



Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (štvrtá komora)

z 18. decembra 2014*

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania — Sociálna politika — Prepustenie — Dôvod — Obezita pracovníka — Všeobecná zásada nediskriminácie z dôvodu obezity — Neexistencia — Smernica 2000/78/ES — Rovnosť zaobchádzania v zamestnaní a povolani — Zákaz akejkoľvek diskriminácie na základe zdravotného postihnutia — Existencia ‚zdravotného postihnutia““

Vo veci C-354/13,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Retten i Kolding (Dánsko) z 25. júna 2013 a doručený Súdnemu dvoru 27. júna 2013, ktorý súvisí s konaním:

Fag og Arbejde (FOA), konajúca v mene Karstena Kaltofta,

proti

Kommunernes Landsforening (KL), konajúcej v mene Billund Kommune,

SÚDNY DVOR (štvrtá komora),

v zložení: predseda štvrtej komory L. Bay Larsen, sudcovia K. Jürimäe, J. Malenovský, M. Safjan (spravodajca) a A. Prechal

generálny advokát: N. Jääskinen,

tajomník: C. Strömholm, referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 12. júna 2014,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- Fag og Arbejde (FOA), konajúca v mene pána Kaltofta, v zastúpení: J. Sand, advokat,
- Kommunernes Landsforening (KL), konajúca v mene Billund Kommune, v zastúpení: Y. Frederiksen, advokat,
- dánska vláda, v zastúpení: C. Thorning a M. Wolff, splnomocnení zástupcovia,
- Európska komisia, v zastúpení: M. Clausen a D. Martin, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 17. júla 2014,

* Jazyk konania: dánčina.

vyhlásil tento

Rozsudok

- 1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu všeobecných zásad práva Únie a smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (Ú. v. ES L 303, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 79).
- 2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu, ktorého účastníkmi sú Fag og Arbejde (FOA), odborová organizácia konajúca v mene pána Kaltofta, a Kommunernes Landsforening (KL) (celoštátna únia dánskych obcí), konajúca v mene Billund Kommune (obec Billund, Dánsko), týkajúceho sa platnosti prepustenia pána Kaltofta, ktorého dôvodom bola údajne jeho obezita.

Právny rámec

Právo Únie

- 3 Podľa odôvodnení 1, 11, 12, 15, 28 a 31 smernice 2000/78:

„(1) Podľa článku 6 [ZEÚ] je Európska únia založená na zásadách slobody, demokracie, dodržiavania ľudských práv a základných slobôd a právneho štátu, princípoch, ktoré sú spoločné všetkým členským štátom, a rešpektuje základné ľudské práva, ktoré zaručuje Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd [podpísaný v Ríme 4. novembra 1950] a ktoré vyplývajú z ústavných tradícií spoločných pre členské štáty ako základných princípov práva spoločenstva.

...

(11) Diskriminácia z dôvodov náboženského presvedčenia alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie môže sťažiť dosiahnutie cieľov zmluvy o ES, najmä dosiahnutie vysokej úrovne zamestnanosti a sociálnej ochrany, zvýšenie životnej úrovne a kvality života, ekonomickú a sociálnu súdržnosť a solidaritu a slobodný pohyb osôb.

(12) Preto by sa mala v spoločenstve zakázať každá priama alebo nepriama diskriminácia na základe náboženského presvedčenia alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie vzhľadom na oblasti, na ktoré sa vzťahuje táto smernica...

...

(15) Posudzovanie skutočností, z ktorých možno vyvodzovať, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii, je záležitosťou vnútroštátnych súdnych alebo iných príslušných orgánov v súlade s pravidlami alebo praxou vnútroštátneho práva. Takéto pravidlá môžu najmä ustanoviť, aby sa nepriama diskriminácia zisťovala všetkými prostriedkami vrátane prostriedkov založených na štatistickom zisťovaní.

...

(28) V tejto smernici sú ustanovené minimálne požiadavky a ponecháva sa na členské štáty, či zavedú alebo naďalej zachovávajú v platnosti výhodnejšie predpisy. Vykonávanie tejto smernice nesmie spôsobiť zníženie už dosiahnutej úrovne ochrany v členských štátoch.

