



## Jurisprudentie

ARREST VAN HET HOF (Vierde kamer)

18 december 2014\*

„Prejudiciële verwijzing — Sociale politiek — Ontslag — Reden — Zwaarlijvigheid van de werknemer — Algemeen beginsel van non-discriminatie op grond van zwaarlijvigheid — Afwezigheid — Richtlijn 2000/78/EG — Gelijke behandeling in arbeid en beroep — Verbod van discriminatie op grond van handicap — Aanwezigheid van een „handicap”

In zaak C-354/13,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door de Ret i Kolding (Denemarken) bij beslissing van 25 juni 2013, ingekomen bij het Hof op 27 juni 2013, in de procedure

**Fag og Arbejde (FOA)**, namens Karsten Kaltoft,

tegen

**Kommunernes Landsforening (KL)**, namens Billund Kommune,

wijst

HET HOF (Vierde kamer),

samengesteld als volgt: L. Bay Larsen, kamerpresident, K. Jürimäe, J. Malenovský, M. Safjan (rapporteur) en A. Prechal, rechters,

advocaat-generaal: N. Jääskinen,

griffier: C. Strömholm, administrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 12 juni 2014,

gelet op de opmerkingen van:

- Fag og Arbejde (FOA), namens Kaltoft, vertegenwoordigd door J. Sand, advocat,
- Kommunernes Landsforening (KL), namens Billund Kommune, vertegenwoordigd door Y. Frederiksen, advocat,
- de Deense regering, vertegenwoordigd door C. Thorning en M. Wolff als gemachtigden,
- de Europese Commissie, vertegenwoordigd door M. Clausen en D. Martin als gemachtigden,

\* Procestaal: Deens.

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 17 juli 2014,  
het navolgende

### Arrest

- 1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van de algemene beginselen van het Unierecht en van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PB L 303, blz. 16).
- 2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen Fag og Arbejde (FOA), een vakbond die in rechte optreedt namens K. Kaltoft, en Kommunernes Landsforening (KL) (nationale vereniging van Deense gemeenten), die in rechte optreedt namens Billund Kommune (gemeente Billund, Denemarken), betreffende de rechtmatigheid van het ontslag van Kaltoft, dat zou zijn gebaseerd op de zwaarlijvigheid van laatstgenoemde.

### Toepasselijke bepalingen

#### *Unierecht*

- 3 De punten 1, 11, 12, 15, 28 en 31 van de considerans van richtlijn 2000/78 luiden als volgt:
  - „(1) Overeenkomstig artikel 6 [VEU] is de Europese Unie gegrondvest op de beginselen van vrijheid, democratie, eerbiediging van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, en van de rechtsstaat, welke beginselen de lidstaten gemeen hebben, en eerbiedigt de Unie de grondrechten, zoals die worden gewaarborgd door het [op 4 november 1950 te Rome ondertekende] Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden en zoals die uit de gemeenschappelijke constitutionele tradities van de lidstaten voortvloeien, als algemene beginselen van het Gemeenschapsrecht.
- [...]
- (11) Discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid kan de verwezenlijking van de doelstellingen van het EG-Verdrag ondermijnen, in het bijzonder de verwezenlijking van een hoog niveau van werkgelegenheid en van sociale bescherming, de verbetering van de levensstandaard en de kwaliteit van het bestaan, de vergroting van de economische en sociale cohesie en van de solidariteit, alsmede het vrij verkeer van personen.
- (12) Daartoe dient in de gehele Gemeenschap elke directe of indirecte discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid op de door deze richtlijn bestreken terreinen verboden te zijn. [...]
- [...]
- (15) Feiten op grond waarvan geconcludeerd kan worden dat er sprake is van directe of indirecte discriminatie dienen beoordeeld te worden door nationale rechterlijke of andere bevoegde instanties overeenkomstig de regels van de nationale wetgeving en praktijk; deze regels kunnen met name inhouden dat indirecte discriminatie op enigerlei wijze, ook op basis van statistische gegevens, kan worden aangetoond.

