



Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (fjärde avdelningen)

den 18 december 2014*

”Begäran om förhandsavgörande — Socialpolitik — Uppsägning — Skäl — Arbetstagarens fetma — Allmän princip om förbud mot diskriminering på grund av fetma — Föreligger inte — Direktiv 2000/78/EG — Likabehandling i arbetslivet — Förbud mot diskriminering på grund av funktionshinder — Fråga om det föreligger ett ’funktionshinder’”

I mål C-354/13,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Retten i Kolding (Danmark) genom beslut av den 25 juni 2013, som inkom till domstolen den 27 juni 2013, i målet

Fag og Arbejde (FOA), som för talan för Karsten Kaltoft,

mot

Kommunernes Landsforening (KL), som för talan för Billund Kommune,

meddelar

DOMSTOLEN (fjärde avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden L. Bay Larsen samt domarna K. Jürimäe, J. Malenovský, M. Safjan (referent) och A. Prechal,

generaladvokat: N. Jääskinen,

justitiesekreterare: handläggaren C. Strömholm,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 12 juni 2014,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

- Fag og Arbejde (FOA), som för talan för Karsten Kaltoft, genom J. Sand, advokat,
- Kommunernes Landsforening (KL), som för talan för Billund Kommune, genom Y. Frederiksen, advokat,
- Danmarks regering, genom C. Thorning och M. Wolff, båda i egenskap av ombud,
- Europeiska kommissionen, genom M. Clausen och D. Martin, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 17 juli 2014 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

* Rättegångsspråk: danska.

följande

Dom

- 1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av allmänna unionsrättsliga principer samt rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (EGT L 303, s. 16, och rättelse i EGT L 2, 2001, s. 42).
- 2 Begäran har framställts i ett mål mellan arbetstagarorganisationen Fag og Arbejde (FOA), som för talan för Karsten Kaltoft, och Kommunernes Landsforening (KL) (det danska kommunförbundet), som för talan för Billund Kommune. Målet gäller huruvida uppsägningen av Karsten Kaltoft var rättsenlig då den påstås grundas på hans fetma.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

- 3 Skälen 1, 11, 12, 15, 28 och 31 i direktiv 2000/78 har följande lydelse:

”(1) Enligt artikel 6 [FEU] bygger Europeiska unionen på principerna om frihet, demokrati och respekt för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna och på rättsstatsprincipen, vilka principer är gemensamma för medlemsstaterna, och unionen skall som allmänna principer för gemenskapsrätten respektera de grundläggande rättigheterna, såsom de garanteras i Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna [undertecknad i Rom den 4 november 1950] och såsom de följer av medlemsstaternas gemensamma konstitutionella traditioner.

...

(11) Diskriminering på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning kan undergräva förverkligandet av målen i EG-fördraget, särskilt förverkligandet av en hög sysselsättningsnivå och en hög nivå på det sociala skyddet, en höjning av levnadsstandarden och livskvaliteten, ekonomisk och social sammanhållning och solidaritet samt fri rörlighet för personer.

(12) Därför bör all direkt eller indirekt diskriminering på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning på de områden som omfattas av detta direktiv förbjudas i hela gemenskapen. ...

...

(15) Bedömningen av händelser av vilka den slutsatsen kan dras att det har förekommit direkt eller indirekt diskriminering är en fråga för nationella rättsliga instanser eller andra behöriga organ, i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis. Särskilt vad gäller indirekt diskriminering kan sådana regler innebära att alla medel, inklusive statistiska bevis, används för att fastställa att diskriminering föreligger.

...

(28) I detta direktiv fastställs minimikrav, vilket ger medlemsstaterna möjlighet att införa eller behålla mer förmånliga bestämmelser. Genomförandet av detta direktiv får inte åberopas som skäl till inskränkningar i det skydd som för närvarande finns i varje medlemsstat.

...

(31) För att principen om likabehandling skall kunna tillämpas effektivt måste reglerna om bevisbördan anpassas på så sätt att bevisbördan övergår till svaranden när det föreligger prima facie-fall av diskriminering. Det åligger dock inte svaranden att bevisa att kändanden tillhör en viss religion, har vissa övertygelser, ett visst funktionshinder, är av en viss ålder eller har en viss sexuell läggning.”

