



## Teismo praktikos rinkinys

### TEISINGUMO TEISMO (ketvirtoji kolegija) SPRENDIMAS

2014 m. gruodžio 18 d.\*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą — Socialinė politika — Atleidimas iš darbo — Motyvas — Darbuotojo nutukimas — Bendrasis nediskriminavimo dėl nutukimo principas — Nebuvimas — Direktyva 2000/78/EB — Vienodas vertinimas užimtumo ir profesinėje srityje — Diskriminacijos dėl negalios draudimas — „Negalios“ buvimas“

Byloje C-354/13

dėl *Retten i Kolding* (Danija) 2013 m. birželio 25 d. sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2013 m. birželio 27 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

**Fag og Arbejde (FOA)**, veikianti Karsten Kaltoft vardu,

prieš

**Kommunernes Landsforening (KL)**, veikiančią *Billund Kommune* vardu,

TEISINGUMO TEISMAS (ketvirtoji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkas L. Bay Larsen, teisėjai K. Jürimäe, J. Malenovský, M. Safjan (pranešėjas) ir A. Prechal,

generalinis advokatas N. Jääskinen,

posėdžio sekretorė C. Strömholm, administratorė,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2014 m. birželio 12 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

- *Fag og Arbejde (FOA)*, veikiančios K. Kaltoft vardu, atstovaujamos *advokat* J. Sand,
- *Kommunernes Landsforening (KL)*, veikiančios *Billund Kommune* vardu, atstovaujamos *advokat* Y. Frederiksen,
- Danijos vyriausybės, atstovaujamos C. Thorning ir M. Wolff,
- Europos Komisijos, atstovaujamos M. Clausen ir D. Martin,

susipažinęs su 2014 m. liepos 17 d. posėdyje pateikta generalinio advokato išvada,

priima šį

\* Proceso kalba: danų.

## Sprendimą

- 1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl bendrųjų Sąjungos teisės principų ir dėl 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (OL L 303, p. 16; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 79), išaiškinimo.
- 2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant darbuotojų profesinės sąjungos *Fag og Arbejde (FOA)*, veikiančios K. Kaltoft vardu, ir *Kommunernes Landsforening (KL)* (Danijos savivaldybių nacionalinė asociacija), veikiančios *Billund Kommune* (Bilundo savivaldybė, Danija) vardu, ginčą dėl K. Kaltoft atleidimo iš darbo, tariamai grindžiamo jo nutukimu, teisėtumo.

### Teisinis pagrindas

#### *Sąjungos teisė*

- 3 Pagal Direktyvos 2000/78 1, 11, 12, 15, 28 ir 31 konstatuojamąsias dalis:

„(1) pagal [ESS] 6 straipsnį Europos Sąjunga kuriama remiantis bendrais valstybių narių laisvės, demokratijos, žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių pripažinimo principais bei teisine valstybe ir kaip Bendrijos teisės bendruosius principus ji pripažįsta pagrindines teises, kurias garantuoja [1950 m. lapkričio 4 d. Romoje pasirašyta] Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija ir kurios yra grindžiamos bendromis valstybių narių konstitucinėmis tradicijomis.

<...>

(11) diskriminavimas dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos gali pakenkti EB sutarties tikslų įgyvendinimui, ypač siekti pakankamai didelio užimtumo ir socialinės apsaugos lygio, gerinti gyvenimo lygį ir gyvenimo kokybę, siekti ekonominės ir socialinės sanglaudos bei vienybės, ir laisvo asmenų judėjimo.

(12) dėl to visoje Bendrijoje šioje direktyvoje aptariamose srityse turėtų būti draudžiama bet kokia tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos. <...>

<...>

(15) kadangi faktų, pagal kuriuos galima daryti prielaidą, jog buvo tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija, įvertinimas yra nacionalinių teismų ar kitų kompetentingų institucijų reikalas pagal nacionalinę teisę ar praktiką. Tokiose taisyklėse visų pirma gali būti numatyta bet kokiomis priemonėmis, įskaitant statistiniais įrodymais paremtas, nustatyti netiesioginę diskriminaciją.

