



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a patra)

18 decembrie 2014*

„Trimitere preliminară — Politica socială — Concediere — Motiv — Obezitatea lucrătorului — Principiul general al nediscriminării pe motive de obezitate — Inexistență — Directiva 2000/78/CE — Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă — Interzicerea oricărei discriminări pe motive de handicap — Existența unui «handicap»”

În cauza C-354/13,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de retten i Kolding (Danemarca), prin decizia din 25 iunie 2013, primită de Curte la 27 iunie 2013, în procedura

Fag og Arbejde (FOA), în numele domnului Karsten Kaltoft,

împotriva

Kommunernes Landsforening (KL), în numele Billund Kommune,

CURTEA (Camera a patra),

compusă din domnul L. Bay Larsen, președinte de cameră, doamna K. Jürimäe, domnii J. Malenovský și M. Safjan (raportor) și doamna A. Prechal, judecători,

avocat general: domnul N. Jääskinen,

grefier: doamna C. Strömholm, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 12 iunie 2014,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru Fag og Arbejde (FOA), în numele domnului Kaltoft, de J. Sand, avocat;
- pentru Kommunernes Landsforening (KL), în numele Billund Kommune, de Y. Frederiksen, avocat;
- pentru guvernul danez, de C. Thorning și de M. Wolff, în calitate de agenți;
- pentru Comisia Europeană, de M. Clausen și de D. Martin, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 17 iulie 2014,

pronunță prezenta

* Limba de procedură: daneza.

Hotărâre

- 1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea principiilor generale ale dreptului Uniunii și a Directivei 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (JO L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7).
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între Fag og Arbejde (FOA), un sindicat al lucrătorilor, în numele domnului Kalsoft, pe de o parte, și Kommunernes Landsforening (KL) (asociație a națională a municipalităților daneze), în numele Billund Kommune (Comuna Billund, Danemarca), pe de altă parte, cu privire la legalitatea concedierii domnului Kalsoft, pretins întemeiată pe obezitatea acestuia.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

- 3 Potrivit considerentelor (1), (11), (12), (15), (28) și (31) ale Directivei 2000/78:

„(1) În conformitate cu articolul 6 [TUE], Uniunea Europeană se bazează pe principiile libertății, democrației, respectării drepturilor omului și a libertăților fundamentale, precum și pe principiul statului de drept, principii care sunt comune tuturor statelor membre, și respectă drepturile fundamentale, garantate de Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, [semnată la Roma la 4 noiembrie 1950,] așa cum rezultă acestea din tradițiile constituționale comune ale statelor membre, ca principii generale ale dreptului comunitar.

[...]

(11) Discriminarea pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală poate compromite realizarea obiectivelor Tratatului de instituire a Comunității Europene, cum ar fi: un nivel al ocupării forței de muncă și de protecție socială ridicat, creșterea nivelului de trai și a calității vieții, coeziunea economică și socială, solidaritatea și libera circulație a persoanelor.

(12) În acest scop, orice discriminare directă sau indirectă pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală în domeniul reglementat de prezenta directivă trebuie să fie interzisă în Comunitate. [...]

[...]

(15) Aprecierea faptelor care permit presupunerea existenței unei discriminări directe sau indirecte aparține instanței juridice naționale sau unei alte instanțe competente, în conformitate cu dreptul național sau cu practicile naționale, care pot să prevadă, în special, că discriminarea indirectă poate fi stabilită prin toate mijloacele, inclusiv pe bază de date statistice.

[...]

(28) Prezenta directivă stabilește cerințele minime care dau statelor membre posibilitatea de a adopta sau de a menține dispoziții mai favorabile; punerea în aplicare a prezentei directive nu poate justifica un regres în raport cu situația existentă în fiecare stat membru.

[...]

(31) Adaptarea normelor privind sarcina probei se impune de îndată ce există o prezumție de discriminare și, în cazul în care această situație se verifică, aplicarea efectivă a principiului egalității impune ca sarcina probei să revină părții pârâte; cu toate acestea, pârâtul nu are posibilitatea să folosească drept probă dovada că [a se citi «nu revine pârâtului sarcina de a dovedi că»] partea reclamantă aparține unei anumite religii, are anumite convingeri, prezintă un anumit handicap, are o anumită vârstă sau orientare sexuală.”

4 Articolul 1 din această directivă prevede:

„Prezenta directivă are ca obiectiv stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament.”

