



Presă și informare

Curtea de Justiție a Uniunii Europene
COMUNICAT DE PRESĂ nr. 112/14

Luxemburg, 17 iulie 2014

Concluziile avocatului general în cauza C-354/13
FOA, acționând în numele lui Karsten Kaltoft/Kommunernes Landsforening
(KL), acționând în numele municipalității din Billund

Avocatul general Jääskinen consideră că obezitatea patologică poate echivala cu un „handicap” în sensul Directivei egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă

În condițiile în care nu există un principiu general al dreptului Uniunii care să interzică discriminarea pe motive de obezitate în sine, obezitatea patologică poate intra sub incidența noțiunii „handicap” dacă are un asemenea grad încât să împiedice participarea deplină la viața profesională pe picior de egalitate cu ceilalți lucrători

În scopul de a favoriza egalitatea de tratament, Directiva egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă¹ prevede un cadru general pentru combaterea discriminării în materia încadrării în muncă și a ocupării forței de muncă. Potrivit acestei directive, discriminarea pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală este interzisă în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă. În plus, un număr de articole din tratate și din Carta drepturilor fundamentale tratează problema discriminării și a handicapului, mai precis articolul 21 din Carta drepturilor fundamentale interzice „discriminarea de orice fel, bazată pe motive precum [...] un handicap”. Niciuna dintre aceste dispoziții nu face în mod expres trimitere la obezitate.

Karsten Kaltoft a lucrat timp de 15 ani pentru municipalitatea din Billund, Danemarca, în calitate de asistent maternal angajat pentru a îngriji, în locuința proprie, copiii altor persoane, până când raportul său de muncă a încetat la 22 noiembrie 2010. Scăderea numărului copiilor a fost menționată ca motiv pentru concediere, dar nu s-a oferit nicio explicație pentru selectarea domnului Kaltoft. Pe toată durata cât a fost angajat, domnul Kaltoft nu a cântărit niciodată mai puțin de 160 kg și, dat fiind IMC-ul său de 54, a fost considerat obez. În condițiile în care obezitatea domnului Kaltoft a fost discutată la audierea oficială în vederea concedierii, părțile nu sunt de acord cu privire la motivul pentru care s-a ajuns să se discute acest aspect, iar municipalitatea neagă faptul că obezitatea a constituit un temei al deciziei sale de concediere. Domnul Kaltoft susține însă că la baza concedierii sale s-a aflat discriminarea sa nelegitimă din cauza greutatei sale și a formulat o acțiune la o instanță daneză districtuală solicitând despăgubiri pentru această discriminare.

Retten i Kolding (Curtea din Kolding, Danemarca), sesizată cu cererea domnului Kaltoft, a solicitat Curții de Justiție să clarifice dacă dreptul Uniunii, în special tratatele și carta, cuprinde o interdicție de sine stătătoare a discriminării pe motive de obezitate. În caz contrar, ridică întrebarea dacă obezitatea poate fi considerată handicap și să intre, prin urmare, sub incidența Directivei egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.

În concluziile prezentate astăzi, avocatul general Niilo Jääskinen subliniază că niciunul dintre articolele tratatului sau ale cartei nu menționează în mod expres obezitatea ca motiv de discriminare interzis. O astfel de interdicție ar putea exista, așadar, numai ca parte a unei interdicții generale a oricărui tip de discriminare pe piața muncii rezultat din formularea deschisă a articolului 21 din cartă. Carta este însă obligatorie pentru statele membre numai atunci când pun în aplicare dreptul Uniunii și nu s-a precizat că vreo dispoziție a dreptului Uniunii care prevede o interdicție

¹ Directiva 2000/78/CE 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 2000 L 303, p.16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7).

generală a discriminării pe piața muncii a fost pusă în aplicare în Danemarca. Avocatul general subliniază că toate actele normative ale Uniunii prin care se interzic practicile discriminatorii privesc motive de discriminare concrete în cadrul unor domenii concrete și nu exclud în general orice tratament discriminatoriu. Avocatul general Jääskinen concluzionează, prin urmare, **că nu există o interdicție generală, de sine stătătoare privind discriminarea pe motive de obezitate în dreptul Uniunii.**

În ceea ce privește aspectul dacă obezitatea poate fi considerată „handicap” potrivit Directivei egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, avocatul general subliniază că, deși conceptul de handicap nu este definit în directivă, Curtea a statuat că noțiunea de handicap în acest context se referă la limitări care rezultă în special din incapacități pe termen lung fizice, mentale sau psihice care, în interacțiune cu diferite bariere, pot împiedica participarea deplină și efectivă a persoanei în cauză la viața profesională în condiții de egalitate cu ceilalți lucrători. Deși nu orice boală intră în sfera de aplicare a acestui concept de handicap, anumite boli, dacă sunt diagnosticate medical și se concretizează în limitări pe termen lung, ar putea fi considerate handicap în sensul directivei.