...

(31) Pravidlá o dôkaznom bremene sa musia prispôbiť, ak ide na prvý pohľad o prípad diskriminácie, a aby sa účinne uplatňovala zásada rovnakého zaobchádzania, je potrebné presunúť dôkazné bremeno na žalovaného, keď je takáto diskriminácia dokázaná. Nie je však na žalovanom, aby dokazoval, že žalobca vyznáva určité náboženstvo alebo vieru alebo má určité zdravotné postihnutie, určitý vek alebo určitú sexuálnu orientáciu.“

4 Článok 1 tejto smernice znie:

„Účelom tejto smernice je ustanovenie všeobecného rámca pre boj proti diskriminácii v zamestnaní a povolani na základe náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, s cieľom zaviesť v členských štátoch uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania.“

5 Článok 2 ods. 1 a 2 uvedenej smernice stanovuje:

„1. Na účely tejto smernice sa pod pojmom ‚zásada rovnakého zaobchádzania‘ rozumie, že nemá existovať žiadna priama alebo nepriama diskriminácia založená na ktoromkoľvek z dôvodov uvedených v článku 1.

2. Na účely odseku 1:

a) o priamu diskrimináciu ide, ak sa z niektorého z dôvodov uvedených v článku 1 zaobchádza s jednou osobou nepriaznivejšie ako sa v porovnateľnej situácii zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou;

...“

6 Článok 3 ods. 1 písm. c) rovnakej smernice stanovuje:

„V rámci právomocí delegovaných na spoločenstvo sa bude táto smernica vzťahovať na všetky osoby, tak vo verejnom ako i v súkromnom sektore, vrátane verejných orgánov vo vzťahu k:

...

c) podmienkam zamestnania a pracovným podmienkam vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania“.

7 Článok 5 smernice 2000/78 znie:

„Na uplatnenie zásady rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k osobám so zdravotným postihnutím sa vykonávajú primerané prispôsobenia. Znamená to, že zamestnávateľia vykonávajú podľa potreby jednotlivého prípadu vhodné opatrenia, aby umožnili osobe so zdravotným postihnutím vstúpiť, zúčastňovať sa alebo postupovať v zamestnaní alebo absolvovať odbornú prípravu, pokiaľ také opatrenia nie sú pre zamestnávateľa neúmerným bremenom. Toto bremeno nebude neúmerné, ak je dostatočne kompenzované opatreniami existujúcimi v rámci politiky zdravotne postihnutých v danom členskom štáte.“

8 Článok 8 ods. 1 tejto smernice znie:

„Členské štáty môžu zaviesť alebo ponechať v platnosti predpisy, ktoré sú pre ochranu zásady rovnakého zaobchádzania výhodnejšie než ustanovenia tejto smernice.“

9 Článok 10 ods. 1 a 2 uvedenej smernice stanovuje:

„1. Členské štáty prijímú také potrebné opatrenia, aby v súlade s ich vnútroštátnymi súdnymi systémami bolo na žalovanom, aby preukázal, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, keď osoby, ktoré sa cítia poškodené z dôvodu neuplatnenia zásady rovnakého zaobchádzania, predložia súdu alebo inému príslušnému orgánu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k priamej alebo nepriamej diskriminácii došlo.

2. Odsek 1 nebude brániť členským štátom, aby zaviedli pravidlá dokazovania, ktoré sú pre žalobcov výhodnejšie.“

Dánske právo

10 Smernica 2000/78 bola prebratá do dánskeho práva zákonom č. 1417, ktorým sa mení zákon o zákaze diskriminácie na pracovnom trhu (lov nr.° 1417 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m. v.), z 22. decembra 2004.

