



Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (ceturta palāta)

2014. gada 18. decembrī*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu — Sociālā politika — Atlaišana — Iemesls — Darba ņēmēja aptaukošanās — Vispārējs nediskriminācijas aptaukošanās dēļ princips — Neesamība — Direktīva 2000/78/EK — Vienlīdzīga attieksme nodarbinātības un profesijas jomā — Jebkādas diskriminācijas invaliditātes dēļ aizliegums — “Invaliditātes” esamība

Lieta C-354/13

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Retten i Kolding* (Dānija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2013. gada 25. jūnijā un kas Tiesā reģistrēts 2013. gada 27. jūnijā, tiesvedībā

Fag og Arbejde (FOA), kas pārstāv *Karsten Kaltoft*,

pret

Kommunernes Landsforening (KL), kas pārstāv *Billund Kommune*.

TIESA (ceturta palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs L. Bejs Larsens [*L. Bay Larsen*], tiesneši K. Jirimēe [*K. Jürimäe*], J. Malenovskis [*J. Malenovský*], M. Safjans [*M. Safjan*] (referents) un A. Prehala [*A. Prechal*],

ģenerālvokāts N. Jēskinens [*N. Jääskinen*],

sekretāre S. Stremholma [*C. Strömholm*], administratore,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2014. gada 12. jūnija tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

- *Fag og Arbejde (FOA)*, kas pārstāv *K. Kaltoft*, vārdā — *J. Sand*, advokat,
- *Kommunernes Landsforening (KL)*, kas pārstāv *Billund Kommune*, vārdā — *Y. Frederiksen*, advokat,
- Dānijas valdības vārdā — *C. Thorning* un *M. Wolff*, pārstāvji,
- Eiropas Komisijas vārdā — *M. Clausen* un *D. Martin*, pārstāvji,

noklausījusies ģenerālvokāta secinājumus 2014. gada 17. jūlija tiesas sēdē,

pasludina šo spriedumu.

* Tiesvedības valoda – dāņu.

Spriedums

- 1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Savienības tiesību vispārējos principus un Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvu 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (OV L 303, 16. lpp.).
- 2 Šis lūgums ir iesniegts tiesvedībā starp darba ņēmēju arodbiedrību *Fag og Arbejde (FOA)*, kas pārstāv *K. Kaltoft*, un *Kommunernes Landsforening (KL)* (Dānijas Nacionālā Pašvaldību savienība), kas pārstāv *Billund Kommune* (Billundas pašvaldība, Dānija), par *K. Kaltoft* atlaišanas, kuras šķietamais pamats ir viņa aptaukošanās, likumību.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

- 3 Saskaņā ar Direktīvas 2000/78 preambulas 1., 11., 12., 15., 28. un 31. apsvērumu:

“(1) Saskaņā ar [LES] 6. pantu Eiropas Savienība ir dibināta uz visām dalībvalstīm kopīgiem brīvības, demokrātijas, cilvēktiesību un pamatbrīvību ievērošanas un tiesiskuma principiem un tā ievēro pamattiesības, ko garantē [1950. gada 4. novembrī Romā parakstītā] Eiropas cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija un kas izriet no dalībvalstīm kopīgām konstitucionālajām tradīcijām, kuras ir Kopienas tiesību vispārīgie principi.

[..]

(11) Diskriminācija reliģijas vai uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ var apdraudēt EK līguma mērķu sasniegšanu, jo īpaši augsta līmeņa nodarbinātības un sociālās aizsardzības sasniegšanu, dzīves līmeņa un dzīves kvalitātes paaugstināšanu, ekonomisko un sociālo kohēziju un solidaritāti, un personu brīvu pārvietošanos.

(12) Šajā nolūkā attiecībā uz šīs direktīvas aptvertajām jomām visā Kopienā būtu jāaizliedz tieša vai netieša diskriminācija reliģijas vai uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ. [..]

[..]

(15) Tādu faktu novērtēšana, pēc kuriem var spriest, vai ir notikusi tieša vai netieša diskriminācija, ir jautājums izskatīšanai valsts tiesu iestādēs vai citās kompetentās iestādēs saskaņā ar attiecīgās valsts tiesību aktiem vai praksi. Šādos noteikumos jo īpaši var paredzēt netiešo diskrimināciju, kas jānosaka ar jebkuriem līdzekļiem, to skaitā, pamatojoties uz pierādījumiem, ko sniedz statistika.

[..]