[...]

(28) Deze richtlijn stelt minimumvereisten vast en laat de lidstaten daarmee de keuze gunstiger bepalingen aan te nemen of te handhaven. De uitvoering van deze richtlijn mag niet als rechtvaardiging dienen voor enigerlei verlaging van het in de lidstaten reeds bestaande beschermingsniveau.

[...]

(31) Het is noodzakelijk dat de regels voor de bewijslast worden aangepast zodra er een kennelijke discriminatie bestaat; in de gevallen waarin een dergelijke situatie ook inderdaad blijkt te bestaan, vergt de feitelijke toepassing van het beginsel van gelijke behandeling dat de bewijslast bij de verweerder wordt gelegd. Het is evenwel niet aan de verweerder om te bewijzen dat de eiser een bepaalde godsdienst, overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid heeft.”

4 Artikel 1 van deze richtlijn bepaalt het volgende:

„Deze richtlijn heeft tot doel met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid zodat in de lidstaten het beginsel van gelijke behandeling toegepast kan worden.”

5 Artikel 2, leden 1 en 2, van voormelde richtlijn luidt als volgt:

„1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt onder het beginsel van gelijke behandeling verstaan de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden.

2. Voor de toepassing van lid 1 is er:

a) ‚directe discriminatie’, wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden;

[...]”

6 Artikel 3, lid 1, sub c, van dezelfde richtlijn bepaalt het volgende:

„Binnen de grenzen van de aan de Gemeenschap verleende bevoegdheden, is deze richtlijn zowel in de overheidssector als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, op alle personen van toepassing met betrekking tot:

[...]

c) werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning”.

7 Artikel 5 van richtlijn 2000/78/EG luidt als volgt:

„Teneinde te waarborgen dat het beginsel van gelijke behandeling met betrekking tot personen met een handicap nageleefd wordt, wordt voorzien in redelijke aanpassingen. Dit houdt in dat de werkgever, naargelang de behoefte, in een concrete situatie passende maatregelen neemt om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang tot arbeid te hebben, in arbeid te participeren of daarin vooruit te komen dan wel om een opleiding te genieten, tenzij deze maatregelen voor de werkgever een onevenredige belasting vormen. Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen in het kader van het door de lidstaten gevoerde beleid inzake personen met een handicap, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd.”

8 In artikel 8, lid 1, van deze richtlijn is het volgende bepaald:

„De lidstaten mogen bepalingen vaststellen of handhaven die voor de bescherming van het beginsel van gelijke behandeling gunstiger zijn dan die van deze richtlijn.”

9 Artikel 10, leden 1 en 2, van voormelde richtlijn bepaalt het volgende:

„1. De lidstaten nemen, overeenkomstig hun nationale rechtsstelsels, de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat, wanneer personen die zich door niet-toepassing te hunnen aanzien van het beginsel van gelijke behandeling benadeeld achten, voor de rechter of een andere bevoegde instantie feiten aanvoeren die directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, de verweerder dient te bewijzen dat het beginsel van gelijke behandeling niet werd geschonden.

2. Lid 1 belet de lidstaten niet bewijsregels in te voeren die gunstiger zijn voor de eiser.”

### *Deens recht*

10 Richtlijn 2000/78 is in Deens recht omgezet bij wet nr. 1417 van 22 december 2004 tot wijziging van de wet betreffende het verbod van discriminatie op de arbeidsmarkt (lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.).

11 § 1, lid 1, van deze wet, in de versie gepubliceerd bij consolidatiebesluit nr. 1349, van 16 december 2008 (hierna: „antidiscriminatiewet”) luidt als volgt:

„Onder discriminatie in de zin van deze wet wordt verstaan, elke directe of indirecte discriminatie op grond van ras, huidskleur, godsdienst of overtuiging, politieke opvattingen, seksuele geaardheid, leeftijd, handicap en nationale, sociale of etnische herkomst.”

