona pod diskriminacijom se podrazumijeva svaki čin izravne ili neizravne diskriminacije na temelju rase, boje kože, vjere ili uvjerenja, političkih stavova, spolne orijentacije, dobi, invaliditeta, nacionalnosti ili pripadnosti određenoj društvenoj ili etničkoj skupini.“

12 Članak 2. stavak 1. spomenutog zakona predviđa:

„Zabranjena je svaka diskriminacija od strane poslodavaca u pogledu zapošljavanja, otkaza, premještaja ili unaprjeđenja radnika ili tražitelja zaposlenja, ili pri određivanju njihove plaće ili uvjeta rada.“

13 Članak 2.bis istog zakona određuje:

„Poslodavac prema potrebama određene situacije poduzima odgovarajuće mjere kako bi se osobi s invaliditetom omogućio pristup zapošljavanju, sudjelovanje ili napredovanje na radu ili usavršavanje, ako takve mjere za poslodavca ne predstavljaju nerazmjern teret. Navedena obveza ne postoji ako bi predstavljala nerazmjern tereta za poslodavca. Taj teret nije nerazmjern ako je u dovoljnoj mjeri nadoknađen javnim mjerama.“

14 Članak 7. stavak 1. Zakona o antidiskriminaciji određuje:

„Tko je pretrpio štetu zbog kršenja prava predviđenih člancima 2. do 4. može zahtijevati njeno popravljnje.“

15 Članak 7.bis navedenog zakona glasi kako slijedi:

„Ako se neka osoba smatra oštećenom zbog povrede članka 2. do 4. i dokaže činjenice temeljem kojih je moguće pretpostaviti postojanje izravne ili neizravne diskriminacije, na tuženiku je teret dokazivanja da nije došlo do povrede načela jednakog postupanja.“

**Glavni postupak i prethodna pitanja**

16 Billund Kommune, jedna od danskih javnih upravnih jedinica 1. studenoga 1996. sklopila je ugovor o radu na određeno vrijeme s K. Kaltoftom, za posao dadilje koji čuva djecu u vlastitom domu.