(28) Šī direktīva nosaka minimālās prasības, tādējādi sniedzot dalībvalstīm iespēju ieviest vai uzturēt spēkā labvēlīgākus noteikumus. Šīs direktīvas ieviešanai nevajadzētu kalpot par attaisnojumu nekādam regresam attiecībā uz situāciju, kura jau pastāv ikvienā dalībvalstī.

[..]

(31) Jāpieņem noteikumi par pierādīšanas pienākumu, ja ir *prima facie* diskriminācijas gadījums, un, lai piemērotu efektīvu vienlīdzīgas attieksmes principu, pierādīšanas pienākums jāvērs pret atbildētāju, ja ir sniegta liecība par šādu diskrimināciju. Tomēr atbildētājam nav jāpierāda, ka prasītājs atbalsta konkrētu reliģiju vai uzskatus, ka viņam ir konkrēta invaliditāte un ka viņam ir konkrēts vecums vai konkrēta seksuālā orientācija.”

4 Šīs direktīvas 1. pantā ir norādīts:

“Lai vienlīdzīgas attieksmes princips stātos spēkā dalībvalstīs, šīs direktīvas mērķis attiecībā uz nodarbinātību un profesiju ir noteikt sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju reliģijas, uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ.”

5 Minētās direktīvas 2. panta 1. un 2. punktā ir paredzēts:

“1. Šajā direktīvā “vienlīdzīgas attieksmes princips” nozīmē to, ka nav ne tiešas, ne netiešas diskriminācijas, kuras pamatā ir jebkurš 1. pantā minēts iemesls.

2. Šā panta 1. punktā:

a) uzskata, ka tiešā diskriminācija notiek tad, ja salīdzināmā situācijā pret vienu personu izturas, ir izturējušies vai izturētos sliktāk nekā pret citu personu jebkura 1. punktā minēta iemesla dēļ;

[..].”

6 Šīs pašas direktīvas 3. panta 1. punkta c) apakšpunktā ir noteikts:

“Nepārsniedzot Kopienas kompetenci, šo direktīvu piemēro visām personām gan valsts, gan privātajā sektorā, tostarp valsts iestādēs, attiecībā uz:

[..]

c) nodarbinātību un darba nosacījumiem, to skaitā atlaišanu un atalgojumu.”

7 Direktīvas 2000/78 5. pants ir izteikts šādi:

“Lai garantētu vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu pret invalīdiem, nodrošina saprātīgu darba vietas izveidošanu. Tas nozīmē, ka darba devēji, ja tas vajadzīgs konkrētā gadījumā, veic atbilstīgus pasākumus, lai invalīds varētu dabūt darbu, strādāt vai tikt paaugstināts amatā, vai iegūt profesionālo izglītību, ja vien šādi pasākumi neuzliek neproporcionālu slogu darba devējam. Šis slogs nav neproporcionāls, ja to pietiekami izlīdzina ar pasākumiem, kas pastāv attiecīgās dalībvalsts invaliditātes politikā.”

8 Minētās direktīvas 8. panta 1. punktā ir norādīts:

“Dalībvalstis var ieviest vai uzturēt spēkā noteikumus, kuri ir labvēlīgāki vienlīdzīgas attieksmes principa aizsardzībai nekā šajā direktīvā paredzētie noteikumi.”

9 Minētās direktīvas 10. panta 1. un 2. punktā ir paredzēts:

“1. Dalībvalstis veic pasākumus, kas saskaņā ar attiecīgo valstu tiesvedības sistēmu ir vajadzīgi, lai nodrošinātu to, ka gadījumā, ja personas, kuras uzskata, ka viņas ir saskārušās ar netaisnību, jo pret tām nav piemērots vienlīdzīgas attieksmes princips, tiesā vai kādā citā kompetentā iestādē uzrāda faktus, pēc kuriem var secināt, ka ir bijusi tieša vai netieša diskriminācija, tad atbildētājam jāpierāda, ka nav noticis vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpums.

2. Šā panta 1. punkts neliedz dalībvalstīm ieviest tādas pierādīšanas normas, kuras prasītājiem ir vēl labvēlīgākas.”

Dānijas tiesības

10 Direktīva 2000/78 Dānijas tiesībās ir transponēta ar 2004. gada 22. decembra Likumu Nr. 1417, ar kuru ir izdarīti grozījumi Likumā par diskriminācijas aizliegumu darba tirgū (*Lov Nr. 1417 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.*).

