CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
NIILO JÄÄSKINEN
prezentate la 17 iulie 2014 [1]

Cauza C-354/13

FOA, acționând în numele lui Karsten Kaltoft,
împotriva
Kommunernes Landsforening (KL), acționând în numele municipalității din Billund

[cerere de decizie preliminară formulată de Retten i Kolding (Danemarca)]

„Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă — Discriminare pe motive de handicap — Aspectul dacă legislația Uniunii privind drepturile fundamentale include o interdicție generală de discriminare pe piața muncii care cuprinde discriminarea pe motive de obezitate — Domeniul de aplicare al Cartei drepturilor fundamentale a Uniunii Europene — Aspectul dacă obezitatea echivalează cu un «handicap» în sensul articolului 1 din Directiva 2000/78”

I – **Introducere**

1. Obezitatea este o problemă tot mai mare în societatea modernă [2]. Prin prezenta decizie de trimitere se solicită Curții să stabilească, pentru prima dată, care sunt dispozițiile dreptului Uniunii care se aplică în cazul discriminării pe motiv de obezitate, dacă acestea există.

2. Potrivit domnului Kaltoft, reclamantul din litigiul principal, contractul de muncă în temeiul căruia lucra ca asistent maternal pentru autoritățile publice din Billund a fost reziliat din cauza obezității sale, iar aceasta este o discriminare pe motiv de handicap. Domnul Kaltoft a declarat ulterior că, în perioada în care a fost angajat al comunei Billund, nu a cântărit niciodată mai puțin de 160 kg. El are înălțimea de 1,72 m. Părțile nu contestă faptul că, pe toată durata raportului său de muncă de 15 ani în calitate de asistent maternal în cadrul comunei Billund, domnul Kaltoft a fost obez în sensul definiției OMS [3].

1 — Limba originală: engleza.

2 — A se vedea, pentru o imagine de ansamblu asupra problemelor din Europa, de exemplu, Cartea albă a Comisiei intitulată *Strategie pentru Europa privind problemele de sănătate legate de alimentație, excesul de greutate și obezitate* COM(2007) 279 final.

3 — Obezitatea nu este un fenomen clar definit, dar variază de la o simplă stare de supraponderabilitate gravă până la obezitatea patologică. Pentru o analiză, care include și evaluarea obezității de către OMS, a se vedea partea III C. 3. de mai jos.

3. Poziția domnului Kaltoft se întemeiază pe două argumente principale. În primul rând, se susține că obezitatea intră sub incidența unei interdicții generale a dreptului Uniunii care privește toate formele de discriminare de pe piața muncii și că această normă a fost încălcată de municipalitatea din Billund prin concedierea domnului Kaltoft. În al doilea rând, se afirmă că obezitatea este o formă de „handicap”, astfel că discriminarea pe motive de obezitate este interzisă de articolele 1 și 2 din 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 [4].

II – **Cadrul juridic, situația de fapt, întrebările preliminare și procedura în fața Curții**

A – *Dispozițiile aplicabile*

1. Dreptul Uniunii

4. Potrivit articolului 1 din Directiva 2000/78, obiectivul directivei constă în „stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament”, în timp ce articolul 2 confirmă că Directiva 2000/78 înglobează atât discriminarea directă, cât și pe cea indirectă, chiar dacă numai aceasta din urmă poate face obiectul unei justificări obiective.

5. Domeniul de aplicare al Directivei 2000/78 este definit la articolul 3. Articolul 3 alineatul (1) litera (c) prevede că, în limitele competențelor conferite Comunității, Directiva 2000/78 se aplică tuturor persoanelor, atât în sectorul public, cât și în cel privat, inclusiv organismelor publice, în ceea ce privește condițiile de încadrare și de muncă, inclusiv condițiile de concediere și de remunerare.

2. Dreptul danez

6. Decizia de trimitere menționează Legea privind interzicerea discriminării pe piața muncii etc., Legea de consolidare nr. 1349 din 16 decembrie 2008 [Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. (Forskelsbehandlingsloven) lovbekendtgørelse nr. 1349 af 16. december 2008], articolul 1, articolul 2 alineatul 1, articolele 2a și 7a ca fiind dispozițiile aplicabile din legislația daneză. Directiva 2000/78 a fost transpusă printr-o modificare a Legii privind interzicerea discriminării pe piața muncii.

7. Potrivit Legii privind interzicerea discriminării pe piața muncii, prin discriminare se înțelege orice discriminare, directă sau indirectă, printre altele pe motive de handicap. O asemenea discriminare de către angajatori este interzisă printre altele inclusiv în cazul concedierii.

4 — JO 2000, L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7. A se vedea în special Hotărârile 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 și C-337/11, EU:C:2013:222), Comisia/Italia (C-312/11, EU:C:2013:446), Z (C-363/12, EU:C:2014:159) și Glatzel (C-356/12, EU:C:2014:350).

B – *Situația de fapt și întrebările preliminare*

8. Reclamantul, domnul Karsten Kaltoft, care este reprezentat de sindicatul din care face parte, Fag og Arbejde (denumit în continuare „FOA”), a fost angajat din 1996 de municipalitatea din Billund, componentă a administrației publice din Danemarca, în calitate de asistent maternal. Asistenții maternali sunt angajați pentru a îngriji, în locuința proprie, copiii altor persoane. Din cauza obezității domnului Kaltoft, municipalitatea din Billund i-a furnizat acestuia, în cadrul politicii sale de sănătate, asistență financiară în perioada ianuarie 2008-ianuarie 2009, pentru a-i permite să participe la ședințe de fitness și de activități fizice.

9. Domnul Kaltoft a fost concediat prin scrisoarea din 22 noiembrie 2010. Concedierea a fost o măsură luată în urma unei proceduri de audiere oficiale, care trebuie realizată în cazul concedierii tuturor angajaților din sectorul public. La o întâlnire din cadrul procedurii a fost discutată obezitatea reclamantului. Cele două părți au exprimat însă opinii divergente cu privire la motivul pentru care s-a ajuns să se discute despre obezitatea reclamantului în cadrul acestei întâlniri. De asemenea, părțile nu sunt de acord cu privire la aspectul dacă în cadrul întâlnirii s-a declarat că obezitatea reclamantului constituie unul dintre motivele deciziei de concediere. Motivarea din cadrul comunicării scrise a concedierii a fost în sensul că măsura de concediere a fost luată „în urma unei analize concrete din care a rezultat numărul în scădere al copiilor”. Obezitatea nu a fost menționată în scrisoarea de concediere și nici nu s-a furnizat motivul concret pentru care, dintre toți asistenții maternali angajați de municipalitatea din Billund, a fost concediat tocmai domnul Kaltoft.