<...>

(28) ši direktyva nustato būtiniausius reikalavimus tokiu būdu suteikdama valstybėms narėms galimybę įdiegti palankesnes nuostatas arba jas toliau taikyti. Šios direktyvos įgyvendinimas neturėtų pabloginti valstybėse narėse esamos padėties.

<...>

(31) taisyklės dėl įrodinėjimo pareigos turi būti koreguojamos, kai susiduriama su *prima facie* diskriminacijos byla, o siekiant veiksmingai įgyvendinti vienodo požiūrio principą, įrodinėjimo pareiga turi būti grąžinama atsakovui, kai pateikiami tokios diskriminacijos įrodymai. Vis dėlto, pats ieškovas turi įrodyti, jog jis išpažįsta tam tikrą religiją arba įsitikinimus, turi tam tikrą negalią, yra tam tikro amžiaus arba yra tam tikros seksualinės orientacijos.

4 Šios direktyvos 1 straipsnyje skelbiama:

„Šios direktyvos tikslas – nustatyti kovos su diskriminacija dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos užimtumo ir profesinėje srityje bendrus pagrindus siekiant valstybėse narėse įgyvendinti vienodo požiūrio principą.“

5 Direktyvos 2 straipsnio 1 ir 2 dalyse numatyta:

„1. Šioje direktyvoje „vienodo požiūrio principas“ reiškia, kad dėl kurios nors iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių nėra jokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos.

2. Šio straipsnio 1 dalyje:

a) tiesioginė diskriminacija yra akivaizdi tada, kai dėl bet kurios iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių su vienu asmeniu elgiamasi mažiau palankiai nei panašioje situacijoje yra, buvo ar galėjo būti elgiamasi su kitu asmeniu;

<...>“

6 Direktyvos 3 straipsnio 1 dalies c punkte numatyta:

„Neviršijant Bendrijai suteiktų įgaliojimų, ši direktyva taikoma visiems asmenims tiek valstybiniame, tiek privačiame sektoriuje, įskaitant valstybines įstaigas:

<...>

c) įdarbinimui ir darbo sąlygoms, įskaitant atleidimą iš darbo ir atlyginimą.“

7 Direktyvos 2000/78 5 straipsnis suformuluotas taip:

„Siekiant garantuoti, kad neįgaliųjų atžvilgiu būtų laikomasi vienodo požiūrio principo, jiems įrengiamos tinkamos patalpos. Tai reiškia, kad prireikus konkrečiu atveju darbdaviai imasi tinkamų priemonių, kad neįgaliajam būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, kilti tarnyboje arba mokytis, nebent dėl tokių priemonių būtų neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos. Pareigos nėra neproporcingai apsunkinamos, jei jam pakankamai atlyginama konkrečios valstybės narės neįgalumo politikos srityje numatytais priemonėmis.“

8 Šios direktyvos 8 straipsnio 1 dalyje skelbiama:

„Valstybės narės gali įdiegti arba toliau taikyti nuostatas, kurios būtų palankesnės vienodo požiūrio principo įgyvendinimui, nei šioje direktyvoje nustatytos.“

9 Direktyvos 10 straipsnio 1 ir 2 dalyse numatyta:

„1. Valstybės narės, atsižvelgdamos į savo nacionalines teismines sistemas, taiko tokias priemones, kurios yra būtinos užtikrinti, jog tuo atveju, kai asmenys, manantys, kad jie nukentėjo, kadangi jiems nebuvo taikomas vienodo požiūrio principas, teismui ar kitai kompetentingai institucijai nurodo faktines aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, atsakovas turi įrodyti, kad vienodo požiūrio taikymo principas nebuvo pažeistas.

2. 1 dalis nekliudo valstybėms narėms nustatyti ieškovams palankesnes įrodinėjimo taisykles.“

*Danijos teisė*

10 Direktyva 2000/78 į Danijos teisę buvo perkelta 2004 m. gruodžio 22 d. Įstatymu Nr. 1417, kuriuo iš dalies keičiamas Įstatymas dėl diskriminacijos užimtumo srityje draudimo (*lov nr. 1417 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m. v.*).