5 Articolul 2 alineatele (1) și (2) din directiva menționată prevede:

„(1) În sensul prezentei directive, prin principiul egalității de tratament se înțelege absența oricărei discriminări directe sau indirecte, bazate pe unul din motivele menționate la articolul 1.

(2) În sensul alineatului (1):

(a) o discriminare directă se produce atunci când o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât este, a fost sau va fi tratată într-o situație asemănătoare o altă persoană, pe baza unuia dintre motivele menționate la articolul 1;

[...]”

6 Articolul 3 alineatul (1) litera (c) din aceeași directivă prevede:

„În limitele competențelor conferite Comunității, prezenta directivă se aplică tuturor persoanelor, atât în sectorul public, cât și în cel privat, inclusiv organismelor publice, în ceea ce privește:

[...]

(c) condițiile de încadrare și de muncă, inclusiv condițiile de concediere și de remunerare”.

7 Articolul 5 din Directiva 2000/78 are următorul cuprins:

„În scopul garantării respectării principiului egalității de tratament față de persoanele cu handicap, sunt prevăzute amenajări corespunzătoare. Aceasta înseamnă că angajatorul ia măsuri corespunzătoare, în funcție de nevoi, într-o situație concretă, pentru a permite unei persoane cu handicap să aibă acces la un loc de muncă, să îl exercite sau să avanseze, sau să aibă acces la formare, cu condiția ca aceste măsuri să nu presupună o sarcină disproporționată pentru angajator. Această sarcină nu este disproporționată atunci când este compensată în mod suficient prin măsuri existente în cadrul politicii statului membru în cauză în favoarea persoanelor cu handicap.”

8 Articolul 8 alineatul (1) din această directivă prevede:

„Statele membre pot adopta sau menține dispoziții mai favorabile respectării principiului egalității decât cele prevăzute în prezenta directivă.”

9 Articolul 10 alineatele (1) și (2) din directiva menționată prevede:

„(1) Statele membre iau măsurile necesare, în conformitate cu sistemul juridic propriu, astfel încât, atunci când o persoană se consideră lezată prin nerespectarea în ceea ce o privește a principiului egalității de tratament și prezintă, în fața unei jurisdicții sau a unei alte instanțe competente, fapte care permit prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte, îi revine pârâtului sarcina de a dovedi că principiul egalității de tratament nu a fost încălcat.

(2) Alineatul (1) nu aduce atingere adoptării de către statele membre a unor norme privind probele care să fie mai favorabile reclamanților.”

Dreptul danez

10 Directiva 2000/78 a fost transpusă în dreptul danez prin Legea nr. 1417 de modificare a Legii privind principiul nediscriminării pe piața muncii (lov nr. 1417 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.) din 22 decembrie 2004.

11 Această lege, în versiunea publicată prin Decretul de consolidare nr. 1349 din 16 decembrie 2008 (denumită în continuare „Legea antidiscriminare”), prevede la articolul 1 alineatul 1:

„În sensul prezentei legi, prin discriminare se înțelege orice act de discriminare directă sau indirectă pe motive de rasă, culoare, religie sau convingeri, opinii politice, orientare sexuală, vârstă, handicap, naționalitate sau apartenență la un anumit grup social sau etnic.”

12 Articolul 2 alineatul 1 din legea menționată prevede:

„Angajatorul nu poate aplica măsuri discriminatorii împotriva angajaților sau candidaților la posturile disponibile în caz de angajare, concediere, transfer sau promovare ori în legătură cu condițiile de remunerare sau de muncă.”

13 Articolul 2a din aceeași lege prevede:

„Angajatorul ia măsuri corespunzătoare, în funcție de nevoi, într-o situație concretă, pentru a permite unei persoane cu handicap să aibă acces la un loc de muncă, să îl exercite sau să avanseze, sau să aibă acces la formare. Această obligație nu se aplică în cazul în care presupune sarcini disproporționate pentru angajator. Sarcina nu este considerată disproporționată în cazul în care este compensată în mod suficient prin măsuri publice.”

14 Articolul 7 alineatul (1) din Legea antidiscriminare prevede:

„Oricine a suferit un prejudiciu din cauza unei atingeri aduse drepturilor prevăzute la articolele 2-4 poate primi repararea acestuia.”