12 § 2, lid 1, van voormelde wet bepaalt het volgende:

„Een werkgever mag werknemers of sollicitanten voor een vacature niet discrimineren ter zake van indienstneming, ontslag, overplaatsing en bevordering of ter zake van het loon en de arbeidsvoorwaarden.”

13 In § 2 a van die wet wordt het volgende bepaald:

„De werkgever neemt, naargelang de behoefte, in een concrete situatie passende maatregelen om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang tot arbeid te hebben, in arbeid te participeren of in arbeid vooruit te komen, dan wel om een persoon met een handicap in staat te stellen een opleiding te genieten. Deze verplichting geldt niet indien zij voor de werkgever een onevenredige belasting vormt. Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door overheidsmaatregelen, wordt zij niet als onevenredig beschouwd.”

14 § 7, lid 1, van de antidiscriminatiewet luidt als volgt:

„Aan personen wier rechten door overtreding van de §§ 2-4 zijn geschonden, kan schadevergoeding worden toegekend.”

15 § 7 a van deze wet luidt als volgt:

„Wanneer degene die zich benadeeld acht door een schending van de §§ 2-4, feitelijke omstandigheden aantoont die directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, dient de tegenpartij te bewijzen dat het beginsel van gelijke behandeling niet werd geschonden.”

## Hoofdgeding en prejudiciële vragen

- 16 Op 1 november 1996 heeft de gemeente Billund, een Deense overheidsinstantie, Kaltoft met een overeenkomst voor bepaalde duur in dienst genomen als gastouder om in zijn woning op kinderen te passen.
- 17 De gemeente Billund heeft Kaltoft vervolgens met ingang van 1 januari 1998 als gastouder in dienst genomen met een overeenkomst voor onbepaalde duur. Kaltoft heeft deze functie ongeveer vijftien jaar lang vervuld.
- 18 Tussen partijen in het hoofdgeding staat vast dat Kaltoft gedurende de volledige periode waarin hij door de gemeente Billund was tewerkgesteld, „zwaarlijvig” was in de zin van de definitie van de Wereldgezondheidsorganisatie (WHO), waarbij zwaarlijvigheid is opgenomen onder code E66 van de „Internationale Statistische Classificatie van ziekten en met gezondheid verband houdende problemen” (ICD-10).
- 19 Kaltoft heeft geprobeerd af te vallen en de gemeente Billund heeft hem in het kader van haar gezondheidsbeleid financiële steun toegekend van januari 2008 tot januari 2009 opdat hij zou deelnemen aan fitnesscursussen en andere fysieke activiteiten. Kaltoft is afgevallen en daarna, zoals bij zijn vroegere pogingen, weer aangekomen.
- 20 In maart 2010 heeft Kaltoft zijn werk als gastouder hervat na één jaar verlof te hebben genomen om gezinsredenen. Vervolgens heeft hij meermaals onaangekondigd bezoek gekregen van de verantwoordelijke voor de gastouders, die inlichtingen over zijn gewichtsverlies wenste in te winnen. Tijdens deze bezoeken heeft de verantwoordelijke voor de gastouders kunnen vaststellen dat het gewicht van Kaltoft nagenoeg ongewijzigd was gebleven.
- 21 Wegens de vermindering van het aantal kinderen in de gemeente Billund heeft Kaltoft vanaf de achtendertigste week van 2010 slechts moeten passen op drie kinderen in plaats van op vier kinderen, het aantal waarvoor hij toestemming had gekregen.
- 22 Volgens de verwijzingsbeslissing zijn de toezichthouders op de opvoeders in de gemeente Billund verzocht de naam van een gastouder mee te delen die zou worden ontslagen en heeft de verantwoordelijke voor de gastouders op basis van de ontvangen voorstellen besloten dat Kaltoft de betrokken persoon zou zijn.
- 23 Op 1 november 2010 is Kaltoft er per telefoon van in kennis gesteld dat de gemeente Billund overwoog hem te ontslaan, wat tot gevolg had dat de bij het ontslag van ambtenaren toepasselijke hoorprocedure werd ingeleid.
- 24 Vervolgens heeft Kaltoft diezelfde dag tijdens een gesprek met de verantwoordelijke voor de gastouders en in aanwezigheid van de vertegenwoordigster van het personeel gevraagd naar de reden waarom hij de enige gastouder was die zou worden ontslagen. Partijen in het hoofdgeding zijn het erover eens dat Kaltofts zwaarlijvigheid tijdens deze bijeenkomst ter sprake is gebracht. Daarentegen zijn zij het oneens over de wijze waarop tijdens deze bijeenkomst over Kaltofts zwaarlijvigheid is gesproken, alsook over de mate waarin Kaltofts zwaarlijvigheid een aspect is geweest dat in aanmerking is genomen tijdens het besluitvormingsproces dat tot zijn ontslag heeft geleid.
- 25 Bij brief van 4 november 2010 heeft de gemeente Billund Kaltoft formeel aangezegd dat zij voornemens was hem te ontslaan en heeft zij hem verzocht haar in voorkomend geval opmerkingen dienaangaande te doen toekomen. In deze brief is uiteengezet dat het overwogen ontslag plaatsvond „na een concrete beoordeling in verband met de vermindering van het aantal kinderen en de daaruit voortvloeiende vermindering van de werklast, hetgeen aanzienlijke financiële gevolgen heeft voor de kinderopvang en de organisatie ervan”.