11 Šio įstatymo redakcijos, paskelbtos 2008 m. gruodžio 16 d. Konsolidavimo nutarimu Nr. 1349 (toliau – Įstatymas dėl diskriminacijos draudimo), 1 straipsnio 1 dalyje skelbiama:

„Diskriminaciją šiame įstatyme reikia suprasti kaip tiesioginę ar netiesioginę diskriminaciją dėl rasės, odos spalvos, religijos ar įsitikinimų, politinės priklausomybės, seksualinės orientacijos, amžiaus, negalios ar nacionalinės, socialinės ar etninės kilmės.“

12 Šio įstatymo 2 straipsnio 1 dalyje numatyta:

„Darbdavys negali darbuotojų ar kandidatų į laisvas darbo vietas diskriminuoti samdydamas, atleisdamas, perkeldamas, paaukštindamas, taip pat atlyginimo ir darbo sąlygų požiūriu.“

13 Įstatymo 2a straipsnyje numatyta:

„Prireikus konkrečiu atveju darbdavys imasi tinkamų priemonių, kad neigaliajam būtų sudarytos sąlygos įsidarbinti, dirbti, kilti tarnyboje arba mokytis. Tokia pareiga nelaikoma neproporcinga, jei ji pakankamai atlyginama valstybės numatytais priemonėmis.“

14 Įstatymo dėl diskriminacijos draudimo 7 straipsnio 1 dalyje skelbiama:

„Asmenys, kurių teisės pažeidžiamos nesilaikant 2–4 straipsnių, gali prašyti atlyginti nuostolius.“

15 Šio įstatymo 7a straipsnis suformuluotas taip:

„Jei asmenys, kurie mano, kad jų teisės buvo pažeistos dėl 2–4 straipsnyje numatytų pareigų nesilaikymo ir nurodo aplinkybes, kurios leidžia preziumuoti tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos buvimą, atsakovas turi įrodyti, kad nebuvo pažeistas vienodo požiūrio principas.“

**Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai**

16 1996 m. lapkričio 1 d. *Billund Kommune*, vienas iš Danijos viešojo administravimo subjektų, sudarė terminuotą vaikų prižiūrėtojo darbo sutartį su K. Kaltoft dėl vaikų priežiūros savo namuose.

17 Vėliau *Billund Kommune* sudarė su K. Kaltoft neterminuotą vaikų prižiūrėtojo darbo sutartį, kuri įsigaliojo 1998 m. sausio 1 d. K. Kaltoft vykdė šias funkcijas apytiksliai penkiolika metų.