15 Articolul 7a din această lege are următorul cuprins:

„În cazul în care o persoană apreciază ca a fost prejudiciată din cauza unei încălcări a articolelor 2-4 și dovedește faptele pe baza cărora se poate prezuma că a existat o discriminare directă ori indirectă, revine pârâtului sarcina de a dovedi că nu a avut loc nicio încălcare a principiului egalității de tratament.”

Litigiul principal și întrebările preliminare

- 16 La 1 noiembrie 1996, Billund Kommune, una dintre administrațiile publice daneze, l-a angajat pe domnul Kaltoft cu contract pe durată determinată, în calitate de asistent maternal, pentru a îngriji copii la domiciliul său.
- 17 Ulterior, Billund Kommune l-a angajat pe domnul Kaltoft cu contract pe durată nedeterminată, în calitate de asistent maternal, începând de la 1 ianuarie 1998. Domnul Kaltoft a exercitat această funcție timp de aproximativ cincisprezece ani.
- 18 Părțile din litigiul principal nu contestă faptul că, în toată perioada în care domnul Kaltoft a fost angajat de Billund Kommune, acesta era „obez”, în sensul definiției furnizate de Organizația Mondială a Sănătății (OMS), obezitatea fiind înscrisă la codul E66 din Clasificarea statistică internațională a bolilor și a problemelor de sănătate conexe a OMS (CIM 10).
- 19 Domnul Kaltoft a încercat să piardă în greutate, iar Billund Kommune, în cadrul politicii sale de sănătate, i-a acordat un ajutor financiar între luna ianuarie 2008 și luna ianuarie 2009, pentru a participa la ședințe de fitness și la alte activități fizice. Domnul Kaltoft a pierdut în greutate, însă apoi s-a îngrășat din nou, la fel ca în cursul tentativelor anterioare.
- 20 În luna martie 2010, domnul Kaltoft și-a reluat activitatea de asistent maternal după un concediu de un an, luat pentru motive familiale. Ulterior, acesta a primit mai multe vizite inopinate din partea responsabilului pentru asistenții maternali, care dorea să se informeze cu privire la pierderea sa în greutate. În cursul acestor vizite, responsabilul pentru asistenții maternali a putut constata că greutatea domnului Kaltoft a rămas aproape neschimbată.
- 21 Ca urmare a scăderii numărului de copii din Billund Kommune, domnul Kaltoft, începând cu a treizeci și opta săptămână a anului 2010, nu a avut de îngrijit decât trei copii, în loc de patru, număr pentru care fusese autorizat.
- 22 Potrivit deciziei de trimitere, inspectorilor educatorilor din cadrul Billund Kommune li s-a solicitat să propună, în vederea concedierii, numele unui asistent maternal, iar responsabilul pentru asistenții maternali, luând în considerare propunerile primite, a decis că persoana în cauză va fi domnul Kaltoft.
- 23 La 1 noiembrie 2010, domnul Kaltoft a fost informat prin telefon că Billund Kommune intenționa să îl concedieze, ceea ce a declanșat procedura de audiere aplicabilă în cazul concedierii unui angajat din sectorul public.
- 24 În continuare, în aceeași zi, cu ocazia unei întâlniri cu responsabilul pentru asistenții maternali și în prezența reprezentantei personalului, domnul Kaltoft a solicitat să i se comunice motivul pentru care el este singurul asistent maternal concediat. Părțile din litigiul principal nu contestă faptul că în cursul acestei întâlniri a fost invocată obezitatea domnului Kaltoft. În schimb, acestea nu sunt de acord cu privire la problema modului în care s-a ajuns să se discute despre obezitatea domnului Kaltoft în cursul acestei întâlniri, precum și cu privire la măsura în care obezitatea domnului Kaltoft a fost un element luat în considerare în procesul decizional care a condus la concedierea sa.
- 25 Prin scrisoarea din 4 noiembrie 2010, Billund Kommune i-a notificat oficial domnului Kaltoft intenția sa de a-l concedia și l-a invitat să își prezinte eventualele observații în această privință. În scrisoarea menționată, domnului Kaltoft i s-a comunicat că respectiva concediere intervenea „după o evaluare concretă motivată de scăderea numărului de copii și, în consecință, a volumului de muncă, fapt care a avut efecte financiare serioase asupra serviciului de îngrijire a copiilor, precum și asupra organizării acestuia”.