11 Šī likuma redakcijā, kas ir publicēta ar 2008. gada 16. decembra Konsolidēto likumu Nr. 1349 (turpmāk tekstā – “Likums par diskriminācijas aizliegumu”), 1. panta 1. punktā ir norādīts:

“Šajā likumā par diskrimināciju uzskata tiešu vai netiešu diskrimināciju rases, ādas krāsas, reliģijas vai uzskatu, politiskās pārliecības, seksuālās orientācijas, vecuma, invaliditātes vai nacionālās, sociālās vai etniskās izcelsmes dēļ.”

12 Minētā likuma 2. panta 1. punktā ir paredzēts:

“Darba devējam ir aizliegts diskriminēt darbiniekus vai kandidātus uz vakantiem amatiem, pieņemot darbā, atlaižot, norīkojot citā amatā vai paaugstinot amatā, vai arī nosakot atalgojumu vai darba apstākļus.”

13 Šī paša likuma 2.a pantā ir noteikts:

“Darba devēji, ja tas vajadzīgs konkrētā gadījumā, veic atbilstīgus pasākumus, lai nodrošinātu invalīdam iespēju iegūt darbu, strādāt vai tikt paaugstinātam amatā, vai iegūt profesionālo izglītību. Šāda pienākuma nav, ja tas rada darba devējam nesamērīgu apgrūtinājumu. Šādu apgrūtinājumu neuzskata par nesamērīgu, ja tas tiek kompensēts ar valsts pasākumiem.”

14 Likuma par diskriminācijas aizliegumu 7. panta 1. punktā ir norādīts:

“Personām, kuru tiesības ir tikušas pārkāptas 2. –4. panta neievērošanas dēļ, ir tiesības saņemt kompensāciju.”

15 Šī likuma 7.a pants ir formulēts šādi:

“Ja persona, kura uzskata, ka ir pārkāptas viņas tiesības 2. –4. panta neievērošanas dēļ, uzrāda faktus, pēc kuriem var secināt, ka ir notikusi tieša vai netieša diskriminācija, atbildētājs ir tas, kuram ir jāpierāda, ka nav noticis vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpums.”

Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

16 1996. gada 1. novembrī *Billund Kommune*, viena no Dānijas publisko tiesību iestādēm, noslēdzot līgumu uz noteiktu laiku, pieņēma *K. Kaltoft* darbā par pirmsskolas vecuma bērnu uzraudzītāju bērnu uzraudzīšanai viņa dzīvesvietā.

17 Vēlāk *Billund Kommune* pieņēma *K. Kaltoft* darbā par pirmsskolas vecuma bērnu uzraudzītāju, noslēdzot līgumu uz nenoteiktu laiku, sākot no 1998. gada 1. janvāra. *K. Kaltoft* šos pienākumus pildīja aptuveni 15 gadus.

