Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Anden Afdeling)

15. juli 2021 *

»Præjudiciel forelæggelse – socialpolitik – ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv – direktiv 2000/78/EF – forbud mod forskelsbehandling på grund af handicap – artikel 2, stk. 2, litra a) – artikel 4, stk. 1 – artikel 5 – national ordning, der fastsætter krav med hensyn til fængselstjenestemænds høreevne – manglende overholdelse af de krævede minimumstærskler for lydopfattelse – absolut umulighed for fortsat ansættelse«

I sag C-795/19,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Riigikohus (øverste domstol, Estland) ved afgørelse af 24. oktober 2019, indgået til Domstolen den 29. oktober 2019, i sagen

XX

mod

Tartu Vangla,

procesdeltagere:

Justiitsminister,

Tervise- ja tööminister,

Õiguskantsler,

har

DOMSTOLEN (Anden Afdeling),

sammensat af afdelingsformanden, A. Arabadjiev, og dommerne A. Kumin, T. von Danwitz (refererende dommer), P.G. Xuereb og I. Ziemele,

generaladvokat: H. Saugmandsgaard Øe,

justitssekretær: A. Calot Escobar,

på grundlag af den skriftlige forhandling,

* Processprog: estisk.

efter at der er afgivet indlæg af:

– XX ved vandeadvokaat K. Hanni,

– Õiguskantsler ved O. Koppel,

– den græske regering ved E.-M. Mamouna, A. Magrippi og A. Dimitrakopoulou, som befuldmægtigede,

– Europa-Kommissionen ved D. Martin og E. Randvere, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 25. november 2020,

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 2, stk. 2, og artikel 4, stk. 1, i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EFT 2000, L 303, s. 16).

2 Anmodningen er blevet indgivet i forbindelse med en tvist mellem XX og Tartu Vangla (fængslet i Tartu, Estland) som følge af en afgørelse truffet af dette fængsels direktør om at afskedige XX på grund af manglende opfyldelse af kravene til fængselstjenestemænds høreevne.

Retsforskrifter

EU-retten

3 I 16., 18., 20., 21. og 23. betragtning til direktiv 2000/78 er følgende anført:

»(16) Iværksættelse af foranstaltninger, der tager hensyn til behovene hos personer med handicap på arbejdspladsen, spiller en vigtig rolle i bekæmpelsen af forskelsbehandling på grund af handicap.

[…]

(18) Navnlig må dette direktiv ikke medføre, at de væbnede styrker og politiet, fængselsvæsnet og redningstjenesterne skal være forpligtet til ansættelse eller fortsat ansættelse af en person, der ikke opfylder de nødvendige krav for at kunne udføre samtlige opgaver, der kan blive pålagt vedkommende under hensyn til det legitime mål at sikre disse tjenesters operationelle karakter.

[…]

(20) Der bør vedtages passende, dvs. effektive og praktiske foranstaltninger med henblik på at tilpasse arbejdspladsen til en handicappet, f.eks. ved at indrette lokaler eller tilpasse udstyr, arbejdsmønstre, opgavefordeling, samt adgang til uddannelse og instruktion.

(21) Når det vurderes, om disse tilpasninger medfører en uforholdsmæssig stor byrde, bør der navnlig tages hensyn til de finansielle og andre omkostninger, der er forbundet hermed, samt til organisationens eller virksomhedens størrelse og finansielle midler samt muligheden for at opnå offentlige tilskud eller anden støtte.

[…]

(23) Under meget begrænsede omstændigheder kan ulige behandling retfærdiggøres, når en relevant egenskab, der vedrører religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering, udgør et regulært og afgørende erhvervsmæssigt krav, når målet er legitimt, og kravet står i et rimeligt forhold hertil. Sådanne omstændigheder bør medtages i de oplysninger, som medlemsstaterne skal meddele Kommissionen.«

4 Dette direktivs artikel 1 med overskriften »Formål« har følgende ordlyd:

»Formålet med dette direktiv er, med henblik på at gennemføre princippet om ligebehandling i medlemsstaterne, at fastlægge en generel ramme for bekæmpelsen af forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.«

5 Direktivets artikel 2 med overskriften »Begrebet forskelsbehandling« bestemmer:

»1. I dette direktiv betyder princippet om ligebehandling, at ingen må udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelsbehandling af nogen af de i artikel 1 anførte grunde.