10. Domnul Kaltoft invocă faptul că la concediere a fost discriminat din cauza obezității sale, precum și faptul că municipalitatea din Billund este obligată să îi acorde despăgubiri pentru discriminarea suferită. El a introdus o acțiune la Retten i Kolding în acest scop.

11. La 25 iunie 2013, Retten i Kolding a adresat Curții de Justiție a Uniunii Europene următoarele întrebări preliminare.

„1) Discriminarea pe motiv de obezitate săvârșită pe piața muncii în general sau de către un angajator public în special este contrară dreptului Uniunii, astfel cum se concretizează de exemplu în articolul 6 referitor la drepturile fundamentale din Tratatul privind Uniunea Europeană?

2) O eventuală interdicție de discriminare pe motiv de obezitate prevăzută de dreptul Uniunii este direct aplicabilă în privința raportului dintre un cetățean danez și angajatorul acestuia care este o autoritate publică?

3) În măsura în care Curtea consideră că în Uniunea Europeană discriminarea pe motiv de obezitate este interzisă pe piața muncii în general sau din partea unui angajator public în special, examinarea aspectului dacă s-a încălcat o eventuală interdicție de discriminare pe motiv de obezitate trebuie să aibă loc conform principiului repartizării sarcinii probei, astfel încât, în vederea punerii eficiente în aplicare a interdicției în cazul în care se probează o astfel de discriminare, sarcina probei trebuie să revină angajatorului pârât [a se vedea considerentul (18) al Directivei 97/80/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind sarcina probei în cazurile de discriminare pe motive de sex]?

4) Obezitatea poate fi considerată un handicap, inclus în protecția instituită de Directiva 2000/78/CE a Consiliului […] și, în caz afirmativ, care sunt criteriile decisive pentru a stabili dacă obezitatea unei persoane implică în mod concret protecția acestei persoane prin interdicția cu privire la discriminarea unei persoane pe motive de handicap cuprinsă în această directivă?”

12. FOA, acționând în numele domnului Kaltoft, municipalitatea din Billund, reprezentată de Kommunernes Landsförening (asociația municipalităților daneze), Regatul Danemarcei și Comisia au depus observații scrise. Toate părțile au participat prin reprezentanții lor la ședința care a avut loc la 12 iunie 2014.

III – **Analiză**

A – *Observații introductive*

13. Este important să avem în vedere de la bun început întinderea întrebărilor preliminare. Prima întrebare preliminară, precum și următoarele două întrebări se referă la problema dacă obezitatea poate fi considerată motiv de discriminare *de sine stătător*, care, potrivit domnului Kaltoft, este ilegal din cauza unui principiu general al dreptului Uniunii care interzice orice formă de discriminare pe piața muncii.

14. Pe de altă parte, a patra întrebare preliminară se referă la aspectul dacă obezitatea este întotdeauna sau în unele cazuri *inclusă* în sfera noțiunii de *handicap* în sensul Directivei 2000/78.

15. În cazul unui răspuns negativ la prima întrebare preliminară, nu va mai fi necesar să se răspundă la a doua și la a treia întrebare astfel cum au fost formulate de instanța națională, dat fiind că și acestea se referă la presupusa interdicție generală din dreptul Uniunii care cuprinde toate formele de discriminare pe piața muncii. În cele ce urmează vom ajunge la concluzia că în dreptul Uniunii nu există niciun principiu general care interzice discriminarea pe piața muncii și care ar îngloba discriminarea bazată pe obezitate ca motiv de discriminare ilegală de sine stătător. Totuși, în opinia noastră, obezitatea de o anumită gravitate ar putea constitui un handicap în sensul Directivei 2000/78.

B – *Există în dreptul Uniunii o interdicție generală privind toate formele de discriminare, inclusiv cea bazată pe obezitate? (prima întrebare)*

16. În tratate există patru dispoziții care se referă la problema handicapului. Acestea sunt articolul 10 TFUE, potrivit căruia, „[î]n definirea și punerea în aplicare a politicilor și acțiunilor sale, Uniunea caută să combată orice discriminare pe motive de […] handicap […]”, articolul 19 TFUE, care oferă temeiul juridic care permite ca Uniunea să ia măsurile necesare pentru combaterea discriminării bazate pe handicap, articolul 21 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”), care interzice „discriminarea de orice fel, bazată pe motive precum […] un handicap”, și articolul 26 din cartă, care prevede că „Uniunea recunoaște și respectă dreptul persoanelor cu handicap de a beneficia de măsuri care să le asigure autonomia, integrarea socială și profesională, precum și participarea la viața comunității”.

17. În schimb, obezitatea nu este menționată ca motiv de discriminare interzis la niciunul dintre articolele citate mai sus și în nicio altă dispoziție a dreptului Uniunii. Totuși, articolul 21 din cartă are o formulare deschisă, în sensul că se interzice „discriminarea de orice fel, bazată pe motive precum […]”. Prin urmare, pe baza textului de sine stătător al acestei dispoziții s-ar putea susține că în dreptul Uniunii există un principiu general al nediscriminării care cuprinde motive care nu sunt menționate în mod expres la articolul 21 din cartă. Exemple de asemenea motive interzise de discriminare ar putea consta în condiții fiziologice cum sunt aspectul sau dimensiunea, caracteristici psihologice ca temperamentul ori caracterul sau factori sociali cum sunt clasa ori statutul.

18. Dacă există o interdicție generală privind discriminarea pe piața muncii care este prevăzută de dreptul Uniunii, aceasta ar trebui să se bazeze (i) pe dispoziția cartei referitoare la nediscriminare (articolul 21)[5] sau (ii) pe principiile generale ale dreptului Uniunii rezultate din tradițiile constituționale comune ale statelor membre sau garantate de Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale (CEDO). În susținerea celor de mai sus, domnul Kaltoft se întemeiază pe articolul 14 din CEDO, pe Protocolul 12 la CEDO și pe dispozițiile generale privind nediscriminarea din constituțiile estoniană, olandeză, poloneză, finlandeză și suedeză.