4 I artikel 1 i detta direktiv föreskrivs följande:

”Syftet med detta direktiv är att fastställa en allmän ram för bekämpning av diskriminering i arbetslivet på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning, för att principen om likabehandling skall kunna genomföras i medlemsstaterna.”

5 I artikel 2.1 och 2.2 i direktivet föreskrivs följande:

”1. I detta direktiv avses med principen om likabehandling att det inte får förekomma någon direkt eller indirekt diskriminering på någon av de grunder som anges i artikel 1.

2. Enligt punkt 1 skall

a) direkt diskriminering anses förekomma när en person på någon av de grunder som anges i artikel 1 behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation,

...”

6 Artikel 3.1 c i samma direktiv har följande lydelse:

”Inom ramen för gemenskapens befogenheter skall detta direktiv tillämpas på alla personer, såväl inom den offentliga som den privata sektorn, inklusive offentliga organ, i fråga om följande:

...

c) Anställnings- och arbetsvillkor, inklusive avskedande [uppsägning] och löner.”

7 I artikel 5 i direktiv 2000/78 föreskrivs följande:

”För att garantera principen om likabehandling för personer med funktionshinder skall rimliga anpassningsåtgärder vidtas. Detta innebär att arbetsgivaren skall vidta de åtgärder som behövs i det konkreta fallet för att göra det möjligt för en person med funktionshinder att få tillträde till, delta i eller göra karriär i arbetslivet, eller att genomgå utbildning, såvida sådana åtgärder inte medför en oproportionerlig börda för arbetsgivaren. Om denna börda i tillräcklig grad kompenseras genom åtgärder som redan ingår i den berörda medlemsstatens politik för personer med funktionshinder bör den inte anses oproportionerlig.”

8 I artikel 8.1 i direktivet anges följande:

”Medlemsstaterna får införa eller behålla bestämmelser som är mer fördelaktiga när det gäller att upprätthålla principen om likabehandling än de som anges i detta direktiv.”

9 I artikel 10.1 och 10.2 i direktivet föreskrivs följande:

”1. Medlemsstaterna skall, i enlighet med sina nationella rättssystem, vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att det, när personer som anser sig kränkta genom att principen om likabehandling inte har tillämpats på dem, inför domstol eller annan behörig myndighet lägger fram fakta som ger anledning att anta att det har förekommit direkt eller indirekt diskriminering, skall åligga svaranden att bevisa att det inte föreligger något brott mot principen om likabehandling.

2. Punkt 1 skall inte förhindra att medlemsstaterna inför bevisregler som är fördelaktigare för käranden.”

Dansk rätt

10 Direktiv 2000/78 införlivades med dansk rätt genom lag nr 1417 av den 22 december 2004 om ändring av lagen om förbud mot diskriminering på arbetsmarknaden m.m. (lov nr 1417 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m. v.).

11 I § 1 stycke 1 i denna lag, i dess lydelse enligt lovbekendtgørelse nr 1349 av den 16 december 2008 (nedan kallad likabehandlingslagen), föreskrivs följande:

”Med diskriminering enligt denna lag avses all direkt eller indirekt diskriminering på grund av ras, hudfärg, religion eller annan trosuppfattning, politisk övertygelse, sexuell läggning, ålder, funktionshinder, nationalitet eller social eller etnisk tillhörighet.”

12 I § 2 stycke 1 föreskrivs följande:

”En arbetsgivare får inte diskriminera anställda eller arbetssökande vid anställning, uppsägning eller avskedande, omplacering, befordran eller med avseende på lön- och arbetsvillkor”.

13 I § 2a i samma lag föreskrivs följande:

”Arbetsgivaren ska vidta de åtgärder som är lämpliga i det konkreta fallet för att göra det möjligt för en person med funktionshinder att få tillträde till, delta i eller göra karriär i arbetslivet, eller att genomgå utbildning. Detta gäller dock inte om sådana åtgärder skulle medföra en oproportionerlig börda för arbetsgivaren. Om denna börda i tillräcklig grad kompenseras av offentliga åtgärder ska den inte anses oproportionerlig.”