- 18 Pamatlietas pusēm nav domstarpību par to, ka visā laikposmā, kurā *Billund Kommune* nodarbināja *K. Kaltoft*, viņš bija “aptaukojies” Pasaules Veselības organizācijas (PVO) sniegtās definīcijas izpratnē; aptaukošanās ir iekļauta PVO “Starptautiskajā statistiskajā slimību un veselības problēmu klasifikācijā” (SSK-10) ar kodu E66.
- 19 *K. Kaltoft* mēģināja zaudēt svaru, un *Billund Kommune*, īstenojot savu veselības politiku, laikposmā no 2008. gada janvāra līdz 2009. gada janvārim viņam piešķīra finansiālu palīdzību, lai viņš varētu piedalīties fiziskās formas atgūšanasursos un citās fiziskās aktivitātēs. *K. Kaltoft* zaudēja svaru, bet pēc tam to atkal atguva, tāpat kā iepriekšējās reizēs, kad viņš bija veicis [šādus] mēģinājumus.
- 20 2010. gada martā, izmantojot vienu gadu ilgu atvaļinājumu, kas bija pamatots ar ģimenes apstākļiem, *K. Kaltoft* atkal atsāka strādāt par pirmsskolas vecuma bērnu uzraudzītāju. Vēlāk viņu vairākkārt bez iepriekšēja paziņojuma apmeklēja par pirmsskolas vecuma bērnu uzraudzītājiem atbildīgā persona, lai apvaicātos par *K. Kaltoft* svara zudumu. Šajos apmeklējumos par pirmsskolas vecuma bērnu uzraudzītājiem atbildīgā persona konstatēja, ka *K. Kaltoft* svars bija saglabājies gandrīz nemainīgs.
- 21 Bērnu skaita samazināšanās dēļ *Billund Kommune*, sākot no 2010. gada 38. nedēļas, *K. Kaltoft* uzraudzībā bija tikai trīs, nevis četri bērni, kuru uzraudzīšanai viņš bija saņēmis pilnvarojumu.
- 22 Kā ir norādīts lēmumā par prejudiciālu jautājumu uzdošanu, uzraudzītāju inspektoriem, kuri darbojās *Billund Kommune*, tika izteikts lūgums nosaukt pirmsskolas vecuma bērnu uzraudzītāju, kuru varētu atlaist, un par pirmsskolas vecuma bērnu uzraudzītājiem atbildīgā persona, ņemot vērā saņemtos priekšlikumus, nolēma, ka attiecīgā persona būs *K. Kaltoft*.
- 23 2010. gada 1. novembrī *K. Kaltoft* telefoniski tika informēts, ka *Billund Kommune* plāno viņu atlaist, un līdz ar to tika īstenota publiskā sektora darbinieka atlaišanas gadījumā piemērojamā uzklaušanās procedūra.
- 24 Turpinājumā šajā pašā dienā sarunas laikā ar personu, kas ir atbildīga par pirmsskolas vecuma bērnu uzraudzītājiem, piedaloties personāla pārstāvei, *K. Kaltoft* jautāja, kāds ir iemesls tam, ka viņš ir vienīgais pirmsskolas vecuma bērnu uzraudzītājs, kuru gatavojas atlaist. Pamatlietas puses vienprātīgi atzīst, ka *K. Kaltoft* aptaukošanās fakts šīs sarunas laikā tika pieminēts. Tām tomēr ir domstarpības par to, kādā aspektā *K. Kaltoft* aptaukošanās fakts šīs sarunas laikā ir ticis pieminēts, kā arī par to, cik tāl *K. Kaltoft* aptaukošanās fakts ir bijis apstāklis, kas ir ticis ņemts vērā procesā, kurš noslēdzās ar viņa atlaišanu.
- 25 Ar 2010. gada 4. novembra vēstuli *Billund Kommune* formāli informēja *K. Kaltoft* par savu nodomu viņu atlaist un aicināja *K. Kaltoft* vajadzības gadījumā šajā ziņā iesniegt apsvērumus. Minētajā vēstulē *K. Kaltoft* tika norādīts, ka plānotā atlaišana notiks, “pamatojoties uz konkrētu novērtējumu saistībā ar bērnu skaita [un tādējādi] darba slodzes samazināšanos, kas ir ievērojami finansiāli ietekmējuši bērnu uzraudzības pakalpojumu jomu, kā arī tās organizāciju”.
- 26 *K. Kaltoft* neizdevās saņemt konkrētu informāciju par iemesliem, kuru dēļ izvēle atlaist kādu pirmsskolas vecuma bērnu uzraudzītāju ir tikusi izdarīta nelabvēlīgi [tieši] viņam. Viņš bija vienīgais uzraudzītājs, kas tika atlaists apgalvotās darba slodzes samazināšanās dēļ.
- 27 Kad *Billund Kommune* piešķīra *K. Kaltoft* termiņu apsvērumu iesniegšanai, viņš 2010. gada 10. novembra vēstulē izteica viedokli, ka viņa atlaišanas iemesls ir viņa aptaukošanās.
- 28 Ar 2010. gada 22. novembra vēstuli *Billund Kommune* atlaida *K. Kaltoft*, norādot, ka šī atlaišana tiek veikta, “pamatojoties uz konkrētu novērtējumu saistībā ar bērnu skaita samazināšanos”. *K. Kaltoft* 2010. gada 10. novembra vēstulē izteikto viedokli attiecībā uz faktisko viņa atlaišanas iemeslu *Billund Kommune* nekādi nekomentēja.