19. Trebui să avem însă în vedere afirmația Curții potrivit căreia, în conformitate cu articolul 6 alineatul (1) TUE, carta nu poate fi invocată pentru a extinde „*în niciun fel* competențele Uniunii astfel cum sunt definite în tratate”[6], în timp ce articolul 51 alineatul (2) din cartă a fost interpretat într-un mod similar[7]. Aceste dispoziții stabilesc o limită externă a legislației Uniunii privind drepturile fundamentale care este aplicabilă în prezenta cauză.

20. Potrivit articolului 51 alineatul (1) din cartă, aceasta este obligatorie pentru statele membre numai în cazul în care „pun în aplicare” dreptul Uniunii. În conformitate cu jurisprudența de până acum a Curții, faptul că discriminarea apare într-un domeniu material cum este piața muncii nu este un temei suficient pentru a concluziona că un stat membru, în speță Danemarca, „pune în aplicare” dreptul Uniunii[8]. În mod similar, atunci când obiectul procedurii principale nu privește interpretarea ori aplicarea unei alte norme de drept al Uniunii decât cea care figurează în cartă, legătura este insuficientă[9].

21. Dimpotrivă, pentru ca o situație juridică să intre sub incidența legislației Uniunii privind drepturile fundamentale, astfel cum este reflectată în cartă, trebuie să existe o legătură de un anumit grad cu dreptul Uniunii, care depășește proximitatea materiilor menționate sau efectele indirecte ale unei materii asupra celeilalte[10].

22. Legătura necesară este stabilită atunci când există o dispoziție concretă și identificată a dreptului statului membru, în speță a dreptului danez, care se încadrează în domeniul de aplicare (material) al unei dispoziții la fel de concrete și de identificate a dreptului Uniunii, fie că se găsește într-un act normativ al Uniunii, fie chiar în tratate[11]. Din dosarul cauzei nu reiese că un exercițiu de dublă identificare a fost realizat în prezenta cauză. Instanța de trimitere se întemeiază mai degrabă pe existența unui principiu general al dreptului Uniunii care interzice orice discriminare pe piața muncii.

23. În plus, articolele 10 și 19 TFUE sunt, în opinia noastră, insuficiente pentru a stabili că un stat membru pune în aplicare dreptul Uniunii în sensul articolului 51 din cartă. Astfel cum a subliniat avocatul general Wahl în Concluziile prezentate în cauza Z[12], articolul 10 TFUE conține o clauză generală care precizează un scop special la care se angajează Uniunea Europeană. Trebuie adăugat că articolul 19 TFUE stabilește numai un temei juridic pentru măsurile menite să evite discriminarea aflate în competența Uniunii și nu se poate aplica unor motive de discriminare care nu sunt

5 — Trebuie remarcat că recent Curtea a statuat că articolul 26 din cartă privind integrarea persoanelor cu handicap „nu poate, prin el însuși, să confere particularilor un drept subiectiv care să poată fi invocat ca atare” (Hotărârea Glatzel, EU:C:2014:350, punctul 78).

6 — Hotărârea Åkerberg Fransson (C-617/10, EU:C:2013:105, punctul 23) (sublinierea noastră).

7 — *Ibidem*. A se vedea de asemenea Hotărârea Pringle (C-370/12, EU:C:2012:756, punctul 179).

8 — A se vedea în special orientările oferite în Hotărârea Åkerberg Fransson (EU:C:2013:105).

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

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

11 — De exemplu, a se vedea analiza efectuată de Curte la punctele 24-28 din Hotărârea Åkerberg Fransson, EU:C:2013:105. A se vedea de asemenea Hotărârea Texdata Software, C-418/11, EU:C:2013:588, în care Curtea a statuat la punctul 44 că situația din cauza respectivă este „reglementată în mod specific” de o directivă (care este precizată). Pentru exemple de cauze de până acum în care nu s-a stabilit o legătură cu dreptul Uniunii întrucât a lipsit cerința dublei identificări, a se vedea Hotărârea Vinkov (C-27/11, EU:C:2012:326), Ordonanța Pedone (C-498/12, EU:C:2013:76), Ordonanța Gentile (C-499/12, EU:C:2013:77) și Ordonanța Sociedade Agrícola e Imobiliária da Quinta de S. Paio (C-258/13, EU:C:2013:810).

12 — A se vedea Concluziile avocatului general Wahl prezentate în cauza Z (C-363/12, EU:C:2013:604, punctul 112).

menționate expres în cuprinsul său [13]. Curtea a amintit recent că legislația națională aptă să afecteze în mod indirect funcționarea unei organizări comune a pieței agricole nu poate constitui în sine o legătură suficientă între legislația respectivă și dreptul Uniunii pentru a atrage aplicarea articolului 51 alineatul (1) din cartă [14]. De asemenea, faptul că o autoritate publică a unui stat membru adoptă o decizie, în prezenta cauză o decizie de concediere a domnului Kaltoft, care ar putea să afecteze politica Uniunii în materia combaterii discriminării nu mai poate constitui legătura suficientă impusă de articolul 51 alineatul (1) din cartă.

24. Potrivit explicațiilor referitoare la cartă, articolul 21 alineatul (1) din aceasta „nu modifică […] domeniul competențelor conferite de articolul 19 și nici interpretarea acestui articol” [15]. Mai mult, 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. Aici avem în vedere, pe lângă Directiva 2000/78, care stabilește un cadru general pentru egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă indiferent de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, măsuri ca Directiva 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică [16] și Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă [17]. Aceste măsuri nu interzic discriminarea în general, ci numai pentru anumite motive specificate în cuprinsul lor.

25. Astfel, o concluzie contrară, în sensul că o legătură generală între statul membru și dreptul aplicabil pieței muncii din cadrul Uniunii este suficientă pentru a atrage protecția drepturilor fundamentale ale Uniunii la nivel național, ar încălca restricțiile stabilite în legătură cu limita externă a legislației Uniunii privind drepturile fundamentale. Astfel, Curtea a statuat că, deși drepturile fundamentale ale Uniunii includ principiul general al nediscriminării și statele membre sunt obligate să le respecte atunci când situația națională aflată în discuție se încadrează în domeniul de aplicare al dreptului Uniunii, „din aceasta nu rezultă că domeniul de aplicare al Directivei 2000/78 trebuie să fie extins prin analogie dincolo de discriminarea bazată pe motivele enumerate în mod exhaustiv la articolul 1 din cuprinsul său” [18].