- 26 Domnul Kaltoft nu a putut obține precizări concrete cu privire la motivele pentru care el a fost cel care a făcut obiectul alegerii privind concedierea unui asistent maternal sau a unei asistente maternale. El a fost singurul asistent concediat din cauza pretensei scăderi a volumului de muncă.
- 27 Întrucât Billund Kommune i-a acordat domnului Kaltoft un termen pentru a-și prezenta observațiile, acesta, prin scrisoarea din 10 noiembrie 2010, și-a exprimat opinia că această concediere era motivată de obezitatea sa.
- 28 Prin scrisoarea din 22 noiembrie 2010, Billund Kommune l-a concediat pe domnul Kaltoft, arătând că această concediere intervenea după o „evaluare concretă motivată de scăderea numărului de copii”. Billund Kommune nu a făcut nicio observație cu privire la opinia exprimată de domnul Kaltoft în scrisoarea din 10 noiembrie 2010, referitoare la motivul real al concedierii sale.
- 29 FOA, în numele domnului Kaltoft, a introdus o acțiune la retten i Kolding (Tribunalul din Kolding) susținând că, cu ocazia concedierii sale, domnul Kaltoft a fost victima unei discriminări pe motive de obezitate și că trebuie să obțină daune interese pentru această discriminare.
- 30 În aceste condiții, retten i Kolding a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:
- „1) Discriminarea pe motive de obezitate săvârșită pe piața muncii în general sau de către un angajator public în special este contrară dreptului Uniunii, astfel cum se concretizează de exemplu în articolul 6, referitor la drepturile fundamentale, din Tratatul privind Uniunea Europeană?
 - 2) O eventuală interdicție privind discriminarea pe motive de obezitate prevăzută de dreptul Uniunii este direct aplicabilă raporturilor dintre un cetățean danez și angajatorul acestuia care este o autoritate publică?
 - 3) În măsura în care Curtea consideră că în Uniunea Europeană discriminarea pe motive de obezitate este interzisă pe piața muncii în general sau din partea unui angajator public în special, examinarea aspectului dacă s-a încălcat o eventuală interdicție privind discriminarea pe motive de obezitate trebuie să aibă loc conform principiului repartizării sarcinii probei, astfel încât, în vederea punerii eficiente în aplicare a interdicției în cazul în care se probează o astfel de discriminare, sarcina probei trebuie să revină angajatorului pârât [...]?
 - 4) Obezitatea poate fi considerată un handicap, inclus în protecția instituită de Directiva 2000/78[...], și, în caz afirmativ, care sunt criteriile decisive pentru a stabili dacă obezitatea unei persoane implică în mod concret protecția acestei persoane prin interdicția privind discriminarea pe motive de handicap cuprinsă în această directivă?”

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima întrebare

- 31 Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă dreptul Uniunii trebuie interpretat în sensul că consacră un principiu general al nediscriminării pe motive de obezitate, ca atare, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.

- 32 Potrivit jurisprudenței Curții, printre drepturile fundamentale care fac parte integrantă din principiile generale ale dreptului Uniunii figurează în special principiul general al nediscriminării, care este, așadar, obligatoriu pentru statele membre atunci când situația națională în discuție în cauza principală intră în domeniul de aplicare al dreptului Uniunii (a se vedea în acest sens Hotărârea Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, punctul 56).
- 33 În această privință, trebuie constatat că nicio dispoziție din Tratatul UE și FUE nu cuprinde o interdicție privind discriminarea pe motive de obezitate ca atare. Mai precis, nici articolul 10 TFUE, nici articolul 19 TFUE nu se referă la obezitate.
- 34 În ceea ce privește în special articolul 19 TFUE, decurge din jurisprudența Curții că acest articol nu cuprinde decât o reglementare a competențelor Uniunii și că, întrucât nu vizează discriminarea pe motive de obezitate ca atare, nu poate constitui un temei juridic pentru măsurile Consiliului Uniunii Europene având ca obiect combaterea unei astfel de discriminări (a se vedea prin analogie Hotărârea Chacón Navas, EU:C:2006:456, punctul 55).
- 35 Nici dreptul derivat al Uniunii nu consacră un principiu al discriminării pe motive de obezitate în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă. În special, Directiva 2000/78 nu menționează obezitatea ca motiv de discriminare.
- 36 Or, potrivit jurisprudenței Curții, domeniul de aplicare al Directivei 2000/78 nu trebuie extins prin analogie dincolo de discriminările întemeiate pe motivele enumerate în mod exhaustiv la articolul 1 din aceasta (a se vedea Hotărârea Chacón Navas, EU:C:2006:456, punctul 56, și Hotărârea Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, punctul 46).
- 37 În consecință, obezitatea ca atare nu poate fi considerată un motiv care să se adauge celor în temeiul cărora Directiva 2000/78 interzice orice discriminare (a se vedea prin analogie Hotărârea Chacón Navas, EU:C:2006:456, punctul 57).
- 38 În speță, dosarul transmis Curții nu conține niciun element care să permită să se considere că situația în discuție în litigiul principal, în măsura în care are legătură cu o concediere pretins întemeiată pe obezitate ca atare, ar intra în domeniul de aplicare al dreptului Uniunii.
- 39 În acest context, nici dispozițiile Cartei drepturilor fundamentale a Uniunii Europene nu au vocație să se aplice unei astfel de situații (a se vedea în acest sens Hotărârea Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, punctele 21 și 22).
- 40 Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la prima întrebare adresată că dreptul Uniunii trebuie interpretat în sensul că nu consacră un principiu general al nediscriminării pe motive de obezitate, ca atare, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.

