Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA
NIILO JÄÄSKINEN
prednesené 17. júla 2014[1]

Vec C-354/13

FOA, konajúca v mene Karstena Kaltofta,
proti
Kommunernes Landsforening (KL), konajúcej v mene Billund Kommune

[návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Retten i Kolding (Dánsko)]

„Rovnosť zaobchádzania v zamestnaní a povolaní — Diskriminácia na základe zdravotného postihnutia — Otázka, či právna úprava základných práv v EÚ obsahuje všeobecný zákaz diskriminácie na trhu práce, ktorý by zahŕňal diskrimináciu z dôvodu obezity — Pôsobnosť Charty základných práv EÚ — Otázka, či obezita môže predstavovať ‚zdravotné postihnutie' podľa článku 1 smernice 2000/78"

I – Úvod

1. Obezita je rastúci problém v modernej spoločnosti.[2] V prejednávanom návrhu na začatie prejudiciálneho konania je Súdnemu dvoru po prvýkrát položená otázka, aby určil, ktoré ustanovenia práva EÚ sa uplatnia na diskrimináciu na základe obezity.

2. Pán Kaltoft, žalobca vo veci samej, tvrdí, že zo zamestnania v Billund Kommune (ďalej len „obec Billund") ako profesionálny opatrovateľ bol prepustený z dôvodu svojej obezity, čo predstavuje diskrimináciu na základe zdravotného postihnutia. Pán Kaltoft ďalej uvádza, že nikdy počas svojho zamestnania v obci Billund nevážil menej než 160 kilogramov. Je vysoký 1,72 metra. Účastníci konania sa zhodujú, že počas celých 15 rokov zamestnania ako profesionálny opatrovateľ v obci Billund bol pán Kaltoft obézny v zmysle definície WHO.[3]

3. Žaloba pána Kaltofta je založená na dvoch základných tvrdeniach. Po prvé uvádza, že obezita patrí do všeobecného zákazu v práve EÚ, ktorý zahŕňa všetky formy diskriminácie na trhu práce, a že obec Billund toto pravidlo porušila, keď ho prepustila zo zamestnania. Po druhé uvádza, že obezita je formou „zdravotného postihnutia", takže diskriminácia na základe obezity je zakázaná článkami 1 a 2 smernice 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní[4].

1 — Jazyk prednesu: angličtina.

2 — Pre prehľad problémov v Európe pozri napr. bielu knihu Komisie s názvom Stratégia riešenia zdravotných problémov súvisiacich s výživou, nadváhou a obezitou v Európe KOM(2007) 279 v konečnom znení.

3 — Obezita nie je jednoznačný fenomén, ale siaha od samotnej vysokej nadváhy až po morbídnu obezitu. Pre diskusiu vrátane posúdenia obezity zo strany WHO pozri časť III C. 3. nižšie.

4 — Ú. v. ES L 303, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 79. Pozri najmä rozsudky Chacón Navas (C-13/05, EU:C:2006:456), Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415), Odar (C-152/11, EU:C:2012:772), HK Danmark (C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222), Komisia/Taliansko (C-312/11, EU:C:2013:446), Z (C-363/12, EU:C:2014:159), Glatzel (C-356/12, EU:C:2014:350).

II – **Právny rámec, skutkový stav, prejudiciálne otázky a konanie pred Súdnym dvorom**

A – *Uplatniteľná právna úprava*

1. Právo EÚ

4. Podľa článku 1 smernice 2000/78 je účelom smernice „ustanovenie všeobecného rámca pre boj proti diskriminácii v zamestnaní a povolaní na základe náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, s cieľom zaviesť v členských štátoch uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania“, pričom článok 2 potvrdzuje, že v smernici 2000/78 sú zahrnuté priama i nepriama diskriminácia, ale iba nepriama diskriminácia podlieha ustanoveniu o objektívnom odôvodnení.

5. Pôsobnosť smernice 2000/78 je vymedzená v článku 3. Článok 3 ods. 1 písm. c) stanovuje, že v rámci právomocí prenesených na Spoločenstvo sa smernica 2000/78 uplatní na všetky osoby vo verejnom i súkromnom sektore vrátane verejných orgánov vo vzťahu k podmienkam zamestnania a pracovným podmienkam vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania.

2. Dánske právo

6. Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. (Forskelsbehandlingsloven) lovbekendtgørelse nr. 1349 af 16. december 2008 (zákon o zákaze diskriminácie na pracovnom trhu, úplné znenie zákona č. 1349 zo 16. decembra 2008), § 1, § 2 ods. 1, § 2a a § 7a, sú v návrhu na začatie prejudiciálneho konania uvedené ako relevantné ustanovenia dánskeho práva. Smernica 2000/78 bola prebratá novelou Forskelsbehandlingsloven.

7. Podľa Forskelsbehandlingsloven sa pod diskrimináciou rozumie akákoľvek priama alebo nepriama diskriminácia okrem iného na základe zdravotného postihnutia. Taká diskriminácia zo strany zamestnávateľov je zakázaná okrem iného pri prepustení zo zamestnania.

B – *Skutkový stav a prejudiciálne otázky*

8. Žalobca, pán Karsten Kaltoft, ktorého zastupuje jeho odborová organizácia FOA Fag og Arbejde (ďalej len „FOA“), bol od roku 1996 zamestnaný ako profesionálny opatrovateľ v obci Billund, ktorá je súčasťou verejnej správy v Dánsku. Profesionálni opatrovatelia sú zamestnaní na to, aby sa vo vlastných domoch starali o deti iných ľudí. Z dôvodu obezity pána Kaltofta mu obec Billund ako súčasť svojej zdravotnej politiky poskytovala od januára 2008 do januára 2009 finančný príspevok, aby navštevoval fitnescentrum a športoval.

9. Pán Kaltoft bol prepustený zo zamestnania listom z 22. novembra 2010. K prepusteniu došlo po oficiálnom vypočutí, ktoré sa uskutočňuje v prípade prepúšťania zamestnancov verejného sektora. Na stretnutí v rámci tohto konania sa preberala obezita pána Kaltofta. Účastníci konania sa však nezhodujú na tom, prečo bola obezita pána Kaltofta predmetom diskusie na tomto stretnutí; rovnako sa nezhodujú na tom, či sa na tomto stretnutí uvádzalo, že jeho obezita tvorila súčasť základu rozhodnutia o prepustení. Dôvod uvedený v písomnej výpovedi znel tak, že o prepustení sa rozhodlo „na základe konkrétneho posúdenia v dôsledku klesajúceho počtu detí“. Obezita sa vo výpovedi nespomínala a neuvádzali sa v nej ani dôvody, prečo bol spomedzi niekoľkých profesionálnych opatrovateľov zamestnaných obcou Billund prepustený práve pán Kaltoft.