14 I § 7 stycke 1 i likabehandlingslagen föreskrivs följande:

”Personer vars rättigheter har åsidosatts genom att 2–4 §§ inte har iakttagits kan tillerkännas skadestånd”.

15 I § 7a i lagen anges följande:

”Om den person som anser sig kränkt genom att §§ 2–4 har åsidosatts lägger fram fakta som ger anledning att anta att det har förekommit direkt eller indirekt diskriminering åligger det svaranden att bevisa att det inte föreligger något åsidosättande av principen om likabehandling.”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

- 16 Den 1 november 1996 anställdes Karsten Kaltoft av Billund Kommune, som är en del av den offentliga förvaltningen i Danmark. Karsten Kaltoft anställdes som dagbarnvårdare med stöd av ett avtal om tidsbegränsad anställning för att passa barn i sitt eget hem.
- 17 Billund Kommune tillsvidareanställde sedan Karsten Kaltoft som dagbarnvårdare med stöd av ett avtal som började gälla från och med den 1 januari 1998. Han har därefter utövat detta yrke under ett femtontal år.
- 18 Det är ostridigt mellan parterna i det nationella målet att Karsten Kaltoft, under hela den tid som han var anställd av Billund Kommune, led av fetma enligt den definition som ges av Världshälsoorganisationen (WHO). Fetma anges under kod E66 i Världshälsoorganisationens klassifikation "Internationell statistisk klassifikation av sjukdomar och relaterade hälsoproblem" (ICD 10).
- 19 Karsten Kaltoft har försökt att gå ned i vikt och Billund Kommune gav honom, som en åtgärd inom ramen för sitt friskvårdsprogram, ekonomiskt stöd under perioden januari 2008–januari 2009 för att han skulle kunna träna på gym och motionera. Karsten Kaltoft gick ned i vikt men gick därefter upp igen, på samma sätt som vid sina tidigare försök.
- 20 I mars 2010 återupptog Karsten Kaltoft sitt arbete som dagbarnvårdare efter att ha varit tjänstledig under ett år av familjeskäl. Han fick därefter vid flera tillfällen oväntat besök av chefen för dagbarnvårdarna som önskade förhöra sig om hans viktnedgång. Under besöken konstaterades att hans vikt var i stort sett oförändrad.
- 21 Med anledning av det sjunkande antalet barn i Billund Kommune passade Karsten Kaltoft, från och med vecka 38 år 2010, endast tre barn i stället för fyra som han hade tillstånd för.
- 22 Enligt beslutet om hänskjutande uppmanades de tillsynsansvariga för barnomsorgen inom Billund Kommune att ge förslag på en dagbarnvårdare som skulle sägas upp. Chefen för dagbarnvårdarna beslutade, mot bakgrund av erhållna förslag, att Karsten Kaltoft var den person som skulle sägas upp.
- 23 Den 1 november 2010 informerades Karsten Kaltoft per telefon om att Billund Kommune hade för avsikt att säga upp honom, vilket medförde att det särskilda förfarande för samråd som tillämpas i samband med uppsägningar av offentliganställda inleddes.
- 24 Vid ett möte samma dag med chefen för dagbarnvårdarna och den fackliga förtroendemannen frågade Karsten Kaltoft om anledningen till att han var den enda dagbarnvårdare som sades upp. Parterna i det nationella målet är eniga om att Karsten Kaltofts fetma diskuterades under detta möte. Parterna är dock inte eniga om bakgrunden till varför Karsten Kaltofts fetma diskuterades på mötet, och i vilken omfattning hans fetma ingick i beslutsunderlaget inför uppsägningen.
- 25 Den 4 november 2010 skickade Billund Kommune en formell underrättelse till Karsten Kaltoft om sin avsikt att säga upp honom, varvid han bereddes tillfälle att yttra sig häröver. I underrättelsen angavs att den planerade uppsägningen skedde "efter en konkret bedömning mot bakgrund av det sjunkande antalet barn, och följaktligen av arbetsbrist, vilket i sin tur medförde allvarliga ekonomiska konsekvenser för barnomsorgen och dess organisation".
- 26 Karsten Kaltoft erhöll inte några konkreta skäl till varför valet av vilken dagbarnvårdare som skulle sägas upp föll just på honom. Han var den enda dagbarnvårdare som sades upp på grund av påstådd arbetsbrist.