Cu privire la a doua și la a treia întrebare

- 41 Având în vedere răspunsul dat la prima întrebare, nu este necesar să se examineze a doua și a treia întrebare.

Cu privire la a patra întrebare

- 42 Prin intermediul celei de a patra întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă Directiva 2000/78 trebuie interpretată în sensul că starea de obezitate a unui lucrător poate constitui un „handicap”, în sensul acestei directive, și, în cazul unui răspuns afirmativ, care sunt criteriile potrivit cărora o astfel de stare are drept consecință faptul că persoana în cauză trebuie să beneficieze de protecția conferită de directiva menționată împotriva discriminării pe motive de handicap.

Cu privire la admisibilitate

- 43 Guvernul danez susține că a patra întrebare este inadmisibilă întrucât prezintă un caracter ipotetic. Astfel, nu ar rezulta din elementele de fapt expuse de instanța de trimitere că domnul Kaltoft nu și-a putut îndeplini funcțiile în perioada în care a fost angajat de Billund Kommune și cu atât mai puțin că a fost considerat că suferă de un „handicap” în sensul Directivei 2000/78. În consecință, răspunsul la această întrebare nu ar fi util pentru soluționarea litigiului principal.
- 44 Pe de altă parte, guvernul danez arată că răspunsul la a patra întrebare nu lasă loc niciunei îndoieli rezonabile întrucât poate fi dedus în mod clar din jurisprudența Curții. Astfel, în lumina punctului 47 din Hotărârea HK Danmark (C-335/11 și C-337/11, EU:C:2013:222), instanța de trimitere s-ar putea pronunța ea însăși în cauza principală cu privire la definiția noțiunii „handicap” în sensul Directivei 2000/78.
- 45 În această privință, trebuie amintit că, în cadrul procedurii instituite la articolul 267 TFUE, numai instanța națională sesizată cu soluționarea litigiului și care trebuie să își asume răspunderea pentru hotărârea judecătorească ce urmează a fi pronunțată are competența să aprecieze, luând în considerare particularitățile cauzei, atât necesitatea unei decizii preliminare pentru a fi în măsură să pronunțe propria hotărâre, cât și relevanța întrebărilor pe care le adresează Curții. În consecință, în cazul în care întrebările adresate privesc interpretarea dreptului Uniunii, Curtea este, în principiu, obligată să se pronunțe. Prezumția de relevanță a întrebărilor adresate cu titlu preliminar de instanțele naționale nu poate fi înlăturată decât în cazuri excepționale, atunci când este evident că interpretarea solicitată a dreptului Uniunii nu are nicio legătură cu realitatea ori cu obiectul litigiului principal, atunci când problema este de natură ipotetică ori Curtea nu dispune de elementele de fapt și de drept necesare pentru a răspunde în mod util la întrebările care i-au fost adresate (a se vedea în special Hotărârea Åkerberg Fransson, EU:C:2013:105, punctele 39 și 40, precum și Hotărârea B., C-394/13, EU:C:2014:2199, punctul 19).
- 46 În speță, instanța de trimitere exprimă îndoieli în ceea ce privește interpretarea noțiunii „handicap”, în sensul Directivei 2000/78, și, prin intermediul celei de a patra întrebări, urmărește să afle dacă o astfel de noțiune se aplică unui lucrător în stare de obezitate care a făcut obiectul unei concedieri.
- 47 În aceste condiții, nu rezultă în mod evident că interpretarea dreptului Uniunii solicitată de instanța de trimitere nu ar fi necesară acesteia din urmă pentru soluționarea litigiului cu care este sesizată.
- 48 Pe de altă parte, unei instanțe naționale nu i se interzice nicidecum să adreseze Curții o întrebare preliminară al cărei răspuns nu lasă loc niciunei îndoieli rezonabile (a se vedea Hotărârea Painer, C-145/10, EU:C:2011:798, punctul 64 și jurisprudența citată).
- 49 Prin urmare, a patra întrebare trebuie considerată ca fiind admisibilă.