11 Tento zákon vo svojom úplnom znení uverejnenom pod č. 1349 zo 16. decembra 2008 (ďalej len „antidiskriminačný zákon“) vo svojom § 1 ods. 1 stanovuje:

„Diskrimináciou sa na účely tohto zákona rozumie každá priama alebo nepriama diskriminácia z dôvodu rasy, farby pleti, náboženstva alebo vierovyznania, politického presvedčenia, sexuálnej orientácie, veku, zdravotného postihnutia, národnostného, sociálneho alebo etnického pôvodu.“

12 § 2 ods. 1 uvedeného zákona stanovuje:

„Zamestnávateľ nesmie diskriminovať zamestnancov alebo uchádzačov o zamestnanie pri zamestnávaní, prepúšťaní, prevodoch a povýšení alebo v súvislosti s odmeňovaním a pracovnými podmienkami.“

13 § 2a rovnakého zákona stanovuje:

„Zamestnávateľia vykonajú podľa potreby jednotlivého prípadu vhodné opatrenia, aby umožnili osobe so zdravotným postihnutím vstúpiť, zúčastňovať sa alebo postupovať v zamestnaní alebo absolvovať odbornú prípravu. Táto povinnosť nevznikne, ak by viedla k neúmernému bremenu pre zamestnávateľa. Toto bremeno nebude neúmerné, ak je dostatočne kompenzované verejnými opatreniami.“

14 § 7 ods. 1 antidiskriminačného zákona znie:

„Osobám, ktorých práva boli porušené porušením § 2 až 4, možno priznať náhradu škody.“

15 § 7a tohto zákona znie:

„Ak osoby, ktoré sa považujú za poškodené v zmysle § 2 až 4, preukážu skutočnosti, na základe ktorých možno predpokladať, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii, bude povinnosťou odporcu preukázať, že nedošlo k nijakému porušeniu zásady rovnosti zaobchádzania.“

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

16 Dňa 1. novembra 1996 Billund Kommune, ktorá je súčasťou dánskej verejnej správy, zamestnala pána Kalsofta na základe zmluvy na dobu určitú ako profesionálneho opatrovateľa, aby sa vo svojom dome staral o deti.