- 18 Pagrindinės bylos šalys neginčija, kad per visą laikotarpį, per kurį K. Kaltoft buvo įdarbintas *Billund Kommune*, jis buvo „nutukęs“, kaip tai suprantama pagal Pasaulio sveikatos organizacijos (PSO) pateiktą apibrėžimą; nutukimas yra įtrauktas į PSO „Tarptautinę statistinę ligų ir sveikatos problemų klasifikaciją“ (CIM 10), suteikus kodą E66.
- 19 K. Kaltoft bandė numesti svorio, o *Billund Kommune*, įgyvendindama savo sveikatos politiką, nuo 2008 m. sausio mėn. iki 2009 m. sausio mėn. teikė finansinę paramą, kad jis lankytų kūno rengybos ir fizinio lavinimo treniruotes. K. Kaltoft neteko svorio, kurio vėliau priaugo, kaip ir per ankstesnius bandymus numesti svorio.
- 20 2010 m. kovo mėn. K. Kaltoft grįžo į vaikų prižiūrėjo darbą po šeiminėmis aplinkybėmis grindžiamų metų trukmės atostogų. Vėliau jį kelis kartus netikėtai apėmė už vaikų prižiūrėtojus atsakingas asmuo – kad patikrintų, kaip jis meta svorį. Per šiuos vizitus už vaikų prižiūrėtojus atsakingas asmuo konstatavo, kad K. Kaltoft svoris iš esmės nepasikeitė.
- 21 Dėl sumažėjusio vaikų skaičiaus *Billund Kommune* K. Kaltoft nuo 2010 m. trisdešimt aštuntos savaitės turėjo tik tris prižiūrimus vaikus vietoj keturių, o būtent tokiam vaikų skaičiui jis buvo gavęs leidimą.
- 22 Iš prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad *Billund Kommune* inspektorių buvo paprašyta pasiūlyti atleisti vaikų prižiūrėtoją ir asmuo, atsakingas už vaikų prižiūrėtojus, atsižvelgęs į gautus pasiūlymus nusprendė, kad atleisti reikia K. Kaltoft.
- 23 2010 m. lapkričio 1 d. K. Kaltoft buvo telefonu informuotas, kad *Billund Kommune* nusprendė jį atleisti iš darbo; dėl to buvo pradėta oficiali procedūra, taikytina atleidžiant viešojo sektoriaus darbuotojus.
- 24 Vėliau tą pačią dieną per pokalbį su asmeniu, atsakingu už vaikų prižiūrėtojus, ir dalyvaujant darbuotojų atstovui, K. Kaltoft paprašė nurodyti priežastis, dėl kurių jis yra vienintelis iš darbo atleidžiamas vaikų prižiūrėtojas. Pagrindinės bylos šalys sutaria, kad per šį susitikimą buvo iškeltas K. Kaltoft nutukimo klausimas. Tačiau šalys nesutaria dėl to, kaip per susitikimą buvo prieita prie K. Kaltoft nutukimo klausimo, kaip ir dėl to, ar buvo teigiama, kad jo nutukimas yra sprendimo atleisti iš darbo pagrindas.
- 25 2010 m. lapkričio 4 d. laišku *Billund Kommune* oficialiai pranešė K. Kaltoft apie jos ketinimą atleisti jį iš darbo ir paprašė pateikti, jei būtų, pastabas šiuo aspektu. Minėtame laiške K. Kaltoft buvo informuotas, kad atleisti iš darbo nuspręsta „atlikus konkretų vertinimą, paremtą vaikų skaičiaus ir darbo krūvio sumažėjimu, lemiančiu rimtus finansinius nuostolius vaikų priežiūros tarnybai ir jos organizavimui“.
- 26 K. Kaltoft nebuvo nurodyti konkretūs motyvai, dėl kurių buvo nuspręsta iš vaikų prižiūrėjo darbo atleisti būtent jį. Jis buvo vienintelis prižiūrėtojas, iš darbo atleistas motyvuojant tariamai sumažėjusiu darbo krūviu.
- 27 *Billund Kommune* suteikus K. Kaltoft terminą savo pastaboms pateikti, jis 2010 m. lapkričio 10 d. laiške nurodė manantis, kad atleidimas iš darbo buvo grindžiamas jo nutukimu.
- 28 2010 m. lapkričio 22 d. raštu *Billund Kommune* atleido K. Kaltoft iš darbo; buvo nurodyta, kad atleisti iš darbo nuspręsta atlikus „konkretų tyrimą, pagrįstą sumažėjusiu vaikų skaičiumi“. *Billund Kommune* nepateikė jokių pastabų dėl K. Kaltoft 2010 m. lapkričio 10 d. pareikštos nuomonės dėl tikrojo atleidimo iš darbo motyvo.
- 29 FOA K. Kaltoft vardu pateikė ieškinį *Retten i Kolding* (Koldingo teismas), tvirtindama, kad K. Kaltoft atleidimas iš darbo yra diskriminacija dėl nutukimo ir kad jam turi būti atlyginta dėl šios diskriminacijos padaryta žala.

30 Tokiomis aplinkybėmis *Retten i Kolding* nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

- „1. Ar ES teisei, pvz., ES pagrindinių teisių chartijos 6 straipsniui, prieštarauja tai, kad darbdavys ar konkrečiai viešosios valdžios institucija darbo rinkoje diskriminuoja asmenį dėl nutukimo?
2. Jei yra ES draudimas diskriminuoti dėl nutukimo, ar jis tiesiogiai taikomas Danijos piliečio ir jo darbdavio – viešosios valdžios institucijos – tarpusavio santykiams?
3. Jei Teisingumo Teismas nustatytų, kad pagal Sąjungos teisę darbdaviui ar konkrečiai viešosios valdžios institucijai draudžiama darbo rinkoje diskriminuoti asmenį dėl nutukimo, ar galimo diskriminacijos dėl nutukimo draudimo pažeidimo vertinimas prireikus turi būti atliktas paskirstant įrodinėjimo našta, o tai reiškia, kad veiksmingas draudimo įgyvendinimas bylose, kuriose pateikta tokios diskriminacijos įrodymų, reikalauja, kad įrodinėjimo našta tektų darbdaviui atsakovui <...>?
4. Ar nutukimas gali būti laikomas negalia, kuriam taikoma apsauga, numatyta <...> Direktyvoje 2000/78 <...>, ir, jei taip, kokie kriterijai yra lemiami vertinant, ar asmens nutukimas konkrečiai reiškia, kad šiam asmeniui turi būti taikoma diskriminacijos dėl negalios draudimo apsauga, kaip numatyta toje direktyvoje?“