- 26 Kaltoft heeft geen duidelijkheid verkregen omtrent de concrete redenen waarom de keuze om een gastouder te ontslaan op hem was gevallen. Hij was de enige gastouder die ontslagen werd wegens de gestelde vermindering van de werklust.
- 27 Nadat de gemeente Billund Kaltoft een termijn had gegeven om zijn opmerkingen te doen toekomen, heeft deze bij brief van 10 november 2010 het gevoel geuit dat zijn zwaarlijvigheid aan de grondslag lag van zijn ontslag.
- 28 Bij brief van 22 november 2010 heeft de gemeente Billund Kaltoft ontslagen, waarbij zij te kennen gaf dat dit ontslag plaatsvond na „een concrete beoordeling in verband met de vermindering van het aantal kinderen”. De gemeente Billund heeft geen enkele opmerking gemaakt over het door Kaltoft in zijn brief van 10 november 2010 geuite gevoel omtrent de werkelijke reden voor zijn ontslag.
- 29 FOA, dat in rechte optreedt namens Kaltoft, heeft beroep ingesteld bij de Retten i Kolding (rechtbank te Kolding) en daarbij betoogd dat Kaltoft bij zijn ontslag het slachtoffer was geweest van discriminatie op grond van zwaarlijvigheid en dat hij schadevergoeding moest krijgen wegens deze discriminatie.
- 30 In die omstandigheden heeft de rechtbank te Kolding de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:
- „1) Is discriminatie op grond van zwaarlijvigheid op de arbeidsmarkt in het algemeen of in het bijzonder door een werkgever in de overheidssector in strijd met Unierecht, zoals bijvoorbeeld artikel 6 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie?
- 2) Is een eventueel Unierechtelijk verbod van discriminatie op grond van zwaarlijvigheid rechtstreeks van toepassing tussen een Deense onderdaan en zijn werkgever, een bestuursorgaan?
- 3) Indien volgens het Hof het Unierecht een verbod van discriminatie op grond van zwaarlijvigheid op de arbeidsmarkt in het algemeen of in het bijzonder voor een werkgever in de overheidssector kent, moet de beoordeling of in strijd met een eventueel verbod van discriminatie op grond van zwaarlijvigheid is gehandeld, in een bepaald geval dan uitgaan van een gedeelde bewijslast, zodat in gevallen waarin een dergelijke discriminatie kan worden vermoed, een effectieve toepassing van het verbod vereist dat de bewijslast bij de verwerende werkgever moet worden gelegd [...]?
- 4) Kan zwaarlijvigheid worden beschouwd als een handicap die binnen de bescherming van richtlijn 2000/78 [...] valt, en, zo ja, welke criteria zijn in een bepaald geval beslissend bij de beoordeling of de zwaarlijvigheid van een persoon concreet tot gevolg heeft dat de betrokkene wordt beschermd door het verbod op discriminatie op grond van een handicap in deze richtlijn?”

