



Kontakty z Mediami
i Informacja

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej **KOMUNIKAT PRASOWY nr 112/14**

Luksemburg, 17 lipca 2014 r.

Opinia rzecznika generalnego w sprawie C-354/13
FOA, działająca w imieniu Karstena Kaltofta / Kommunernes Landsforening
(KL), działający w imieniu gminy Billund

Zdaniem rzecznika generalnego Niila Jääskinena chorobliwa otyłość może stanowić „niepełnosprawność” w rozumieniu dyrektywy w sprawie równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy

Pomimo że żadna ogólna zasada prawa Unii nie zakazuje dyskryminacji ze względu na otyłość, chorobliwa otyłość może mieścić się w pojęciu „niepełnosprawności”, jeżeli stopień jej nasilenia może utrudniać danej osobie pełne uczestnictwo w życiu zawodowym na równi z innymi pracownikami

Dyrektywa w sprawie równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy¹, której celem jest realizacja zasady równego traktowania, ustanawia ogólne ramy dla walki z dyskryminacją w odniesieniu do zatrudnienia i pracy. Zgodnie z tą dyrektywą, dyskryminacja ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w zakresie zatrudnienia i pracy jest zakazana. Problemowi dyskryminacji i niepełnosprawności poświęconych jest też szereg postanowień traktatów oraz Karty praw podstawowych Unii Europejskiej – w szczególności art. 21 Karty zakazuje „wszelkiej dyskryminacji ze względu na [...] niepełnosprawność”. Żadne z tych postanowień bezpośrednio nie odnosi się do otyłości.

Karsten Kaltoft przez 15 lat był zatrudniony w gminie Billund (Dania) jako opiekun w celu sprawowania we własnym domu opieki nad dziećmi innych osób, po czym, dnia 22 listopada 2010 r., jego stosunek pracy został rozwiązany. Jako przyczynę rozwiązania jego umowy o pracę podano malejącą liczbę dzieci, jednak bezpośrednio nie wskazano dlaczego to właśnie umowa K. Kaltofta została rozwiązana. W czasie całego okresu zatrudnienia waga jego ciała nie była niższa niż 160 kg, przy czym wartość jego wskaźnika BMI wynosiła 54, co stanowi skrajną otyłość. O ile kwestia otyłości K. Kaltofta została poruszona w trakcie oficjalnej procedury wysłuchania poprzedzającej rozwiązanie umowy o pracę, strony pozostają w sporze co do tego dlaczego kwestia ta w ogóle była rozpatrywana, przy czym gmina Billund zaprzecza, aby kwestia ta stanowiła podstawę decyzji o rozwiązaniu jego umowy o pracę. Jednakże w ocenie K. Kaltofta decyzja o jego zwolnieniu miała swoje źródło w bezprawnej dyskryminacji ze względu na wagę, wobec czego wniósł on powództwo odszkodowawcze do duńskiego sądu okręgowego.

Retten i Kolding (sąd w Kolding, Dania), rozpoznający powództwo K. Kaltofta, zwrócił się do Trybunału Sprawiedliwości o wyjaśnienie, czy prawo Unii, a w szczególności traktat i Karta, zawierają samoistną podstawę zakazu dyskryminacji ze względu na otyłość. Ewentualnie sąd ten zmierza do ustalenia, czy otyłość można uznać za rodzaj niepełnosprawności, a tym samym czy jest ona objęta zakresem dyrektywy w sprawie równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy.

W dzisiejszej opinii rzecznik generalny Niilo Jääskinen zwrócił uwagę, że ani w traktacie ani w Kartie otyłość nie została wyraźnie wymieniona jako zakazana przyczyna dyskryminacji. Zakaz taki mógłby istnieć jedynie jako część ogólnego zakazu wszelkiej dyskryminacji na rynku pracy, który można wyprowadzić z szerokiego brzmienia art. 21 Karty. Jednakże Karta wiąże państwa członkowskie wyłącznie w zakresie, w jakim stosują one prawo Unii, przy czym nic nie przemawia za tym, by przyjąć, że Dania wykonała jakikolwiek przepis prawa Unii, który wprowadzałby

¹ 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 – wyd. spec. jęz. polskim, rozdz. 5, t. 4, s. 79).

generalny zakaz dyskryminacji na rynku pracy. Rzecznik generalny podkreślił, że wszelkie akty prawodawstwa Unii zakazujące praktyk dyskryminacyjnych odnoszą się do szczególnych przyczyn dyskryminacji w konkretnych dziedzinach, natomiast nie wykluczają w sposób generalny wszelkiego dyskryminującego traktowania. Zdaniem rzecznika generalnego N. Jääskinena **w prawie Unii nie ma zatem samoistnej podstawy zakazu dyskryminacji ze względu na otyłość.**