- 27 Efter det att Billund Kommune hade gett Karsten Kaltoft en tidsfrist för att yttra sig, uttryckte han i skrivelse av den 10 november 2010 att han ansåg att hans uppsägning var motiverad av hans fetma.
- 28 Billund Kommune sade upp Karsten Kaltoft i skrivelse av den 22 november 2010. I skrivelsen angavs att uppsägningen skedde "efter en konkret bedömning mot bakgrund av det sjunkande antalet barn". Billund Kommune kommenterade inte den uppfattning som Karsten Kaltofts gav uttryck för i skrivelsen av den 10 november 2010 om den verkliga anledningen till uppsägningen.
- 29 FOA väckte talan å Karsten Kaltofts vägnar vid Retten i Kolding (domstol i Kolding) och gjorde gällande att han vid uppsägningen hade blivit diskriminerad på grund av sin fetma och att han hade rätt till skadestånd på grund av denna diskriminering.
- 30 Mot denna bakgrund beslutade Retten i Kolding att vilandeförklara målet och ställa följande tolkningsfrågor till domstolen:
- "1) Strider det mot unionsrätten, exempelvis enligt EU-fördragets artikel 6 om grundläggande rättigheter, att generellt – eller särskilt beträffande offentliga arbetsgivare – tillämpa diskriminering på arbetsmarknaden på grund av fetma?
 - 2) Är ett eventuellt unionsrättsligt förbud mot diskriminering på grund av fetma direkt tillämpligt mellan en dansk medborgare och dennes arbetsgivare, som är en myndighet?
 - 3) Om domstolen finner att det inom unionen råder ett generellt – eller, såvitt gäller offentliga arbetsgivare, särskilt – förbud mot diskriminering på arbetsmarknaden på grund av fetma, ska då bedömningen av om det skett ett brott mot ett eventuellt förbud mot diskriminering på grund av fetma i det enskilda fallet ske utifrån en delad bevisbörd på det sättet att ett effektivt genomförande av förbudet i de fall där det kan antas föreligga en sådan diskriminering fordrar att bevisbördan läggs på den arbetsgivare som är motpart eller svarande ...?
 - 4) Kan fetma betraktas som ett funktionshinder som omfattas av skyddet i rådets direktiv 2000/78 ... och vilka kriterier ska i det enskilda fallet vara avgörande vid bedömningen av om en persons fetma faktiskt innebär att han eller hon skyddas av förbudet mot diskriminering på grund av funktionshinder i detta direktiv?"

Prövning av tolkningsfrågorna

Den första frågan

- 31 Den hänskjutande domstolen har ställt den första frågan för att få klarhet i huruvida unionsrätten ska tolkas så, att den stadgar en allmän princip om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av fetma som sådan.
- 32 Bland de grundläggande rättigheter som utgör en integrerad del av unionsrättens allmänna principer ingår, enligt domstolens praxis, den allmänna principen om icke-diskriminering. Medlemsstaterna är alltså bundna av denna princip då den interna situation som ska prövas i det nationella målet omfattas av unionsrättens tillämpningsområde (se, för ett liknande resonemang, dom Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, punkt 56).
- 33 Domstolen konstaterar härvidlag att det i EG- och EUF-fördragen inte förekommer någon bestämmelse om förbud mot diskriminering på grund av fetma som sådan. Varken artikel 10 FEUF eller artikel 19 FEUF hänvisar till fetma.