2. I henhold til stk. 1

a) foreligger der direkte forskelsbehandling, hvis en person af en eller flere af de i artikel 1 anførte grunde behandles ringere, end en anden i en tilsvarende situation bliver, er blevet eller ville blive behandlet

[…]

5. Dette direktiv berører ikke foranstaltninger fastsat ved national lovgivning, som i et demokratisk samfund er nødvendige af hensyn til den offentlige sikkerhed, den offentlige orden, for at forebygge forbrydelse, for at beskytte sundheden eller for at beskytte andres rettigheder og friheder.«

6 Samme direktivs artikel 3 med overskriften »Anvendelsesområde« er affattet således i stk. 1:

»Inden for rammerne af [Den Europæiske Unions] beføjelser finder dette direktiv anvendelse både i den offentlige og den private sektor, herunder offentlige organer, på alle personer for så vidt angår:

a) vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse, udøvelse af selvstændig erhvervsvirksomhed og erhvervsmæssig beskæftigelse, herunder udvælgelseskriterier og ansættelsesvilkår, uanset branche og uanset niveau i erhvervshierarkiet, herunder i henseende til forfremmelse

[…]

c) ansættelses- og arbejdsvilkår, herunder afskedigelse og løn

[…]«

7 Artikel 4 i direktiv 2000/78 med overskriften »Erhvervsmæssige krav« fastsætter i stk. 1:

»Uanset artikel 2, stk. 1 og 2, kan medlemsstaterne bestemme, at ulige behandling, som er baseret på en egenskab, der har forbindelse med en eller flere af de i artikel 1 anførte grunde, ikke udgør forskelsbehandling, hvis den pågældende egenskab på grund af karakteren af bestemte erhvervsaktiviteter eller den sammenhæng, hvori sådanne aktiviteter udøves, udgør et regulært og afgørende erhvervsmæssigt krav, forudsat at målet er legitimt, og at kravet står i rimeligt forhold hertil.«

8 Direktivets artikel 5 med overskriften »Tilpasninger til handicappede i rimeligt omfang« bestemmer:

»Med henblik på at sikre, at princippet om ligebehandling af handicappede overholdes, foretages der tilpasninger i rimeligt omfang. Det betyder, at arbejdsgiveren skal træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov, for at give en handicappet adgang til beskæftigelse, til at udøve den eller have fremgang i den eller for at give vedkommende adgang til uddannelse, medmindre arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde. Hvis denne byrde i tilstrækkeligt omfang lettes gennem foranstaltninger, der er normale elementer i den pågældende medlemsstats handicappolitik, anses den ikke for at være uforholdsmæssig stor.«

Estisk ret

9 § 146 i vangistusseadus (lov om straffuldbyrdelse) er affattet således:

»(1) Formålet med helbredsundersøgelsen af fængselstjenestemænd er at opdage helbredsmæssige anomalier, som skyldes tjenesten, at mindske og udelukke helbredsrisici samt at fastslå, at der ikke foreligger helbredsmæssige anomalier, der hindrer fængselstjenestemanden i at opfylde sine tjenstlige forpligtelser.

[…]

(4) Reglerne vedrørende krav til fængselstjenestemænds helbred og proceduren for helbredsundersøgelser og helbredsattestens indhold og form fastsættes ved bekendtgørelse fra Republikken Estlands regering.«

10 Vabariigi Valitsuse määrus nr 12 »Vanglateenistuse ametniku tervisenõuded ja tervisekontrolli kord ning tervisetõendi sisu ja vormi nõuded« (Republikken Estlands regerings bekendtgørelse nr. 12 vedrørende krav til fængselstjenestemænds helbred og proceduren for helbredsundersøgelser og helbredsattestens indhold og form) af 22. januar 2013 (herefter »bekendtgørelse nr. 12«), der er vedtaget på grundlag af § 146, stk. 4, i lov om straffuldbyrdelse, trådte i kraft den 26. januar 2013.

11 Denne bekendtgørelses § 3 fastsætter:

»(1) En fængselstjenestemands synsevne skal opfylde følgende krav:

1) synsevnen med korrektion må ikke være under 0,6 på det ene øje og under 0,4 på det andet øje

2) normalt synsfelt, normal farvesans og normalt nattesyn.

(2) En fængselstjenestemand har ret til at bære kontaktlinser og briller.«

12 Denne bekendtgørelses § 4 har følgende ordlyd:

»(1) Niveauet for en fængselstjenestemands høreevne skal være tilstrækkeligt til, at den pågældende kan kommunikere via telefon og kan høre alarmer og radiokommunikation.