W odniesieniu do kwestii, czy na gruncie dyrektywy w sprawie równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy otyłość może być uznana za „niepełnosprawność”, rzecznik generalny zauważył, że o ile pojęcie „niepełnosprawności” nie zostało zdefiniowane w samej dyrektywie, Trybunał orzekł, że „niepełnosprawność” w tym kontekście należy rozumieć jako ograniczenie wynikające z długotrwałego osłabienia funkcji fizycznych, umysłowych lub psychicznych, które w powiązaniu z różnymi barierami może utrudniać danej osobie pełne i skuteczne uczestnictwo w życiu zawodowym na równych zasadach z innymi pracownikami. Dlatego też, chociaż nie każda choroba będzie mieścić się w pojęciu niepełnosprawności, niektóre choroby, zdiagnozowane medycznie i powodujące długotrwałe ograniczenia, mogą zostać uznane za niepełnosprawność do celów tej dyrektywy.

Rzecznik generalny N. Jääskinen podkreślił, że niepełnosprawność wynika z interakcji między osobami z dysfunkcjami a barierami wynikającymi z postaw ludzkich i środowiskowymi, które utrudniają tym osobom pełny i skuteczny udział w życiu zawodowym. Ponieważ celem dyrektywy jest zwalczanie *wszelkich form* dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność, nie zachodzi potrzeba ustalania związku pomiędzy daną pracą a niepełnosprawnością będącą przedmiotem sporu. Nawet jeżeli dany stan chorobowy nie wywiera wpływu na możliwości danej osoby świadczenia konkretnej pracy, nadal stanowi przeszkodę dla pełnego i skutecznego udziału w życiu zawodowym na równi z innymi osobami. Mogą przecież zaistnieć długotrwałe ograniczenia fizyczne, umysłowe bądź psychologiczne, które nie uniemożliwiają wykonywania określonej pracy, lecz powodują, że wykonywanie tej pracy lub udział w życiu zawodowym stają się obiektywnie trudniejsze i bardziej wymagające. Typowymi przykładami takiej sytuacji jest niepełnosprawność poważnie oddziałująca na możliwość poruszania się lub znacząco ograniczająca funkcjonowanie zmysłów, takich jak wzrok i słuch. W konsekwencji nie jest konieczne, aby świadczenie pracy przez K. Kaltofta w charakterze opiekuna w gminie Billund stało się niemożliwe, zanim będzie mógł powołać się na ochronę przed dyskryminacją ze względu na niepełnosprawność przyznaną przez dyrektywę.

Rzecznik generalny wyjaśnił, że pomimo iż pracodawca nie ma obowiązku dalszego zatrudniania osób nieposiadających zdolności wymaganych do wykonywania zadań wynikających z danego stanowiska, powinien podjąć właściwe środki w celu wprowadzenia usprawnień dla osób niepełnosprawnych, o ile środki te nie nakładają na niego nieproporcjonalnie wysokich obciążeń.

W związku z tym rzecznik generalny **N. Jääskinen wyraził pogląd, iż w przypadkach, gdy stan otyłości osiągnął taki stopień, że w oczywisty sposób utrudnia udział w życiu zawodowym, może on zostać uznany za niepełnosprawność.** W jego ocenie **tylko otyłość ciężka, skrajna lub chorobowa**, czyli taka, gdy wartość wskaźnika BMI przekracza 40, **jest w stanie stworzyć ograniczenia**, takie jak trudności związane z poruszaniem się, wytrzymałością i nastrojami, **które stanowią „niepełnosprawność”** w rozumieniu dyrektywy.

Do sądu krajowego należy ustalenie, czy otyłość K. Kaltofta mieści się w tej definicji.

Rzecznik generalny dodał wreszcie, że nie ma znaczenia, z czego taka otyłość wynika. Pojęcie niepełnosprawności jest obiektywne, a więc nie jest uzależnione od okoliczności, czy dana osoba przyczyniła się do powstania niepełnosprawności wskutek nadmiernego poboru energii w stosunku do energii zużywanej. W przeciwnym przypadku fizyczna niepełnosprawność powstała wskutek lekkomyślnego podejmowania ryzyka w ruchu drogowym lub przy uprawianiu dyscyplin sportowych zostałaby wyłączona z pojęcia „niepełnosprawności”.

UWAGA: Opinia rzecznika generalnego nie wiąże Trybunału Sprawiedliwości. Zadanie rzeczników generalnych polega na przedkładaniu Trybunałowi, przy zachowaniu całkowitej niezależności, propozycji

rozstrzygnięć prawnych w sprawach, które rozpatrują. Sędziowie Trybunału rozpoczynają właśnie obrady w tej sprawie. Wyrok zostanie wydany w terminie późniejszym.

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](#) opinii jest publikowany na stronie internetowej CURIA w dniu ogłoszenia

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

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