

WYROK TRYBUNAŁU (czwarta izba)

z dnia 18 grudnia 2014 r.(*)

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Zwolnienie – Przyczyna – Otyłość
pracownika – Ogólna zasada niedyskryminacji ze względu na otyłość – Brak – Dyrektywa
2000/78/WE – Równe traktowanie w zakresie zatrudnienia i pracy – Zakaz wszelkich form
dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność – Istnienie niepełnosprawności

W sprawie C-354/13

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie
prejudycjalnym, złożony przez retten i Kolding (Dania) postanowieniem z dnia 25 czerwca
2013 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 27 czerwca 2013 r., w postępowaniu:

Fag og Arbejde (FOA), działający w imieniu Karstena Kaltofta,

przeciwko

Kommunernes Landsforening (KL), działającemu w imieniu Billund Kommune,

TRYBUNAŁ (czwarta izba),

w składzie: L. Bay Larsen, prezes izby, J. Malenovský, M. Safjan (sprawozdawca), A. Prechal
i K. Jürimäe, sędziowie,

rzecznik generalny: N. Jääskinen,

sekretarz: C. Strömholm, administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 12 czerwca
2014 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu Fag og Arbejde (FOA), działającego w imieniu K. Kaltofta, przez J. Sanda, advokat,

- w imieniu Kommunernes Landsforening (KL), działającego w imieniu Billund Kommune, przez Y. Frederiksen, advokat,

- w imieniu rządu duńskiego przez C. Thorninga oraz M. Wolff, działających w charakterze pełnomocników,

- w imieniu Komisji Europejskiej przez M. Clausen oraz D. Martina, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 17 lipca 2014 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni ogólnych zasad prawa Unii oraz dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 303, s. 16).

2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu między Fag og Arbejde (FOA), związkiem zawodowym pracowników, działającym w imieniu K. Kaltofta, a Kommunernes Landsforening (KL), krajowym związkiem gmin duńskich, działającym w imieniu Billund Kommune (gminy Billund, Dania), w przedmiocie tego, czy zwolnienie K. Kaltofta, wynikające jakoby z jego otyłości, było zgodne z prawem.

Ramy prawne

Prawo Unii

3 Zgodnie z motywami 1, 11, 12, 15, 28 i 31 dyrektywy 2000/78:

„(1) Zgodnie z art. 6 [TUE] Unia Europejska opiera się na zasadach wolności, demokracji, poszanowania praw człowieka i podstawowych wolności oraz zasadach państwa prawa, zasadach, które są wspólne dla wszystkich państw członkowskich, i przestrzega podstawowych praw, zagwarantowanych w europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności [podpisanej w Rzymie w dniu 4 listopada 1950 r.] oraz wynikających z tradycji konstytucyjnych wspólnych dla państw członkowskich, jako zasad ogólnych prawa wspólnotowego.

[...]

(11) Dyskryminacja ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną może być przeszkodą w realizacji celów traktatu WE, w szczególności w zakresie wysokiego poziomu zatrudnienia i ochrony socjalnej, podnoszenia poziomu i jakości życia, spójności gospodarczej i społecznej, solidarności i swobodnego przepływu osób.

(12) W tym celu wszelka bezpośrednia i pośrednia dyskryminacja ze względu na wyznawaną religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w zakresie regulowanym niniejszą dyrektywą powinna być w całej Wspólnocie zakazana [...].

[...]

(15) Ocena stanu faktycznego, który nasuwa przypuszczenie o istnieniu bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, należy do sądu krajowego lub innego właściwego organu, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową, które mogą przewidywać w szczególności, że fakt występowania dyskryminacji pośredniej można udowodnić z wykorzystaniem wszelkich środków, również na podstawie danych statystycznych.

[...]

(28) Niniejsza dyrektywa określa minimalne wymagania, co daje państwom członkowskim możliwość przyjmowania lub utrzymywania korzystniejszych przepisów. Stosowanie niniejszej dyrektywy nie może uzasadniać regresu w stosunku do sytuacji istniejącej obecnie w każdym państwie członkowskim.