Cu privire la fond

- 50 Cu titlu introductiv, trebuie arătat că, astfel cum reiese din articolul 1 din Directiva 2000/78, aceasta are ca obiect stabilirea unui cadru general de combatere, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, a discriminării întemeiate pe unul dintre motivele menționate la acest articol, printre care figurează handicapul.
- 51 Conform articolului 2 alineatul (2) litera (a) din directiva amintită, o discriminare directă se produce atunci când o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât este, a fost sau va fi tratată într-o situație asemănătoare o altă persoană, pe baza mai ales a handicapului.

- 52 În temeiul articolului 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2000/78, aceasta se aplică, în limitele competențelor conferite Uniunii, tuturor persoanelor, atât în sectorul public, cât și în cel privat, inclusiv organismelor publice, în ceea ce privește, printre altele, condițiile de concediere.
- 53 Ca urmare a ratificării de către Uniune a Convenției Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap, care a fost aprobată în numele Comunității Europene prin Decizia 2010/48/CE a Consiliului din 26 noiembrie 2009 (JO 2010, L 23, p. 35), Curtea a statuat că noțiunea „handicap”, în sensul Directivei 2000/78, trebuie înțeleasă ca referindu-se la o limitare care rezultă în special din afecțiuni fizice, mentale sau psihice pe termen lung, a căror interacțiune cu diferite bariere poate împiedica participarea deplină și efectivă a persoanei în cauză la viața profesională în condiții de egalitate cu ceilalți lucrători (a se vedea Hotărârea HK Danmark, EU:C:2013:222, punctele 37-39, Hotărârea Z., C-363/12, EU:C:2014:159, punctul 76, și Hotărârea Glatzel, C-356/12, EU:C:2014:350, punctul 45).
- 54 Noțiunea „handicap” menționată trebuie interpretată ca referindu-se nu numai la imposibilitatea de a desfășura o activitate profesională, ci și la îngreunarea exercitării unei astfel de activități. O altă interpretare ar fi incompatibilă cu obiectivul acestei directive, care vizează în special ca o persoană cu handicap să poată avea acces la un loc de muncă sau să exercite o activitate legată de acesta (a se vedea Hotărârea Z., EU:C:2014:159, punctul 77 și jurisprudența citată).
- 55 În plus, a admite că directiva respectivă se poate aplica în funcție de originea handicapului ar contraveni însuși scopului acesteia, care este acela de a asigura egalitatea de tratament (a se vedea Hotărârea HK Danmark, EU:C:2013:222, punctul 40).
- 56 Astfel, noțiunea „handicap”, în sensul Directivei 2000/78, nu depinde de problema măsurii în care o persoană a putut sau nu a putut contribui la apariția handicapului său.
- 57 Pe de altă parte, definiția noțiunii „handicap” în sensul articolului 1 din Directiva 2000/78 precedă stabilirea și aprecierea măsurilor de amenajare corespunzătoare prevăzute la articolul 5 din aceasta. Astfel, conform considerentului (16) al respectivei directive, asemenea măsuri urmăresc să țină seama de nevoile persoanelor cu handicap și sunt, așadar, consecința, iar nu elementul constitutiv, al noțiunii „handicap” (a se vedea în acest sens Hotărârea HK Danmark, EU:C:2013:222, punctele 45 și 46). Prin urmare, simpla împrejurare că astfel de măsuri de amenajare nu ar fi fost luate în privința domnului Kaltoft nu este suficientă pentru a considera că acesta nu ar putea fi o persoană cu handicap în sensul directivei menționate.
- 58 Este necesar să se constate că starea de obezitate nu constituie, ca atare, un „handicap”, în sensul Directivei 2000/78, pentru motivul că, prin natura sa, aceasta nu are drept consecință necesară existența unei limitări precum cea menționată la punctul 53 din prezenta hotărâre.
- 59 În schimb, în ipoteza în care, în anumite circumstanțe, starea de obezitate a lucrătorului în cauză determină o limitare, care rezultă în special din afecțiuni fizice, mentale sau psihice, care, în interacțiune cu diferite bariere, poate împiedica participarea deplină și efectivă a acestei persoane la viața profesională în condiții de egalitate cu ceilalți lucrători, și dacă această limitare este de lungă durată, o astfel de stare poate intra în sfera noțiunii „handicap” în sensul Directivei 2000/78 (a se vedea în acest sens Hotărârea HK Danmark, EU:C:2013:222, punctul 41).
- 60 Aceasta ar fi situația, printre altele, în cazul în care obezitatea lucrătorului împiedică participarea deplină și efectivă a acestuia la viața profesională în condiții de egalitate cu ceilalți lucrători din cauza unei mobilități reduse sau a apariției, la această persoană, a unor patologii care o împiedică să își desfășoare activitatea sau care îngreunează exercitarea activității sale profesionale.
- 61 În speță, astfel cum a arătat instanța de trimitere, este cert că domnul Kaltoft s-a aflat în stare de obezitate în toată perioada în care a fost angajat de Billund Kommune, așadar, o lungă perioadă.