## **Beantwoording van de prejudiciële vragen**

### *Eerste vraag*

- 31 Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of het Unierecht aldus moet worden uitgelegd dat daarin met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen beginsel van non-discriminatie op grond van zwaarlijvigheid als zodanig is neergelegd.
- 32 Volgens de rechtspraak van het Hof behoort tot de grondrechten die deel uitmaken van de algemene beginselen van het Unierecht met name het algemene beginsel van non-discriminatie en dit beginsel bindt dus de lidstaten wanneer de nationale situatie die in het hoofdgeding aan de orde is, binnen de werkingssfeer van het Unierecht valt (zie in die zin arrest *Chacón Navas*, C-13/05, EU:C:2006:456, punt 56).

- 33 In dit verband dient te worden vastgesteld dat geen enkele bepaling van het VEU of VWEU een verbod op discriminatie op grond van zwaarlijvigheid als zodanig bevat. Met name verwijzen artikel 10 VWEU noch artikel 19 VWEU naar zwaarlijvigheid.
- 34 Wat meer in het bijzonder artikel 19 VWEU betreft, vloeit uit de rechtspraak van het Hof voort dat dit artikel slechts de bevoegdheden van de Unie regelt en dat het, omdat het niet mede discriminatie op grond van zwaarlijvigheid als zodanig betreft, niet de rechtsgrondslag kan vormen voor maatregelen van de Raad van de Europese Unie ter bestrijding van een dergelijke discriminatie (zie, naar analogie, arrest Chacón Navas, EU:C:2006:456, punt 55).
- 35 In het afgeleide recht van de Unie is evenmin met betrekking tot arbeid en beroep een beginsel van non-discriminatie op grond van zwaarlijvigheid neergelegd. In het bijzonder vermeldt richtlijn 2000/78 zwaarlijvigheid niet als discriminatiegrond.
- 36 Volgens de rechtspraak van het Hof dient de werkingssfeer van richtlijn 2000/78 niet naar analogie te worden uitgebreid tot andere discriminaties dan die gebaseerd op de in artikel 1 van deze richtlijn limitatief opgesomde gronden (zie arresten Chacón Navas, EU:C:2006:456, punt 56, en Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, punt 46).
- 37 Bijgevolg kan zwaarlijvigheid als zodanig niet worden beschouwd als een bijkomende discriminatiegrond naast de andere door richtlijn 2000/78 verboden gronden (zie, naar analogie, arrest Chacón Navas, EU:C:2006:456, punt 57).
- 38 In casu bevat het aan het Hof overgelegde dossier geen enkel element dat het mogelijk maakt vast te stellen dat de in het hoofdgeding aan de orde zijnde situatie, voor zover zij betrekking heeft op een ontslag dat op zwaarlijvigheid als zodanig gebaseerd zou zijn, binnen de werkingssfeer van het Unierecht valt.
- 39 In dit verband zijn de bepalingen van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie evenmin van toepassing op een dergelijke situatie (zie, in die zin, arrest Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, punten 21 en 22).
- 40 Gelet op de voorgaande overwegingen dient op de eerste vraag te worden geantwoord dat het Unierecht aldus moet worden uitgelegd dat daarin met betrekking tot arbeid en beroep geen algemeen beginsel van non-discriminatie op grond van zwaarlijvigheid als zodanig is neergelegd.