### Dėl prejudicinių klausimų

#### *Dėl pirmojo klausimo*

- 31 Savo pirmuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės teiraujasi, ar Sąjungos teisė turi būti aiškinama taip, kad joje įtvirtintas bendrasis nediskriminavimo dėl nutukimo principas užimtumo ir profesinėje srityje.
- 32 Pagal Teisingumo Teismo praktiką tarp pagrindinių teisių, kurios laikomos bendrųjų Sąjungos teisės principų sudėtine dalimi, yra bendrasis nediskriminavimo principas, todėl šis principas įpareigoja valstybes nares, kai pagrindinėje byloje nagrinėjama nacionalinė situacija patenka į Sąjungos teisės taikymo sritį (šiuo klausimu žr. Sprendimo *Chacón Navas*, C-13/05, EU:C:2006:456, 56 punktą).
- 33 Šiuo atžvilgiu reikia konstatuoti, kad jokiame ES ir ESV sutarčių nuostatoje nėra diskriminacijos dėl nutukimo draudimo. Be kita ko, nei SESV 10, nei ESS 19 straipsnyje nėra nurodytas nutukimas.
- 34 Konkrečiau kalbant apie SESV 19 straipsnį, iš Teisingumo Teismo praktikos matyti, kad šiame straipsnyje reglamentuojamos tik Sąjungos kompetencijos ir kadangi jame nenumatoma diskriminacija dėl nutukimo, jis negali būti Europos Sąjungos Tarybos priemonių, skirtų kovai su tokia diskriminacija, teisinis pagrindas (pagal analogiją žr. Sprendimo *Chacón Navas*, EU:C:2006:456, 55 punktą).
- 35 Sąjungos antrinėje teisėje nėra nediskriminavimo dėl nutukimo principo užimtumo ir profesinėje srityje. Konkrečiai kalbant, Direktyvoje 2000/78 nutukimas nenurodytas kaip diskriminacijos motyvas.
- 36 Remiantis Teisingumo Teismo praktika, nereikia išplėsti Direktyvos 2000/78 taikymo srities pagal analogiją kitoms diskriminacijos rūšims nei tos, kurios grindžiamos motyvais, išsamiai nurodytais jos 1 straipsnyje (žr. Sprendimo *Chacón Navas*, EU:C:2006:456, 56 punktą ir Sprendimo *Coleman*, C-303/06, EU:C:2008:415, 46 punktą).



- 37 Todėl pats nutukimas negali būti laikomas pagrindu, priskirtinu prie tų, dėl kurių Direktyva 2000/78 draudžiama bet kokia diskriminacija (pagal analogiją žr. Sprendimo *Chacón Navas*, EU:C:2006:456, 57 punktą).
- 38 Šiuo atveju Teisingumo Teismo pateiktoje bylos medžiagoje nėra jokių aplinkybių, kurios leistų manyti, kad pagrindinėje byloje nagrinėjama situacija patenka į Sąjungos teisės taikymo sritį tiek, kiek tai susiję su atleidimu iš darbo, tariamai grindžiamu nutukimu.
- 39 Atsižvelgiant į tai, Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija neturėtų būti taikoma tokiai situacijai (šiuo klausimu žr. Sprendimo *Åkerberg Fransson*, C-617/10, EU:C:2013:105, 21 ir 22 punktus).
- 40 Atsižvelgiant į prieš tai nurodytus argumentus, į pateiktą pirmąjį klausimą reikia atsakyti, kad Sąjungos teisė turi būti aiškinama taip, kad joje nenumatytas bendrasis nediskriminavimo dėl nutukimo principas užimtumo ir profesinėje srityje.