- 17 Billund Kommune potom zamestnala pána Kaltofta na základe zmluvy na neurčitý čas ako profesionálneho opatrovateľa s účinnosťou od 1. januára 1998. Pán Kaltoft vykonával túto činnosť počas približne pätnástich rokov.
- 18 Medzi účastníkmi konania vo veci samej je nesporné, že počas celého obdobia, keď pána Kaltofta zamestnávala Billund Kommune, bol „obézny“ v zmysle definície, ktorú zaviedla Svetová zdravotnícka organizácia (WHO), pričom obezita je zapísaná pod kódom E66 Medzinárodnej štatistickej klasifikácie chorôb a súvisiacich zdravotných problémov WHO (MKCH 10).
- 19 Pán Kaltoft sa pokúšal schudnúť a Billund Kommune mu v rámci svojej zdravotnej politiky poskytovala od januára 2008 do januára 2009 finančný príspevok, aby navštevoval fitnesscentrum a inak športoval. Pán Kaltoft schudol a následne pribral, rovnako ako pri svojich predchádzajúcich pokusoch.
- 20 V marci 2010 začal pán Kaltoft opätovne pracovať ako profesionálny opatrovateľ po tom, čo čerpal jeden rok dovolenky z rodinných dôvodov. Následne ho niekoľkokrát bez ohlásenia navštívila vedúca profesionálnych opatrovateľov, ktorá chcela vedieť, či schudol. Pri týchto návštevách mohla vedúca profesionálnych opatrovateľov konštatovať, že hmotnosť pána Kaltofta sa prakticky nezmenila.
- 21 Z dôvodu poklesu počtu detí v Billund Kommune sa pán Kaltoft od tridsiateho ôsmeho týždňa roku 2010 staral iba o tri deti namiesto štyroch detí, čo je počet, na ktorý mu bolo vystavené povolenie.
- 22 Podľa návrhu na začatie prejudiciálneho konania boli inšpektori vychovávateľov v Billund Kommune vyzvaní, aby navrhli meno profesionálneho opatrovateľa, ktorý bude prepustený, a vedúca profesionálnych opatrovateľov vzhľadom na predložené návrhy rozhodla, že dotknutou osobou bude pán Kaltoft.
- 23 Dňa 1. novembra 2010 bol pán Kaltoft telefonicky informovaný, že Billund Kommune zvažuje jeho prepustenie, čo má za následok, že dôjde k vypočutiu, ktoré sa uskutočňuje pri prepúšťaní zamestnancov verejného sektora.
- 24 Následne v ten istý deň počas stretnutia s vedúcou profesionálnych opatrovateľov a za prítomnosti zástupkyne zamestnancov sa pán Kaltoft pýtal na dôvod, prečo má byť jediným prepusteným profesionálnym opatrovateľom. Účastníci konania vo veci samej sa zhodujú na tom, že obezita pána Kaltofta sa počas tohto stretnutia preberala. Naopak sa nezhodujú na tom, prečo bola obezita pána Kaltofta predmetom diskusie na tomto stretnutí, ani na tom, do akej miery bola obezita pána Kaltofta okolnosťou, ktorá sa zohľadňovala v rozhodovacom procese vedúcom k jeho prepusteniu.
- 25 Listom zo 4. novembra 2010 Billund Kommune formálne oznámila pánovi Kaltoftovi svoj úmysel prepustiť ho a vyzvala ho, aby jej prípadne predložil pripomienky v tomto ohľade. V uvedenom liste bolo pánovi Kaltoftovi vysvetlené, že k prepusteniu dochádza „na základe konkrétneho posúdenia v dôsledku klesajúceho počtu detí, a teda poklesu pracovného zaťaženia, čo má vážne finančné dôsledky na službu starostlivosti o deti a jej organizáciu“.
- 26 Pánu Kaltoftovi neboli objasnené konkrétne dôvody, prečo má byť spomedzi niekoľkých profesionálnych opatrovateľov prepustený práve on. Bol jediným opatrovateľom prepusteným z dôvodu poklesu pracovného zaťaženia.
- 27 Billund Kommune stanovila pánu Kaltoftovi lehotu na predloženie pripomienok a on listom z 10. novembra 2010 vyjadril presvedčenie, že dôvodom jeho prepustenia je obezita.
- 28 Listom z 22. novembra 2010 Billund Kommune prepustila pána Kaltofta, pričom v ňom uviedla, že k prepusteniu dochádza na základe „konkrétneho posúdenia v dôsledku klesajúceho počtu detí“. Billund Kommune sa nijako nevyjadrila k presvedčeniu pána Kaltofta, ktoré vyjadril v liste z 10. novembra 2010, týkajúceho sa skutočného dôvodu jeho prepustenia.

- 29 FOA, konajúca v mene pána Kaltofta, podala žalobu na Retten i Kolding (súd v Koldingu), v ktorej tvrdí, že pán Kaltoft bol pri svojom prepustení obeťou diskriminácie z dôvodu obezity a že mu za túto diskrimináciu prináleží náhrada škody.
- 30 Za týchto okolností Retten i Kolding rozhodol prerušiť konanie a položil Súdnemu dvoru nasledujúce prejudiciálne otázky:
- „1. Je diskriminácia z dôvodu obezity na trhu práce vo všeobecnosti alebo v osobitnom prípade zo strany verejných zamestnávateľov v rozpore s právom Únie, ako je napríklad vyjadrené v článku 6 Zmluvy o Európskej únii, ktorý je venovaný základným právam?
 2. Je prípadný zákaz diskriminácie z dôvodu nadváhy v práve Únie priamo uplatniteľný na vzťah medzi dánskym štátnym príslušníkom a jeho zamestnávateľom, ktorý je orgánom verejnej moci?
 3. Pokiaľ Súdny dvor zastáva názor, že v Európskej únii existuje zákaz diskriminácie na pracovnom trhu z dôvodu obezity vo všeobecnosti alebo osobitne zo strany verejného zamestnávateľa, má sa posúdiť, či došlo k porušeniu zákazu diskriminácie z dôvodu obezity, prípadne uskutočniť podľa rozdeleného dôkazného bremena, takže na účinné presadenie zákazu v prípadoch, kde na prvý pohľad ide o prípad diskriminácie, treba dôkazné bremeno presunúť na žalovaného zamestnávateľa...?
 4. Môže sa obezita považovať za jeden z druhov zdravotného postihnutia, na ktoré sa vzťahuje ochrana podľa smernice Rady 2000/78..., a ktoré kritériá sú prípadne rozhodujúce pre to, že ochrana tejto osoby na základe zákazu diskriminácie z dôvodu zdravotného postihnutia, ktorý je obsahom tejto smernice, sa týka konkrétne obezity?“