- 17 Billund Kommune je zatim s K. Kaltoftom sklopila ugovor o radu na neodređeno vrijeme za posao dadilje, počevši od 1. siječnja 1998. K. Kaltoft je obavljao taj posao otprilike petnaest godina.
- 18 Nesporno je među strankama u glavnom postupku da je K. Kaltoft, tijekom cijelog razdoblja u kojem je bio zaposlen pri Billund Kommune, bio „pretio“ u smislu definicije Svjetske zdravstvene organizacije (SZO), koja pretilost navodi pod kodom E66 u „Međunarodnu klasifikaciju bolesti i srodnih zdravstvenih problema“ SZO-a (MKB 10).
- 19 K. Kaltoft je pokušao smršavjeti te mu je općina Billund u okviru svoje politike zdravlja davala financijsku potporu između siječnja 2008. i siječnja 2009. kako bi sudjelovao u programima za povratak u formu i drugim tjelesnim aktivnostima. K. Kaltoft je izgubio kilograme pa ih je kasnije ponovno dobio, kao i tijekom prethodnih pokušaja.
- 20 U ožujku 2010. K. Kaltoft je ponovno počeo raditi kao dadilja nakon jednogodišnjeg dopusta zbog obiteljskih razloga. Nakon toga, u više navrata neočekivano ga je posjetila osoba odgovorna za rad dadilja, koja se raspitivala o njegovom gubitku kilograma. Tijekom tih posjeta, osoba odgovorna za rad dadilja zaključila je da je težina K. Kaltofta ostala gotovo nepromijenjena.
- 21 Zbog smanjenja broja djece u općini Billund, K. Kaltoft je od trideset osmog tjedna 2010. skrbio o samo troje djece, umjesto o četvero, za koliko je imao ovlaštenje.
- 22 Prema odluci kojom se upućuje prethodno pitanje, od nadzornika odgojitelja u općini Billund zatraženo je da predloži jednu dadilju za otkaz ugovora o radu te je osoba odgovorna za rad dadilja, na temelju primljenih prijedloga, odlučila da će K. Kaltoft biti ta osoba.
- 23 K. Kaltoft je obaviješten 1. studenoga 2010. telefonskim putem da je Billund Kommune odlučio započeti postupak otkazivanja njegovog ugovora o radu, što je uključivalo provođenje postupka saslušanja koji se primjenjuje kod otkazivanja ugovora o radu javnih službenika.
- 24 Nadalje, tog istog dana, tijekom sastanka s osobom odgovornom za rad dadilja u nazočnosti predstavnika osoblja, K. Kaltoft je zatražio da mu se priopći razlog zbog kojeg je bio jedina dadilja kojoj je otkazan ugovor o radu. Stranke u glavnom postupku suglasne su da se pretilost K. Kaltofta spominjala tijekom toga sastanka. Nasuprot tome, one nisu suglasne o tome kako je došlo do spominjanja pretilosti K. Kaltofta tijekom tog sastanka, kao ni o tome u kojoj mjeri je pretilost K. Kaltofta bila uzeta u obzir kao čimbenik u postupku odlučivanja koji je prethodio otkazivanju njegovog ugovora o radu.
- 25 Dopisom od 4. studenoga 2010. Billund Kommune je službeno obavijestio K. Kaltofta o namjeri otkazivanja njegova ugovora o radu. U tom dopisu K. Kaltoftu je izloženo da je o predviđenom otkazu odlučeno „nakon konkretne procjene utemeljene na smanjenju broja djece, a time i obujma posla, što nosi ozbiljne financijske posljedice za službu čuvanja djece kao i za njezinu organizaciju“.
- 26 K. Kaltoftu nisu bili jasno navedeni razlozi zbog kojih se izbor jedne dadilje za otkazivanje ugovora o radu odnosio upravo na njega. On je bio jedina dadilja kojoj je bio otkazan ugovor o radu zbog navodnog smanjenja obujma posla.
- 27 Billund Kommune dao je M. Kaltoftu rok za očitovanje te je on u dopisu od 10. studenoga 2010. izrazio mišljenje da je razlog otkaza njegova ugovora o radu bila njegova pretilost.
- 28 Dopisom od 22. studenoga 2010. Billund Kommune je uručio otkaz K. Kaltoftu, navodeći kako je do otkaza došlo nakon „konkretne procjene utemeljene na smanjenju broja djece“. Billund Kommune se uopće nije očitovao o mišljenju koje je K. Kaltoft izrazio u dopisu od 10. studenoga 2010., a koje se odnosilo na stvarne razloge njegovog otkaza.

- 29 Postupajući za račun K. Kaltofta, FOA je podnijela tužbu Retten i Koldingu (sud u Koldingu) navodeći da je prilikom otkaza ugovora o radu K. Kaltoft bio žrtva diskriminacije na temelju pretilosti i da mu se stoga zbog te diskriminacije mora isplatiti naknada štete s kamatama.
- 30 U tim je okolnostima Retten i Kolding odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća prethodna pitanja:
- „1. Je li diskriminacija na temelju pretilosti na tržištu rada općenito ili određenije, u slučaju javne upravne jedinice kao poslodavca protivna pravu Unije, primjerice onom iz članka 6. UEU-a o temeljnim pravima?
  2. Je li eventualna zabrana svake diskriminacije na temelju pretilosti u pravu Unije neposredno primjenjiva u odnosima između danskog državljanina i njegovog poslodavca, koji je javna upravna jedinica?
  3. Ako Sud utvrdi da postoji zabrana diskriminacije na temelju pretilosti na tržištu rada, bilo općenito ili određenije, za javnu upravnu jedinicu kao poslodavca, treba li odgovor na pitanje je li došlo do povrede eventualne zabrane diskriminacije na temelju pretilosti procjenjivati temeljem podijeljenog tereta dokazivanja, na način da ako se postojanje takve diskriminacije može pretpostaviti, učinkovita primjena te zabrane zahtijeva da je teret dokazivanja na poslodavcu protiv kojega je uložen prigovor ili je tuženik u sudskom postupku [...]?
  4. Može li se pretilost smatrati invaliditetom na koji se odnosi zaštita iz Direktive 2000/78[...] i prema kojim kriterijima treba ocjenjivati je li stanje pretilosti neke osobe stvarno takvo da je ta osoba zaštićena temeljem te direktive od diskriminacije na temelju invaliditeta?“