#### *Dėl antrojo ir trečiojo klausimų*

- 41 Atsižvelgiant į atsakymą į pirmąjį klausimą, nebereikia nagrinėti antrojo ir trečiojo klausimų.

#### *Dėl ketvirtąjo klausimo*

- 42 Savo ketvirtuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės teiraujasi, ar Direktyva 2000/78 turi būti aiškinama taip, kad darbuotojo nutukimas gali būti „negalia“, kaip tai suprantama pagal šią direktyvą, ir, jei taip, kokiais kriterijais vadovaujantis tokia būklė gali lemti tai, kad asmuo gali pasinaudoti šios direktyvos suteikiama apsauga nuo diskriminacijos dėl negalios.

#### *Dėl priimtimumo*

- 43 Danijos vyriausybė tvirtina, kad ketvirtasis klausimas nepriimtinas, nes jis yra hipotetinio pobūdžio. Iš tiesų iš prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nurodytų faktinių aplinkybių nematyti, kad K. Kaltoft negalėjo atlikti savo funkcijų laikotarpiu, per kurį buvo įdarbintas *Billund Kommune*, ir juo labiau kad jis buvo laikomas turinčiu „negalią“, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 2000/78. Todėl atsakymas į šį klausimą nėra naudingas ginčui pagrindinėje byloje išspręsti.
- 44 Be to, Danijos vyriausybė tvirtina, kad atsakymas į ketvirtąjį klausimą nepalieka jokios pagrįstos abejonės galimybių, nes aiškiai išplaukia iš Teisingumo Teismo praktikos. Iš tiesų, atsižvelgiant į Sprendimo *HK Danmark* (C-335/11 ir C-337/11, EU:C:2013:222) 47 punktą, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas gali pats nuspręsti pagrindinėje byloje dėl sąvokos „negalia“, kaip ji suprantama pagal Direktyvą 2000/78, apibrėžimo.
- 45 Šiuo aspektu reikia priminti, kad vykstant procedūrai pagal SESV 267 straipsnį tik bylą nagrinėjantis nacionalinis teismas, atsakingas už sprendimo priėmimą, atsižvelgdamas į konkrečios bylos ypatybes, turi įvertinti ir prejudicinio sprendimo būtinumą savo sprendimui, ir Teisingumo Teismui pateikiamų klausimų reikšmingumą. Todėl kai pateikiami klausimai yra susiję su Sąjungos teisės išaiškinimu, iš principo Teisingumo Teismas turi priimti sprendimą. Nacionalinių teismų pateiktiems prejudiciniams klausimams taikoma reikšmingumo prezumpcija gali būti paneigiama tik išimtinu atveju, jeigu akivaizdu, kad prašomas Sąjungos teisės išaiškinimas neturi jokio ryšio su pagrindinės bylos aplinkybėmis arba dalyku, jeigu problema hipotetinė arba jei Teisingumo Teismui nežinomos faktinės ar teisinės aplinkybės, būtinos naudingai atsakyti į jam pateiktus klausimus (žr., be kita ko, Sprendimo *Åkerberg Fransson*, EU:C:2013:105, 39 bei 40 punktus ir Sprendimo *B.*, C-394/13, EU:C:2014:2199, 19 punktą).

- 46 Šiuo atveju prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui kyla abejonių dėl sąvokos „negalia“, kaip ji suprantama pagal Direktyvą 2000/78, aiškinimo ir savo ketvirtuoju klausimu jis siekia išsiaiškinti, ar tokia sąvoka taikoma nutukusiam darbuotojui, kurį planuojama atleisti iš darbo.
- 47 Šiomis aplinkybėmis nėra akivaizdu, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo prašomas Sąjungos teisės išaiškinimas nėra būtinas jo nagrinėjamam ginčui išspręsti.
- 48 Be to, nacionaliniam teismui nedraudžiama Teisingumo Teismui pateikti prejudicinį klausimą, atsakymas į kurį nekelia jokių pagrįstų abejonių (žr. Sprendimo *Painer*, C-145/10, EU:C:2011:798, 64 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką).
- 49 Todėl ketvirtąjį klausimą reikia pripažinti priimtiniu.

