



Press och information

Europeiska unionens domstol  
**PRESSMEDDELANDE nr 183/14**  
Luxemburg den 18 december 2014

Dom i mål C-354/13  
Fag og Arbejde (FOA), som för talan för Karsten Kaltoft, mot Kommunernes  
Landsforening (KL), som för talan för Billund Kommune

## **Fetma kan utgöra ett funktionshinder i den mening som avses i direktivet om likabehandling i arbetslivet**

*Det finns ingen allmän unionsrättslig princip som i sig förbjuder diskriminering på grund av fetma. Fetma omfattas emellertid av begreppet funktionshinder om tillståndet under givna omständigheter motverkar den berördes fulla och aktiva deltagande i arbetslivet på lika villkor som andra arbetstagare*

I syfte att klargöra principen om likabehandling har det, i ett unionsdirektiv<sup>1</sup>, inrättats en allmän ram för bekämpning av diskriminering i arbetslivet. Enligt direktivet är diskriminering i arbetslivet på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning förbjuden.

Karsten Kaltoft har tjänstgjort som dagbarnvårdare för Billunds kommun i Danmark under femton års tid och tagit hand om andras barn i sitt hem. Den 22 november 2010 sade kommunen upp hans anställningsavtal. Ett sjunkande antal barn angavs som skäl för uppsägningen, men det angavs ingen särskild anledning till varför just Karsten Kaltoft hade valts ut. Under hela sin anställning ansågs Karsten Kaltoft lida av fetma enligt Världshälsoorganisationens (WHO) definition. Även om Karsten Kaltofts fetma diskuterades under uppsägningsförfarandet är parterna oeniga om bakgrunden till att frågan diskuterades. Kommunen förnekar att fetman utgjorde ett av skälen för beslutet att säga upp Karsten Kaltoft. Arbetstagarorganisationen Fag og Arbejde (FOA), som representerar Karsten Kaltoft, anser att uppsägningen grundar sig på en rättsstridig diskriminering på grund av fetma och har väckt talan vid en dansk domstol med yrkande om fastställande av diskrimineringen och om skadestånd.

Inom ramen för sin prövning av denna talan har domstolen i Kolding, Danmark (Retten i Kolding) begärt att EU-domstolen ska precisera om EU-rätten innehåller ett självständigt förbud mot diskriminering på grund av fetma. I andra hand önskar den nationella domstolen få klarlagt om fetma kan utgöra ett funktionshinder och därmed omfattas av det ovannämnda direktivets tillämpningsområde.

I dagens dom påpekar domstolen inledningsvis att den allmänna principen om icke-diskriminering ingår bland de grundläggande rättigheterna och utgör en integrerad del av unionsrättens allmänna principer. Medlemsstaterna är alltså bundna av denna princip då den nationella situationen omfattas av unionsrättens tillämpningsområde.

Domstolen erinrar härvid om att det, på arbetslivsområdet, inte förekommer någon bestämmelse i fördragen eller sekundärrätten om förbud mot diskriminering på grund av fetma som sådan. I direktivet om likabehandling i arbetslivet nämns inte fetma som en grund för diskriminering och tillämpningsområdet för direktivet ska inte utvidgas till att omfatta annan diskriminering än diskriminering på de grunder som uttömmande räknas upp i direktivet. Bestämmelserna i Europeiska unionens stadga för de grundläggande rättigheterna äger inte heller tillämpning i en sådan situation.

<sup>1</sup> 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).

Domstolen konstaterar i förevarande fall att handlingarna i målet inte innehåller några omständigheter som föranleder slutsatsen att en uppsägning som påstås ha skett på grund av fetma som sådan skulle omfattas av unionsrättens tillämpningsområde.

Domstolen drar följaktligen slutsatsen att **unionsrätten inte stadgar någon allmän princip om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av fetma som sådan.**

Vad gäller frågan huruvida fetma kan utgöra ett funktionshinder i den mening som avses i direktivet erinrar domstolen om att syftet med detta direktiv är att fastställa en allmän ram för bekämpning av diskriminering i arbetslivet på någon av de grunder som anges i direktivet, bland annat funktionshinder.

Begreppet funktionshinder i den mening som avses i direktivet, 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. Domstolen betonar att begreppet funktionshinder ska förstås så, att det inte endast avser en omöjlighet att utöva yrkesverksamhet utan även svårigheter att utöva sådan verksamhet. Direktivet syftar nämligen till att genomföra likabehandling och har bland annat målet att funktionshindrade personer ska kunna få tillträde till eller delta i arbetslivet. **Det skulle dessutom strida mot syftet med direktivet om frågan huruvida direktivet ska tillämpas skulle vara beroende av orsaken till funktionshindret.**

Vidare påpekar domstolen att definitionen av begreppet funktionshinder kommer före fastställandet och bedömningen av lämpliga anpassningsåtgärder som arbetsgivare, utifrån behoven i det konkreta fallet, ska vidta enligt direktivet för att göra det möjligt för en person med funktionshinder att få tillträde till, delta i eller göra karriär i arbetslivet (såvida sådana åtgärder inte medför en oproportionerlig börda för arbetsgivaren). 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.

På dessa grunder slår domstolen fast att 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 direktivet. Så är bland annat fallet om arbetstagarens fetma motverkar sådant deltagande i arbetslivet på grund av begränsad rörlighet eller på grund av ett sjukdomstillstånd som hindrar vederbörande från att utföra sitt arbete eller som gör det svårt att utöva yrkesverksamhet.

Det ankommer på den nationella domstolen att pröva om Karsten Kaltofts fetma omfattas av definitionen av funktionshinder.

---

**PÅPEKAND:** Begäran om förhandsavgörande gör det möjligt för domstolarna i medlemsstaterna att, i ett mål som pågår vid dem, vända sig till EU-domstolen med frågor om tolkningen av unionsrätten eller om giltigheten av en unionsrättsakt. Domstolen avgör inte målet vid den nationella domstolen. Det är den nationella domstolen som ska avgöra målet i enlighet med EU-domstolens avgörande. Detta avgörande är på samma sätt bindande för de övriga nationella domstolar där en liknande fråga uppkommer.

---

*Detta är en icke-officiell handling avsedd för massmedia och den är inte bindande för domstolen.*

*Domen i [fulltext](#) publiceras på webbplatsen CURIA dagen för avkunnandet.*

*Kontaktperson för press: Gitte Stadler ☎ +352 4303 3127*

*Bilder från uppläsningen av förslaget till avgörande finns tillgängliga via*

*["Europe by Satellite"](#) ☎ (+32) 2 2964106*