- 34 Vad närmare bestämt gäller artikel 19 FEUF följer det av domstolens praxis att denna artikel endast reglerar unionens befogenheter och att den, då den inte avser diskriminering på grund av fetma som sådan, inte kan utgöra rättslig grund för åtgärder vidtagna av Europeiska unionens råd för att bekämpa sådan diskriminering (se, analogt, dom Chacón Navas, EU:C:2006:456, punkt 55).
- 35 Inte heller i unionens sekundärrätt stadgas någon princip om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av fetma. I synnerhet nämns inte fetma i direktiv 2000/78 som en grund för diskriminering.
- 36 Enligt domstolens praxis ska tillämpningsområdet för direktiv 2000/78 inte, genom en analog tolkning, anses omfatta annan diskriminering än diskriminering på de grunder som uttömmande uppräknas i artikel 1 i direktivet (se dom Chacón Navas, EU:C:2006:456, punkt 56, och dom Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, punkt 46).
- 37 Fetma kan följaktligen inte som sådan anses vara en diskrimineringsgrund som ska läggas till de grunder som omfattas av förbudet mot diskriminering i direktiv 2000/78 (se, analogt, dom Chacón Navas, EU:C:2006:456, punkt 57).
- 38 De handlingar som tillställts domstolen innehåller i förevarande fall inte några omständigheter som föranleder slutsatsen att den situationen som är aktuell i det nationella målet – och som gäller en uppsägning som påstås ha skett på grund av fetma som sådan – skulle omfattas av unionsrättens tillämpningsområde.
- 39 Bestämmelserna i Europeiska unionens stadga för de grundläggande rättigheterna äger således inte heller tillämpning i en sådan situation (se, för ett liknande resonemang, dom Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, punkterna 21 och 22).
- 40 Mot denna bakgrund ska den första frågan besvaras på följande sätt. Unionsrätten ska tolkas så, att den inte stadgar någon allmän princip om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av fetma som sådan.

Den andra och den tredje frågan

- 41 Mot bakgrund av svaret på den första frågan saknas anledning att besvara den andra och den tredje frågan.

Den fjärde frågan

- 42 Den hänskjutande domstolen har ställt den fjärde frågan för att få klarhet i huruvida direktiv 2000/78 ska tolkas så, att en arbetstagares fetma kan betraktas som ett funktionshinder i den mening som avses i detta direktiv och, om så är fallet, vilka kriterier som avgör om sådan fetma medför att den berörda personen omfattas av det skydd som direktivet ger mot diskriminering på grund av funktionshinder.

Huruvida tolkningsfrågan kan tas upp till sakprövning

- 43 Den danska regeringen har anfört att den fjärde frågan inte kan upptas till prövning, eftersom den är hypotetisk. Det framgår nämligen inte av de faktiska omständigheter som den hänskjutande domstolen har redogjort för att Karsten Kaltoft inte kunde utföra sitt arbete under den period då han var anställd av Billund Kommune och än mindre att han ansågs lida av ett funktionshinder i den mening som avses i direktiv 2000/78. Svaret på frågan är därför inte användbart för avgörandet av det nationella målet.

- 44 Den danska regeringen har vidare gjort gällande att svaret på den fjärde frågan inte lämnar utrymme för rimligt tvivel, då det tydligt kan utläsas av domstolens praxis. Den hänskjutande domstolen kan nämligen, mot bakgrund av punkt 47 i dom HK Danmark (C-335/11 och C-337/11, EU:C:2013:222), själv uttala sig i det nationella målet om definitionen av begreppet funktionshinder i den mening som avses i direktiv 2000/78.
- 45 Domstolen finner det härvid viktigt att erinra om följande. I ett förfarande enligt artikel 267 FEUF ankommer det uteslutande på den nationella domstolen, vid vilken målet anhängiggjorts och vilken har ansvaret för det rättsliga avgörandet, att mot bakgrund av de särskilda omständigheterna i målet bedöma såväl om ett förhandsavgörande är nödvändigt för att döma i saken som relevansen av de frågor som ställs till EU-domstolen. EU-domstolen är följaktligen i princip skyldig att meddela ett förhandsavgörande när de frågor som ställts av den nationella domstolen avser tolkningen av unionsrätten. Presumtionen att tolkningsfrågor från de nationella domstolarna är relevanta kan bara brytas i undantagsfall, närmare bestämt då det är uppenbart att den begärda tolkningen av unionsrätten inte har något samband med de verkliga omständigheterna eller saken i det nationella målet eller då frågorna är hypotetiska eller då EU-domstolen inte har tillgång till sådana uppgifter om de faktiska eller rättsliga omständigheterna som är nödvändiga för att kunna ge ett användbart svar på de frågor som ställts till den (se, bland annat, dom Åkerberg Fransson, EU:C:2013:105, punkterna 39 och 40, samt dom B., C-394/13, EU:C:2014:2199, punkt 19).
- 46 Den hänskjutande domstolen är i förevarande fall osäker på tolkningen av begreppet funktionshinder i den mening som avses i direktiv 2000/78 och önskar, genom sin fjärde fråga, få klarhet i huruvida begreppet är tillämpligt på en arbetstagare som lider av fetma och som har blivit uppsagd.
- 47 Det är under dessa förhållanden inte uppenbart att den tolkning av unionsrätten som den hänskjutande domstolen har begärt inte är nödvändig för att den ska kunna avgöra det mål som den ska pröva.
- 48 En nationell domstol är i övrigt på intet sätt förhindrad att ställa en tolkningsfråga till EU-domstolen när svaret på frågan inte lämnar något utrymme för rimligt tvivel (se dom Painer, C-145/10, EU:C:2011:798, punkt 64 och där angiven rättspraxis).
- 49 Den fjärde frågan kan därför tas upp till sakprövning.