10. Pán Kaltoft tvrdí, že bol protiprávne diskriminovaný z dôvodu svojej obezity a že obec Billund mu musí zaplatiť náhradu škody ako kompenzáciu za diskrimináciu, ku ktorej voči nemu došlo. Podal žalobu na Retten i Kolding, ktorou sa domáha tohto nároku.

11. Dňa 25. júna 2013 Retten i Kolding rozhodol, že podá návrh na začatie prejudiciálneho konania o týchto otázkach:

„1. Je diskriminácia z dôvodu obezity na trhu práce vo všeobecnosti alebo v osobitnom prípade zo strany verejných zamestnávateľov v rozpore s právom Únie, ako je napríklad vyjadrené v článku 6 Zmluvy o Európskej únii, ktorý je venovaný základným právam?

2. Je prípadný zákaz diskriminácie z dôvodu nadváhy v práve Únie priamo uplatniteľný na vzťah medzi dánskym štátnym príslušníkom a jeho zamestnávateľom, ktorý je orgánom verejnej moci?

3. Pokiaľ Súdny dvor zastáva názor, že v Európskej únii existuje zákaz diskriminácie na pracovnom trhu z dôvodu obezity vo všeobecnosti alebo osobitne zo strany verejného zamestnávateľa, má sa posúdenie, či došlo k porušeniu zákazu diskriminácie z dôvodu obezity, prípadne uskutočniť podľa rozdeleného dôkazného bremena, takže na účinné presadenie zákazu v prípadoch, kde na prvý pohľad ide o prípad diskriminácie, treba dôkazné bremeno presunúť na žalovaného zamestnávateľa (pozri odôvodnenie 18 smernice Rady 97/80/ES z 15. decembra 1997 o dôkaznom bremene v prípadoch diskriminácie z dôvodu pohlavia)?

4. Môže sa obezita považovať za jeden z druhov zdravotného postihnutia, na ktoré sa vzťahuje ochrana podľa smernice Rady 2000/78/ES…, a ktoré kritériá sú prípadne rozhodujúce pre to, že ochrana tejto osoby na základe zákazu diskriminácie z dôvodu zdravotného postihnutia, ktorý je obsahom tejto smernice, sa týka konkrétne obezity?“

12. FOA, konajúca v mene pána Kaltofta, obec Billund, ktorú zastupuje Kommunernes Landsforening (Združenie dánskych obcí), Dánske kráľovstvo a Komisia predložili písomné pripomienky. Ich zástupcovia sa zúčastnili na pojednávaní, ktoré sa uskutočnilo 12. júna 2014.

III – **Analýza**

A – *Úvodné poznámky*

13. Na úvod si treba byť vedomý pôsobnosti prejudiciálnych otázok. Prvá prejudiciálna otázka a dve nasledujúce otázky sa týkajú problému, či obezitu možno považovať za *samostatný* dôvod diskriminácie, ktorá je podľa pána Kaltofta protiprávna vzhľadom na všeobecnú zásadu práva EÚ zakazujúcu všetky formy diskriminácie na trhu práce.

14. Štvrtá prejudiciálna otázka zase v podstate znie, či obezita je vždy alebo v niektorých prípadoch *zahrnutá v* pôsobnosti pojmu „*zdravotné postihnutie*“ v zmysle smernice 2000/78.

15. Záporná odpoveď na prvú prejudiciálnu otázku urobí nepotrebnou odpoveď na druhú a tretiu otázku vo forme, v akej ich formuloval vnútroštátny súd, keďže sa takisto týkajú údajného všeobecného zákazu v práve EÚ pokrývajúceho všetky formy diskriminácie na trhu práce. Nižšie dôjdem k záveru, že neexistuje všeobecná zásada práva EÚ zakazujúca diskrimináciu na trhu práce, čo by zahŕňalo diskrimináciu z dôvodu obezity ako samostatný dôvod protiprávnej diskriminácie. Podľa môjho názoru však obezita určitého stupňa závažnosti môže predstavovať zdravotné postihnutie podľa smernice 2000/78.

B – *Existuje v práve EÚ všeobecný zákaz všetkých foriem diskriminácie, ktorý zahŕňa obezitu?(prvá otázka)*

16. V Zmluvách sa nachádzajú štyri ustanovenia, ktoré upravujú problematiku zdravotného postihnutia. Ide o článok 10 ZFEÚ, podľa ktorého „pri vymedzovaní a uskutočňovaní svojich politík a činností sa Únia zameriava na boj proti diskriminácii z dôvodu… zdravotného postihnutia…“, článok 19 ZFEÚ, ktorý predstavuje pre Európsku úniu právny základ na prijatie opatrení na boj proti diskriminácii založenej na zdravotnom postihnutí, článok 21 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „Charta“), ktorým sa zakazuje „akákoľvek diskriminácia najmä z dôvodu… zdravotného postihnutia“, a článok 26 Charty, v ktorom sa uvádza, že „Únia uznáva a rešpektuje právo osôb so zdravotným postihnutím využívať opatrenia, ktoré sú určené na zabezpečenie ich nezávislosti, sociálnej integrácie a integrácie v zamestnaní a účasti na spoločenskom živote“.

17. Naopak obezita sa nespomína ako zakázaný dôvod diskriminácie v žiadnom z citovaných ustanovení, ani v nijakom inom opatrení práva EÚ. Článok 21 Charty je však demonštratívny v tom, že sa ním zakazuje „diskriminácia najmä z dôvodu…“. Preto na základe samotného znenia tohto ustanovenia by bolo možné tvrdiť, že existuje všeobecná zásada nediskriminácie v práve EÚ zahŕňajúca dôvody, ktoré nie sú výslovne uvedené v článku 21 Charty. Príkladmi takých zakázaných dôvodov diskriminácie by mohli byť telesné predpoklady, akými sú vzhľad alebo výška, duševné vlastnosti, akými sú temperament alebo povaha, alebo sociálne faktory, akými sú trieda alebo postavenie.

18. Ak by existoval všeobecný zákaz diskriminácie na trhu práce, ktorý by bol upravený právom EÚ, musel by byť založený (i) na ustanovení Charty o nediskriminácii (článok 21)[5] alebo (ii) na všeobecných zásadách práva EÚ, ktoré vyplývajú z ústavných tradícií spoločných pre členské štáty alebo sú zaručené Dohovorom o ochrane ľudských práv a základných slobôd (ďalej len „EDĽP“). Na podporu druhej možnosti pán Kaltoft poukazuje na článok 14 EDĽP, protokol č. 12 k EDĽP a demonštratívne ustanovenia o nediskriminácii v estónskej, holandskej, poľskej, fínskej a švédskej ústave.