## O prethodnim pitanjima

### *Prvo pitanje*

- 31 Svojim prvim pitanjem, sud koji je uputio zahtjev, u biti, pita treba li pravo Unije tumačiti u smislu da sadrži opće načelo nediskriminacije na temelju pretilosti, kao takvo, u području zapošljavanja i obavljanja zanimanja.
- 32 Prema sudskoj praksi Suda, temeljna prava koja čine sastavni dio općih načela prava Unije osobito obuhvaćaju opće načelo nediskriminacije pa stoga ono obvezuje države članice kada nacionalna situacija u glavnom postupku pripada području primjene prava Unije (vidjeti u tom smislu presudu Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, t. 56.).
- 33 U tom pogledu, treba navesti da nijedna odredba UEU-a i UFEU-a ne sadrži, kao takvu, zabranu diskriminacije na temelju pretilosti. Osobito, ni članak 10. ni članak 19. UFEU-a ne navode pretilost.
- 34 Što se tiče posebno članka 19. UFEU-a, iz sudske prakse Suda proizlazi da taj članak sadrži samo pravila o nadležnostima Unije i da, s obzirom na to da ne navodi, kao takvu, diskriminaciju na temelju pretilosti, ne može biti pravni temelj za mjere Vijeća Europske unije radi suzbijanja takve diskriminacije (vidjeti, prema analogiji, presudu Chacón Navas, EU:C:2006:456, t. 55.).
- 35 Sekundarno pravo Unije ne sadrži načelo nediskriminacije na temelju pretilosti u području zapošljavanja i obavljanja zanimanja. Posebice, Direktiva 2000/78 ne navodi pretilost kao osnovu diskriminacije.

- 36 Prema sudskoj praksi Suda, područje primjene Direktive 2000/78 ne treba analogijom proširivati preko diskriminacije koja se temelji na osnovama iscrpno navedenim u članku 1. te direktive (vidjeti presude Chacón Navas, EU:C:2006:456, t. 56., i Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, t. 46.).
- 37 Prema tome, pretilost kao takva ne može se smatrati kao dodatan razlog uz one razloge temeljem kojih Direktiva 2000/78 zabranjuje svaku diskriminaciju (vidjeti, prema analogiji, presudu Chacón Navas, EU:C:2006:456, t. 57.).
- 38 U ovom slučaju, spis dostavljen Sudu ne sadrži ništa što bi upućivalo na to da je situacija u glavnom postupku, u dijelu u kojem se odnosi na otkaz ugovora o radu navodno iz razloga pretilosti kao takve, obuhvaćena područjem primjene prava Unije.
- 39 U tom kontekstu, odredbe Povelje Europske unije o temeljnim pravima ne primjenjuju se u takvoj situaciji (vidjeti u tom smislu presudu Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, t. 21. i 22.).
- 40 Uzevši u obzir prethodna razmatranja, na prvo postavljeno pitanje treba odgovoriti da pravo Unije treba tumačiti u smislu da ono ne sadrži opće načelo nediskriminacije na temelju pretilosti kao takve, u području zapošljavanja i obavljanja zanimanja.

#### *Drugo i treće pitanje*

- 41 Uzevši u obzir odgovor na prvo pitanje, nije potrebno odgovoriti na drugo i treće pitanje.

#### *Četvrto pitanje*

- 42 Svojim četvrtim pitanjem, sud koji je uputio zahtjev, u biti, pita, treba li Direktivu 2000/78 tumačiti u smislu da stanje pretilosti radnika može predstavljati „invaliditet“ te, u slučaju potvrdnog odgovora, prema kojim kriterijima takvo stanje ima za posljedicu da dotična osoba može biti zaštićena od diskriminacije na temelju invaliditeta iz te direktive.