[...]

(31) Wprowadzenie przepisów dotyczących ciężaru dowodu wymaga, od momentu zaistnienia domniemania dyskryminacji i w przypadkach, gdy fakt ten zostanie potwierdzony, skutecznego stosowania zasady równego traktowania, w której ciężar dowodu przypadnie na pozwanego. Jednakże pozwany nie ma obowiązku udowodnienia, że powód jest wyznawcą danej religii, posiada określone przekonania, jest w szczególności sposobem niepełnosprawny, jest w danym wieku lub określonej orientacji seksualnej”.

4 Artykuł 1 tej dyrektywy stanowi:

„Celem niniejszej dyrektywy jest wyznaczenie ogólnych ram dla walki z dyskryminacją ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w odniesieniu do zatrudnienia i pracy, w celu realizacji w państwach członkowskich zasady równego traktowania”.

5 Artykuł 2 ust. 1 i 2 tej dyrektywy:

„1. Do celów niniejszej dyrektywy »zasada równego traktowania« oznacza brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 1.

2. Do celów ust. 1:

a) dyskryminacja bezpośrednia występuje w przypadku, gdy osobę traktuje się mniej przychylnie, niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w porównywalnej sytuacji, z jakiegokolwiek przyczyny wymienionej w art. 1;

[...]”.

6 Artykuł 3 ust. 1 lit. c) omawianej dyrektywy stanowi:

„W granicach kompetencji Wspólnoty niniejszą dyrektywę stosuje się do wszystkich osób, zarówno sektora publicznego, jak i prywatnego, włącznie z instytucjami publicznymi, w odniesieniu do:

[...]

c) warunków zatrudnienia i pracy, łącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania”.

7 Zgodnie z brzemieniem art. 5 dyrektywy 2000/78:

„W celu zagwarantowania przestrzegania zasady równego traktowania osób niepełnosprawnych przewiduje się wprowadzenie racjonalnych usprawnień. Oznacza to, że pracodawca podejmuje właściwe środki, z uwzględnieniem potrzeb konkretnej sytuacji, aby umożliwić osobie niepełnosprawnej dostęp do pracy, wykonywanie jej lub rozwój zawodowy bądź kształcenie, o ile środki te nie nakładają na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń. Obciążenia te nie są nieproporcjonalne, jeżeli są w wystarczającym stopniu rekompensowane ze środków istniejących w ramach polityki prowadzonej przez dane państwo członkowskie na rzecz osób niepełnosprawnych”.

8 Zgodnie z art. 8 ust. 1 tej dyrektywy:

„Państwa członkowskie mogą przyjmować lub utrzymywać przepisy bardziej korzystne w celu ochrony zasady równego traktowania od przepisów ustanowionych w niniejszej dyrektywie”.

9 Artykuł 10 ust. 1 i 2 omawianej dyrektywy stanowi:

„1. Zgodnie z ich [ze swoimi] krajowymi systemami sądowymi państwa członkowskie podejmują niezbędne środki dla zapewnienia, aby strona pozwana musiała udowodnić, że nie wystąpiło pogwałcenie zasady równego traktowania, w przypadku gdy osoby, które uważają się za pokrzywdzone w związku z nieprzebrzeganiem wobec nich zasady równego traktowania, ustalą przed sądem lub innym właściwym organem fakty, które nasuwają przypuszczenie o zaistnieniu bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji.

2. Ustęp 1 nie stanowi przeszkody dla ustanawiania przez państwa członkowskie zasad dowodowych korzystniejszych dla strony skarżącej”.

Prawo duńskie

10 Dyrektywa 2000/78 została transponowana do prawa duńskiego na mocy lov nr. 1417 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m. v. (ustawy nr 1417 o zmianie ustawy o zakazie dyskryminacji na rynku pracy) z dnia 22 grudnia 2004 r.