O prejudiciálnych otázkach

O prvej otázke

- 31 Svojou prvou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má právo Únie vykladať v tom zmysle, že zakotvuje všeobecnú zásadu nediskriminácie z dôvodu obezity ako takej, pokiaľ ide o zamestnanie a povolanie.
- 32 Podľa judikatúry Súdneho dvora sa medzi základnými právami, ktoré sú súčasťou všeobecných zásad práva Únie, nachádza okrem iného všeobecná zásada nediskriminácie, a tá teda zaväzuje členské štáty, ak predmetná vnútroštátna situácia vo veci samej patrí do pôsobnosti práva Únie (pozri v tomto zmysle rozsudok Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, bod 56).
- 33 V tomto ohľade je potrebné konštatovať, že žiadne ustanovenie Zmlúv o EÚ a o FEÚ neobsahuje zákaz diskriminácie založenej na obezite ako takej. Okrem iného ani článok 10 ZFEÚ, ani článok 19 ZFEÚ neodkazujú na obezitu.
- 34 Pokiaľ ide konkrétnejšie o článok 19 ZFEÚ, z judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že tento článok obsahuje iba právnu úpravu právomocí Únie a keďže sa v ňom neuvádza diskriminácia založená na obezite ako takej, nemôže predstavovať právny základ opatrení Rady Európskej únie na boj proti takejto diskriminácii (pozri analogicky rozsudok Chacón Navas, EU:C:2006:456, bod 55).
- 35 Ani sekundárne právo Únie nezakotvuje zásadu nediskriminácie z dôvodu obezity, pokiaľ ide o zamestnanie a povolanie. Osobitne smernica 2000/78 nespomína obezitu ako dôvod diskriminácie.

- 36 Podľa judikatúry Súdneho dvora pritom nie je namieste rozšíriť pôsobnosť smernice 2000/78 analogicky nad rámec druhov diskriminácie založených na dôvodoch, ktoré sú taxatívne vymenované v jej článku 1 (pozri rozsudky Chacón Navas, EU:C:2006:456, bod 56, a Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, bod 46).
- 37 Preto obezitu ako takú nemožno považovať za dôvod dopĺňajúci dôvody, pri ktorých smernica 2000/78 zakazuje akúkoľvek diskrimináciu (pozri analogicky rozsudok Chacón Navas, EU:C:2006:456, bod 57).
- 38 V prejednávanej veci spisový materiál predložený Súdnemu dvoru neobsahuje žiadnu skutočnosť, ktorá by umožňovala dospieť k záveru, že situácia vo veci samej, pokiaľ ide o prepustenie, ktorého dôvodom bola údajne obezita ako taká, by patrila do pôsobnosti práva Únie.
- 39 V tomto kontexte sa ani ustanovenia Charty základných práv Európskej únie nemôžu na takú situáciu uplatniť (pozri v tomto zmysle rozsudok Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, body 21 a 22).
- 40 Vzhľadom na predchádzajúce úvahy treba na prvú položenú otázku odpovedať tak, že právo Únie sa má vykladať v tom zmysle, že nezakotvuje všeobecnú zásadu nediskriminácie z dôvodu obezity ako takej, pokiaľ ide o zamestnanie a povolanie.

O druhej a tretej otázke

- 41 Vzhľadom na odpoveď poskytnutú na prvú otázku netreba skúmať druhú a tretiu otázku.

