



Kontakty z Mediami  
i Informacja

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej  
**KOMUNIKAT PRASOWY nr 183/14**

Luksemburg, 18 grudnia 2014 r.

Wyrok w sprawie C-354/13

Fag og Arbejde (FOA), działający w imieniu Karstena Kaltofta /  
Kommunernes Landsforening (KL), działającemu w imieniu Billund  
Kommune

---

**Otyłość może stanowić „niepełnosprawność” w rozumieniu dyrektywy w sprawie  
równego traktowania w zakresie zatrudnienia**

*Chociaż żadna ogólna zasada prawa Unii sama w sobie nie zakazuje dyskryminacji ze względu na otyłość, przypadłość ta mieści się w pojęciu „niepełnosprawności”, jeżeli, w określonych warunkach, utrudnia dotkniętej nią osobie pełny i skuteczny udział w życiu zawodowym na równi z innymi pracownikami*

Uściślając zakres zasady równego traktowania, dyrektywa Unii<sup>1</sup> wyznacza ogólne ramy dla walki z dyskryminacją w kontekście zatrudnienia i pracy. Dyrektywa ta zakazuje wszelkiej dyskryminacji ze względu na religię, przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w związku z zatrudnieniem.

Karsten Kaltoft przez 15 lat pracował dla gminy Billund (Dania) jako opiekun dziecięcy. W ramach swojej pracy zajmował się opieką nad dziećmi we własnym domu. W dniu 22 listopada 2010 r. gmina wypowiedziała mu umowę o pracę. Jakkolwiek zwolnienie K. Kaltofta było motywowane spadkiem liczby dzieci wymagających opieki, gmina nie wyjaśniła mu, dlaczego to właśnie jego postanowiła zwolnić. Przez cały okres zatrudnienia w gminie K. Kaltoft był uważany za osobę otyłą w rozumieniu definicji opracowanej przez Światową Organizację Zdrowia (WHO). Chociaż kwestia otyłości K. Kaltofta została poruszona w trakcie rozmowy w sprawie zwolnienia, strony nie są zgodne co do tego, dlaczego kwestia ta w ogóle była przedmiotem dyskusji. Gmina zaprzecza bowiem, że jedną z przyczyn zwolnienia K. Kaltofta była jego otyłość. Uznając, że do zwolnienia K. Kaltofta doszło w wyniku bezprawnej dyskryminacji ze względu na otyłość, Fag og Arbejde (FOA) - związek zawodowy działający w imieniu K. Kaltofta - wytoczył powództwo przed duńskim sądem, wnosząc o potwierdzenie, że doszło do dyskryminacji, oraz żądając odszkodowania.

Rozstrzygając w przedmiocie tych żądań, retten i Kolding (sąd w Koldyndze) (Dania) zwrócił się do Trybunału o wyjaśnienie, czy prawo Unii zawiera samoistny zakaz dyskryminacji ze względu na otyłość. Dodatkowo pragnie on ustalić, czy otyłość można uznać za niepełnosprawność oraz czy przypadłość ta mieści się w zakresie stosowania wspomnianej dyrektywy.

W dzisiejszym wyroku Trybunał wskazał na wstępie, że ogólna zasada niedyskryminacji wchodzi w skład praw podstawowych, stanowiąc tym samym integralną część ogólnych zasad prawa Unii. Państwa członkowskie mają więc obowiązek przestrzegać tej zasady, o ile tylko dana sytuacja krajowa objęta jest zakresem stosowania prawa Unii.

W tym zakresie Trybunał zwrócił uwagę, że żadne postanowienie traktatów ani żaden przepis wtórnego prawa Unii w zakresie zatrudnienia i pracy nie zawiera zakazu dyskryminacji ze względu na otyłość jako taką. W szczególności dyrektywa w sprawie równego traktowania w zakresie zatrudnienia nie wymienia otyłości wśród przyczyn dyskryminacji, przy czym nie można rozszerzać zakresu stosowania tej dyrektywy na dyskryminację z innych przyczyn, niż te, które zostały w niej wymienione w sposób wyczerpujący. Również postanowienia Karty praw podstawowych Unii Europejskiej nie znajdują zastosowania w takiej sytuacji.

---

<sup>1</sup> Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 303, s 16).

W rozpatrywanym przypadku Trybunał stwierdził, że przekazane mu akta sprawy nie zawierają niczego, co uprawniałoby do twierdzenia, że zwolnienie, do którego miało dojść ze względu na otyłość jako taką, objęte jest zakresem stosowania prawa Unii.