#### *Dopuštenost*

- 43 Danska vlada tvrdi da je četvrto pitanje nedopušteno jer je hipotetskog karaktera. Naime, iz činjeničnih elemenata koje je iznio sud koji je uputio zahtjev ne proizlazi da K. Kaltoft nije mogao izvršavati svoje dužnosti tijekom razdoblja u kojem je bio zaposlen pri Billund Kommune, a još manje da se moglo smatrati da ima „invaliditet“ u smislu Direktive 2000/78. Stoga odgovor na ovo pitanje nije koristan za rješavanje spora u glavnom postupku.
- 44 Nadalje, danska vlada ističe da odgovor na četvrto pitanje ne ostavlja prostor za opravdanu sumnju, što se može jasno zaključiti iz sudske prakse Suda. Naime, s obzirom na točku 47. presude HK Danmark (C-335/11 i C-337/11, EU:C:2013:222), sud koji je uputio zahtjev može i sam u glavnom postupku odlučiti o definiciji pojma „invaliditet“ u smislu Direktive 2000/78.
- 45 U tom pogledu, treba podsjetiti da je u okviru postupka prema čl. 267. UFEU-a, samo na nacionalnom sudu, pred kojim je pokrenut postupak i koji mora preuzeti odgovornost za sudsku odluku koja će biti donesena, da ocijeni koliko je, uzimajući u obzir posebnosti predmeta, prethodna odluka potrebna kako bi mogao donijeti svoju odluku kao i o relevantnosti pitanja koja postavlja Sudu. Posljedično, kada se postavljena pitanja odnose na tumačenje prava Unije, Sud je načelno obavezan donijeti odluku. Pretpostavka relevantnosti koja vrijedi za prethodna pitanja koja postavljaju nacionalni sudovi može se osporiti samo iznimno, kad je očito da zahtijevano tumačenje prava Unije nema nikakve veze sa stvarnošću ili s predmetom glavnog postupka, kad je problem hipotetske naravi ili kad Sud ne

raspolože činjeničnim i pravnim elementima koji su mu potrebni da bi pružio koristan odgovor na postavljena pitanja. (vidjeti osobito presude Åkerberg Fransson, EU:C:2013:105, t. 39. i 40., kao i B., C-394/13, EU:C:2014:2199, t. 19.).

- 46 U ovom slučaju, sud koji je uputio zahtjev izražava sumnje što se tiče tumačenja pojma „invaliditet“ u smislu Direktive 2000/78 te svojim četvrtim pitanjem traži odgovor na pitanje primjenjuje li se taj pojam na pretilog radnika kojemu je otkazan ugovor o radu.
- 47 Pod tim uvjetima nije očito da tumačenje prava Unije koje je zatražio sud koji je uputio zahtjev nije nužno tomu sudu za rješavanje spora koji se pred njime vodi.
- 48 Nadalje, nije zabranjeno nacionalnom sudu postaviti Sudu prethodno pitanje čiji odgovor ne ostavlja prostora za opravdanu sumnju (vidjeti presudu Painer, C-145/10, EU:C:2011:798, t. 64. i navedenu sudsku praksu).
- 49 Stoga se četvrto pitanje treba smatrati dopuštenim.