O štvrtej otázke

- 42 Svojou štvrtou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa smernica 2000/78 má vykladať v tom zmysle, že stav obezity pracovníka môže predstavovať „zdravotné postihnutie“ v zmysle tejto smernice, a ak áno, podľa akých kritérií má taký stav za následok, že na dotknutú osobu sa musí vzťahovať ochrana, ktorú uvedená smernica poskytuje proti diskriminácii na základe zdravotného postihnutia.

O prípustnosti

- 43 Dánska vláda tvrdí, že štvrtá otázka je neprípustná, lebo má hypotetický charakter. Zo skutkových okolností, ktoré uviedol vnútroštátny súd, totiž nevyplýva, že pán Kaltoft nemohol vykonávať svoju činnosť počas obdobia, keď ho zamestnávala Billund Kommune, a už vôbec nie to, že bol považovaný za osobu so „zdravotným postihnutím“ v zmysle smernice 2000/78. Preto odpoveď na túto otázku nie je podľa nej užitočná na riešenie sporu vo veci samej.
- 44 Okrem toho dánska vláda uvádza, že odpoveď na štvrtú otázku nevyvoláva nijaké dôvodné pochybnosti, keďže ju možno jasne vyvodiť z judikatúry Súdneho dvora. Vzhľadom na bod 47 rozsudku HK Danmark (C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222) sa totiž vnútroštátny súd môže sám vyjadríť vo veci samej k definícii pojmu „zdravotné postihnutie“ v zmysle smernice 2000/78.
- 45 V tomto ohľade treba pripomenúť, že v rámci konania zavedeného článkom 267 ZFEÚ prislúcha výlučne vnútroštátnemu súdu, ktorý vec prejednáva a ktorý musí prevziať zodpovednosť za rozhodnutie sporu, aby s prihliadnutím na osobitosti konkrétneho prípadu posúdil potrebu prejudiciálneho rozhodnutia na vydanie rozsudku, ako aj relevantnosť otázok položených Súdnemu dvoru. Preto pokiaľ sa predložené otázky týkajú výkladu práva Únie, Súdny dvor je v zásade povinný rozhodnúť. Domnienka relevantnosti, ktorá sa spája s prejudiciálnymi otázkami položenými vnútroštátnymi súdmi, môže byť vyvrátená len vo výnimočných prípadoch, keď je zjavné, že požadovaný výklad práva Únie nemá nijakú súvislosť s existenciou alebo predmetom sporu vo veci samej, pokiaľ ide

o hypotetický problém alebo ak Súdny dvor nedisponuje skutkovými a právnymi podkladmi potrebnými na užitočnú odpoveď na otázky, ktoré mu boli položené (pozri najmä rozsudky Åkerberg Fransson, EU:C:2013:105, body 39 a 40, ako aj B., C-394/13, EU:C:2014:2199, bod 19).

- 46 V prejednávanej veci vyjadruje vnútroštátny súd pochybnosti vo vzťahu k výkladu pojmu „zdravotné postihnutie“ v zmysle smernice 2000/78 a svojou štvrtou otázkou sa chce dozvedieť, či sa taký pojem uplatní na pracovníka v stave obezity, ktorý bol prepustený.
- 47 Za týchto okolností nie je zjavné, že výklad práva Únie, ktorý vnútroštátny súd požaduje, by preň nebol potrebný na vyriešenie sporu, o ktorom rozhoduje.
- 48 Navyše nie je nijako zakázané, aby vnútroštátny súd položil Súdnemu dvoru prejudiciálnu otázku, ktorej zodpovedanie nevyvoláva nijaké dôvodné pochybnosti (pozri rozsudok Painer, C-145/10, EU:C:2011:798, bod 64 a citovanú judikatúru).
- 49 Štvrtú otázku teda treba považovať za prípustnú.