- 29 FOA, kas pārstāv *K. Kaltoft*, cēla prasību *Retten i Kolding* (Koldingas tiesa), apgalvojot, ka, tiekot atlaists, *K. Kaltoft* ir piedzīvojis diskrimināciju aptaukošanās dēļ un ka par šo diskrimināciju viņam esot jāsaņem zaudējumu atlīdzība.
- 30 Šajos apstākļos *Retten i Kolding* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:
- “1) Vai diskriminācija aptaukošanās dēļ darba tirgū vispārīgi vai saistībā ar publiskā sektora darba devēju konkrēti ir pretrunā Savienības tiesībām, kas ir atspoguļotas, piemēram, LES 6. pantā attiecībā uz pamattiesībām?
 - 2) Vai iespējamais Savienības tiesībās paredzētais diskriminācijas aizliegums aptaukošanās dēļ ir tieši piemērojams attiecībām starp Dānijas pilsoni un viņa darba devēju – publisko tiesību iestādi?
 - 3) Ja Tiesa atzītu, ka Savienības tiesībās pastāv diskriminācijas aptaukošanās dēļ aizliegums darba tirgū vispārīgi vai saistībā ar publiskā sektora darba devēju konkrēti, vai jautājums par to, vai ir pārkāpts iespējamais diskriminācijas aptaukošanās dēļ aizliegums, attiecīgā gadījumā ir izvērtējams, pamatojoties uz dalītu pierādīšanas pienākumu, kā rezultātā šī aizlieguma efektīvai piemērošanai lietās, kurās pirmšķietami pastāv diskriminācija, pierādīšanas pienākums ir nosakāms darba devējam atbildētājam [..]?
 - 4) Vai aptaukošanos var uzskatīt par invaliditāti, uz kuru ir attiecināma Padomes Direktīvā 2000/78[..] paredzētā aizsardzība, un kādi kritēriji šādā gadījumā ir noteicoši, izvērtējot, vai personas aptaukošanās nozīmē, ka šo personu aizsargā šajā direktīvā ietvertais diskriminācijas aizliegums invaliditātes dēļ?”

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par pirmo jautājumu

- 31 Ar savu pirmo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai Savienības tiesības ir jāinterpretē tādējādi, ka tajās attiecībā uz darbu un profesiju ir nostiprināts vispārējs nediskriminācijas princips konkrēti aptaukošanās dēļ.
- 32 Saskaņā ar Tiesas judikatūru starp pamattiesībām, kuras veido Savienības tiesību vispārējos principus, ir it īpaši vispārējais nediskriminācijas princips, un tas ir saistošs dalībvalstīm, kad uz pamatlietā aplūkoto situāciju valsts iekšienē attiecas Savienības tiesību piemērošanas joma (šajā ziņā skat. spriedumu *Chacón Navas*, C-13/05, EU:C:2006:456, 56. punkts).
- 33 Šajā ziņā ir jākonstatē, ka nevienā LES un LESD tiesību normā nav ietverts diskriminācijas aizliegums konkrēti aptaukošanās dēļ. It īpaši ne LESD 10. pantā, ne arī LESD 19. pantā nav atsauces uz aptaukošanos.
- 34 Runājot konkrētāk par LESD 19. pantu, no Tiesas judikatūras izriet, ka šajā pantā ir ietverts tikai Savienības kompetenču regulējums un, tā kā šī tiesību norma neattiecas konkrēti uz diskrimināciju aptaukošanās dēļ, tas nevar būt juridiskais pamatojums Eiropas Savienības Padomes pasākumiem šādas diskriminācijas apkarošanai (pēc analogijas skat. spriedumu *Chacón Navas*, EU:C:2006:456, 55. punkts).
- 35 Arī Savienības atvasinātajās tiesībās nav nostiprināts nediskriminācijas aptaukošanās dēļ princips attiecībā uz nodarbinātību un profesiju. Konkrēti Direktīvā 2000/78 aptaukošanās nav minēta kā diskriminācijas iemesls.

- 36 Tādējādi saskaņā ar Tiesas judikatūru Direktīvas 2000/78 piemērošanas joma nav pēc analogijas jāpaplašina, to attiecinot uz diskrimināciju tādu iemeslu dēļ, kas nav izsmeļoši uzskaitīti tās 1. pantā (skat. spriedumus *Chacón Navas*, EU:C:2006:456, 56. punkts, un *Coleman*, C-303/06, EU:C:2008:415, 46. punkts).
- 37 Līdz ar to aptaukošanās pati par sevi nevar tikt uzskatīta par iemeslu, kas pastāv papildus tiem, kuru dēļ diskriminācija ir aizliegta ar Direktīvu 2000/78 (pēc analogijas skat. spriedumu *Chacón Navas*, EU:C:2006:456, 57. punkts).
- 38 Šajā gadījumā Tiesai iesniegtajos lietas materiālos nav norādīts neviens fakts, kas ļautu uzskatīt, ka uz pamatlietā aplūkoto situāciju, ciktāl runa ir par atlaišanu, kuras šķietamais pamats ir konkrēti aptaukošanās, attiecas Savienības tiesību piemērošanas joma.
- 39 Šajā kontekstā pamatoti nav arī attiecībā uz šādu situāciju piemērot Eiropas Savienības Pamattiesību hartas tiesību normas (šajā ziņā skat. spriedumu *Åkerberg Fransson*, C-617/10, EU:C:2013:105, 21. un 22. punkts).
- 40 Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, uz pirmo uzdoto jautājumu ir jāatbild, ka Savienības tiesības ir jāinterpretē tādējādi, ka tajās attiecībā uz nodarbinātību un profesiju nav nostiprināts vispārējs nediskriminācijas princips konkrēti aptaukošanās dēļ.