Trybunał orzekł w rezultacie, że **w kontekście zatrudnienia i pracy prawo Unii nie ustanawia ogólnej zasady niedyskryminacji ze względu na otyłość jako taką.**

Wypowiadając się odnośnie do kwestii, czy otyłość może stanowić niepełnosprawność w rozumieniu dyrektywy, Trybunał przypomniał, że celem tego aktu jest wyznaczenie ogólnych ram dla walki – w kontekście zatrudnienia i pracy – z dyskryminacją z wymienionych w niej przyczyn, wśród których znajduje się też niepełnosprawność.

Pojęcie niepełnosprawności na gruncie dyrektywy należy rozumieć jako ograniczenie wynikające w szczególności z trwałego osłabienia funkcji fizycznych, umysłowych lub psychicznych, które w oddziaływaniu z różnymi barierami może utrudniać danej osobie pełny i skuteczny udział w życiu zawodowym na równi z innymi pracownikami. Trybunał podkreślił, że pojęcie to należy ponadto rozumieć jako odnoszące się nie tylko do braku możliwości wykonywania danej działalności zawodowej, ale również do przeszkody w wykonywaniu takiej działalności. Dyrektywa dąży bowiem do urzeczywistnienia zasady równego traktowania oraz do tego, by osoby niepełnosprawne miały dostęp do zatrudnienia i mogły świadczyć pracę. **Byłoby poza tym sprzeczne z celem dyrektywy, gdyby przyczyna niepełnosprawności miała mieć wpływ na jej stosowanie.**

Trybunał zauważył ponadto, że zdefiniowanie pojęcia niepełnosprawności poprzedza określenie i ocenę właściwych środków usprawniających, które pracodawcy mają na gruncie dyrektywy obowiązek wprowadzić z uwzględnieniem potrzeb konkretnej sytuacji, aby umożliwić osobie niepełnosprawnej dostęp do pracy, wykonywanie jej lub rozwój zawodowy bądź kształcenie (pod warunkiem, że środki te nie nakładają na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń). Z tego względu okoliczność, że takie środki usprawniające nie zostały podjęte w przypadku K. Kaltofta, sama w sobie nie wystarczy, aby stwierdzić, że nie można go uznać za osobę niepełnosprawną w rozumieniu tej dyrektywy.

Z powyższych względów Trybunał doszedł do wniosku, że jeżeli w konkretnych okolicznościach otyłość danego pracownika prowadzi do ograniczeń wynikających w szczególności z osłabienia funkcji fizycznych, umysłowych lub psychicznych, które w oddziaływaniu z różnymi barierami mogą utrudniać mu pełny i skuteczny udział w życiu zawodowym na równi z innymi pracownikami, przy czym ograniczenia te mają charakter długotrwały, to taki stan mieści się w zakresie pojęcia niepełnosprawności w rozumieniu dyrektywy. Byłoby tak w szczególności w przypadku, gdyby otyłość pracownika utrudniała mu taki udział ze względu na ograniczoną mobilność lub występowanie u tej osoby schorzeń utrudniających jej wykonywanie pracy bądź stanowiących przeszkodę w wykonywaniu działalności zawodowej.

Do sądu krajowego należy ustalenie, czy otyłość K. Kaltofta mieści się w definicji pojęcia „niepełnosprawności”.

---

**UWAGA:** Odesłanie prejudycjalne pozwala sądom państw członkowskich, w ramach rozpatrywanego przez nie sporu, zwrócić się do Trybunału z pytaniem o wykładnię prawa Unii lub o ocenę ważności aktu Unii. Trybunał nie rozpoznaje sporu krajowego. Do sądu krajowego należy rozstrzygnięcie sprawy zgodnie z orzeczeniem Trybunału. Orzeczenie to wiąże w ten sam sposób inne sądy krajowe, które spotkają się z podobnym problemem.

---

*Dokument nieoficjalny, sporządzony na użytek mediów, który nie wiąże Trybunału Sprawiedliwości.*

*[Pełny tekst](#) wyroku znajduje się na stronie internetowej CURIA w dniu ogłoszenia*

*Osoba odpowiedzialna za kontakty z mediami: Ireneusz Kolowca ☎ (+352) 4303 2793*

*Nagranie wideo z ogłoszenia wyroku jest dostępne przez „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 2 2964106*