#### Dėl esmės

- 50 Visų pirma primintina, kad iš Direktyvos 2000/78 1 straipsnio matyti, jog šios direktyvos tikslas – nustatyti kovos su diskriminacija dėl vieno iš šiame straipsnyje nurodytų pagrindų, tarp kurių yra negalia, bendrus pagrindus užimtumo ir profesinėje srityje.
- 51 Pagal minėtos direktyvos 2 straipsnio 2 dalies a punktą tiesioginė diskriminacija yra akivaizdi tada, kai su vienu asmeniu elgiamasi nepalankiau, nei panašioje situacijoje yra, buvo ar galėjo būti elgiamasi su kitu asmeniu, *inter alia*, dėl negalios.
- 52 Pagal Direktyvos 2000/78 3 straipsnio 1 dalies c punktą, neviršijant Sąjungai suteiktų įgaliojimų, ši direktyva taikoma visiems asmenims tiek valstybiniame, tiek privačiame sektoriuje, įskaitant valstybines įstaigas, tiek, kiek tai susiję su atleidimo iš darbo sąlygomis.
- 53 Sąjungai ratifikavus Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvenciją, kurią Europos bendrijos vardu 2009 m. lapkričio 26 d. sprendimu 2010/48/EB patvirtino Taryba (OL L 23, 2010, p. 35), Teisingumo Teismas nusprendė, kad sąvoka „negalia“ pagal Direktyvą 2000/78 turi būti suprantama taip, kad ji susijusi su apribojimais, atsirandančiais dėl ilgalaikių fizinių, protinių ar psichikos sutrikimų, kurie kartu su įvairiomis kliūtimis gali trukdyti visapusiškai ir veiksmingai užsiimti profesine veikla tokiomis pačiomis kaip ir kitų darbuotojų sąlygomis (žr. Sprendimo *HK Danmark*, EU:C:2013:222, 37–39 punktus; Sprendimo *Z.*, C-363/12, EU:C:2014:159, 76 punktą ir Sprendimo *Glatzel*, C-356/12, EU:C:2014:350, 45 punktą).
- 54 Ši sąvoka „negalia“ turi būti suprantama ne tik kaip negalėjimas vykdyti profesinės veiklos, bet ir kaip kliūtis ją vykdyti. Kitoks aiškinimas būtų nesuderinamas su šios direktyvos tikslu, be kita ko, suteikti neįgaliam asmeniui galimybę įsidarbinti ir dirbti (žr. Sprendimo *Z.*, EU:C:2014:159, 77 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką).
- 55 Be to, pripažinimas, kad direktyva gali būti taikoma atsižvelgiant į negalios atsiradimo priežastį, prieštarautų pačiam jos tikslui įgyvendinti vienodo požiūrio principą (žr. Sprendimo *HK Danmark*, EU:C:2013:222, 40 punktą).
- 56 Iš tiesų sąvoka „negalia“, kaip ji suprantama pagal Direktyvą 2000/78, nepriklauso nuo klausimo, kiek pats asmuo galėjo prisidėti prie savo negalios.
- 57 Be to sąvoka „negalia“, kaip ji suprantama pagal Direktyvą 2000/78, apibrėžiama pirmiau, negu nustatomos ir vertinamos reikiamos priemonės, nurodytos šios direktyvos 5 straipsnyje. Iš tiesų pagal šios direktyvos 16 konstatuojamąją dalį tokios priemonės skirtos neįgaliųjų poreikiams patenkinti, todėl jos yra sąvokos „negalia“ padarinys, o ne sudedamoji dalis (šiuo klausimu žr. Sprendimo *HK*



*Danmark*, EU:C:2013:222, 45 ir 46 punktus). Todėl vien to, kad K. Kaltoft atžvilgiu nebuvo imtasi tokių priemonių, nepakanka siekiant nuspręsti, kad jis negali būti neįgalus asmuo, kaip tai suprantama pagal šią direktyvą.