O veci samej

- 50 Na úvod treba pripomenúť, že z článku 1 smernice 2000/78 vyplýva, že jej cieľom je stanoviť všeobecný rámec na boj proti diskriminácii, pokiaľ ide o zamestnanie a povolanie, založenej na jednom z dôvodov uvedených v tomto článku, medzi ktorými sa nachádza aj zdravotné postihnutie.
- 51 Podľa článku 2 ods. 2 písm. a) uvedenej smernice o priamu diskrimináciu ide, ak sa zaobchádza s jednou osobou nepriaznivejšie, ako sa v porovnateľnej situácii zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou, okrem iného z dôvodu zdravotného postihnutia.
- 52 Podľa svojho článku 3 ods. 1 písm. c) sa smernica 2000/78 uplatní v medziach právomocí zverených Únii na všetky osoby vo verejnom i v súkromnom sektore, vrátane verejných orgánov, pokiaľ ide okrem iného o podmienky prepúšťania.
- 53 V dôsledku ratifikácie Dohovoru Organizácie Spojených národov o právach osôb so zdravotným postihnutím Úniou, ktorá bola schválená v mene Európskeho spoločenstva rozhodnutím Rady 2010/48/ES z 26. novembra 2009 (Ú. v. EÚ L 23, 2010, s. 35), Súdny dvor usúdil, že pojem „zdravotné postihnutie“ v zmysle smernice 2000/78 sa má chápať ako obmedzenie vyplývajúce najmä z dlhodobého fyzického, mentálneho alebo psychického postihnutia, ktoré v súčinnosti s rôznymi prekážkami môže brániť plnému a účinnému zapojeniu dotknutej osoby do profesijného života na rovnoprávnom základe s ostatnými pracovníkmi (pozri rozsudky HK Danmark, EU:C:2013:222, body 37 až 39; Z., C-363/12, EU:C:2014:159, bod 76, a Glatzel, C-356/12, EU:C:2014:350, bod 45).
- 54 Tento pojem „zdravotné postihnutie“ sa má chápať tak, že sa vzťahuje nielen na nemožnosť vykonávať zárobkovú činnosť, ale aj na sťaženie výkonu takej činnosti. Iný výklad by bol nezlučiteľný s cieľom tejto smernice, ktorým je predovšetkým zabezpečiť prístup zdravotne postihnutej osoby k zamestnaniu alebo jeho vykonávaniu (pozri rozsudok Z., EU:C:2014:159, bod 77 a citovanú judikatúru).
- 55 Okrem toho, pokiaľ by sa pripustilo, že uvedená smernica sa môže uplatňovať v závislosti od pôvodu zdravotného postihnutia, bolo by to v rozpore s jej samotným cieľom, ktorým je uplatňovanie rovnosti zaobchádzania (pozri rozsudok HK Danmark, EU:C:2013:222, bod 40).
- 56 Pojem „zdravotné postihnutie“ v zmysle smernice 2000/78 totiž nezávisí od otázky, do akej miery osoba mohla alebo nemohla prispieť ku vzniku svojho zdravotného postihnutia.