Par otro un trešo jautājumu

- 41 Ņemot vērā uz pirmo jautājumu sniegto atbildi, otrais un trešais jautājums nav jāizskata.

Par ceturto jautājumu

- 42 Ar savu ceturto jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai Direktīva 2000/78 ir jāinterpretē tādējādi, ka darba ņēmēja aptaukošanās var būt "invaliditāte" šīs direktīvas izpratnē, un, ja atbilde ir apstiprinoša, kādi kritēriji noteic, ka šāda stāvokļa dēļ uz konkrēto personu ir jāattiecinā ar minēto direktīvu piešķirtā aizsardzība pret diskrimināciju invaliditātes dēļ.

Par pieņemamību

- 43 Dānijas valdība apgalvo, ka ceturtais jautājums ir nepieņemams, jo tam ir hipotētisks raksturs. Proti, no iesniedzējtiesas izklāstītajiem faktiskajiem apstākļiem neizrietot, ka *K. Kaltoft* laikposmā, kamēr viņu nodarbināja *Billund Kommune*, nav spējis pildīt savas funkcijas un, vēl jo mazāk, ka viņam ir bijusi "invaliditāte" Direktīvas 2000/78 izpratnē. Līdz ar to atbilde uz šo jautājumu neesot noderīga pamatlietas atrisināšanai.
- 44 Dānijas valdība turklāt uzsver, ka atbilde uz ceturto jautājumu nerada nekādas saprātīgas šaubas, jo to var skaidri izsecināt no Tiesas judikatūras. Proti, ņemot vērā sprieduma *HK Danmark* (C-335/11 un C-337/11, EU:C:2013:222) 47. punktu, iesniedzējtiesa varot pati pieņemt lēmumu pamatlietā par jēdziena "invaliditāte" definīciju Direktīvas 2000/78 izpratnē.
- 45 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka LESD 267. pantā noteiktajā procedūrā tikai valsts tiesa, kura izskata strīdu un kurai ir jāuzņemas atbildība par pieņemamo tiesas nolēmumu, ir tā, kuras ziņā, ņemot vērā lietas īpatnības, ir noteikt, cik lielā mērā prejudiciālais nolēmums ir vajadzīgs, lai šī tiesa varētu pieņemt savu nolēmumu, un cik atbilstoši ir Tiesai uzdotie jautājumi. Līdz ar to gadījumā, ja uzdotie jautājumi ir par Savienības tiesību interpretāciju, Tiesai principā ir pienākums pieņemt nolēmumu. Pieņēmums, ka valstu tiesu uzdotie prejudiciālie jautājumi ir atbilstoši, var tikt noraidīts tikai izņēmuma gadījumos, ja ir acīmredzams, ka lūgtajai Savienības tiesību interpretācijai nav nekādas saistības ar pamatlietas

faktisko situāciju vai priekšmetu, ja problēma ir hipotētiska vai ja Tiesai nav zināmi faktiskie vai tiesiskie apstākļi, kas ir jāzina, lai sniegtu noderīgu atbildi uz tai uzdotajiem jautājumiem (skat. it īpaši spriedumus *Åkerberg Fransson*, EU:C:2013:105, 39. un 40. punkts, kā arī *B.*, C-394/13, EU:C:2014:2199, 19. punkts).

46 Šajā gadījumā iesniedzējtiesa izsaka šaubas attiecībā uz jēdziena “invaliditāte” Direktīvas 2000/78 izpratnē interpretāciju un ar savu ceturto jautājumu vēlas noskaidrot, vai šāds jēdziens ir piemērojams attiecībā uz darba ņēmēju, kurš ir aptaukojies un ir ticis atlaists.

47 Šādos apstākļos nav skaidri redzams, ka iesniedzējtiesas lūgtā Savienības tiesību interpretācija nebūtu tai vajadzīga, lai izspriestu tās izskatīšanā esošo lietu.

48 Turklāt valsts tiesai nekādi nav aizliegts uzdot Tiesai prejudiciālu jautājumu, atbilde uz kuru nerada nekādas saprātīgas šaubas (skat. spriedumu *Painer*, C-145/10, EU:C:2011:798, 64. punkts un tajā minētā judikatūra).