26. În sfârșit, nu suntem de acord cu argumentele domnului Kaltoft în sensul că principiul general al dreptului Uniunii care exclude discriminarea pe motive de vârstă, care este în prezent redat la articolul 21 alineatul (1) din cartă și care poate, în anumite împrejurări, să aibă un efect orizontal direct între două părți private, îi susține într-o oarecare măsură poziția [19]. Nimic din hotărârile relevante privind discriminarea pe motive de vârstă nu indică existența unui principiu general de drept care exclude discriminarea pe piața muncii în general. Nici dispozițiile constituționale comune mai multor state membre sau un protocol la CEDO, precum Protocolul nr. 12 la CEDO (care a intrat în vigoare la 1 aprilie 2005), nu pot stabili un principiu general de drept care ar obliga statele membre să combată discriminarea pe motive care, spre deosebire de vârstă, nu sunt indicate în tratate sau în legislația Uniunii. Mai mult, articolul 14 din CEDO nu poate extinde competența Uniunii cu privire la principiul nediscriminării, astfel cum este protejat de articolul 21 din cartă.

13 — A se vedea în acest sens Hotărârea Chacón Navas (EU:C:2006:456, punctul 55).

14 — Hotărârea Siragusa (EU:C:2014:126, punctul 29), în care se citează Hotărârea Annibaldi (C-309/96, EU:C:1997:631, punctul 22), și Hotărârea Kremzow, C-299/95, EU:C:1997:254, punctul 16.

15 — JO 2007, C 303, p.17, explicații privind articolul 21.

16 — JO L 180, p. 22, Ediție specială, 20/vol. 1, p. 19.

17 — JO L 204, p. 23, Ediție specială, 05/vol. 8, p. 262.

18 — Hotărârea Chacón Navas (EU:C:2006:456, punctul 56). A se vedea de asemenea de exemplu Hotărârea Betriu Montull (C-5/12, EU:C:2013:571), în care, la punctul 73, Curtea a statuat că, la data faptelor din litigiul principal, nici Tratatul CE, nici vreo altă dispoziție din dreptul Uniunii nu interziceau discriminările între tatăl adoptiv și tatăl biologic în ceea ce privește concediul de maternitate. La punctul 72, Curtea a concluzionat că situația nu intră în domeniul de aplicare al dreptului Uniunii Europene.

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

27. Pentru aceste motive, propunem Curții să ofere un răspuns negativ la prima întrebare. Rezultă că nu este necesar să se răspundă la a doua și la a treia întrebare astfel cum figurează în decizia de trimitere [20].

C – *Obezitatea poate fi considerată un „handicap” (întrebarea a patra)?*

1. Noțiunea de handicap în sensul Directivei 2000/78

28. Trebuie observat de la bun început că sensul noțiunii de handicap potrivit Directivei 2000/78 a fost analizat pe larg în jurisprudența Curții. Elementele sale principale sunt următoarele.

29. Directiva 2000/78 nu definește noțiunea de handicap și nici nu face trimitere la legile statelor membre pentru definirea sa [21]. Astfel, s-a dezvoltat o interpretare autonomă și uniformă a „handicapului” în jurisprudența Curții și, mai recent, în contextul Convenției Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap, pe care Uniunea Europeană a aprobat-o prin decizia din 26 noiembrie 2009 [22]. Convenția este parte integrantă din ordinea juridică a Uniunii Europene de la data intrării sale în vigoare [23]. De asemenea, merită să subliniem că Directiva 2000/78 trebuie interpretată, pe cât posibil, într-un mod care este compatibil cu Convenția ONU [24]. Curtea a statuat că „[Directiva 2000/78] are ca obiect, în ceea ce privește încadrarea în muncă și munca, combaterea *oricăror forme de discriminare pe motive de handicap*” [25] (sublinierea noastră).

30. Noțiunea de handicap în sensul Directivei 2000/78 trebuie înțeleasă în sensul că se referă la limitări care rezultă în special din incapacități (i) pe termen lung [26] (ii) fizice, mentale sau psihice (iii) care, în interacțiune cu diferite bariere [27], (iv) pot împiedica (v) participarea deplină și efectivă a persoanei în cauză la viața profesională în condiții de egalitate cu ceilalți lucrători [28]. Curtea a mai statuat că expresia „persoane cu handicap” de la articolul 5 din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că include toate persoanele cu un handicap care corespunde acestei definiții [29].

31. Domeniul de aplicare al Directivei 2000/78 nu poate fi extins prin analogie dincolo de motivele de discriminare enumerate la articolul 1 din aceasta pe baza principiului general al nediscriminării din dreptul Uniunii [30]. Prin urmare, boala ca atare nu este un motiv de discriminare interzis de Directiva 2000/78 [31].

20 — Amintim însă că problema sarcinii probei în aplicarea Directivei 2000/78 a fost abordată pe larg în Hotărârea Coleman (EU:C:2008:415).

21 — Hotărârea Chacón Navas (EU:C:2006:456, punctul 39).

22 — A se vedea Decizia 2010/48/CE a Consiliului din 26 noiembrie 2009 (JO L 23, p. 35). Mai mult, în conformitate cu anexa II la Decizia 2010/48 în domeniul, printre altele, al încadrării în muncă, Directiva 2000/78 este unul dintre actele Uniunii Europene care se referă la aspecte reglementate de Convenția ONU. A se vedea Hotărârea HK Danmark (EU:C:2013:222, punctul 31).

23 — A se vedea Hotărârea HK Danmark (EU:C:2013:222, punctul 30 și jurisprudența citată), precum și Hotărârea Glatzel (EU:C:2014:350, punctul 68).

24 — A se vedea Hotărârile HK Danmark (EU:C:2013:222, punctul 32) și Z (EU:C:2014:159, punctul 75). Acest punct de vedere a fost confirmat recent în Hotărârea Glatzel (EU:C:2014:350, punctul 70), deși Curtea a reafirmat în cuprinsul acesteia, la punctul 69, că dispozițiile Convenției ONU „nu constituie, din punctul de vedere al conținutului lor, dispoziții necondiționate și suficient de precise, care să permită un control al validității actului de drept al Uniunii în raport cu dispozițiile convenției menționate”, citând Hotărârea Z (EU:C:2014:159, punctele 89 și 90).