19. Treba však mať na pamäti, ako Súdny dvor pripomenul, že článok 6 ods. 1 ZEÚ uvádza, že ustanovenia Charty *„žiadnym spôsobom* nerozširujú právomoci Únie vymedzené v zmluvách“,[6] pričom článok 51 ods. 2 Charty bol vyložený podobným spôsobom.[7] Tieto ustanovenia vymedzujú vonkajšiu hranicu právnej úpravy základných práv v EÚ, ktorá je relevantná pre prejednávanú vec.

20. Podľa jej článku 51 ods. 1 zaväzuje Charta členské štáty výlučne vtedy, keď „vykonávajú“ právo EÚ. V zmysle doterajšej judikatúry Súdneho dvora je skutočnosť, že k diskriminácii došlo v hmotnoprávnej oblasti, akou je trh práce, nedostatočným základom pre záver, že členský štát, v tejto veci Dánsko, „vykonáva“ právo EÚ.[8] Rovnako vtedy, keď sa predmet sporu vo veci samej netýka výkladu alebo uplatňovania iných pravidiel práva EÚ, než sú pravidlá nachádzajúce sa v Charte, bude spojitosť nedostatočná.[9]

21. Naopak na to, aby sa na určitú právnu situáciu vzťahovala právna úprava základných práv v EÚ, ako je vyjadrená v Charte, musí existovať určitý stupeň súvisu s právom EÚ nad rámec skutočnosti, že dotknuté oblasti sú v úzkom vzájomnom vzťahu alebo jedna z týchto oblastí má nepriamy vplyv na druhú.[10]

5 — Poznamenávam, že Súdny dvor nedávno rozhodol, že článok 26 Charty o integrácii osôb so zdravotným postihnutím „sám osebe nemôže jednotlivcom priznať subjektívne samostatne uplatniteľné právo“. Pozri rozsudok Glatzel (EU:C:2014:350, bod 78).

6 — Rozsudok Åkerberg Fransson (C-617/10, EU:C:2013:105, bod 23), kurzívou zvýraznil generálny advokát.

7 — Tamže. Pozri aj rozsudok Pringle (C-370/12, EU:C:2012:756, bod 179).

8 — Pozri najmä výklad uvedený v rozsudku Åkerberg Fransson (EU:C:2013:105).

9 — Rozsudok Torralbo Marcos (C-265/13, EU:C:2014:187, bod 33).

10 — Rozsudok Siragusa (C-206/13, EU:C:2014:126, bod 24).

22. O požadovanú spojitosť pôjde vtedy, keď existuje osobitné a určité ustanovenie práva členského štátu, v tejto veci dánskeho práva, ktoré patrí do (hmotnoprávnej) pôsobnosti rovnako osobitného a určitého ustanovenia práva EÚ, či už sa nachádza v legislatívnom akte EÚ, alebo v samotných Zmluvách.[11] Vykonanie dvojitej identifikácie tohto druhu sa nenachádza v dokumentoch v spise. Naopak sa zdôrazňuje existencia všeobecnej zásady práva EÚ zakazujúcej akúkoľvek diskrimináciu na trhu práce.

23. Ďalej články 10 ZFEÚ a 19 ZFEÚ sú podľa môjho názoru nedostatočné na preukázanie toho, že členský štát vykonáva právo EÚ v zmysle článku 51 Charty. Článok 10 ZFEÚ obsahuje, ako generálny advokát Wahl poznamenal vo veci Z[12], všeobecnú klauzulu, ktorá vyjadruje konkrétny politický cieľ, na ktorého dosiahnutie sa Európska únia zaviazala. Dodávam, že článok 19 ZFEÚ iba zakotvuje právny základ pre antidiskriminačné opatrenia EÚ v rámci jej právomocí a nemožno ho uplatniť na dôvody diskriminácie, ktoré v ňom nie sú vyjadrené.[13] Súdny dvor nedávno zopakoval, že vnútroštátna právna úprava, ktorá môže mať nepriamy dosah na fungovanie spoločnej organizácie poľnohospodárskych trhov, nemôže sama osebe predstavovať dostatočnú spojitosť medzi touto úpravou a právom EÚ na to, aby došlo k uplatneniu článku 51 ods. 1 Charty.[14] Obdobne ani skutočnosť, že rozhodnutie orgánu verejnej moci členského štátu, konkrétne rozhodnutie o prepustení pána Kaltofta, môže mať dosah na antidiskriminačnú politiku EÚ, nemôže predstavovať spojitosť, ktorú vyžaduje článok 51 ods. 1 Charty.

24. Podľa vysvetliviek k Charte jej článok 21 ods. 1 „nemení rozsah právomocí prenesených článkom 19 ani výklad tohto článku“.[15] Okrem toho všetky legislatívne akty EÚ, ktoré zakazujú diskriminačné správanie, upravujú osobitné dôvody diskriminácie v rámci osobitných vecných oblastí a nezakazujú všeobecným spôsobom akékoľvek diskriminačné zaobchádzanie. Tu mám na mysli okrem smernice 2000/78, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní a odkazuje na náboženstvo alebo vieru, zdravotné postihnutie, vek a sexuálnu orientáciu, opatrenia, akými sú smernica Rady 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod[16], a smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania[17]. Tieto opatrenia nezakazujú diskrimináciu všeobecným spôsobom, ale z dôvodov vyjadrených v predmetných aktoch.

25. Opačný záver v tom zmysle, že všeobecná spojitosť medzi právnou úpravou trhu práce v členskom štáte a EÚ je dostatočná na to, aby sa na vnútroštátnej úrovni uplatnila ochrana základných práv EÚ, by teda porušil vymedzenú vonkajšiu hranicu právnej úpravy základných práv v EÚ. Súdny dvor totiž rozhodol, že hoci právna úprava základných práv v EÚ zahŕňa všeobecnú zásadu nediskriminácie a členské štáty sú ňou viazané, keď vnútroštátna situácia patrí do pôsobnosti práva EÚ, „nevyplýva… z toho, že pôsobnosť smernice 2000/78 musí byť rozšírená *per analogiam* až za hranice diskriminácie založenej na dôvodoch taxatívne vymedzených v článku 1 tejto smernice“.[18]

11 — Pozri napríklad analýzu, ktorú Súdny dvor uskutočnil v bodoch 24 až 28 rozsudku Åkerberg Fransson (EU:C:2013:105). Pozri aj rozsudok Texdata Software (C-418/11, EU:C:2013:588), v ktorom Súdny dvor v bode 44 rozhodol, že predmetná situácia je „osobitne upravená“ (určitou) smernicou. Pre príklady doterajších vecí, v ktorých nebola daná spojitosť s právom EÚ z dôvodu nesplnenia požiadavky dvojitej identifikácie pozri rozsudok Vinkov (C-27/11, EU:C:2012:326) a uznesenia Pedone (C-498/12, EU:C:2013:76), Gentile (C-499/12, EU:C:2013:77) a Sociedade Agrícola e Imobiliária da Quinta de S. Paio (C-258/13, EU:C:2013:810).