11 Paragraf 1 ust. 1 tej ustawy, w wersji skonsolidowanej opublikowanej obwieszczeniem nr 1349 z dnia 16 grudnia 2008 r. w sprawie ogłoszenia tekstu jednolitego tej ustawy (zwanej dalej „ustawą antydyskryminacyjną”), stanowi:

„Ilekcóć w ustawie jest mowa o dyskryminacji, należy przez to rozumieć bezpośrednią lub pośrednią dyskryminację ze względu na rasę, kolor skóry, religię lub światopogląd, poglądy polityczne, orientację seksualną, wiek, niepełnosprawność, narodowość lub przynależność do określonej grupy społecznej lub etnicznej”.

12 Stosownie do treści § 2 ust. 1 omawianej ustawy:

„Wszelka dyskryminacja przez pracodawcę pracowników albo osób ubiegających się o zatrudnienie w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, przenoszenia, awansowania czy też warunków wynagradzania i pracy jest zakazana”.

13 Paragraf 2a tej ustawy przewiduje:

„Pracodawca jest zobowiązany podjąć właściwe środki, z uwzględnieniem potrzeb konkretnej sytuacji, aby umożliwić osobie niepełnosprawnej dostęp do zatrudnienia, świadczenie pracy lub rozwój zawodowy bądź kształcenie, o ile podjęcie takich środków nie skutkowałoby nałożeniem na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń. Obciążenia te nie są nieproporcjonalne, jeżeli są w wystarczającym stopniu rekompensowane ze środków publicznych”.

14 Zgodnie z § 7 ust. 1 ustawy antydyskryminacyjnej:

„Osobom, które doznały uszczerbku wskutek naruszenia uprawnień wymienionych w §§ 2–4, przysługuje roszczenie o odszkodowanie”.

15 Paragraf 7a tej ustawy brzmi następująco:

„Jeżeli dana osoba uważa, że wskutek naruszenia §§ 2–4 doznała uszczerbku, oraz wykaże okoliczności, z których można domniemywać, iż w jej przypadku doszło do bezpośredniej albo pośredniej dyskryminacji, ciężar udowodnienia, że zasada równego traktowania nie została naruszona, spoczywa na stronie pozwanej”.

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

16 W dniu 1 listopada 1996 r. Billund Kommune, będąca częścią duńskiej administracji publicznej, zawarła z K. Kaltoftem umowę o pracę na czas określony w charakterze opiekuna dziecięcego, zajmującego się opieką nad dziećmi we własnym domu.

17 Z dniem 1 stycznia 1998 r. umowa o pracę K. Kaltofta w charakterze opiekuna dziecięcego została przekształcona przez Billund Kommune w umowę na czas nieokreślony. Karsten Kaltoft pracował w ten sposób przez około 15 lat.

18 Strony w postępowaniu głównym są zgodne co do tego, że przez cały okres zatrudnienia przez Billund Kommune K. Kaltoft był „otyły” w rozumieniu definicji Światowej Organizacji Zdrowia (WHO) opracowanej na potrzeby „Międzynarodowej statystycznej klasyfikacji chorób i problemów zdrowotnych” (ICD-10), w której otyłość została oznaczona kodem E66.

19 Karsten Kaltoft próbował pozbyć się nadwagi, korzystając od stycznia 2008 r. do stycznia 2009 r. z oferowanego przez Billund Kommune, w ramach polityki zdrowotnej, dofinansowania udziału w zajęciach fitness i innych zajęciach sportowych. Karsten Kaltoft schudł, po czym znów przytył, podobnie jak w wypadku wcześniejszych prób pozbycia się nadwagi.

20 W marcu 2010 r., po rocznym urlopie z powodów rodzinnych, K. Kaltoft wrócił do pracy w charakterze opiekuna dziecięcego. Wkrótce potem kilkakrotnie odwiedził go bez zapowiedzi szef zespołu opiekunów dziecięcych, który chciał sprawdzić, jak przebiega odchudzanie K. Kaltofta. Wizyty te pozwoliły mu stwierdzić, że waga K. Kaltofta zasadniczo nie uległa zmianie.

21 W związku ze spadkiem liczby dzieci w Billund Kommune, począwszy od 38. tygodnia kalendarzowego 2010 r. K. Kaltoft miał pod swoją opieką tylko trójkę dzieci, zamiast czwórki, do opieki nad którą to liczbą dzieci był upoważniony.