25 — A se vedea Hotărârea Coleman (EU:C:2008:415, punctul 38).

26 — Această condiție decurge din articolul 1 al doilea paragraf din Convenția ONU. Nu este însă necesar ca incapacitățile să aibă caracter permanent. Acestea trebuie doar să fie „pe termen lung”. A se vedea Hotărârea HK Danmark (EU:C:2013:222, punctul 39).

27 — Potrivit considerentului (e) al Convenției ONU, aceste bariere pot fi comportamentale și de mediu. A se vedea Hotărârea HK Danmark (EU:C:2013:222, punctul 37).

28 — A se vedea Hotărârea Z (EU:C:2014:159, punctul 80) și Hotărârea Comisia/Italia (EU:C:2013:446, punctul 56), care citează Hotărârea HK Danmark (EU:C:2013:222, punctele 38 și 39).

29 — Hotărârea Comisia/Italia (EU:C:2013:446, punctul 57) (sublinierea noastră).

30 — A se vedea Hotărârea Chacón Navas (EU:C:2006:456, punctul 56).

31 — A se vedea Hotărârea Chacón Navas (EU:C:2006:456, punctul 57).

32. Astfel, deşi nimic din Directiva 2000/78 nu sugerează că lucrătorii sunt protejați prin interzicerea discriminării pe motive de handicap de îndată ce sunt afectați de orice tip de boală [32], s-a stabilit în jurisprudență că, „dacă o boală curabilă sau incurabilă" determină o limitare, care corespunde definiției de mai sus, o asemenea boală poate fi inclusă în noțiunea „handicap" în sensul Directivei 2000/78 [33], dacă este constatată medical [34], iar limitarea este pe termen lung [35]. Curtea a statuat că „a admite că directiva în cauză se poate aplica în funcție de originea handicapului ar contraveni chiar scopului acesteia, care este de a asigura egalitatea de tratament" [36].

33. Luând în considerare obiectivul Directivei 2000/78, care este în special acela de a permite unei persoane cu handicap să aibă acces la încadrarea în muncă sau să desfăşoare o activitate salariată, conceptul de handicap trebuie înțeles în sensul că se referă şi la îngreunarea exercitării unei activități profesionale, nu numai la imposibilitatea unei astfel de activități [37]. Convenția ONU recunoaşte în considerentul (e) că „handicapul este un concept în evoluție, determinat de interacțiunea dintre persoanele cu handicap și barierele comportamentale și de mediu care împiedică participarea lor deplină și efectivă la viața socială în condiții egale cu celelalte persoane". Astfel, articolul 1 alineatul (2) din Convenția ONU face trimitere prin utilizarea sintagmei „în interacțiune cu diferite bariere" la barierele comportamentale și de mediu.

34. Astfel, o boală sau o deficiență anatomică ori fiziologică precum absența unui organ nu constituie în sine un handicap în sensul Directivei 2000/78, dacă nu implică o limitare care împiedică *participarea deplină şi efectivă* a persoanei respective la viața profesională *în condiții de egalitate* cu ceilalți lucrători. De exemplu, absența unei funcții fizice sau a unui organ ori o boală care necesită o atenție specială, medicație și control continuu pot reprezenta o povară fiziologică sau psihologică pentru persoana în cauză, fără să facă însă imposibilă îndeplinirea completă şi efectivă a activităților sau să împiedice participarea în condiții de egalitate la viața profesională în general [38].

35. Acest lucru explică de ce Curtea a statuat în Hotărârea Z că o femeie care nu avea uter şi căreia angajatorul a refuzat să îi acorde concediul de maternitate după ce a devenit mamă prin substituție, în timp ce concediul de maternitate era disponibil pentru femeile care deveneau mame prin naştere şi adopție, nu suferea de un handicap în sensul Directivei 2000/78. Curtea a afirmat că „nu rezultă din decizia de trimitere că afecțiunea de care suferă doamna Z. a determinat prin ea însăși o imposibilitate pentru persoana interesată de a-și executa munca sau a constituit o îngreunare a desfășurării activității sale profesionale" [39].

32 — A se vedea Hotărârea Chacón Navas (EU:C:2006:456, punctul 46). Pentru o analiză a raportului dintre boală și handicap, a se vedea Concluziile avocatului general Geelhoed prezentate în cauza Chacón Navas (EU:C:2006:184, punctele 77-80), și Concluziile avocatului general Kokott prezentate în cauza HK Danmark (EU:C:2012:775 punctele 30-38 și 46).

33 — A se vedea Hotărârea HK Danmark (EU:C:2013:222, punctul 41).

34 — A se vedea Hotărârea HK Danmark (EU:C:2013:222, punctul 47). A se vedea și Concluziile avocatului general Kokott prezentate în această cauză, punctul 28.

35 — A se vedea Hotărârea HK Danmark (EU:C:2013:222, punctul 41).

36 — A se vedea Hotărârea HK Danmark (EU:C:2013:222, punctul 40). A se vedea și Concluziile avocatului general Kokott prezentate în această cauză, punctul 32.

37 — A se vedea Hotărârea Z (EU:C:2014:159, punctul 77), care face referire la Hotărârea HK Danmark (EU:C:2013:222, punctul 44).

38 — A se vedea în această privință Hotărârea Z (EU:C:2014:159, punctele 79 și 80). Astfel cum a subliniat avocatul general Geelhoed la punctul 62 din Concluziile prezentate în cauza Navas (EU:C:2006:184), atâta „timp cât deficiența genetică nu a fost identificată, persoana în cauză nu se confruntă cu vreo discriminare. Situația se poate schimba după ce aceasta devine cunoscută, întrucât angajatorii și asigurătorii nu doresc să își asume riscuri angajând sau asigurând aceste persoane".

39 — Hotărârea Z (EU:C:2014:159, punctul 81). A se vedea de asemenea punctul 80.