Prövning i sak

- 50 Såsom framgår av artikel 1 i direktiv 2000/78, är syftet med detta direktiv att fastställa en allmän ram för bekämpning av diskriminering i arbetslivet på någon av de grunder som anges i denna bestämmelse, bland annat funktionshinder.
- 51 Enligt artikel 2.2 a i nämnda direktiv anses direkt diskriminering förekomma när en person, på grund av exempelvis funktionshinder, behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation.
- 52 Enligt artikel 3.1 c ska direktiv 2000/78, inom ramen för unionens befogenheter, tillämpas på alla personer såväl inom den offentliga som den privata sektorn, inklusive offentliga organ, i fråga om bland annat villkor för uppsägning.
- 53 Efter unionens ratificering av Förenta nationernas konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning, vilken godkändes å Europeiska gemenskapens vägnar genom rådets beslut 2010/48/EG av den 26 november 2009 (EUT 2010, L 23, s. 35), har domstolen funnit att begreppet funktionshinder, i den mening som avses i rådets direktiv 2000/78, ska förstås som en begränsning till följd av bland annat varaktiga fysiska, psykiska eller mentala skador, vilka i samspel

med olika hinder kan motverka den berördes fulla och verkliga deltagande i arbetslivet på lika villkor som andra arbetstagare (se dom HK Danmark, EU:C:2013:222, punkterna 37–39, dom Z., C-363/12, EU:C:2014:159, punkt 76, och dom Glatzel, C-356/12, EU:C:2014:350, punkt 45).