#### Meritum

- 50 U prvome redu, treba podsjetiti da je svrha Direktive 2000/78, kao što proizlazi iz njezinog članka 1., utvrditi opći okvir za suzbijanje diskriminacije, u području zapošljavanja i obavljanjem zanimanja, na temelju razloga navedenih u tom članku, među kojima se nalazi invaliditet.
- 51 Sukladno članku 2. stavku 2. navedene direktive, radi se o izravnoj diskriminaciji u slučaju kada se prema jednoj osobi postupa lošije nego prema drugoj osobi ili je došlo do takvog postupanja ili je moglo doći do takvog postupanja u usporedivim situacijama na temelju, osobito, invaliditeta.
- 52 Temeljem članka 3. stavka 1. točke (c) Direktiva 2000/78 primjenjuje se na sve osobe, bilo u javnom ili privatnom sektoru, uključujući javna tijela, u odnosu na, osobito, uvjete otkaza ugovora o radu.
- 53 Nakon što je Unija ratificirala Konvenciju Ujedinjenih naroda o pravima osoba s invaliditetom, koju je u ime Europske zajednice odobrilo Vijeće Odlukom 2010/48/EZ od 26. studenog 2009. (SL 2010, L 23, str. 35) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 11., svezak 66., str. 55.), Sud je smatrao da se pojam „invaliditeta“, u smislu Direktive 2000/78 mora shvatiti kao ograničenje koje proizlazi iz dugotrajnih tjelesnih, mentalnih ili psihičkih oštećenja, čije međudjelovanje s različitim preprekama može sprečavati puno i učinkovito sudjelovanje osobe u pitanju u profesionalnom životu na ravnopravnoj osnovi s drugim radnicima (vidjeti presude HK Danmark, EU:C:2013:222, t. 37. do 39.; Z., C-363/12, EU:C:2014:159, t. 76., kao i Glatzel, C-356/12, EU:C:2014:350, t. 45.).
- 54 Valja dodati da se pojam „invaliditet“ u smislu Direktive 2000/78 mora shvatiti tako da se ne odnosi isključivo na nemogućnost izvršavanja profesionalne djelatnosti, već i na prepreke obavljanju takve djelatnosti. Drukčije tumačenje bilo bi nespojivo s ciljem te direktive, koji među ostalim uključuje i to da se osobi s invaliditetom omogući pristup zaposlenju ili obavljanju posla (vidjeti presudu Z., EU:C:2014:159, t. 77. i navedenu sudsku praksu).
- 55 Osim toga, bilo bi protivno samoj svrsi navedene direktive, koja se sastoji u ostvarenju jednakog postupanja, kada bi podrijetlo invaliditeta imalo važnost za primjenu iste (vidjeti presudu HK Danmark, EU:C:2013:222, t. 40.).
- 56 Naime, pojam „invaliditeta“ u smislu Direktive 2000/78 ne ovisi o odgovoru na pitanje o mjeri u kojoj je osoba mogla sama doprinijeti ili nije mogla doprinijeti nastanku svog invaliditeta.