Avocatul general Jääskinen subliniază că handicapul rezultă dintr-o interacțiune între persoane cu deficiențe și barierele comportamentale și de mediu care le împiedică participarea deplină și efectivă la locul de muncă. Întrucât scopul directivei constă în combaterea *tuturor formelor* de discriminare pe motive de handicap, nu trebuie să se stabilească o legătură între activitatea profesională în cauză și handicapul în discuție. Chiar dacă o anumită stare nu afectează capacitatea acelei persoane de a desfășura activitatea concretă respectivă, aceasta poate constitui totuși un obstacol pentru participarea deplină și efectivă la viața profesională în condiții de egalitate cu ceilalți. Pot exista deficiențe fizice, mentale sau psihologice pe termen lung care nu fac imposibilă o anumită activitate, dar care fac mai dificilă și mai solicitantă în mod obiectiv îndeplinirea sarcinilor aferente acesteia sau participarea la viața profesională. Exemple tipice în acest sens sunt handicapurile care afectează grav mobilitatea sau reduc semnificativ unele simțuri ca vederea sau auzul. Prin urmare, nu este necesar ca domnului Kaltoft să îi fie imposibilă desfășurarea activității de asistent maternal în calitate de angajat al municipalității din Billund pentru a putea invoca protecția împotriva discriminării pe motive de handicap prevăzută de directivă.

Avocatul general explică faptul că, deși nu există obligația de a păstra un angajat care nu este competent pentru îndeplinirea funcțiilor esențiale ale postului în cauză, trebuie luate măsuri corespunzătoare pentru a permite persoanei cu handicap să desfășoare activitatea, cu excepția situației în care aceste măsuri ar presupune o sarcină disproporționată pentru angajator.

În consecință, **domnul Jääskinen consideră că dacă obezitatea a atins un asemenea grad încât împiedică în mod clar participarea deplină la viața profesională, poate fi considerată handicap.** În opinia sa, **numai obezitatea extremă, severă sau patologică**, și anume corespunzătoare unui IMC de peste 40, **ar putea crea limitări**, cum sunt problemele de mobilitate, rezistență și dispoziție, **care echivalează cu un „handicap”** în sensul directivei.

Revine instanței naționale sarcina de a verifica dacă obezitatea domnului Kaltoft intră sub incidența acestei definiții.

În sfârșit, avocatul general adaugă că originea obezității este lipsită de relevanță. Noțiunea de handicap este obiectivă și nu depinde de aspectul dacă persoana a contribuit la dobândirea handicapului său printr-un aport energetic excesiv „autoprovoacat”. În caz contrar, un handicap fizic care rezultă din asumarea unor riscuri în trafic sau sporturi în mod neglijent ar fi exclus din sfera noțiunii de handicap.

MENȚIUNE: Concluziile avocatului general nu sunt obligatorii pentru Curtea de Justiție. Misiunea avocaților generali este de a propune Curții, în deplină independență, o soluție juridică în cauză care le este atribuită. Judecătorii Curții urmează să delibereze în această cauză. Hotărârea va fi pronunțată la o dată ulterioară.

MENTIUNE: Trimiterea preliminară permite instanțelor din statele membre ca, în cadrul unui litigiu cu care sunt sesizate, să adreseze Curții întrebări cu privire la interpretarea dreptului Uniunii sau la validitatea unui act al Uniunii. Curtea nu soluționează litigiul național. Instanța națională are obligația de a soluționa cauza conform deciziei Curții. Această decizie este obligatorie, în egală măsură, pentru celelalte instanțe naționale care sunt sesizate cu o problemă similară.

Document neoficial, destinat presei, care nu angajează răspunderea Curții de Justiție.

[Textul integral](#) al hotărârii se publică pe site-ul CURIA în ziua pronunțării.

Persoana de contact pentru presă: Iliana Paliova ☎ (+352) 4303 3708

Imagini de la prezentarea concluziilor sunt disponibile pe „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 2 2964106