- 62 Este de competența instanței de trimitere să verifice dacă, în cauza principală, în pofida faptului că domnul Kaltoft, astfel cum s-a arătat la punctul 17 din prezenta hotărâre, și-a exercitat activitatea timp de aproximativ cincisprezece ani, obezitatea acestuia a cauzat o limitare care îndeplinește condițiile menționate la punctul 53 din prezenta hotărâre.
- 63 În ipoteza în care instanța de trimitere ar ajunge la concluzia că obezitatea domnului Kaltoft îndeplinește condițiile menționate la punctul 53 din prezenta hotărâre, trebuie amintit că, în ceea ce privește sarcina probei aplicabilă, conform articolului 10 alineatul (1) din Directiva 2000/78, statele membre trebuie să ia măsurile necesare, în conformitate cu sistemul juridic propriu, astfel încât, atunci când o persoană se consideră lezată prin nerespectarea în ceea ce o privește a principiului egalității de tratament și prezintă, în fața unei jurisdicții sau a unei alte instanțe competente, fapte care permit prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte, îi revine părâtului sarcina de a dovedi că principiul respectiv nu a fost încălcat. Conform alineatului (2) al articolului menționat, alineatul (1) al acestuia nu aduce atingere adoptării de către statele membre a unor norme privind sarcina probei care să fie mai favorabile reclamanților.
- 64 Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la a patra întrebare adresată că Directiva 2000/78 trebuie interpretată în sensul că starea de obezitate a unui lucrător constituie un „handicap”, în sensul acestei directive, în cazul în care această stare cauzează o limitare care rezultă în special din afecțiuni fizice, mentale sau psihice pe termen lung, a căror interacțiune cu diferite bariere poate împiedica participarea deplină și efectivă a persoanei în cauză la viața profesională în condiții de egalitate cu ceilalți lucrători. Este de competența instanței naționale să verifice dacă aceste condiții sunt îndeplinite în cauza principală.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 65 Întrucât, în privința părților din acțiunea principală, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera a patra) declară:

- 1) **Dreptul Uniunii trebuie interpretat în sensul că nu consacră un principiu general al nediscriminării pe motive de obezitate, ca atare, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.**
- 2) **Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă trebuie interpretată în sensul că starea de obezitate a unui lucrător constituie un „handicap”, în sensul acestei directive, în cazul în care această stare cauzează o limitare care rezultă în special din afecțiuni fizice, mentale sau psihice pe termen lung, a căror interacțiune cu diferite bariere poate împiedica participarea deplină și efectivă a persoanei în cauză la viața profesională în condiții de egalitate cu ceilalți lucrători. Este de competența instanței naționale să verifice dacă aceste condiții sunt îndeplinite în cauza principală.**

Semnături