- 57 Nadalje, definicija pojma „invaliditet“ u smislu članka 1. Direktive 2000/78 prethodi utvrđivanju i ocjeni odgovarajućih mjera razumne prilagodbe predviđenih člankom 5. te direktive. Naime, sukladno uvodnoj izjavi 16. navedene direktive, cilj je takvih mjera uzimanje u obzir potreba osoba s invaliditetom te su one stoga posljedica, a ne konstitutivni element pojma „invaliditet“ (vidjeti u tom smislu presudu HK Danmark, EU:C:2013:222, t. 45. i 46.). Dakle, sama okolnost da takve mjere razumne prilagodbe nisu uzete u obzir u pogledu K. Kaltofta nije dovoljna da ga se ne bi moglo smatrati osobom s invaliditetom u smislu navedene direktive.
- 58 Treba zaključiti da stanje pretilosti ne predstavlja, kao takvo, „invaliditet“ u smislu Direktive 2000/78, iz razloga što, po svojoj naravi, nema nužno za posljedicu postojanje ograničenja poput onog navedenog u točki 53. ove presude.
- 59 Naprotiv, u slučaju da u danim okolnostima stanje pretilosti dotičnog radnika dovodi do ograničenja koje proizlazi osobito iz tjelesnih, mentalnih ili psihičkih oštećenja, čije međudjelovanje s različitim preprekama može sprečavati puno i učinkovito sudjelovanje dotične osobe u profesionalnom životu na ravnopravnoj osnovi s drugim radnicima te ako je to ograničenje dugotrajno, takvo stanje obuhvaćeno je pojmom „invaliditeta“ u smislu Direktive 2000/78 (vidjeti u tom smislu presudu HK Danmark, EU:C:2013:222, t. 41.).
- 60 To bi bio slučaj ako bi pretilost radnika stvarala prepreku punom i učinkovitim sudjelovanju u profesionalnom životu na ravnopravnoj osnovi s drugim radnicima zbog smanjene pokretnosti ili zbog nastanka, kod te osobe, patoloških stanja koja radnika onemogućuju u obavljanju njegova posla ili uzrokuju prepreke u obavljanju njegove profesionalne djelatnosti.
- 61 U ovom slučaju, kao što navodi sud koji je uputio zahtjev, nesporno je da je K. Kaltoft bio u stanju pretilosti tijekom cijelog razdoblja zaposlenja pri Billund Kommune, što znači dugotrajno.
- 62 Na sudu koji je uputio zahtjev je da provjeri je li, u glavnom predmetu, unatoč činjenici da je K. Kaltoft, kao što je navedeno u točki 17. ove presude, radio otprilike petnaest godina, njegova pretilost predstavljala ograničenje koje ispunjava uvjete navedene u točki 53. ove presude.
- 63 U slučaju da sud koji je uputio zahtjev zaključi da pretilost K. Kaltofta ispunjava uvjete navedene u točki 53. ove presude, treba podsjetiti da, kada se radi o primjeni tereta dokazivanja, sukladno članku 10. stavku 1. Direktive 2000/78, države članice moraju poduzeti mjere u skladu sa svojim nacionalnim pravosudnim sustavima, kojima osiguravaju da je teret dokaza da nije bilo povrede načela jednakog postupanja na strani tuženika, u slučajevima kada osobe koje smatraju da im je nanesena nepravda, jer na njih nije primijenjeno načelo jednakog postupanja, iznesu pred sudom ili drugim nadležnim tijelom, činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do izravne ili neizravne diskriminacije. Sukladno stavku 2. navedenog članka, stavak 1. toga članka ne sprječava države članice da donesu pravila o dokazivanju, koja su povoljnija za tužitelja.
- 64 U pogledu svih prethodnih razmatranja, na četvrto postavljeno pitanje treba odgovoriti da Direktivu 2000/78 treba tumačiti u smislu da pretilost radnika predstavlja „invaliditet“ u smislu te direktive kada predstavlja ograničenje koje proizlazi iz dugotrajnih tjelesnih, mentalnih ili psihičkih oštećenja, čije međudjelovanje s različitim preprekama može sprečavati puno i učinkovito sudjelovanje osobe u pitanju u profesionalnom životu na ravnopravnoj osnovi s drugim radnicima. Na sudu koji je uputio zahtjev je da provjeri jesu li u glavnom predmetu ti uvjeti ispunjeni.

## **Troškovi**

- 65 Budući da ovaj postupak ima značaj prethodnog pitanja za stranke glavnog postupka pred sudom koji je uputio zahtjev, na tom je sudu da odluči o troškovima postupka. Troškovi podnošenja očitovanja Sudu, koji nisu troškovi spomenutih stranaka, ne nadoknađuju se.

Slijedom navedenoga, Sud (četvrto vijeće) odlučuje:

- 1. Pravo Unije treba tumačiti u smislu da ono ne sadrži opće načelo nediskriminacije na temelju pretilosti kao takve, u području zapošljavanja i rada.**
- 2. Direktivu Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja treba tumačiti u smislu da pretilost radnika predstavlja „invaliditet“ u smislu te direktive kada on predstavlja ograničenje koje proizlazi iz dugotrajnih tjelesnih, mentalnih ili psihičkih oštećenja, čije međudjelovanje s različitim preprekama može sprečavati puno i učinkovito sudjelovanje osobe u pitanju u profesionalnom životu na ravnopravnoj osnovi s drugim radnicima. Na sudu koji je uputio zahtjev je da provjeri jesu li u glavnom predmetu ti uvjeti ispunjeni.**

Potpisi