22 Zgodnie z informacjami zawartymi w postanowieniu odsyłającym do inspektoratu oświaty w Billund Kommune zwrócono się o zaproponowanie nazwiska osoby piastującej stanowisko opiekuna dziecięcego przewidzianej do zwolnienia, a szef zespołu opiekunów dziecięcych wybrał spośród otrzymanych propozycji K. Kaltofta.

23 W dniu 1 listopada 2010 r. K. Kaltoft został telefonicznie powiadomiony, że Billund Kommune zamierza rozwiązać jego umowę o pracę za wypowiedzeniem i w związku z tym wszczyna procedurę umożliwiającą wysłuchanie zainteresowanego, która znajduje zastosowanie w razie wypowiedzenia umowy o pracę osobie zatrudnionej w administracji publicznej.

24 Następnie, na spotkaniu z szefem zespołu opiekunów dziecięcych, które odbyło się jeszcze tego samego dnia w obecności przedstawiciela pracowników, K. Kaltoft poprosił o wyjaśnienie, dlaczego spośród wszystkich opiekunów dziecięcych tylko jego postanowiono zwolnić. Strony zgadzają się co do tego, że w trakcie tego spotkania została poruszona kwestia otyłości K. Kaltofta. Strony nie są jednak zgodne co do tego, dlaczego ta kwestia w ogóle została poruszona na tym spotkaniu ani w jakim stopniu otyłość K. Kaltofta przyczyniła się do podjęcia decyzji o rozwiązaniu jego umowy o pracę.

25 Pismem z dnia 4 listopada 2010 r. Billund Kommune formalnie powiadomiła K. Kaltofta o zamiarze zwolnienia go i wezwała go do przedstawienia stanowiska w tym względzie. W piśmie tym poinformowano K. Kaltofta, że decyzja o jego zwolnieniu zapadła „po przeprowadzeniu szczegółowej analizy w związku ze spadkiem liczby dzieci, a tym samym z mniejszym obciążeniem pracą, mającym znaczne przełożenie na finansowanie i organizację usług w zakresie opieki nad dziećmi”.

26 K. Kaltoftowi nie potrafiono konkretnie wyjaśnić, dlaczego spośród wszystkich opiekunów dziecięcych to właśnie jego postanowiono zwolnić. Był on bowiem jedynym opiekunem, który został zwolniony ze względu na spadek obciążenia pracą, na jaki się powołano.

27 Billund Kommune wyznaczyła K. Kaltoftowi termin do ustosunkowania się do decyzji o zwolnieniu, w związku z czym pismem z dnia 10 listopada 2010 r. wyraził on odczucie, że przyczyną, dla której jest zwalniany, jest jego otyłość.

28 Pismem z dnia 22 listopada 2010 r. Billund Kommune rozwiązała stosunek pracy z K. Kaltoftem za wypowiedzeniem, wskazując, że decyzja ta została podjęta „po przeprowadzeniu szczegółowej analizy w związku ze spadkiem liczby dzieci”. Billund Kommune nie odniosła się do wrazonego w piśmie z dnia 10 listopada 2010 r. odczucia K.

Kaltofta dotyczącego rzeczywistej – według niego – przyczyny wypowiedzenia jego umowy o pracę.

29 FOA, działając w imieniu K. Kaltofta, wytoczyła powództwo przed retten i Kolding (sądem w Koldyndze), podnosząc, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę K. Kaltofta za wypowiedzeniem doszło do dyskryminacji ze względu na otyłość, w związku z czym Billund Kommune powinna wypłacić K. Kaltoftowi odszkodowanie za nierówne traktowanie, jakiego się wobec niego dopuściła.

30 W tych okolicznościach retten i Kolding postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy dyskryminacja ze względu na otyłość na rynku pracy w ogólności lub w zakresie pracodawców administracji publicznej w szczególności narusza prawo Unii, wyrażone np. w art. 6 [TUE], dotyczącym praw podstawowych?