12 — Návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Wahl vo veci Z (EU:C:2013:604, bod 112).

13 — V tomto zmysle rozsudok Chacón Navas (EU:C:2006:456, bod 55).

14 — Rozsudok Siragusa (EU:C:2014:126, bod 29), v ktorom sa citujú rozsudky Annibaldi (C-309/96, EU:C:1997:631, bod 22) a Kremzow (C-299/95, EU:C:1997:254, bod 16).

15 — Ú. v. EÚ C 303, 2007, s. 17; vysvetlivka k článku 21.

16 — Ú. v. ES L 180, s. 22; Mim. vyd. 20/001, s. 23.

17 — Ú. v. EÚ L 204, s. 23.

18 — Rozsudok Chacón Navas (EU:C:2006:456, bod 56). Pozri aj napríklad rozsudok Betriu Montull (C-5/12, EU:C:2013:571), kde v bode 73 Súdny dvor rozhodol, že v čase relevantnom pre konanie sa v Zmluve o ES ani v nijakom inom ustanovení práva Európskej únie nenachádzal zákaz diskriminácie medzi adoptívnym otcom a biologickým otcom vo vzťahu k materskej dovolenke. V bode 72 Súdny dvor rozhodol, že prejednávaná situácia nepatrí do pôsobnosti práva Európskej únie.

26. Napokon neakceptujem tvrdenia pána Kaltofta v tom zmysle, že všeobecná zásada práva EÚ zakazujúca diskrimináciu z dôvodu veku, ktorá je teraz premietnutá do článku 21 ods. 1 Charty a ktorá môže mať za určitých okolností horizontálny priamy účinok medzi dvomi súkromnoprávnymi subjektmi, je akýmkoľvek spôsobom v prospech jeho žaloby.[19] V relevantných rozhodnutiach o diskriminácii z dôvodu veku sa nenachádza nič, čo by poukazovalo na existenciu všeobecnej právnej zásady, ktorá by vo všeobecnosti zakazovala diskrimináciu na trhu práce. Ani ústavné ustanovenia, ktoré sú spoločné pre zopár členských štátov, ani protokol k EDĽP, akým je protokol č. 12 k EDĽP (ktorý nadobudol platnosť 1. apríla 2005), nemôžu viesť k uznaniu všeobecnej právnej zásady, ktorá by členským štátom ukladala povinnosť bojovať proti diskriminácii z dôvodov, ktoré na rozdiel od veku nie sú vyjadrené v Zmluvách alebo v právnej úprave EÚ. Okrem toho článok 14 EDĽP nemôže rozšíriť právomoc Európskej únie vo vzťahu k zásade nediskriminácie, ako ju chráni článok 21 Charty.

27. Z týchto dôvodov Súdnemu dvoru navrhujem, aby na prvú otázku odpovedal záporne. Z toho vyplýva, že nie je potrebné odpovedať na druhú a tretiu otázku, ako sú uvedené v návrhu na začatie prejudiciálneho konania.[20]

C – *Možno obezitu považovať za „zdravotné postihnutie“ (štvrtá otázka)?*

1. Pojem zdravotné postihnutie podľa smernice 2000/78

28. Na úvod poznamenávam, že význam pojmu zdravotné postihnutie podľa smernice 2000/78 je v judikatúre Súdneho dvora podrobne rozobratý. Jeho podstatné prvky sú nasledujúce.

29. Pojem „zdravotné postihnutie“ nie je definovaný v smernici 2000/78 a na jeho definovanie smernica neodkazuje ani na právo členských štátov.[21] V judikatúre Súdneho dvora sa tak rozvinul autonómny a jednotný výklad pojmu „zdravotné postihnutie“, nedávnejšie aj na základe Dohovoru Organizácie Spojených národov o právach osôb so zdravotným postihnutím, ktorý Európska únia schválila rozhodnutím z 26. novembra 2009.[22] Dohovor tvorí neoddeliteľnú súčasť právneho poriadku EÚ odo dňa, keď nadobudol platnosť.[23] Takisto je potrebné zdôrazniť, že smernica 2000/78 sa musí v čo možno najširšej miere vykladať spôsobom, ktorý je v súlade s Dohovorom OSN.[24] Súdny dvor rozhodol, že „cieľom smernice 2000/78 je, pokiaľ ide o zamestnanie a povolanie, bojovať proti *všetkým formám diskriminácie založenej na zdravotnom postihnutí*“[25] (kurzívou zvýraznil generálny advokát).

19 — Rozsudky Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709) a Kücükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21).

20 — Pripomínam však, že problematika dôkazného bremena pri uplatňovaní smernice 2000/78 bola podrobne riešená v rozsudku Coleman (EU:C:2008:415).

21 — Rozsudok Chacón Navas (EU:C:2006:456, bod 39).

22 — Pozri rozhodnutie Rady 2010/48/ES z 26. novembra 2009 (Ú. v. EÚ L 23, 2010, s. 35). Ďalej podľa prílohy II rozhodnutia 2010/48 je smernica 2000/78 okrem iného v oblasti zamestnanosti jedným z aktov EÚ, ktoré odkazujú na problematiku upravenú dohovorom OSN. Rozsudok HK Danmark (EU:C:2013:222, bod 31).

23 — Rozsudky HK Danmark (EU:C:2013:222, bod 30 a citovaná judikatúra) a Glatzel (EU:C:2014:350, bod 68).

24 — Rozsudky HK Danmark (EU:C:2013:222, bod 32) a Z (EU:C:2014:159, bod 75). To bolo nedávno potvrdené v rozsudku Glatzel (EU:C:2014:350, bod 70), aj keď Súdny dvor v bode 69 rozsudku Glatzel opätovne uviedol, že ustanovenia Dohovoru OSN „nepredstavujú vzhľadom na ich obsah bezpodmienečné a dostatočne presné ustanovenia, ktoré umožňujú preskúmanie platnosti aktu práva Únie s ohľadom na ustanovenia tohto dohovoru“, pričom citoval rozsudok Z (EU:C:2014:159, body 89 a 90).

25 — Rozsudok Coleman (EU:C:2008:415, bod 38).