36. Curtea a decis anterior, în ușoară contradicție cu punctul 81 din Hotărârea Z, că și persoanele care îi îngrijesc pe cei care suferă de un handicap beneficiază de protecția acordată de Directiva 2000/78. Astfel, în Hotărârea Coleman nu s-a stabilit nicio legătură între handicapul respectiv și activitatea concretă aflată în discuție (legătură care nu a fost menționată, de altfel, nici în Hotărârea HK Danmark). În Hotărârea Coleman, Curtea a analizat aspectul dacă Directiva 2000/78 viza o situație în care un angajat care nu avea el însuși un handicap era discriminat pe baza faptului că avea grijă de un copil cu handicap.

37. Curtea s-a pronunțat în Hotărârea Coleman în sensul că principiul egalității de tratament în domeniul handicapului nu se aplică unei anumite categorii de persoane, ci în funcție de motivele menționate la articolul 1 din directivă. În consecință, nu rezulta că principiul egalității de tratament pe care a fost menită să îl protejeze este limitat la persoanele care au ele însele un handicap în sensul acestui act normativ. Dimpotrivă, Directiva 2000/78 are drept obiectiv crearea în cadrul Uniunii a unui câmp de acțiune în ceea ce privește egalitatea în materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă [40].

38. Astfel, este suficient ca o incapacitate pe termen lung să limiteze participarea deplină și efectivă la viața profesională *în general* în condiții de egalitate cu persoanele care nu se află în această situație. Nu trebuie stabilită nicio legătură între activitatea respectivă și handicapul aflat în discuție pentru ca Directiva 2000/78 să poată fi aplicată.

39. Așadar, de exemplu, o femeie agent de voiaj în scaun rulant care este concediată din cauză că noul proprietar consideră că handicapul său este incompatibil cu noua imagine pe care agenția dorește să o dezvolte nu este împiedicată să se întemeieze pe articolele 1 și 2 din Directiva 2000/78 prin simplul fapt că toți colegii săi de lucru își îndeplinesc sarcinile șezând, astfel că activitatea în cauză nu este afectată de starea în care se află. Acest lucru este important ținând seama de argumentele invocate de municipalitatea din Billund, Danemarca, și de Comisie cu privire la îndeplinirea corespunzătoare de către domnul Kaltoft a profesiei de asistent maternal timp de 15 ani. Vom aborda aceste aspecte în partea III C 2. de mai jos.

40. Încheiem analiza noastră privind dispozițiile legale importante remarcând că, potrivit considerentului (17) al Directivei 2000/78, aceasta nu impune obligația de a păstra un angajat care nu este competent pentru îndeplinirea funcțiilor esențiale ale postului în cauză, fără a aduce atingere obligației care figurează la articolul 5 din Directiva 2000/78 privind oferirea unor amenajări corespunzătoare în scopul garantării respectării principiului egalității de tratament față de persoanele cu handicap. Aceasta înseamnă că angajatorii iau măsuri corespunzătoare, în funcție de nevoi, într-o situație concretă, pentru a permite unei persoane cu handicap să aibă acces la un loc de muncă, să îl exercite sau să avanseze, cu condiția ca aceste măsuri să nu presupună o sarcină disproporționată pentru angajator [41].

41. După cum reiese din analiza de mai sus, principiile elaborate de Curte pentru a stabili sensul noțiunii de handicap reflectă o perspectivă largă asupra tipurilor de incapacități care se încadrează în sfera sa de aplicare. În opinia noastră, aceasta înseamnă că jurisprudența, ca și legislația aplicabilă din dreptul Uniunii, a adoptat, în conformitate cu abordarea utilizată în Convenția ONU, un model social, iar nu unul (pur) medical de handicap [42].

40 — Hotărârea Coleman (EU:C:2008:415, punctele 38 și 47).

41 — A se vedea Hotărârea Chacón Navas (EU:C:2006:456, punctele 49 și 50).

42 — A se vedea, cu privire la această distincție, Concluziile avocatului general Wahl prezentate în cauza Z (EU:C:2013:604, punctele 83-85).

2. Capacitatea de a lucra nu exclude handicapul

42. După cum am arătat deja, jurisprudența Curții a făcut trimitere la imposibilitatea de a executa munca sau îngreunarea desfășurării unei activități profesionale [43]. Aceasta reflectă o distincție între incapacitatea absolută sau relativă de a efectua o anumită activitate și participarea deplină și efectivă la viața profesională în general.

43. Distincția respectivă este importantă întrucât municipalitatea din Billund, Danemarca, și Comisia susțin că nu se poate pretinde că obezitatea domnului Kaltoft implică o limitare care ar putea împiedica participarea sa deplină și efectivă la viața profesională în condiții de egalitate cu ceilalți lucrători, pentru că a lucrat timp de 15 ani pentru autoritățile locale ca asistent maternal și a participat la viața profesională pe picior de egalitate cu alți asistenți maternali angajați de acestea. Cu alte cuvinte, este posibil ca obezitatea domnului Kaltoft să nu îl fi împiedicat în mod necesar să *își* desfășoare activitatea ca asistent maternal.

44. Este adevărat că în ceea ce privește imposibilitatea de a desfășura o anumită activitate sau existența unor obstacole în acest sens, aplicabilitatea noțiunii de handicap depinde de împrejurările concrete ale activității în cauză, iar nu de clasificarea abstractă medicală sau din domeniul asigurărilor sociale privind gradul de incapacitate ca atare. După cum a observat recent avocatul general Bot, „obstacolele” pe care o persoană le întâlnește când intră în contact cu mediul respectiv sunt cele care sunt decisive [44]. Totuși, 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 îndeplinirea sarcinilor aferente acesteia sau participarea la realizarea obiectivelor în viața profesională. Exemple tipice în acest sens sunt handicapurile care afectează grav mobilitatea sau reduc semnificativ unele simțuri ca vederea sau auzul.

45. Să revenim, așadar, la exemplul menționat mai sus al agentului de voiaj care utilizează un scaun rulant. Starea sa reprezintă un obstacol pentru participarea deplină și efectivă la viața profesională în condiții de egalitate cu persoanele care nu se confruntă cu această situație din cauza dificultăților fizice care apar în mod inevitabil în realizarea sarcinilor, chiar dacă nu afectează capacitatea persoanei în cauză de a îndeplini activitatea concretă respectivă.