2) Czy ewentualny unijny zakaz dyskryminacji ze względu na otyłość ma zastosowanie bezpośrednio do stosunku pomiędzy obywatelem duńskim i jego pracodawcą będącym organem administracji [publicznej]?

3) Jeżeli Trybunał uzna, że w Unii Europejskiej istnieje zakaz dyskryminacji ze względu na otyłość na rynku pracy w ogólności lub w zakresie pracodawców administracji publicznej w szczególności, czy wówczas badanie, czy doszło do naruszenia ewentualnego zakazu dyskryminacji ze względu na otyłość, ma być dokonywane w danym przypadku zgodnie z podziałem ciężaru dowodu, w związku z czym celem skutecznej implementacji zakazu w przypadkach, w których istnieje podejrzenie dyskryminacji, ciężar dowodu należy przesunąć na pozwanego pracodawcę [...]?

4) Czy otyłość należy oceniać jako niepełnosprawność objętą ochroną na podstawie [dyrektywy 2000/78] oraz jakie kryteria są w danym przypadku decydujące dla przyjęcia, że otyłość danej osoby wiąże się w sposób konkretny z objęciem tej osoby ochroną zawartego w owej dyrektywie zakazu [przyznaną przez zawarty w owej dyrektywie zakaz] dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność? ”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytania pierwszego

31 W swoim pytaniu pierwszym sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy wykładni prawa Unii należy dokonywać w ten sposób, że w kontekście zatrudnienia i pracy ustanawia ono ogólną zasadę niedyskryminacji ze względu na otyłość jako taką.

32 Na gruncie orzecznictwa Trybunału wśród praw podstawowych stanowiących integralną część ogólnych zasad prawa Unii znajduje się ogólna zasada niedyskryminacji, która wiąże państwa członkowskie, o ile sytuacja krajowa rozpatrywana w postępowaniu głównym objęta jest zakresem stosowania prawa Unii (zob. podobnie wyrok Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, pkt 56).

33 W tym względzie należy stwierdzić, że żaden przepis traktatu UE ani traktatu FUE nie zawiera zakazu dyskryminacji ze względu na otyłość jako taką. W szczególności otyłość nie została wymieniona ani w art. 10 TFUE, ani w art. 19 TFUE.

34 Konkretniej rzecz ujmując, co się tyczy art. 19 TFUE, z orzecznictwa Trybunału wynika, że artykuł ten stanowi jedynie uregulowanie kompetencji Unii, przy czym skoro nie wymienia dyskryminacji ze względu na otyłość jako taką, nie może stanowić podstawy prawnej dla podjęcia przez Radę Unii Europejskiej działań w celu przeciwdziałania tej formie dyskryminacji (zob. analogicznie wyrok Chacón Navas, EU:C:2006:456, pkt 55).

35 Obowiązująca w prawie Unii zasady niedyskryminacji ze względu na otyłość w kontekście zatrudnienia i pracy nie da się też stwierdzić na gruncie norm prawa wtórnego. W szczególności otyłość nie została wskazana w dyrektywie 2000/78, która zawiera katalog przyczyn dyskryminacji.

36 Tymczasem w myśl orzecznictwa Trybunału nie można przez analogię rozszerzać zakresu stosowania dyrektywy 2000/78 na dyskryminację z innych przyczyn, niż te wymienione w sposób wyczerpujący w art. 1 tejże dyrektywy (zob. wyroki: Chacón Navas, EU:C:2006:456, pkt 56; Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, pkt 46).

37 W rezultacie otyłości jako takiej nie można uznać za kolejną przyczynę wśród tych, ze względu na które dyrektywa 2000/78 zakazuje wszelkiej dyskryminacji (zob. analogicznie wyrok Chacón Navas, EU:C:2006:456, pkt 57).

38 W rozpatrywanym wypadku akta sprawy przekazane Trybunałowi nie zawierają niczego, co uprawniałoby do twierdzenia, że sytuacja będąca przedmiotem postępowania

głównego – dotycząca zwolnienia, do którego miało dojść ze względu na otyłość jako taką – mieści się w zakresie stosowania prawa Unii.