30. Pojem „zdravotné postihnutie“ sa na účely smernice 2000/78 musí chápať tak, že sa ním myslia obmedzenia vyplývajúce najmä z (i) dlhodobého [26] (ii) fyzického, mentálneho alebo psychického postihnutia, (iii) ktoré v súčinnosti s rôznymi prekážkami [27] (iv) môžu brániť (v) plnému a účinnému zapojeniu osoby do profesijného života (vi) na rovnoprávnom základe s ostatnými pracovníkmi. [28] Súdny dvor ďalej rozhodol, že výraz „osoby so zdravotným postihnutím“ v článku 5 smernice 2000/78 sa má vykladať tak, že zahŕňa všetky osoby so zdravotným postihnutím, ktoré zodpovedá tejto definícii. [29]

31. Pôsobnosť smernice 2000/78 nemožno s odkazom na všeobecnú zásadu práva EÚ o nediskriminácii analogicky rozšíriť nad rámec dôvodov diskriminácie, ktoré sú vymenované v jej článku 1. [30] Preto choroba ako taká nie je dôvodom diskriminácie, ktorý je zakázaný smernicou 2000/78. [31]

32. Pritom hoci sa v smernici 2000/78 nenachádza nič, čo by nasvedčovalo, že pracovníci sú chránení zákazom diskriminácie na základe zdravotného postihnutia, len čo sa u nich prejaví nejaký druh choroby, [32] v judikatúre je ustálené, že „ak liečiteľná alebo neliečiteľná choroba“ spôsobuje obmedzenie, ktoré zodpovedá vyššie uvedenej definícii, taká choroba môže byť pokrytá pojmom „zdravotné postihnutie“ v zmysle smernice 2000/78, [33] ak je lekársky diagnostikovaná [34] a obmedzenie je dlhodobé. [35] Súdny dvor rozhodol, že „pokiaľ by sa… pripustilo, že sa môže uplatňovať v závislosti od pôvodu zdravotného postihnutia, bolo by to v rozpore so samotným cieľom tejto smernice, ktorým je uplatňovanie rovnosti zaobchádzania.“ [36]

33. Pri zohľadnení cieľa smernice 2000/78, ktorým je najmä umožniť osobe so zdravotným postihnutím prístup k zamestnaniu alebo jeho vykonávanie, sa pojem zdravotné postihnutie musí chápať tak, že sa vzťahuje na sťaženie výkonu zárobkovej činnosti a nielen na nemožnosť vykonávať takú činnosť. [37] Dohovor OSN v písmene e) preambuly uznáva, že „zdravotné postihnutie je pojem, ktorý sa vyvíja, a že zdravotné postihnutie je výsledkom vzájomného pôsobenia medzi osobami so zhoršeným zdravím a medzi bariérami v postojoch a v prostredí, ktoré im bránia plne a účinne sa zúčastňovať na živote spoločnosti na rovnakom základe s ostatnými“. Slová „v súčinnosti s rôznymi prekážkami“ v druhom odseku článku 1 Dohovoru OSN sa teda vzťahujú na prekážky v postojoch a v prostredí.

26 — Vyplýva to z druhého odseku článku 1 Dohovoru OSN. Postihnutia však nemusia mať trvalý charakter. Musia byť iba „dlhodobé“. Pozri rozsudok HK Danmark (EU:C:2013:222, bod 39).

27 — Podľa písmena e) preambuly Dohovoru OSN tieto prekážky môžu byť v postojoch alebo v prostredí. Pozri rozsudok HK Danmark (EU:C:2013:222, bod 37).

28 — Rozsudky Z (EU:C:2014:159, bod 80) a Komisia/Taliansko (EU:C:2013:446, bod 56), ktoré citujú rozsudok HK Danmark (EU:C:2013:222, body 38 a 39).

29 — Komisia/Taliansko (EU:C:2013:446, bod 57), kurzívou zvýraznil generálny advokát.

30 — Rozsudok Chacón Navas (EU:C:2006:456, bod 56).

31 — Rozsudok Chacón Navas (EU:C:2006:456, bod 57).

32 — Rozsudok Chacón Navas (EU:C:2006:456, bod 46). V rámci diskusie o vzťahu medzi chorobou a „zdravotným postihnutím“ pozri návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Geelhoed vo veci Chacón Navas (EU:C:2006:184, body 77 až 80), a návrhy, ktoré predniesla generálna advokátka Kokott vo veci HK Danmark (EU:C:2012:775, body 30 až 38 a 46).

33 — Rozsudok HK Danmark (EU:C:2013:222, bod 41).

34 — Rozsudok HK Danmark (EU:C:2013:222, bod 47). Pozri aj návrhy, ktoré predniesla generálna advokátka Kokott v tejto veci, bod 28.

35 — Rozsudok HK Danmark (EU:C:2013:222, bod 41).

36 — Rozsudok HK Danmark (EU:C:2013:222, bod 40). Pozri aj návrhy, ktoré predniesla generálna advokátka Kokott v tejto veci, bod 32.

37 — Rozsudok Z (EU:C:2014:159, bod 77), ktorý odkazuje na rozsudok HK Danmark (EU:C:2013:222, bod 44).

34. Preto choroba alebo anatomická či fyziologická chyba, akou je chýbajúci orgán, nie sú samy osebe zdravotným postihnutím v zmysle smernice 2000/78, ak nepredstavujú obmedzenie, ktoré bráni *plnému a účinnému zapojeniu sa* tejto osoby do profesijného života *na rovnoprávnom základe* s ostatnými pracovníkmi. Napríklad chýbajúca telesná funkcia alebo orgán, či choroba vyžadujúca osobitnú starostlivosť, podávanie liekov a kontrolu môžu byť fyziologickým alebo psychologickým bremenom pre dotknutú osobu, ale nemusia znemožňovať plné a účinné vykonávanie práce alebo brániť rovnoprávnemu zapojeniu do profesijného života vo všeobecnosti. [38]

35. To vysvetľuje, prečo Súdny dvor v rozsudku Z rozhodol, že žena, ktorá nemá maternicu a ktorej zamestnávateľ neposkytol materskú dovolenku po tom, čo sa stala matkou na základe dohody o vynosení dieťaťa, hoci materská dovolenka sa priznáva ženám, ktoré sa stali matkami pôrodom alebo osvojením, netrpela zdravotným postihnutím v zmysle smernice 2000/78. Súdny dvor rozhodol, že „z rozhodnutia vnútroštátneho súdu nevyplýva, že choroba, ktorou trpí pani Z., vyvolala sama osebe nespôsobilosť dotknutej osoby vykonávať jej prácu alebo že predstavovala prekážku pri výkone jej pracovnej činnosti“. [39]

36. Súdny dvor skoršie v istom rozpore s bodom 81 rozsudku Z rozhodol, že ochrana podľa smernice 2000/78 sa priznáva aj osobám, ktoré sa starajú o zdravotne postihnutých. Vo veci Coleman tak neexistovala spojitosť medzi predmetným zdravotným postihnutím a predmetnou konkrétnou prácou (a taká spojitosť nebola zrejmá ani vo veci HK Danmark). Vo veci Coleman Súdny dvor posudzoval, či smernica 2000/78 zahŕňa situáciu, keď zamestnankyňa, ktorá sama nebola zdravotne postihnutá, bola diskriminovaná z dôvodu, že sa starala o zdravotne postihnuté dieťa.