- 57 Navyše definícia pojmu „zdravotné postihnutie“ v zmysle článku 1 smernice 2000/78 predchádza určeniu a posúdeniu primeraných prispôsobujúcich opatrení uvedených v jej článku 5. Podľa odôvodnenia 16 tejto smernice totiž majú také opatrenia zohľadňovať potreby zdravotne postihnutých osôb, a teda sú dôsledkom, nie základným prvkom pojmu „zdravotné postihnutie“ (pozri v tomto zmysle rozsudok HK Danmark, EU:C:2013:222, body 45 a 46). Preto samotná skutočnosť, že také prispôsobujúce opatrenia neboli vo vzťahu k pánovi Kaltoftovi prijaté, nepostačuje na záver, že nemôže ísť o zdravotne postihnutú osobu v zmysle uvedenej smernice.
- 58 Je namieste konštatovať, že stav obezity sám osebe nepredstavuje „zdravotné postihnutie“ v zmysle smernice 2000/78 z dôvodu, že svojou povahou nemá nevyhnutne za následok existenciu obmedzenia, aké sa uvádza v bode 53 tohto rozsudku.
- 59 Naopak za predpokladu, že za daných okolností stav obezity dotknutého pracovníka spôsobuje obmedzenie vyplývajúce najmä z fyzického, mentálneho alebo psychického postihnutia, ktoré v súčinnosti s rôznymi prekážkami môže brániť plnému a účinnému zapojeniu tejto osoby do profesijného života na rovnoprávnom základe s ostatnými pracovníkmi, a ak je toto obmedzenie dlhodobé, taký stav patrí pod pojem „zdravotné postihnutie“ v zmysle smernice 2000/78 (pozri v tomto zmysle rozsudok HK Danmark, EU:C:2013:222, bod 41).
- 60 Bolo by to tak najmä v prípade, ak by obezita pracovníka bránila jeho plnému a účinnému zapojeniu do profesijného života na rovnoprávnom základe s ostatnými pracovníkmi z dôvodu zníženej pohyblivosti alebo výskytu patologických príznakov u tejto osoby, ktoré jej znemožňujú vykonávať prácu alebo ktoré jej sťažujú výkon zárobkovej činnosti.
- 61 V prejednávanvej veci je nesporné, ako uviedol vnútroštátny súd, že pán Kaltoft bol obézny počas celého obdobia, keď ho zamestnávala Billund Kommune, teda dlhobo.
- 62 Je vecou vnútroštátneho súdu, aby overil, či vo veci samej napriek skutočnosti, že pán Kaltoft, ako sa uvádza v bode 17 tohto rozsudku, vykonával svoju prácu počas približne pätnástich rokov, jeho obezita spôsobovala obmedzenie, ktoré spĺňa podmienky uvedené v bode 53 tohto rozsudku.
- 63 Za predpokladu, že by vnútroštátny súd dospel k záveru, že obezita pána Kaltofta spĺňa podmienky uvedené v bode 53 tohto rozsudku, je namieste pripomenúť, pokiaľ ide o uplatniteľné dôkazné bremeno, že podľa článku 10 ods. 1 smernice 2000/78 členské štáty musia prijať také potrebné opatrenia, aby v súlade s ich vnútroštátnymi súdnymi systémami bolo na žalovanom, aby preukázal, že neporušil zásadu rovnosti zaobchádzania, keď osoby, ktoré sa cítia poškodené z dôvodu neuplatnenia uvedenej zásady, predložia súdu alebo inému príslušnému orgánu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k priamej alebo nepriamej diskriminácii došlo. Podľa odseku 2 uvedeného článku jeho odsek 1 nebráni členským štátom, aby zaviedli pravidlá týkajúce sa dôkazného bremena, ktoré sú pre žalobcov výhodnejšie.
- 64 Vzhľadom na predchádzajúce úvahy treba na štvrtú položenú otázku odpovedať tak, že smernica 2000/78 sa má vykladať v tom zmysle, že stav obezity pracovníka predstavuje „zdravotné postihnutie“ v zmysle tejto smernice, pokiaľ tento stav spôsobuje obmedzenie vyplývajúce najmä z dlhodobého fyzického, mentálneho alebo psychického postihnutia, ktoré v súčinnosti s rôznymi prekážkami môže brániť plnému a účinnému zapojeniu dotknutej osoby do profesijného života na rovnoprávnom základe s ostatnými pracovníkmi. Je vecou vnútroštátneho súdu, aby overil, či vo veci samej sú tieto podmienky splnené.

O trovách

⁶⁵ Vzhľadom na to, že konanie pred Súdny dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (štvrtá komora) rozhodol takto:

- 1. Právo Únie sa má vykladať v tom zmysle, že nezakotvuje všeobecnú zásadu nediskriminácie z dôvodu obezity ako takej, pokiaľ ide o zamestnanie a povolanie.**
- 2. Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani, sa má vykladať v tom zmysle, že stav obezity pracovníka predstavuje „zdravotné postihnutie“ v zmysle tejto smernice, pokiaľ tento stav spôsobuje obmedzenie vyplývajúce najmä z dlhodobého fyzického, mentálneho alebo psychického postihnutia, ktoré v súčinnosti s rôznymi prekážkami môže brániť plnému a účinnému zapojeniu dotknutej osoby do profesijného života na rovnoprávnom základe s ostatnými pracovníkmi. Je vecou vnútroštátneho súdu, aby overil, či vo veci samej sú tieto podmienky splnené.**

Podpisy