*De tweede en de derde vraag*

- 41 Gelet op het antwoord op de eerste vraag hoeven de tweede en de derde vraag niet te worden beantwoord.

*Vierde vraag*

- 42 Met zijn vierde vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of richtlijn 2000/78 aldus moet worden uitgelegd dat de zwaarlijvigheid van een werknemer een „handicap” in de zin van deze richtlijn kan vormen, en, zo ja, op grond van welke criteria dergelijke zwaarlijvigheid tot gevolg heeft dat de betrokken persoon wordt beschermd door het verbod op discriminatie op grond van een handicap in deze richtlijn.

## Ontvankelijkheid

- 43 De Deense regering stelt dat de vierde vraag niet-ontvankelijk is omdat zij een hypothetisch karakter heeft. Uit de door de verwijzende rechter beschreven feitelijke omstandigheden zou immers niet blijken dat Kaltoft zich tijdens de periode waarin hij door de gemeente Billund was tewerkgesteld, niet van zijn taken heeft kunnen kwijten, en nog minder dat hij werd beschouwd als iemand met een „handicap” in de zin van richtlijn 2000/78. Derhalve zou het antwoord op deze vraag niet dienstig zijn voor de oplossing van het hoofdgeding.
- 44 Voorts voert de Deense regering aan dat het antwoord op de vierde vraag geen ruimte laat voor redelijke twijfel, aangezien het duidelijk kan worden afgeleid uit de rechtspraak van het Hof. De verwijzende rechter zou zich immers op basis van punt 47 van het arrest HK Danmark (C-335/11 en C-337/11, EU:C:2013:222) zelf in het hoofdgeding kunnen uitspreken over de definitie van het begrip „handicap” in de zin van richtlijn 2000/78.
- 45 In dit verband dient in herinnering te worden gebracht dat het in het kader van de procedure van artikel 267 VWEU uitsluitend aan de nationale rechter staat aan wie het geschil is voorgelegd en die de verantwoordelijkheid draagt voor de te geven rechterlijke beslissing, om, gelet op de bijzonderheden van het geval, zowel de noodzaak van een prejudiciële beslissing voor het wijzen van zijn vonnis te beoordelen, als de relevantie van de vragen die hij aan het Hof voorlegt. Wanneer de vragen betrekking hebben op de uitlegging van het recht van de Unie, is het Hof derhalve in beginsel verplicht daarop te antwoorden. Het vermoeden van relevantie dat op de prejudiciële vragen van de nationale rechterlijke instanties rust, kan enkel in uitzonderlijke gevallen worden weerlegd, wanneer duidelijk blijkt dat de gevraagde uitlegging van het recht van de Unie geen verband houdt met een reëel geschil of met het voorwerp van het hoofdgeding, of wanneer het vraagstuk van hypothetische aard is en het Hof niet beschikt over de gegevens, feitelijk en rechtens, die voor hem noodzakelijk zijn om een nuttig antwoord te geven op de gestelde vragen (zie, met name, arresten Åkerberg Fransson, EU:C:2013:105, punten 39 en 40, en B., C-394/13, EU:C:2014:2199, punt 19).
- 46 In casu heeft de verwijzende rechter twijfel over de uitlegging van het begrip „handicap” in de zin van richtlijn 2000/78 en wenst hij met zijn vierde vraag te vernemen of dit begrip van toepassing is op een zwaarlijvige werknemer die ontslag gekregen heeft.
- 47 In deze omstandigheden blijkt niet duidelijk dat de door de verwijzende rechter gevraagde uitlegging van het Unierecht niet noodzakelijk zou zijn voor de beslechting van het bij hem aanhangige geding.
- 48 Bovendien is het een nationale rechterlijke instantie geenszins verboden het Hof een prejudiciële vraag te stellen waarvan de beantwoording geen ruimte laat voor redelijke twijfel (zie arrest Painer, C-145/10, EU:C:2011:798, punt 64 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 49 Derhalve moet de vierde vraag ontvankelijk worden geacht.