39 W tym kontekście również postanowienia Karty praw podstawowych Unii Europejskiej nie znajdują zastosowania w takiej sytuacji (zob. podobnie wyrok Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, pkt 21, 22).

40 W świetle powyższych rozważań na pytanie pierwsze należy odpowiedzieć, że wykładni prawa Unii należy dokonywać w ten sposób, iż w kontekście zatrudnienia i pracy nie ustanawia ono ogólnej zasady niedyskryminacji ze względu na otyłość jako taką.

W przedmiocie pytań drugiego i trzeciego

41 Z uwagi na treść odpowiedzi udzielonej na pytanie pierwsze nie jest konieczne udzielanie odpowiedzi na pytania drugie i trzecie.

W przedmiocie pytania czwartego

42 W swoim pytaniu czwartym sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy wykładni dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w ten sposób, że otyłość pracownika można uznać za niepełnosprawność na gruncie tej dyrektywy, a jeśli tak, to według jakich kryteriów należy oceniać, czy dana osoba jest objęta przyznaną przez tę dyrektywę ochroną przed dyskryminacją ze względu na niepełnosprawność.

W przedmiocie dopuszczalności

43 W ocenie rządu duńskiego pytanie czwarte jest niedopuszczalne ze względu na jego hipotetyczny charakter. Z informacji na temat stanu faktycznego przekazanych przez sąd odsyłający nie wynika, że K. Kaltoft nie był w stanie wykonywać swoich obowiązków w okresie, w którym był zatrudniony przez Billund Kommune, ani tym bardziej, że był uznawany za osobę niepełnosprawną w rozumieniu dyrektywy 2000/78. Z tego względu odpowiedź na to pytanie w żaden sposób nie przyczyni się – zdaniem tego rządu – do rozstrzygnięcia sporu w postępowaniu głównym.

44 Rząd duński twierdzi też, że odpowiedź na pytanie czwarte nie pozostawia miejsca na żadne racjonalne wątpliwości, gdyż z łatwością można ją wyprowadzić z orzecznictwa Trybunału. W świetle pkt 47 wyroku HK Danmark (C-335/11 i C-337/11, EU:C:2013:222)

sąd odsyłający może w postępowaniu głównym sam wypowiedzieć się w przedmiocie definicji pojęcia niepełnosprawności w rozumieniu dyrektywy 2000/78.

45 W tym względzie warto przypomnieć, że w ramach procedury ustanowionej w art. 267 TFUE wyłącznie do sądu krajowego, przed którym zawisł spór i na którym spoczywa odpowiedzialność za przyszłe orzeczenie, należy – przy uwzględnieniu okoliczności konkretnej sprawy – ocena zarówno niezbędnego charakteru orzeczenia w trybie prejudycjalnym do wydania wyroku, jak i istotnego charakteru skierowanych do Trybunału pytań. Wobec tego, jeśli postawione pytania dotyczą wykładni prawa Unii, Trybunał jest co do zasady zobowiązany do wydania orzeczenia. Domniemanie istotnego charakteru pytań skierowanych w trybie prejudycjalnym przez sąd krajowy może zostać podważone jedynie w wyjątkowych wypadkach, gdy jest oczywiste, że żądana wykładnia prawa Unii nie ma związku z postępowaniem głównym, gdy problem ma charakter hipotetyczny lub gdy Trybunał nie dysponuje informacjami na temat stanu faktycznego lub prawnego niezbędnymi do udzielenia użytecznej odpowiedzi na postawione pytania (zob. w szczególności wyroki: Åkerberg Fransson, EU:C:2013:105, pkt 39, 40; a także B., C-394/13, EU:C:2014:2199, pkt 19).

46 W rozpatrywanym wypadku sąd odsyłający powziął wątpliwości, jak należy interpretować pojęcie niepełnosprawności w rozumieniu dyrektywy 2000/78, i w swoim pytaniu czwartym dąży do ustalenia, czy pojęcie to znajduje zastosowanie do dotkniętegootyłością pracownika, który został zwolniony.