- 54 Begreppet funktionshinder ska förstås så, att det inte endast avser en omöjlighet att utöva yrkesverksamhet utan även svårigheter att utöva sådan verksamhet. En annan tolkning skulle vara oförenlig med direktivets mål, som bland annat är att funktionshindrade personer ska kunna få tillträde till eller delta i arbetslivet (se dom Z., EU:C:2014:159, punkt 77 och där angiven rättspraxis).
- 55 Det skulle dessutom strida mot själva syftet med direktivet, nämligen att genomföra likabehandling, om frågan huruvida direktivet ska tillämpas skulle vara beroende av orsaken till funktionshindret (se dom HK Danmark, EU:C:2013:222, punkt 40).
- 56 Begreppet funktionshinder i den mening som avses i direktiv 2000/78 är nämligen inte beroende av huruvida personen kan ha bidragit till sitt handikapp eller inte.
- 57 Definitionen av begreppet funktionshinder i den mening som avses i artikel 1 i direktiv 2000/78 kommer i övrigt före fastställandet och bedömningen av lämpliga anpassningsåtgärder enligt artikel 5 i detta direktiv. Enligt skäl 16 i direktivet syftar sådana åtgärder nämligen till att beakta funktionshindrade personers behov. Åtgärderna är således följden av, och inte den grundläggande beståndsdelen i, begreppet funktionshinder (se, för ett liknande resonemang, dom HK Danmark, EU:C:2013:222, punkterna 45 och 46). Enbart det förhållandet att sådana anpassningsåtgärder inte har vidtagits för Karsten Kaltoft är således inte tillräckligt för att anse att han inte kan betraktas som en funktionshindrad person i den mening som avses i direktivet.
- 58 Domstolen finner att fetma som sådan inte utgör ett funktionshinder i den mening som avses i direktiv 2000/78, av den anledningen att fetma till sin art inte nödvändigtvis leder till en sådan begränsning som avses i punkt 53 ovan.
- 59 För det fall en arbetstagares fetma, under givna omständigheter, medför en begränsning till följd av bland annat fysiska, psykiska eller mentala skador, vilka i samspel med olika hinder kan motverka den berördes fulla och verkliga deltagande i arbetslivet på lika villkor som andra arbetstagare, och denna begränsning varar under en lång tid, kan ett sådant tillstånd omfattas av begreppet funktionshinder i den mening som avses i direktiv 2000/78 (se, för ett liknande resonemang, dom HK Danmark, EU:C:2013:222, punkt 41).
- 60 Så vore fallet bland annat om arbetstagarens fetma motverkar hans eller hennes fulla och verkliga deltagande i arbetslivet på lika villkor som andra arbetstagare på grund av begränsad rörlighet eller på grund av ett sjukdomstillstånd som hindrar honom eller henne från att utföra sitt arbete eller som gör det svårt att utöva yrkesverksamhet.
- 61 I förevarande fall är det, såsom den hänskjutande domstolen påpekat, ostridigt att Karsten Kaltoft led av fetma under hela den tid som han var anställd av Billund Kommune, det vill säga under en lång tid.
- 62 Det ankommer på den hänskjutande domstolen att pröva om Karsten Kaltofts fetma – trots att han, såsom påpekats i punkt 15 ovan, utfört sitt arbete under ett femtontal år – i det nationella målet har medfört en begränsning som uppfyller de villkor som anges i punkt 53 ovan.
- 63 För det fall den hänskjutande domstolen skulle komma fram till att Karsten Kaltofts fetma uppfyller de villkor som anges i punkt 53 ovan, erinrar EU-domstolen om följande. När det gäller den bevisbörda som äger tillämpning framgår det av artikel 10.1 i direktiv 2000/78 att medlemsstaterna, i enlighet med sina nationella rättssystem, ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att det, när personer som anser sig kränkta genom att principen om likabehandling inte har tillämpats på dem, inför

domstol eller annan behörig myndighet lägger fram fakta som ger anledning att anta att det har förekommit direkt eller indirekt diskriminering, åligger svaranden att bevisa att det inte föreligger något brott mot principen om likabehandling. Enligt artikel 10.2 utgör artikel 10.1 inte hinder för att medlemsstaterna inför bevisregler som är fördelaktigare för käranden.

- 64 Mot denna bakgrund ska den fjärde frågan besvaras på följande sätt. Direktiv 2000/78 ska tolkas så, att en arbetstagares fetma utgör ett funktionshinder i den mening som avses i direktivet, när detta tillstånd medför en begränsning till följd av bland annat varaktiga fysiska, psykiska eller mentala skador, vilka i samspel med olika hinder kan motverka den berördes fulla och verkliga deltagande i arbetslivet på lika villkor som andra arbetstagare. Det ankommer på den nationella domstolen att bedöma huruvida dessa villkor är uppfyllda i det nationella målet.

Rättegångskostnader

- 65 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i det nationella målet utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den hänskjutande domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (fjärde avdelningen) följande:

- 1) **Unionsrätten ska tolkas så, att den inte stadgar någon allmän princip om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av fetma som sådan.**
- 2) **Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet ska tolkas så, att en arbetstagares fetma utgör ett funktionshinder i den mening som avses i direktivet, när detta tillstånd medför en begränsning till följd av bland annat varaktiga fysiska, psykiska eller mentala skador, vilka i samspel med olika hinder kan motverka den berördes fulla och verkliga deltagande i arbetslivet på lika villkor som andra arbetstagare. Det ankommer på den nationella domstolen att bedöma huruvida dessa villkor är uppfyllda i det nationella målet.**

Underskrifter