## Ten gronde

- 50 Vooraf dient te worden opgemerkt dat, zoals uit artikel 1 van richtlijn 2000/78 blijkt, deze richtlijn tot doel heeft met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op een van de in dat artikel genoemde gronden, waaronder handicap.
- 51 Volgens artikel 2, lid 2, sub a, van voormelde richtlijn is er sprake van directe discriminatie wanneer iemand op basis van, onder meer, een handicap ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld.



- 52 Ingevolge artikel 3, lid 1, sub c, van richtlijn 2000/78 is deze richtlijn, binnen de grenzen van de aan de Unie verleende bevoegdheden, zowel in de overheidssector als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, op alle personen van toepassing met betrekking tot met name ontslag.
- 53 Na de ratificatie door de Unie van het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap, dat namens de Europese Gemeenschap werd goedgekeurd bij besluit 2010/48/EG van de Raad van 26 november 2009 (PB 2010, L 23, blz. 35), heeft het Hof geoordeeld dat het begrip „handicap” in de zin van richtlijn 2000/78/EG moet worden opgevat als een beperking die met name het gevolg is van langdurige lichamelijke, geestelijke of psychische aandoeningen die in wisselwerking met diverse drempels de betrokkene kunnen beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met andere werknemers aan het beroepsleven deel te nemen (zie arresten HK Danmark, EU:C:2013:222, punten 37-39; Z., C-363/12, EU:C:2014:159, punt 76, en Glatzel, C-356/12, EU:C:2014:350, punt 45).
- 54 Dit begrip „handicap” heeft niet enkel betrekking op de onmogelijkheid om een beroepsactiviteit uit te oefenen, maar ook op belemmeringen bij het uitoefenen van een dergelijke activiteit. Een andere uitlegging zou onverenigbaar zijn met de doelstelling van die richtlijn, die onder meer beoogt dat een persoon met een handicap toegang tot arbeid krijgt of daarin kan participeren (zie arrest Z., EU:C:2014:159, punt 77 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 55 Bovendien zou het in strijd zijn met de doelstelling van voormelde richtlijn, namelijk de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling, indien deze toepasselijk zou zijn naargelang van de oorzaak van de handicap (zie arrest HK Danmark, EU:C:2013:222, punt 40).
- 56 Het begrip „handicap” in de zin van richtlijn 2000/78 hangt immers niet af van de vraag in welke mate de betrokkene eventueel heeft bijgedragen tot het ontstaan van zijn handicap.
- 57 Verder gaat de definitie van het begrip „handicap” in de zin van artikel 1 van richtlijn 2000/78 aan de vaststelling en de beoordeling van de passende maatregelen tot aanpassing als bedoeld in artikel 5 van deze richtlijn vooraf. Volgens punt 16 van de considerans van deze richtlijn beogen dergelijke maatregelen immers rekening te houden met de behoeften van personen met een handicap en derhalve zijn zij het gevolg en niet het wezenlijke bestanddeel van het begrip „handicap” (zie in die zin arrest HK Danmark, EU:C:2013:222, punten 45 en 46). Daarom is het enkele feit dat dergelijke maatregelen tot aanpassing ten aanzien van Kaltoft niet waren genomen, niet voldoende om te oordelen dat hij geen persoon met een handicap in de zin van voormelde richtlijn kon zijn.
- 58 Vastgesteld dient te worden dat zwaarlijvigheid als zodanig geen „handicap” vormt in de zin van richtlijn 2000/78, omdat zij van nature niet noodzakelijk tot gevolg heeft dat er sprake is van een beperking als bedoeld in punt 53 van het onderhavige arrest.
- 59 Daarentegen valt de zwaarlijvigheid van de betrokken werknemer onder het begrip „handicap” in de zin van richtlijn 2000/78 indien zij, gezien de omstandigheden, leidt tot een beperking die met name het gevolg is van lichamelijke, geestelijke of psychische aandoeningen die in wisselwerking met diverse drempels deze persoon kunnen beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met andere werknemers aan het beroepsleven deel te nemen, en die beperking langdurig is (zie in die zin arrest HK Danmark, EU:C:2013:222, punt 41).
- 60 Dat zou met name het geval zijn als de zwaarlijvigheid van de werknemer hem belet volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met andere werknemers aan het beroepsleven deel te nemen als gevolg van een verminderde mobiliteit of van het feit dat zich bij deze persoon ziekteverschijnselen voordoen die hem beletten zijn werk te verrichten of hem belemmeren bij de uitoefening van zijn beroepsactiviteit.