37. Súdny dvor v rozsudku Coleman rozhodol, že zásada rovnosti zaobchádzania v oblasti zdravotného postihnutia sa neuplatňuje na určitú kategóriu osôb, ale v závislosti od dôvodov uvedených v článku 1 smernice. V dôsledku toho zásada rovnosti zaobchádzania, ktorú má zabezpečiť, nie je obmedzená na ľudí, ktorí majú sami zdravotné postihnutie v zmysle smernice. Naopak, cieľom smernice 2000/78 je vytvoriť rovnaké východiskové podmienky v Únii, pokiaľ ide o rovnosť v zamestnaní a povolaní. [40]

38. Preto postačuje, že dlhodobý stav *vo všeobecnosti* spôsobuje obmedzenia plného a účinného zapojenia do profesijného života na rovnoprávnom základe s osobami, ktoré nie sú v takom stave. Na to, aby sa smernica 2000/78 mohla uplatniť, nemusí existovať spojitosť medzi dotknutou prácou a predmetným zdravotným postihnutím.

39. Tak napríklad nemožno vylúčiť, aby sa zástupkyňa cestovnej kancelárie na invalidnom vozíku, ktorá je prepustená, lebo nový majiteľ považuje jej zdravotné postihnutie za nezlučiteľné s imidžom cestovnej kancelárie, ktorý chce vytvoriť, dovolávala článkov 1 a 2 smernice 2000/78 len preto, lebo všetci jej spolupracovníci tiež vykonávajú uložené úlohy posediačky, takže jej stav nemá vplyv na predmetnú prácu. To je dôležité vzhľadom na tvrdenia obce Billund, Dánska a Komisie, ktoré sa týkajú úspešného vykonávania práce profesionálneho opatrovateľa pánom Kaltoftom počas 15 rokov. Rozoberiem ich v časti III C 2. nižšie.

40. Na doplnenie mojej analýzy kľúčových právnych ustanovení poznamenávam, že podľa odôvodnenia 17 smernica 2000/78 neukladá povinnosť naďalej zamestnávať jednotlivca, ktorý nie je schopný vykonávať podstatné funkcie dotknutého pracovného miesta, ale tým nie je dotknutá povinnosť, ktorá je uvedená v článku 5 smernice 2000/78, vykonať primerané prispôsobenia na zabezpečenie súladu so

38 — Pozri v tomto ohľade rozsudok Z (EU:C:2014:159, body 79 a 80). Ako poznamenal generálny advokát Geelhoed v bode 62 svojich návrhov vo veci Chacón Navas (EU:C:2006:184), „kým nie je zistená genetická porucha, osoba, o ktorú ide, nie je vystavená diskriminácii. Situácia sa môže zmeniť ihneď po tom, ako sa to stane známe, keďže zamestnávatelia alebo poisťovatelia nemajú v úmysle znášať pri zamestnávaní alebo poistení dotknutej osoby väčšie riziko“.

39 — Rozsudok Z (EU:C:2014:159, bod 81). Pozri tiež bod 80.

40 — Rozsudok Coleman (EU:C:2008:415, body 38 a 47).

zásadou rovnosti zaobchádzania vo vzťahu k osobám so zdravotným postihnutím. Znamená to, že zamestnávatelia majú podľa potreby konkrétnej situácie vykonať vhodné opatrenia, aby umožnili osobe so zdravotným postihnutím prístup k zamestnaniu, jeho vykonávanie alebo postupovanie v ňom, pokiaľ také opatrenia nevyústia do neúmerného bremena pre zamestnávateľa. [41]

41. Ako možno vidieť z vyššie uvedenej diskusie, zásady, ktoré Súdny dvor vypracoval na určenie významu pojmu zdravotné postihnutie, odrážajú širokú perspektívu typov stavov, ktoré patria do jeho pôsobnosti. Podľa mňa to znamená, že judikatúra rovnako ako relevantná právna úprava EÚ nasleduje prístup Dohovoru OSN a osvojila si sociálny a nie (výlučne) medicínsky model pojmu zdravotné postihnutie. [42]

2. Schopnosť vykonávať prácu nevylučuje zdravotné postihnutie

42. Ako už bolo uvedené, judikatúra Súdneho dvora odkazuje na nemožnosť vykonávať prácu alebo sťaženie výkonu zárobkovej činnosti. [43] To odráža rozdiel medzi absolútnou a relatívnou nespôsobilosťou vo vzťahu ku konkrétnej práci a plným a účinným zapojením do profesijného života vo všeobecnosti.

43. Tento rozdiel je dôležitý, lebo obec Billund, Dánsko a Komisia uvádzajú, že nemožno tvrdiť, že obezita pána Kaltofta spôsobuje obmedzenie, ktoré môže brániť plnému a účinnému zapojeniu dotknutej osoby do profesijného života na rovnoprávnom základe s ostatnými pracovníkmi, keďže 15 rokov pracoval ako profesionálny opatrovateľ v obci a zúčastňoval sa na profesijnom živote rovnoprávne s ostatnými profesionálnymi opatrovateľmi v ich zamestnaní. Inými slovami obezita pána Kaltofta nemusí byť nevyhnutne prekážkou v *jeho* práci profesionálneho opatrovateľa.

44. Je pravda, že vo vzťahu k nemožnosti vykonávať konkrétnu prácu alebo k existencii prekážok jej vykonávania závisí uplatniteľnosť pojmu zdravotné postihnutie na konkrétnych okolnostiach predmetnej práce, a nie na samotnej abstraktnej klasifikácii stupňa postihnutia v rámci zdravotného alebo sociálneho poistenia. Ako nedávno poznamenal generálny advokát Bot, rozhodujúce sú „prekážky“, ktorým osoba čelí, keď príde do kontaktu s týmto prostredím. [44] Môžu však existovať dlhodobé fyzické, mentálne alebo psychické postihnutia, ktoré nerobia určitú prácu nemožnou, ale spôsobujú, že vykonávanie tejto práce alebo účasť na profesijnom živote sú objektívne ťažšie a namáhavejšie. Typickými príkladmi sú hendikepy, ktoré výrazne ovplyvňujú pohyblivosť alebo významne postihujú zmysly ako zrak alebo sluch.

45. Vráťme sa teda k vyššie uvedenému príkladu zástupkyne cestovnej kancelárie na invalidnom vozíku. Práca z invalidného vozíka je prekážkou plného a účinného zapojenia sa do profesijného života na rovnoprávnom základe s osobami, ktoré nie sú v takom stave, z dôvodu fyzických ťažkostí, ktoré nevyhnutne vzniknú pri uskutočňovaní úloh, aj keď to neovplyvňuje schopnosť dotknutej osoby vykonávať konkrétnu prácu.

41 — Rozsudok Chacón Navas (EU:C:2006:456, body 49 a 50).

42 — O tomto rozlišovaní pozri návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Wahl vo veci Z (EU:C:2013:604, body 83 až 85).