47 W tych okolicznościach nie można w oczywisty sposób stwierdzić, że wykładnia prawa Unii, o której dokonanie zwrócił się sąd odsyłający, nie jest niezbędna do rozstrzygnięcia przez ten sąd zawisłego przed nim sporu.

48 Nic też nie zabrania sądowi krajowemu wystąpienia do Trybunału z pytaniem prejudycjalnym, na które odpowiedź nie pozostawia miejsca na jakiegokolwiek racjonalne wątpliwości (zob. wyrok Painer, C-145/10, EU:C:2011:798, pkt 64 i przytoczone tam orzecznictwo).

49 Pytanie czwarte należy więc uznać za dopuszczalne.

Co do istoty

50 Na wstępie należy zauważyć, że celem dyrektywy 2000/78, jak wynika z jej art. 1, jest wyznaczenie ogólnych ram dla walki – w kontekście zatrudnienia i pracy – z dyskryminacją z wymienionych w tym przepisie przyczyn, wśród których widnieje też niepełnosprawność.

51 Zgodnie z art. 2 ust. 2 lit. a) tej dyrektywy z dyskryminacją bezpośrednią mamy do czynienia w wypadku, gdy daną osobę traktuje się mniej przychylnie niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w porównywalnej sytuacji, ze względu między innymi na niepełnosprawność.

52 Dyrektywę 2000/78, na mocy jej art. 3 ust. 1 lit. c), stosuje się – w granicach kompetencji przyznanych Unii – do wszystkich osób, zarówno sektora publicznego, jak i prywatnego, włącznie z instytucjami publicznymi, w odniesieniu w szczególności do warunków zwalniania.

53 W następstwie ratyfikowania przez Unię Konwencji Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych, która została zatwierdzona w imieniu Wspólnoty Europejskiej decyzją Rady 2010/48/WE z dnia 26 listopada 2009 r. (Dz.U. 2010, L 23, s. 35), Trybunał orzekł, że pojęcie niepełnosprawności na gruncie dyrektywy 2000/78 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 (zob. wyroki: HK Danmark, EU:C:2013:222, pkt 37–39; Z., C-363/12, EU:C:2014:159, pkt 76; Glatzel, C-356/12, EU:C:2014:350, pkt 45).

54 Pojęcie niepełnosprawności należy ponadto rozumieć jako odnoszące się nie tylko do braku możliwości wykonywania danej działalności zawodowej, ale również do przeszkody w wykonywaniu takiej działalności. Innej interpretacji nie dałoby się pogodzić z celem dyrektywy 2000/78, która dąży w szczególności do tego, by osoby niepełnosprawne miały dostęp do zatrudnienia i mogły świadczyć pracę (zob. wyrok Z., EU:C:2014:159, pkt 77 i przytoczone tam orzecznictwo).

55 Dopuszczenie definiowania zakresu stosowania dyrektywy w zależności od przyczyny niepełnosprawności byłoby poza tym sprzeczne z samym jej celem, którym jest urzeczywistnienie równego traktowania (zob. wyrok HK Danmark, EU:C:2013:222, pkt 40).

56 Pojęcie niepełnosprawności w rozumieniu dyrektywy 2000/78 nie zależy bowiem od tego, w jaki sposób dana osoba mogła przyczynić się do powstania swojej niepełnosprawności.

57 Co więcej, zdefiniowanie pojęcia niepełnosprawności w rozumieniu art. 1 dyrektywy 2000/78, poprzedza określenie i ocenę właściwych środków usprawniających, o których mowa w art. 5 tej dyrektywy. Zgodnie bowiem z motywem 16 przedmiotowej dyrektywy tego

rodzaju środki mają na celu uwzględnienie potrzeb osób niepełnosprawnych. Są one zatem konsekwencją niepełnosprawności, a nie jej konstytutywnym elementem (zob. podobnie wyrok HK Danmark, EU:C:2013:222, pkt 45, 46). Z tego względu okoliczność, że takie środki usprawniające nie zostały podjęte w stosunku do K. Kaltofta, sama w sobie nie wystarczy, aby stwierdzić, że nie można go uznać za osobę niepełnosprawną w rozumieniu tej dyrektywy.