46. S-a stabilit că Directiva 2000/78 are drept scop, în principal, să permită persoanelor cu handicap să aibă acces la un loc de muncă și să îndeplinească o activitate salariată. Prin urmare, conceptul de handicap trebuie să fie înțeles în sensul că se referă la un obstacol pentru desfășurarea unei activități profesionale, nu numai la imposibilitatea desfășurării unei astfel de activități [45]. Mai mult, argumentul de mai sus invocat de municipalitatea din Billund, Danemarca, și de Comisie ar avea consecința absurdă de a exclude din domeniul de aplicare al Directivei 2000/78 persoanele care fie aveau deja un handicap atunci când au reușit să obțină un anumit loc de muncă, fie au dobândit un handicap în timp ce aveau un contract de muncă, dar au continuat să lucreze.

47. Astfel, după cum am arătat mai sus, este suficient ca o incapacitate pe termen lung să limiteze participarea deplină și efectivă la viața profesională *în general* în condiții de egalitate cu persoanele care nu se află în această situație. Mai mult, din hotărârea Curții în cauza Coleman rezultă că este posibil chiar și ca handicapul respectiv să fie dobândit nu de persoana discriminată, ci de o persoană aflată în îngrijirea angajatului, care invocă Directiva 200/78. Astfel, nu este necesar ca domnului

43 — A se vedea Hotărârea Z (EU:C:2014:159, punctul 81).

44 — Concluziile avocatului general Bot prezentate în cauza Glatzel, C-356/12, EU:C:2013:505, punctul 36. A se vedea, în mod similar, Concluziile avocatului general Kokott prezentate în cauza HK Danmark (EU:C:2012:775, punctul 27), Concluziile avocatului general Wahl prezentate în cauza Z (EU:C:2013:604, punctul 84) și Concluziile avocatului general Geelhoed prezentate în cauza Chacón Navas (EU:C:2006:184, punctul 58), unde avocatul general Geelhoed a afirmat că „nu se poate exclude faptul că anumite deficiențe fizice sau mentale țin de natura «handicapului» într-un anumit context social, iar nu și în altul”.

45 — A se vedea Hotărârea Z, EU:C:2014:159, punctul 77, care face trimitere la Hotărârea HK Danmark, EU:C:2013:222, punctul 44.

Kaltoft să îi fie imposibil să își desfășoare activitatea de asistent maternal în calitate de angajat al municipalității din Billund pentru a putea invoca protecția împotriva discriminării pe motive de handicap prevăzută de Directiva 2000/78. Jurisprudența impune numai ca acesta să îndeplinească cerințele care figurează la punctul 30.

48. Pentru a avea o imagine completă, ne vom referi la aspectul, analizat în ședință, dacă Directiva 2000/78 se referă şi la handicapul prezumat în mod eronat şi la discriminarea bazată pe acesta. Cu alte cuvinte, există o interdicție privind discriminarea pe motive de handicap atunci când un angajator crede în mod nejustificat că un angajat suferă de un handicap, fiind astfel limitată capacitatea sa de a-şi îndeplini sarcinile în mod adecvat, şi îl tratează în mod inadecvat din această cauză? [46]

49. În opinia noastră, nu este necesar sa se adopte o poziție în legătură cu această problemă juridică dificilă în contextul prezentei cereri de decizie preliminară. Motivul este că nu se contestă faptul că domnul Kaltoft este obez. Dacă instanța națională consideră că această stare constituie un handicap şi că domnul Kaltoft a fost concediat din această cauză, atunci orice diferență de tratament se bazează pe un handicap real, iar nu doar prezumat.

3. Obezitatea constituie un handicap?

50. Obezitatea este măsurată în mod obişnuit prin utilizarea indicelui de masă corporală (IMC), care este obținut prin împărțirea greutății unei persoane, exprimate în kilograme, la pătratul înălțimii sale în metri (kg/m^2). Potrivit OMS, există trei grade de obezitate în funcție de IMC. Persoanele cu un IMC cuprins între 30,00 și 34,99 suferă de obezitate de gradul I, persoanele cu un IMC cuprins între 35,00 și 39,99 de obezitate de gradul II, iar persoanele cu un IMC de peste 40,00 de obezitate de gradul III [47], care este uneori denumită obezitate gravă, extremă sau patologică.

51. Potrivit cererii de decizie preliminară şi observațiilor scrise depuse de domnul Kaltoft, acesta a fost obez în cursul întregii perioade în care a lucrat pentru municipalitatea din Billund. În 2007, IMC-ul său era de 54, ceea ce reprezintă o obezitate extremă. Domnul Kaltoft explică în continuare în observațiile sale scrise că, în timp ce era angajat, a primit o trimitere medicală pentru o operație gastrică destinată să îi reducă volumul stomacului. Operația nu a putut fi însă finalizată din cauza unui incident medical grav care a intervenit în cursul realizării sale. În opinia noastră, acest lucru trebuie luat în considerare de instanța națională pentru a decide dacă boala domnului Kaltoft a fost diagnosticată medical în conformitate cu criteriile stabilite de Curte în Hotărârea HK Danmark privind împrejurările în care o boală de lungă durată pot fi considerată handicap.

52. Domnul Kaltoft susține că OMS consideră obezitatea o boală cronică şi de durată. În plus, el subliniază în observațiile sale scrise că obezitatea a fost considerată handicap potrivit legislației Statelor Unite ale Americii [48]. Potrivit domnului Kaltoft, obezitatea poate să implice limitări fizice care creează obstacole pentru participarea deplină şi efectivă la viața profesională, fie din cauza mobilității reduse, fie a patologiilor sau a simptomelor care rezultă din aceasta, şi poate totodată să atragă limitări pe piața forței de muncă din cauza prejudecăților bazate pe aspectului fizic.

46 — A se vedea punctul 4.5 din Raportul Comisiei către Parlamentul European și ConsiliuRaport comun privind aplicarea Directivei 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică („Directiva privind egalitatea rasială”) și a Directivei 2000/78/CE a Consiliului 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 („Directiva privind egalitatea în ceea ce privește încadrarea în muncă”) COM(2014) 2 final.

47 — A se vedea http://apps.who.int/bmi/index.jsp?introPage=intro_3.html. A se vedea de asemenea http://www.cdc.gov/mmwr/preview/mmwrhtml/mm5917a9.htm.

48 — Acesta face trimitere la Legea americană privind handicapul (American Disabilities Act) din 1990 și la hotărârea United States District, Eastern District of Louisiana, E. E. O. C. împotriva Resources for Human Dev., Inc. 827 F. Supp. 2d 688, 693-94 (E. D. La. 2011).