49 Līdz ar to ceturtais jautājums ir jāuzskata par pieņemamu.

Par būtību

50 Vispirms ir jānorāda, ka Direktīvas 2000/78 mērķis, kā izriet no tās 1. panta, ir attiecībā uz nodarbinātību un profesiju noteikt sistēmu, lai novērstu diskrimināciju, kas ir pamatota ar vienu no šajā pantā minētajiem iemesliem, no kuriem viens ir invaliditāte.

51 Atbilstoši minētās direktīvas 2. panta 2. punkta a) apakšpunktam tiek uzskatīts, ka tiešā diskriminācija notiek tad, ja salīdzināmā situācijā pret vienu personu izturas, ir izturējušies vai izturētos sliktāk nekā pret citu personu, tostarp invaliditātes dēļ.

52 Saskaņā ar Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta c) apakšpunktu, nepārsniedzot Savienības kompetenci, šo direktīvu piemēro visām personām gan valsts, gan privātajā sektorā, tostarp valsts iestādēs, it īpaši arī attiecībā uz atlaišanas nosacījumiem.

53 Ņemot vērā, ka Savienība ir ratificējusi Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvenciju par personu ar invaliditāti tiesībām, kura Eiropas Kopienas vārdā tika apstiprināta ar Padomes 2009. gada 26. novembra Lēmumu 2010/48/EK (OV 2010, L 23, 35. lpp.), Tiesa jau ir nospriedusi, ka ir jāuzskata, ka jēdziens “invaliditāte” Direktīvas 2000/78 izpratnē attiecas uz ierobežojumu, kurš it īpaši izriet no ilgstošiem fiziskiem, mentāliem vai psihiskiem traucējumiem, kas mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var apgrūtināt attiecīgās personas pilnvērtīgu un efektīvu dalību profesionālajā dzīvē vienlīdzīgi ar citiem darba ņēmējiem (skat. spriedumus *HK Danmark*, EU:C:2013:222, 37.–39. punkts; *Z.*, C-363/12, EU:C:2014:159, 76. punkts, un *Glatzel*, C-356/12, EU:C:2014:350, 45. punkts).

54 Šis jēdziens “invaliditāte” ir jāizprot tā, ka tas attiecas ne tikai uz neiespējamību veikt profesionālo darbību, bet arī uz šādas darbības veikšanas apgrūtinājumu. Cita interpretācija nebūtu saderīga ar šīs direktīvas mērķi – it īpaši nodrošināt invalīdam iespēju iegūt darbu vai to veikt (skat. spriedumu *Z.*, EU:C:2014:159, 77. punkts un tajā minētā judikatūra).

55 Turklāt atzīt, ka minētā direktīva varētu būt piemērojama atkarībā no tā, kāds ir invaliditātes cēlonis, nozīmētu radīt pretrunu ar pašu tās mērķi – efektīvi nodrošināt vienlīdzīgu attieksmi (skat. spriedumu *HK Danmark*, EU:C:2013:222, 40. punkts).

56 Faktiski jēdziens “invaliditāte” Direktīvas 2000/78 izpratnē nav atkarīgs no jautājuma, ciktāl persona ir vai nav varējusi ietekmēt savas invaliditātes rašanos.