58 Należy stwierdzić, że otyłość jako taka nie stanowi niepełnosprawności w rozumieniu dyrektywy 2000/78, gdyż ze względu na swój charakter nie zawsze wiąże się z występowaniem ograniczeń takich jak wskazane w pkt 53 niniejszego wyroku.

59 Jeżeli natomiast 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 2000/78 (zob. podobnie wyrok HK Danmark, EU:C:2013:222, pkt 41).

60 Byłoby tak w szczególności w wypadku, gdyby otyłość pracownika utrudniała mu pełny i skuteczny udział w życiu zawodowym na równi z innymi pracownikami ze względu na ograniczoną mobilność lub występowanie u tej osoby schorzeń utrudniających jej wykonywanie pracy bądź stanowiących przeszkodę w wykonywaniu działalności zawodowej.

61 W rozpatrywanym wypadku, jak zauważył sąd odsyłający, panuje zgoda co do tego, że K. Kaltoft był otyły przez cały okres zatrudnienia przez Billund Kommune, a więc w sposób długotrwały.

62 Do sądu krajowego należy ustalenie, czy w postępowaniu głównym, mimo iż K. Kaltoft, jak wskazano w pkt 17 niniejszego wyroku, wykonywał swoją pracę przez około 15 lat, jego otyłość powodowała występowanie ograniczenia spełniającego przesłanki określone w pkt 53 niniejszego wyroku.

63 Gdyby sąd odsyłający doszedł do wniosku, że otyłość K. Kaltofta spełnia przesłanki określone w pkt 53 niniejszego wyroku, należy przypomnieć, że w kwestii rozkładu ciężaru dowodu, zgodnie z art. 10 ust. 1 dyrektywy 2000/78 państwa członkowskie zobowiązane są podjąć niezbędne środki, aby zapewnić w swoich systemach prawnych, że – w razie wykazania przez osobę, która uważa się za pokrzywdzoną w związku naruszeniem wobec niej zasady równego traktowania, przed sądem lub innym właściwym organem, okoliczności, z których można domniemywać, iż doszło do bezpośredniej albo pośredniej dyskryminacji –

ciężar udowodnienia, że nie doszło do naruszenia tej zasady, będzie spoczywał na stronie pozwanej. W myśl art. 10 ust. 2 tej dyrektywy ust. 1 tego artykułu nie stanowi przeszkody dla możliwości ustanawiania przez państwa członkowskie reguł dowodowych korzystniejszych dla strony skarżącej.

64 W świetle powyższych rozważań na pytanie czwarte należy odpowiedzieć, że wykładni dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w ten sposób, iż otyłość pracownika stanowi niepełnosprawność w rozumieniu tej dyrektywy, jeżeli stan ten powoduje ograniczenia wynikające w szczególności z trwałego osłabienia funkcji fizycznych, umysłowych lub psychicznych, które w oddziaływaniu z różnymi barierami mogą utrudniać danej osobie pełny i skuteczny udział w życiu zawodowym na równi z innymi pracownikami. Do sądu krajowego należy ocena, czy przesłanki te są spełnione w zawisłej przed nim sprawie.

W przedmiocie kosztów

65 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (czwarta izba) orzeka, co następuje:

1) Wykładni prawa Unii należy dokonywać w ten sposób, że w kontekście zatrudnienia i pracy nie ustanawia ono ogólnej zasady niedyskryminacji ze względu na otyłość jako taką.

2) Wykładni dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy dokonywać w ten sposób, że otyłość pracownika stanowi niepełnosprawność w rozumieniu tej dyrektywy, jeżeli stan ten powoduje ograniczenia wynikające w szczególności z trwałego osłabienia funkcji fizycznych, umysłowych lub psychicznych, które w oddziaływaniu z różnymi barierami mogą utrudniać danej osobie pełny i skuteczny udział w życiu zawodowym na równi z innymi pracownikami. Do sądu krajowego należy ocena, czy przesłanki te są spełnione w zawisłej przed nim sprawie.

Podpisy

* Język postępowania: duński.