

10. 3. 2015

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie: obezitu je možno chápat jako zdravotní postižení

Dne 18. 12. 2014 vydal soudní dvůr Evropské unie pod spisovou značkou C-354/13 velmi zajímavý judikát týkající se obezity, jakožto možného diskriminačního důvodu. Ačkoli v současné době je tento judikát spíše kuriozitou, do budoucna lze s ohledem na rozmáhající se potíže s obezitou v evropské populaci očekávat, že toto rozhodnutí nabude na důležitosti.



Evropské právo a zákaz diskriminace v pracovním právu, pojem obezity

Obecná zásada zákazu diskriminace je nedílnou součástí obecných zásad pracovního práva EU, které jsou závazné všechny členské státy Evropské unie.

K boji proti diskriminaci v pracovněprávních vztazích slouží především směrnice o rovném zacházení v zaměstnání[1] („směrnice“), dle které je nepřijatelné, aby se s jednou osobou zacházelo méně příznivě než se by se ve srovnatelné situaci zacházelo s jinou osobou, a to na základě některého s vyjmenovaných diskriminačních důvodů. Konkrétně směrnice zakazuje diskriminaci zakládající se na náboženském vyznání, zdravotním postižení, věku nebo sexuální orientaci.

Pro doplnění lze uvést, že za obézní se podle Světové zdravotnické organizace (WHO) považuje osoba, jejíž index tělesné hmotnosti dosahuje hodnoty 30 kg/m² nebo více[2].

Skutková podstata případu

Zaměstnanec pracoval po dobu patnácti let pro svou obec Billund („obec“) jako pečovatel o děti předškolního věku, přičemž po celou tuto dobu byl klasifikován dle měřítek WHO jako obézní osoba. V roce 2010 byla tomuto zaměstnanci dána výpověď pro nadbytečnost z důvodu zrušení jeho pozice v důsledku klesajícího počtu dětí. Výpovědi předcházely žádosti ze strany obce, aby se pokusil o redukci své tělesné váhy. Od ledna 2008 do ledna 2009 mu obec dokonce poskytovala finanční příspěvek, aby se účastnil kurzů pro snížení váhy a jiných fyzických aktivit. I přesto se však zaměstnanci nepodařilo úspěšně zredukovat svoji váhu, což opakovaně konstatovala jeho nadřízená.

Přestože obec tvrdila, že pracovní poměr zaměstnance byl rozván striktně v důsledku poklesu počtu dětí v regionu v důsledku čehož muselo dojít ke snížení počtu pečovatelů, zaměstnanec se domníval, že pravým důvodem ukončení pracovního poměru byla jeho obezita. Na žádost zaměstnance přitom obec nebyla schopná zdůvodnit, proč byl ze zhruba 135 pečovatelů propuštěn právě on.

Odborový svaz zaměstnanců následně podal v zastoupení zaměstnance u dánského soudu žalobu na určení, že jednání obce bylo diskriminační, přičemž zároveň požadoval vyplacení náhrady škody.

Dánská justice se v rámci posouzení této žaloby následně obrátila na Soudní dvůr Evropské unie s předběžnou otázkou, zdali právo EU zakazuje diskriminaci na základě obezity, a případně, zdali může být obezita považována za zdravotní postižení, jež spadá do působnosti směrnice.

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie

Soudní dvůr Evropské unie („SDEU“) dospěl k závěru, že obezita samotná nepředstavuje samostatný diskriminační důvod, neboť primární ani sekundární právo EU obezitu mezi diskriminačními důvody nezmiňuje a podle předchozí judikatury SDEU není na místě vyjmenované diskriminační důvody judikatorně rozšiřovat[3].

Pokud však jde o možnost považovat obezitu za zdravotní postižení, SDEU nejprve konstatoval, že pojem „zdravotní postižení“ musí být chápán tak, že znamená omezení vyplývající především z dlouhodobých fyzických, duševních nebo psychických postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit plnému a účinnému zapojení dotčené osoby do profesního života na rovnoprávném základě s ostatními pracovníky („Omezení“). Vzhledem k tomu, že obezita ze své povahy nemá nutně za následek existenci takového Omezení, nemůže být automaticky považována za zdravotní postižení ve smyslu směrnice.

Podle SDEU však nelze vyloučit, že obezita může v konkrétním případě způsobit dlouhodobé Omezení, a v takovém případě by se jednalo o zdravotní postižení ve smyslu směrnice. Skutečnost, zda obezita v konkrétním případě skutečně Omezení zaměstnanci způsobuje či nikoli je však v každém jednotlivém případě na posouzení soudu.

V této souvislosti bychom ještě chtěli poukázat na názor, který zastávala dánská vláda. Ta totiž tvrdila, že by se obézním zaměstnancům nemělo dostávat zvláštní ochrany, protože v převážné většině případů se jedná o obezitu, která je způsobena nezdravým životním stylem zaměstnanců, jež se tedy svým chováním na zdravotním stavu sami podílejí. SDEU ale tento názor odmítl a upozornil, že je pojem „zdravotní postižení“ ve smyslu směrnice nutné chápat jako objektivní okolnost a není tedy důležité, zdali si ji zaměstnanec přivodil svým jednáním sám.

Závěr

Bude zřejmě velmi zajímavé sledovat vývoj v této oblasti. V případě, že se bude diskriminace z důvodu zdravotního postižení spočívajícího v obezitě domáhat propuštěný zaměstnanec, bude jeho pozice ve sporu i přes obrácené důkazní břemeno zřejmě poměrně slabá. Pokud totiž bude obézní zaměstnanec po mnoho let standardně zapojen do pracovního procesu, nebudou soudy zřejmě příliš ochotné uvěřit, že obezita zaměstnance představuje omezení v jeho možnosti rovnocenně se zapojit se do pracovního života a v důsledku toho mohl být diskriminován.

Na pozoru by se však měli mít zaměstnavatelé při přijímání nových zaměstnanců. Odmítnutý obézní kandidát, zejména pokud je dlouhodobě nezaměstnaný, bude před soudem v podstatně lepší pozici a zaměstnavatel bude muset předložit soudu přesvědčivé argumenty toho, že přijatý štíhlejší kandidát byl v zaměstnavatelem požadovaných parametrech pro danou pozici skutečně kvalitnější.



Tomáš Neuvirt

Linda Holanová

[Randl Partners](#)

advokátní kancelář, člen Ius Laboris

Tetris Office Building
Budějovická 1550/15a
140 00 Praha 4

Tel.: +420 222 755 311

Fax: +420 270 007 311

e-mail: office@randls.com



[1] Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. In: Úřední věstník L 303. 2004, 05/04, s. 79

[2] World Health Organisation: Media centre - Obesity and overweight. World Health Organisation [online]. srpen 2014 [cit. 2015-01-12]. Dostupné na www, k dispozici >>> [zde](#).

[3] viz rozsudky Chacón Navas, EU:C:2006:456, bod 56, a Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, bod 46

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Směrnice o transparentnosti odměňování a GDPR: Nové regulační paradigma ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích](#)
- [Proměna definice závislé práce a konec postihování pracovníků: Analýza dopadů připravovaného zákona o platformové práci](#)
- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)