- 61 In casu staat, zoals de verwijzende rechter heeft opgemerkt, vast dat Kaltoft zwaarlijvig was gedurende de volledige periode waarin hij door de gemeente Billund tewerkgesteld was, dat wil zeggen gedurende lange tijd.
- 62 Het staat aan de verwijzende rechter na te gaan of in het hoofdgeding de zwaarlijvigheid van Kaltoft, ondanks het feit dat Kaltoft, zoals in punt 17 van het onderhavige arrest is opgemerkt, gedurende ongeveer vijftien jaar zijn werk heeft verricht, heeft geleid tot een beperking die voldoet aan de in punt 53 van het onderhavige arrest bedoelde voorwaarden.
- 63 Mocht de verwijzende rechter tot de slotsom komen dat Kaltofts zwaarlijvigheid voldoet aan de in punt 53 van het onderhavige arrest bedoelde voorwaarden, dient met betrekking tot de toepasselijke bewijslastverdeling in herinnering te worden gebracht dat de lidstaten ingevolge artikel 10, lid 1, van richtlijn 2000/78, overeenkomstig hun nationale rechtsstelsels, de nodige maatregelen moeten nemen om ervoor te zorgen dat, wanneer personen die zich door niet-toepassing te hunnen aanzien van het beginsel van gelijke behandeling benadeeld achten, voor de rechter of een andere bevoegde instantie feiten aanvoeren die directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, de verweerder dient te bewijzen dat dit beginsel niet werd geschonden. Ingevolge het tweede lid van dit artikel belet het eerste lid ervan de lidstaten niet regels inzake de bewijslast in te voeren die gunstiger zijn voor de eiser.
- 64 Gelet op de voorgaande overwegingen dient op de vierde vraag te worden geantwoord dat richtlijn 2000/78 aldus moet worden uitgelegd dat de zwaarlijvigheid van een werknemer een „handicap” in de zin van deze richtlijn vormt, wanneer deze zwaarlijvigheid leidt tot een beperking die met name het gevolg is van langdurige lichamelijke, geestelijke of psychische aandoeningen die in wisselwerking met diverse drempels de betrokkene kunnen beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met andere werknemers aan het beroepsleven deel te nemen. Het staat aan de nationale rechter na te gaan of in het hoofdgeding aan deze voorwaarden is voldaan.

### **Kosten**

- 65 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de verwijzende rechter over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Vierde kamer) verklaart voor recht:

- 1) **Het Unierecht moet aldus worden uitgelegd dat daarin met betrekking tot arbeid en beroep geen algemeen beginsel van non-discriminatie op grond van zwaarlijvigheid als zodanig is neergelegd.**
- 2) **Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep moet aldus worden uitgelegd dat de zwaarlijvigheid van een werknemer een „handicap” in de zin van deze richtlijn vormt, wanneer deze zwaarlijvigheid leidt tot een beperking die met name het gevolg is van langdurige lichamelijke, geestelijke of psychische aandoeningen die in wisselwerking met diverse drempels de betrokkene kunnen beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met andere werknemers aan het beroepsleven deel te nemen. Het staat aan de nationale rechter na te gaan of in het hoofdgeding aan deze voorwaarden is voldaan.**

ondertekeningen