43 — Rozsudok Z (EU:C:2014:159, bod 81).

44 — Návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Bot vo veci Glatzel (EU:C:2013:505, bod 36). Obdobne pozri návrhy, ktoré predniesla generálna advokátka Kokott vo veci HK Danmark (EU:C:2012:775, bod 27), návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Wahl vo veci Z (EU:C:2013:604, bod 84), a návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Geelhoed vo veci Chacón Navas (EU:C:2006:184, bod 58), kde uviedol, že „nemožno vylúčiť, že určité fyzické alebo psychické postihnutia majú v určitej súvislosti sociálny charakter ‚zdravotného postihnutia‘, pričom v inej súvislosti to tak nie je“.

46. Je nesporné, že cieľom smernice 2000/78 je najmä zabezpečiť, aby osoby so zdravotným postihnutím mali prístup k zamestnaniu a mohli ho vykonávať. Preto sa pojem zdravotné postihnutie musí chápať tak, že sa vzťahuje na sťaženie výkonu zárobkovej činnosti a nielen na nemožnosť vykonávať takú činnosť.[45] Navyše vyššie uvedené tvrdenie obce Billund, Dánska a Komisie by viedlo k absurdnému výsledku, že z pôsobnosti smernice 2000/78 by boli vylúčené osoby, ktoré buď už boli zdravotne postihnuté, keď sa im podarilo nájsť konkrétnu prácu, alebo sa stali zdravotne postihnutými počas pracovného pomeru, ale dokázali naďalej pracovať.

47. Ako som uviedol vyššie, preto postačuje, že dlhodobý stav *vo všeobecnosti* spôsobuje obmedzenia plného a účinného zapojenia do profesijného života na rovnoprávnom základe s osobami, ktoré nie sú v takom stave. Okrem toho z rozsudku Súdneho dvora vo veci Coleman vyplýva, že relevantné zdravotné postihnutie sa dokonca nemusí týkať osoby, voči ktorej dochádza k diskriminácii, ale osoby v starostlivosti zamestnanca, ktorý sa chce dovolávať smernice 2000/78. Nie je teda nevyhnutné, aby pán Kaltoft predtým, než sa bude môcť dovolávať ochrany pred diskrimináciou na základe zdravotného postihnutia, ktorú poskytuje smernica 2000/78, nemohol vykonávať svoju prácu ako profesionálny opatrovateľ v obci Billund. Judikatúra iba vyžaduje, aby spĺňal podmienky definície uvedené v bode 30.

48. Pre úplnosť poukážem na problém diskutovaný na pojednávaní, a to či sa smernica 2000/78 vzťahuje na nesprávne predpokladané zdravotné postihnutie a diskrimináciu z toho vyplývajúcu. Inými slovami, dochádza k zakázanej diskriminácii z dôvodu zdravotného postihnutia, keď sa zamestnávateľ neodôvodnene domnieva, že zamestnanec je zdravotne postihnutý, a teda má obmedzenú schopnosť riadne vykonávať úlohy, a v dôsledku toho s ním zle zaobchádza?[46]

49. Podľa môjho názoru nie je potrebné vyjadriť sa k tejto zložitej právnej otázke v kontexte prejednávaného návrhu na začatie prejudiciálneho konania. Je to tak z dôvodu, že je nesporné, že pán Kaltoft je obézny. Ak vnútroštátny súd zistí, že jeho stav predstavuje zdravotné postihnutie a že pán Kaltoft bol pre to prepustený, potom akýkoľvek rozdiel v zaobchádzaní bude na základe skutočného a nie iba predpokladaného zdravotného postihnutia.

3. Predstavuje obezita zdravotné postihnutie?

50. Obezita sa zvyčajne meria pomocou indexu telesnej hmotnosti (body mass index, ďalej len „BMI“), ktorý sa vypočíta ako hmotnosť osoby vyjadrená v kilogramoch delená druhou mocninou výšky v metroch (kg/m^2). WHO kategorizuje obezitu do troch tried podľa BMI. Osoby s BMI od 30,00 do 34,99 sú Obézni triedy I, osoby s BMI od 35,00 do 39,99 sú Obézni triedy II a osoby s BMI nad 40,00 sú Obézni triedy III,[47] čo sa niekedy označuje ako ťažká, extrémna alebo morbídna obezita.

51. Pán Kaltoft bol podľa návrhu na začatie prejudiciálneho konania a svojich písomných pripomienok obézny počas celého obdobia zamestnania v obci Billund. V roku 2007 jeho BMI bol 54, čo zodpovedá extrémnej obezite. Pán Kaltoft v písomných pripomienkach ďalej vysvetľuje, že v priebehu svojho zamestnania bol medicínskymi odborníkmi indikovaný na gastrickú operáciu, ktorá mala zmenšiť objem jeho žalúdka. Operácia sa však nemohla dokončiť z dôvodu akútnej medicínskej komplikácie, ku ktorej počas nej došlo. Podľa môjho názoru to musí vnútroštátny súd zohľadniť pri rozhodovaní, či bola choroba pána Kaltofta medicínsky diagnostikovaná v súlade s testom, ktorý Súdny dvor stanovil v rozsudku HK Danmark pre okolnosti, za ktorých možno dlhodobé choroby považovať za postihnutia.

45 — Rozsudok Z (EU:C:2014:159, bod 77), ktorý odkazuje na rozsudok HK Danmark (EU:C:2013:222, bod 44).

46 — Pozri bod 4.5. správy Komisie Európskemu parlamentu a Rade, Spoločná správa o uplatňovaní smernice Rady 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod („smernica o rasovej rovnosti“) a smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní („smernica o rovnosti v zamestnaní“), COM(2014) 2 final.

47 — Pozri http://apps.who.int/bmi/index.jsp?introPage=intro_3.html. Pozri aj http://www.cdc.gov/mmwr/preview/mmwrhtml/mm5917a9.htm.

52. Pán Kaltoft uvádza, že WHO považuje obezitu za chronickú a dlhodobú chorobu. Vo svojich písomných pripomienkach ďalej poukazuje na to, že obezita sa považuje za zdravotné postihnutie podľa práva Spojených štátov amerických.[48] Podľa pána Kaltofta môže obezita spôsobiť telesné obmedzenia, ktoré predstavujú prekážky plného a úplného zapojenia sa do profesijného života, a to z dôvodu zníženej pohyblivosti alebo patologických príznakov, ktoré sú jej dôsledkom, a takisto môže spôsobovať obmedzenia na trhu práce z dôvodu predsudkov voči telesnému vzhľadu.

53. Zdá sa, že dánska vláda a Komisia súhlasia, že obezita určitého stupňa môže spĺňať kritériá zavedené judikatúrou Súdneho dvora vo vzťahu k pojmu zdravotné postihnutie v zmysle smernice 2000/78, ktorých splnenie však musí posúdiť vnútroštátny súd.