53. Guvernul Danemarcei şi Comisia par să fie de acord că obezitatea de o anumită gravitate poate îndeplini criteriile indicate în jurisprudența Curții privind noțiunea de handicap în sensul Directivei 2000/78, însă acest fapt trebuie stabilit de instanțele naționale.

54. Remarcăm că respectiva calificare a obezității ca boală de către OMS nu este în sine suficientă pentru ca aceasta să constituie handicap în sensul Directivei 2000/78. Iar aceasta întrucât, astfel cum am explicat mai sus, bolile ca atare nu intră în domeniul de aplicare al Directivei 2000/78.

55. Considerăm de asemenea că, în cazurile în care starea de obezitate a atins un asemenea grad încât, în combinație cu barierele de comportament și de mediu, astfel cum sunt menționate în Convenția ONU, împiedică în mod clar participarea deplină la viața profesională pe picior de egalitate cu alți angajați din cauza limitărilor fizice și/sau psihologice pe care le implică, ea poate fi considerată handicap.

56. Cu toate acestea, „simpla" obezitate care corespunde obezității de gradul I este insuficientă pentru îndeplinirea criteriilor din jurisprudența Curții privind noțiunea de handicap în sensul Directivei 2000/78. Astfel, în cazul unei persoane cu înălțimea domnului Kaltoft (1,72 m), o greutate de 89 kg este suficientă pentru a avea un IMC peste 30. În opinia noastră, cel mai probabil numai obezitatea de gradul III potrivit clasificării OMS, adică obezitatea gravă, extremă sau patologică, creează limitări cum sunt problemele de mobilitate, rezistență și dispoziție, care echivalează cu un „handicap" în sensul Directivei 2000/78.

57. Această poziție nu implică extinderea motivelor de discriminare enumerate în mod exhaustiv la articolul 1 din Directiva 2000/78 la sensul care este exclus de Hotărârea Chacón Navas [49]. Astfel cum Curtea a observat deja, considerentul (e) al Convenției ONU confirmă că handicapul este un concept în evoluție [50].

58. În sfârșit, astfel cum s-a arătat la punctul 32, Curtea a statuat că „a admite că directiva în cauză se poate aplica în funcție de originea handicapului ar contraveni chiar scopului acesteia, care este de a asigura egalitatea de tratament" [51]. Prin urmare, în cazul obezității, este irelevant din perspectiva Directivei 2000/78 dacă persoana în cauză a devenit obeză din cauza unui simplu aport energetic excesiv în raport cu energia consumată sau dacă ea poate fi explicată prin referire la o problemă psihologică sau metabolică sau ca un efect secundar al unor medicamente [52]. Noțiunea de handicap potrivit Directivei 2000/78 este obiectivă și nu depinde de aspectul dacă este „autoprovocat" adică persoana a contribuit la dobândirea sa. Dimpotrivă, de exemplu, un handicap fizic care rezultă din asumarea unor riscuri în trafic sau sporturi în mod conștient și neglijent ar fi exclus din sfera noțiunii de handicap în sensul articolului 1 din Directiva 2000/78.

59. În ședință, reprezentantul angajatorului era preocupat de faptul că recunoașterea obezității în orice formă ca fiind un handicap ar duce la consecințe intolerabile, întrucât alcoolismul și dependența de droguri, care sunt boli grave, ar putea să intre în sfera acestei noțiuni. În opinia noastră, această preocupare este neîntemeiată. Este adevărat că, în termeni medicali, alcoolismul și dependența de substanțe psihotrope sunt boli. Aceasta nu înseamnă însă că un angajator ar fi obligat să tolereze neîndeplinirea de către angajat a obligațiilor sale contractuale din cauza acestora. De exemplu, o concediere bazată pe faptul că angajatul vine la locul de muncă sub influența alcoolului sau a drogurilor nu se întemeiază pe alcoolism sau pe dependența de droguri ca atare, ci pe o încălcare a contractului de muncă pe care angajatul ar fi putut să o evite dacă s-ar fi abținut să consume alcool

49 — Hotărârea Chacón Navas, EU:C:2006:456, punctul 56.

50 — Hotărârea HK Danmark, EU:C:2013:222, punctul 37.

51 — Hotărârea HK Danmark, EU:C:2013:222, punctul 40.

52 — De exemplu, potrivit unui studiu, „creșterea în greutate este asociată cu utilizarea multor medicamente psihotrope, inclusiv din categoria celor antidepresive, psihoregulatoare, antipsihotice și poate avea consecințe grave pe termen lung". Rezumatul Ruetsch și alții, „Psychotropic drugs induced weight gain: a review of the literature concerning epidemiological data, mechanisms and management", *Encéphale*, 2005, citat pe http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/16389718.

sau substanța în cauză. Orice angajator are dreptul de a pretinde de la angajat să urmeze un tratament medical adecvat care este necesar pentru a-și putea îndeplini în mod corespunzător obligațiile conform contractului de muncă. Trebuie amintit că articolul 5 din Directiva 2000/78 impune numai ca angajatorii să ofere „amenajări corespunzătoare” persoanelor cu handicap.

60. Pentru aceste motive, propunem ca la a patra întrebare să se răspundă în sensul că numai obezitatea gravă constituie un handicap în sensul articolului 1 din Directiva 2000/78 și numai dacă îndeplinește toate criteriile privind noțiunea de handicap stabilite în jurisprudența Curții. Revine instanței naționale sarcina de a verifica dacă acest lucru este valabil în cazul domnului Kaltoft.

IV – **Concluzie**

61. În lumina considerațiilor de mai sus, propunem Curții să răspundă la prima și la a patra întrebare din decizia de trimitere a Retten i Kolding după cum urmează:

„1) În dreptul Uniunii nu există un principiu general care să interzică angajatorilor discriminarea pe motive de obezitate pe piața muncii.

2) Obezitatea gravă poate constitui un handicap care intră sub incidența protecției prevăzute de Directiva 2000/78/CE a Consiliului 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 dacă, în interacțiune cu diverse bariere, împiedică participarea deplină și efectivă a persoanei respective la viața profesională în condiții de egalitate cu ceilalți lucrători. Revine instanței naționale sarcina de a stabili dacă acest lucru este valabil în cazul reclamantului din litigiul principal.”