



Pers en Voorlichting

Hof van Justitie van de Europese Unie

**PERSCOMMUNIQUÉ nr. 183/14**

Luxemburg, 18 december 2014

Arrest in zaak C-354/13

Fag og Arbejde (FOA), namens Karsten Kaltoft / Kommunernes  
Landsforening (KL), namens Billund Kommune

## **Zwaarlijvigheid kan een „handicap” vormen in de zin van de richtlijn betreffende gelijke behandeling inzake arbeid**

*Hoewel geen enkel algemeen beginsel van Unierecht op zich discriminatie op grond van zwaarlijvigheid verbiedt, valt zwaarlijvigheid onder het begrip „handicap” wanneer zij onder bepaalde voorwaarden de betrokkene belet volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met andere werknemers aan het beroepsleven deel te nemen*

Om het beginsel van gelijke behandeling te verduidelijken creëert een richtlijn van de Unie<sup>1</sup> een algemeen kader voor de bestrijding van discriminatie in arbeid en beroep. Krachtens deze richtlijn is discriminatie op grond van godsdienst of geloof, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid verboden op het gebied van arbeid.

De heer Karsten Kaltoft werkte gedurende vijftien jaar als gastouder voor de gemeente Billund (Denemarken). In het kader van deze activiteit was zijn taak bij hem thuis op kinderen te passen. Op 22 november 2010 maakte de gemeente een einde aan zijn arbeidsovereenkomst. Ook al werd het ontslag gemotiveerd door een vermindering van het aantal kinderen waarop gepast diende te worden, de gemeente vermeldde niet om welke redenen haar keuze op Kaltoft was gevallen. Tijdens de volledige duur van zijn arbeidsovereenkomst werd Kaltoft beschouwd als zwaarlijvig in de zin van de definitie van de Wereldgezondheidsorganisatie (WHO). Hoewel Kaltofts zwaarlijvigheid tijdens het ontslaggesprek ter sprake werd gebracht, zijn de partijen het niet eens over de manier waarop over deze kwestie werd gesproken. Zo ontkent de gemeente dat zwaarlijvigheid behoorde tot de redenen voor Kaltofts ontslag. Omdat Fag og Arbejde (FOA), een vakbond die in rechte optreedt namens Kaltoft, van mening was dat het ontslag het gevolg is van onrechtmatige discriminatie op grond van zwaarlijvigheid, wendde deze organisatie zich tot een Deense rechterlijke instantie om deze discriminatie te doen vaststellen en schadevergoeding te eisen.

In het kader van de behandeling van deze vordering heeft de rechtbank te Kolding (Denemarken) het Hof verzocht te verduidelijken of het Unierecht op autonome wijze discriminatie op grond van zwaarlijvigheid verbiedt. Subsidiair vraagt zij of zwaarlijvigheid een handicap kan vormen en zo binnen de werkingssfeer van de reeds aangehaalde richtlijn valt.

In zijn arrest van heden wijst het Hof er allereerst op dat het algemene beginsel van non-discriminatie een grondrecht is dat deel uitmaakt van de algemene beginselen van het Unierecht. Dit beginsel bindt dus de lidstaten wanneer een nationale situatie binnen de werkingssfeer van het Unierecht valt.

In dit verband brengt het Hof in herinnering dat geen enkele bepaling van de Verdragen of van het afgeleide recht van de Unie inzake arbeid en beroep een verbod op discriminatie op

<sup>1</sup> Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PB L 303, blz. 16).

grond van zwaarlijvigheid als zodanig bevat. In het bijzonder vermeldt de richtlijn betreffende gelijke behandeling inzake arbeid zwaarlijvigheid niet als discriminatiegrond en dient de werkingssfeer van deze richtlijn niet te worden uitgebreid tot andere discriminaties dan die gebaseerd op de limitatief opgesomde gronden. Bovendien is het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie evenmin van toepassing op een dergelijke situatie.

In casu stelt het Hof vast dat het dossier geen enkel element bevat dat het mogelijk maakt te oordelen dat een ontslag dat op zwaarlijvigheid als zodanig gebaseerd zou zijn, binnen de werkingssfeer van het Unierecht valt.