- 58 Reikia konstatuoti, kad nutukimas *per se* nėra „negalia“, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 2000/78, nes pagal savo pobūdį jis nebūtinai lemia ribojimą, nurodytą šio sprendimo 53 punkte.
- 59 Tačiau jei konkrečiomis aplinkybėmis dėl darbuotojo nutukimo atsiranda apribojimas, visų pirma nulemtas fizinių, protinių arba psichikos sutrikimų, kurie kartu su įvairiomis kliūtėmis gali trukdyti asmeniui visapusiškai ir veiksmingai dalyvauti profesiniame gyvenime tokiomis pačiomis kaip ir kitų darbuotojų sąlygomis, ir jei šis apribojimas yra ilgalaikis, tokia būklė gali patekti į sąvoką „negalia“, kaip ji suprantama pagal Direktyvą 2000/78 (šiuo klausimu žr. Sprendimo *HK Danmark*, EU:C:2013:222, 41 punktą).
- 60 Taip būtų, pavyzdžiui, jei darbuotojo nutukimas neleistų jam visapusiškai ir veiksmingai užsiimti profesine veikla tokiomis pačiomis kaip ir kitų darbuotojų sąlygomis dėl sumažėjusio judrumo ar šiam asmeniui atsiradusių patologijų, kurios trukdytų dirbti savo darbą arba sukeltų sunkumų vykdyti profesinę veiklą.
- 61 Šiuo atveju, kaip nurodė ir prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, neginčijama, kad K. Kaltoft buvo nutukęs per visą laikotarpį, per kurį buvo įdarbintas *Billund Kommune*, t. y. ilgą laiką.
- 62 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas privalo patikrinti, ar pagrindinėje byloje, nepaisant to, kad K. Kaltoft, kaip buvo nurodyta šio sprendimo 17 punkte, dirbo savo darbą apytiksliai penkiolika metų, jo nutukimas lėmė kliūtis, kurios atitinka šio sprendimo 53 punkte nurodytas sąlygas.
- 63 Jei prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nuspręstų, kad K. Kaltoft nutukimas atitinka šio sprendimo 53 punkte nurodytas sąlygas, reikėtų priminti, kad, kalbant apie taikytiną įrodinėjimo našta, pagal Direktyvos 2000/78 10 straipsnio 1 dalį valstybės narės, atsižvelgdamos į savo nacionalines teismines sistemas, taiko tokias priemones, kurios yra būtinos užtikrinti, jog tuo atveju, kai asmenys, manantys, kad nukentėjo, nes jiems nebuvo taikomas vienodo požiūrio principas, teismui ar kitai kompetentingai institucijai nurodo faktines aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, atsakovas turi įrodyti, kad vienodo požiūrio taikymo principas nebuvo pažeistas. Pagal šios direktyvos 10 straipsnio 2 dalį šio straipsnio 1 dalis netrukdo valstybėms narėms nustatyti ieškovams palankesnių įrodymų taisyklių.
- 64 Atsižvelgiant į prieš tai nurodytus argumentus, į pateiktą ketvirtąjį klausimą reikia atsakyti, kad Direktyva 2000/78 turi būti aiškinama taip, kad darbuotojo nutukimas yra „negalia“, kaip tai suprantama pagal šią direktyvą, jeigu ji susijusi su apribojimais, atsirandančiais dėl ilgalaikių fizinių, protinių ar psichikos sutrikimų, kurie kartu su įvairiomis kliūtėmis gali trukdyti visapusiškai ir veiksmingai užsiimti profesine veikla tokiomis pačiomis kaip ir kitų darbuotojų sąlygomis. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas privalo patikrinti, ar pagrindinėje byloje šios sąlygos yra tenkinamos.

### **Dėl bylinėjimosi išlaidų**

- 65 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (ketvirtoji kolegija) nusprendžia:

1. Sąjungos teisė turi būti aiškinama taip, kad joje nenumatytas bendrasis nediskriminavimo dėl nutukimo principas užimtumo ir profesinėje srityje.
2. 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, turi būti aiškinama taip, kad darbuotojo nutukimas yra „negalia“, kaip tai suprantama pagal šią direktyvą, jeigu ji susijusi su apribojimais, atsirandančiais dėl ilgalaikių fizinių, protinių ar psichikos sutrikimų, kurie kartu su įvairiomis kliūtimis gali trukdyti visapusiškai ir veiksmingai užsiimti profesine veikla tokiomis pačiomis kaip ir kitų darbuotojų sąlygomis. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas privalo patikrinti, ar pagrindinėje byloje šios sąlygos yra tenkinamos.

Parašai.