- 57 Turklāt jēdziens “invaliditāte” Direktīvas 2000/78 1. panta izpratnē ir jādefinē, pirms tiek noteikti un izvērtēti tās 5. pantā paredzētie atbilstošie darba vietas izveidošanas pasākumi. Faktiski atbilstoši šīs direktīvas preambulas 16. apsvērumam šādu pasākumu mērķis ir ievērot invalīdu vajadzības, tātad tie ir jēdziena “invaliditāte” sekas, nevis to veidojošs elements (šajā ziņā skat. spriedumu *HK Danmark*, EU:C:2013:222, 45. un 46. punkts). Līdz ar to apstākļi, ka šādi darba vietas izveidošanas pasākumi attiecībā uz *K. Kaltoft* nebija veikti, vien nav pietiekams, lai uzskatītu, ka viņš nevarētu būt invalīds minētās direktīvas izpratnē.
- 58 Ir jākonstatē, ka aptaukošanās pati par sevi nav “invaliditāte” Direktīvas 2000/78 izpratnē, jo tā pēc savas būtības obligāti nerada tādu ierobežojumu, kā tas, kas tika minēts šī sprieduma 53. punktā.
- 59 Turpretim gadījumā, ja konkrētos apstākļos attiecīgā darba ņēmēja aptaukošanās rada ierobežojumu, kas izriet it īpaši no fiziskiem, mentāliem vai psihiskiem traucējumiem, kuri mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var apgrūtināt šīs personas pilnvērtīgu un efektīvu dalību profesionālajā dzīvē vienlīdzīgi ar citiem darba ņēmējiem, un ja šis ierobežojums ir ilgstošs, šāds stāvoklis ietilpst jēdzienā “invaliditāte” Direktīvas 2000/78 izpratnē (šajā ziņā skat. spriedumu *HK Danmark*, EU:C:2013:222, 41. punkts).
- 60 Šāds gadījums būtu it īpaši tad, ja darba ņēmēja aptaukošanās apgrūtinātu attiecīgās personas pilnvērtīgu un efektīvu dalību profesionālajā dzīvē vienlīdzīgi ar citiem darba ņēmējiem ierobežotu pārvietošanās spēju dēļ, vai tāpēc, ka šai personai piemīt patoloģijas, kas viņai traucē veikt darbu vai kas rada apgrūtinājumu viņas profesionālās darbības veikšanā.
- 61 Šajā gadījumā, kā ir norādījusi iesniedzējtiesa, nav domstarpību par to, ka visā laikposmā, kurā *Billund Kommune* nodarbināja *K. Kaltoft*, tātad ilgstoši, viņš bija aptaukojies.
- 62 Iesniedzējtiesas ziņā ir pārbaudīt, vai pamatlietā, neņemot vērā to, ka *K. Kaltoft*, kā tika norādīts šī sprieduma 17. punktā, savu darbu veica aptuveni 15 gadus, viņa aptaukošanās radīja ierobežojumu, kas atbilst šī sprieduma 53. punktā minētajiem nosacījumiem.
- 63 Gadījumā, ja iesniedzējtiesa izdarītu secinājumu, ka *K. Kaltoft* aptaukošanās atbilst šī sprieduma 53. punktā minētajiem nosacījumiem, ir jāatgādina, ka, runājot par piemērojamo pierādīšanas pienākumu, atbilstoši Direktīvas 2000/78 10. panta 1. punktam dalībvalstīm ir jāveic pasākumi, kas saskaņā ar attiecīgo valstu tiesvedības sistēmu ir vajadzīgi, lai nodrošinātu to, ka gadījumā, ja personas, kuras uzskata, ka viņas ir saskārušās ar netaisnību, jo pret tām nav piemērots vienlīdzīgas attieksmes princips, tiesā vai kādā citā kompetentā iestādē uzrāda faktus, pēc kuriem var secināt, ka ir bijusi tieša vai netieša diskriminācija, tad atbildētājam jāpierāda, ka nav noticis šī principa pārkāpums. Atbilstoši šī panta 2. punktam tā 1. punkts neliedz dalībvalstīm ieviest tādas pierādīšanas normas, kuras prasītājiem ir vēl labvēlīgākas.
- 64 Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, uz uzdoto ceturto jautājumu ir jāatbild, ka Direktīva 2000/78 ir jāinterpretē tādējādi, ka darba ņēmēja aptaukošanās ir “invaliditāte” šīs direktīvas izpratnē, ja šis stāvoklis rada ierobežojumu, kurš it īpaši izriet no ilgstošiem fiziskiem, mentāliem vai psihiskiem traucējumiem, kas mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var apgrūtināt attiecīgās personas pilnvērtīgu un efektīvu dalību profesionālajā dzīvē vienlīdzīgi ar citiem darba ņēmējiem. Valsts tiesas ziņā ir izvērtēt, vai pamatlietā šie nosacījumi ir izpildīti.

Par tiesāšanās izdevumiem

- 65 Attiecībā uz pamatlietas pusēm šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto pušu izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (ceturtā palāta) nospriež:

- 1) **Savienības tiesības ir jāinterpretē tādējādi, ka tajās attiecībā uz nodarbinātību un profesiju nav nostiprināts vispārējs nediskriminācijas princips konkrēti aptaukošanās dēļ;**
- 2) **Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīva 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, ir jāinterpretē tādējādi, ka darba ņēmēja aptaukošanās ir “invaliditāte” šīs direktīvas izpratnē, ja šis stāvoklis rada ierobežojumu, kurš it īpaši izriet no ilgstošiem fiziskiem, mentāliem vai psihiskiem traucējumiem, kas mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var apgrūtināt attiecīgās personas pilnvērtīgu un efektīvu dalību profesionālajā dzīvē vienlīdzīgi ar citiem darba ņēmējiem. Valsts tiesas ziņā ir izvērtēt, vai pamatlietā šie nosacījumi ir izpildīti.**

[Paraksti]