Het Hof komt bijgevolg tot de conclusie dat **in het Unierecht met betrekking tot arbeid en beroep geen algemeen beginsel van non-discriminatie op grond van zwaarlijvigheid als zodanig is neergelegd.**

Wat de vraag betreft of zwaarlijvigheid een „handicap” in de zin van de richtlijn kan vormen, brengt het Hof in herinnering dat deze richtlijn tot doel heeft met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op een van de in de richtlijn opgesomde gronden, waaronder handicap.

Het begrip „handicap” in de zin van de richtlijn moet worden opgevat als een beperking die met name het gevolg is van langdurige lichamelijke, geestelijke of psychische aandoeningen die in wisselwerking met diverse drempels de betrokkene kunnen beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met andere werknemers aan het beroepsleven deel te nemen. Het Hof onderstreept dat dit begrip niet enkel betrekking heeft op de onmogelijkheid om een beroepsactiviteit uit te oefenen, maar ook op belemmeringen bij het uitoefenen van een dergelijke activiteit. De richtlijn heeft immers tot doel het beginsel van gelijke behandeling ten uitvoer te leggen en beoogt onder meer dat een persoon met een handicap toegang tot arbeid krijgt of daarin kan participeren. **Bovendien zou het in strijd met de doelstelling van de richtlijn zijn indien de oorzaak van de handicap van belang zou zijn voor de toepasselijkheid van deze richtlijn.**

Voorts wijst het Hof erop dat het begrip „handicap” voorafgaat aan de vaststelling en de beoordeling van passende maatregelen tot aanpassing die werkgevers overeenkomstig de richtlijn moeten treffen om, naargelang van de behoefte in de betrokken situatie, een persoon met een handicap in staat te stellen toegang tot arbeid te hebben, in arbeid te participeren of professioneel vooruit te komen (behalve indien deze maatregelen leiden tot een onredelijke belasting voor de werkgever). Daarom is het enkele feit dat dergelijke maatregelen tot aanpassing ten aanzien van Kaltoft niet waren genomen, niet voldoende om de conclusie te trekken dat hij niet als een persoon met een handicap in de zin van de richtlijn kon worden beschouwd.

Om die redenen komt het Hof tot de slotsom dat de zwaarlijvigheid van de werknemer onder het begrip „handicap” in de zin van de richtlijn valt, indien zij, gezien de omstandigheden, leidt tot een beperking die met name het gevolg is van lichamelijke, geestelijke of psychische aandoeningen die in wisselwerking met diverse drempels deze persoon kunnen beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met andere werknemers aan het beroepsleven deel te nemen, en die beperking langdurig is. Dat zou met name het geval zijn als de zwaarlijvigheid van de werknemer deze deelname belet als gevolg van een verminderde mobiliteit of van het feit dat zich ziekteverschijnselen voordoen die deze persoon beletten zijn werk te verrichten of de uitoefening van de beroepsactiviteit belemmeren.

Het staat aan de nationale rechter te oordelen of Kaltofts zwaarlijvigheid onder de definitie van het begrip „handicap” valt.

---

**NOTA BENE:** De prejudiciële verwijzing biedt de rechterlijke instanties van de lidstaten de mogelijkheid, in het kader van een bij hen aanhangig geding aan het Hof vragen te stellen over de uitlegging van het recht van de Unie of over de geldigheid van een handeling van de Unie. Het Hof beslecht het nationale geding niet. De nationale rechterlijke instantie dient het geding af te doen overeenkomstig de beslissing van het Hof. Deze beslissing bindt op dezelfde wijze de andere nationale rechterlijke instanties die kennis dienen te nemen van een soortgelijk probleem.

---

*Voor de media bestemd niet-officieel stuk, dat het Hof van Justitie niet bindt.*

De [volledige tekst](#) van het arrest is op de dag van de uitspraak te vinden op de website CURIA.

Contactpersoon voor de pers: Stefaan Van der Jeught ☎ (+352) 4303 2170

Beelden van de uitspraak van het arrest zijn beschikbaar via "[Europe by Satellite](#)" ☎ (+32) 2 2964106