54. Poznamenávam, že klasifikácia obezity ako choroby zo strany WHO sama osebe nepostačuje na to, aby bola zdravotným postihnutím na účely smernice 2000/78. Ako je vysvetlené vyššie, je to preto, lebo choroby ako také nie sú zahrnuté v smernici 2000/78.

55. Rovnako zastávam názor, že v prípadoch, keď stav obezity dosiahol taký stupeň, že v súčinnosti s prekážkami v postojoch a prostredí, ako sa spomínajú v Dohovore OSN, jednoznačne bráni plnému a účinnému zapojeniu do profesijného života na rovnoprávnom základe s ostatnými zamestnancami z dôvodu fyzických a/alebo psychických obmedzení, ktoré spôsobuje, možno ho považovať za zdravotné postihnutie.

56. „Samotná“ obezita v zmysle triedy I obezity podľa WHO však nepostačuje na splnenie kritérií judikatúry Súdneho dvora o „zdravotnom postihnutí“ podľa smernice 2000/78. Pre osobu s výškou pána Kaltofta (1,72 m) totiž hmotnosť 89 kg postačuje na BMI vyšší ako 30. Podľa môjho názoru bude s najväčšou pravdepodobnosťou iba trieda III obezity podľa WHO, teda ťažká, extrémna alebo morbídna obezita, spôsobovať obmedzenia, akými sú problémy s pohyblivosťou, výdržou a náladou, ktoré predstavujú „zdravotné postihnutie“ na účely smernice 2000/78.

57. Tento postoj neznamená rozšírenie dôvodov diskriminácie, ktoré sú taxatívne vymenované v článku 1 smernice 2000/78, v zmysle vylúčenom rozsudkom Chacón Navas[49]. Ako už Súdny dvor poznamenal, písmeno e) preambuly Dohovoru OSN uznáva, že zdravotné postihnutie je pojem, ktorý sa vyvíja.[50]

58. Napokon, ako som už uviedol v bode 32, Súdny dvor rozhodol, že „pokiaľ by sa… pripustilo, že sa môže uplatňovať v závislosti od pôvodu zdravotného postihnutia, bolo by to v rozpore so samotným cieľom tejto smernice, ktorým je uplatňovanie rovnosti zaobchádzania.“[51] Preto je v kontexte obezity na účely smernice 2000/78 irelevantné, či sa dotknutá osoba stala obéznou iba z dôvodu nadmerného príjmu energie v pomere k vynaloženej energii, alebo či to možno vysvetliť problémami psychiky alebo látkovej výmeny alebo ako vedľajší účinok užívania liekov.[52] Pojem zdravotné postihnutie podľa smernice 2000/78 je objektívny a nezávisí od toho, či je „spôsobené samo“ v tom zmysle, že osoba kauzálne prispela k vzniku zdravotného postihnutia. Inak by napríklad telesné postihnutia vyplývajúce z vedomého a nedbanlivého podstúpenia rizika v doprave alebo športoch boli vylúčené z pojmu „zdravotné postihnutie“ v zmysle článku 1 smernice 2000/78.

48 — Odkazuje na americký zákon o zdravotných postihnutiach (Disabilities Act) z roku 1990 a rozsudok United States District, Eastern District of Louisiana, E.E.O.C. v. Resources for Human Dev., Inc. 827 F. Supp. 2d 688, 693-94 (E.D. La. 2011).

49 — Rozsudok Chacón Navas (EU:C:2006:456, bod 56).

50 — Rozsudok HK Danmark (EU:C:2013:222, bod 37).

51 — Rozsudok HK Danmark (EU:C:2013:222, bod 40).

52 — Napríklad podľa jednej štúdie „nárast hmotnosti sa spája s užívaním mnohých psychotropných liekov vrátane antidepresív, stabilizátorov nálady alebo neuroleptík a môže mať závažné dlhodobé následky“. Výňatok z RUETSCH, a i.: Psychotropic drugs induced weight gain: a review of the literature concerning epidemiological data, mechanisms and management. In *Encéphale*, 2005, citovaný na http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/16389718.

59. Na pojednávaní vyjadril zástupca zamestnávateľa obavu, že uznanie, že obezita v akejkoľvek forme je zdravotným postihnutím, by viedlo k neprijateľným výsledkom, lebo alkoholizmus a drogová závislosť by potom mohli byť ako vážne choroby pokryté týmto pojmom. Podľa mňa je táto obava nemiestna. Je pravda, že z medicínskeho hľadiska sú alkoholizmus a závislosť na psychotropných látkach chorobami. To však neznamená, že od zamestnávateľa by sa vyžadovalo, aby toleroval, že zamestnanec porušuje svoje zmluvné povinnosti s odkazom na tieto choroby. Napríklad prepustenie zo zamestnania z dôvodu, že zamestnanec príde do práce intoxikovaný, nie je založené na samotnej chorobe spočívajúcej v alkoholizme alebo drogovej závislosti, ale na porušení pracovnej zmluvy, ktorému sa zamestnanec mohol vyhnúť tým, že nepožije alkohol alebo predmetnú látku. Každý zamestnávateľ je oprávnený očakávať, že taký zamestnanec vyhľadá medicínsku starostlivosť, ktorá je pre neho potrebná, aby bol schopný riadne vykonávať svoje povinnosti podľa pracovnej zmluvy. Je namieste pripomenúť, že smernica 2000/78 v článku 5 vyžaduje iba to, aby zamestnávatelia vykonali „primerané prispôsobenia“ pre osoby so zdravotným postihnutím.

60. Z týchto dôvodov navrhujem, aby sa na štvrtú otázku odpovedalo v tom zmysle, že iba ťažká obezita môže predstavovať zdravotné postihnutie v zmysle článku 1 smernice 2000/78 len vtedy, keď spĺňa všetky kritériá uvedené v judikatúre Súdneho dvora o pojme zdravotné postihnutie. Je vecou vnútroštátneho súdu, aby overil, či to tak je v prípade pána Kaltofta.

IV – **Návrh**

61. Z uvedených dôvodov navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal na prvú a štvrtú otázku návrhu na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Retten i Kolding, takto:

1. Právo EÚ neobsahuje všeobecnú zásadu, ktorá by zamestnávateľom zakazovala diskrimináciu na trhu práce z dôvodu obezity.

2. Ťažká obezita môže byť zdravotným postihnutím, na ktoré sa vzťahuje ochrana stanovená v smernici Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní, ak v súčinnosti s rôznymi prekážkami bráni plnému a účinnému zapojeniu dotknutej osoby do profesijného života na rovnoprávnom základe s ostatnými pracovníkmi. Je vecou vnútroštátneho súdu, aby určil, či je to tak v prípade žalobcu vo veci samej.