(2) Ved en helbredsundersøgelse må en fængselstjenestemands hørenedsættelse på øret med den bedste høreevne ikke være mere end 30 dB ved en frekvens på 500-2 000 Hz og 40 dB ved en frekvens på 3 000-4 000 Hz og på øret med den dårligste høreevne 40 dB ved en frekvens på 500-2 000 Hz og 60 dB ved en frekvens på 3 000-4 000 Hz.«

13 Samme bekendtgørelses § 5 bestemmer:

»(1) Bilag 1 indeholder en liste over de helbredsmæssige anomalier, der er til hinder for, at en fængselstjenestemand kan opfylde sine tjenstlige forpligtelser, hvilken liste skal iagttages ved vurderingen af fængselstjenestemandens helbredstilstand.

(2) En absolut medicinsk hindring udelukker, at en person kan ansættes i fængselsvæsnet og uddanne sig til fængselstjenestemand. […]«

14 Bilag 1 til bekendtgørelse nr. 12 indeholder en liste over de helbredsmæssige anomalier, der er til hinder for, at en fængselstjenestemand kan opfylde sine tjenstlige forpligtelser. Blandt de »medicinske hindringer« klassificeres en »hørenedsættelse, der overskrider den foreskrevne norm«, som en »absolut« medicinsk hindring.

Tvisten i hovedsagen og det præjudicielle spørgsmål

15 Sagsøgeren i hovedsagen var ansat ved fængslet i Tartu (Estland) som fængselstjenestemand i næsten 15 år. Fra den 2. december 2002 arbejdede han som fængselsbetjent i »Fængselsafdelingen« og dernæst fra den 1. juni 2008 i »Den sikrede afdeling«. Hans tjenstlige forpligtelser i sidstnævnte stilling omfattede bl.a. opsyn i henhold til instrukserne med personer, der var under elektronisk overvågning, ved hjælp af et overvågningssystem samt videregivelse af oplysninger om disse personer, overvågning af opsyns- og signaludstyr, reaktion på og indberetning af oplysninger om bl.a. alarmer samt konstatering af overtrædelser af fængslets interne regler.

16 En helbredsattest af 4. april 2017 viste, at sagsøgeren i hovedsagens tærskel for lydopfattelse på det venstre øre opfyldte kravene i henhold til bekendtgørelse nr. 12, hvorimod den på det højre øre var 55-75 decibel (dB) ved en frekvens på 500-2 000 hertz (Hz). Ifølge sagsøgeren i hovedsagen var der tale om en medfødt hørenedsættelse.

17 Ved afgørelse af 28. juni 2017 afskedigede fængselsdirektøren i Tartu sagsøgeren i hovedsagen i henhold til de relevante bestemmelser i estisk ret, herunder navnlig bekendtgørelsens § 5, da hans høreevne ikke levede op til tærsklerne for lydopfattelse som fastsat i denne bekendtgørelse.

18 Sagsøgeren i hovedsagen anlagde sag ved Tartu Halduskohus (forvaltningsdomstolen i Tartu, Estland) med påstand om, at afskedigelsen blev kendt ulovlig, og om erstatning, idet han gjorde gældende, at bekendtgørelse nr. 12 medførte en forskelsbehandling på grund af handicap i strid med põhiseadus (forfatningen) og med den nationale lovgivning om ligebehandling. Ved dom af 14. december 2017 frifandt forvaltningsdomstolen fængselsdirektøren, idet den navnlig lagde til grund, at kravet vedrørende en minimumstærskel for høreopfattelsen i henhold til bekendtgørelse nr. 12 udgjorde en nødvendig og begrundet foranstaltning for at sikre, at tjenestegørende fængselstjenestemænd er i stand til at varetage alle deres opgaver.

19 Ved dom af 11. april 2019 gav Tartu Ringkonnakohus (appeldomstolen i Tartu, Estland) sagsøgeren i hovedsagen medhold i hans appel, ophævede den appellerede dom, kendte afgørelsen om afskedigelse ulovlig og tilpligtede fængslet i Tartu at betale ham en erstatning.

20 Appeldomstolen fandt, at bestemmelserne i bekendtgørelse nr. 12 om kravene vedrørende høreevne var i strid med det almindelige lighedsprincip i forfatningen. Ifølge appeldomstolen var bekendtgørelsen desuden i strid med princippet om beskyttelse af den berettigede forventning, som ligeledes er fastsat i forfatningen. Den besluttede derfor at undlade at anvende disse bestemmelser på den sag, der var indbragt for den. Den besluttede ligeledes at indlede en retslig procedure til prøvelse af de nævnte bestemmelsers forfatningsmæssighed ved den forelæggende ret, Riigikohus (øverste domstol, Estland).

21 Den forelæggende ret har anført, at Justiitsminister (justitsministeren, Estland) og fængslet i Tartu har gjort gældende, at bekendtgørelse nr. 12, og nærmere bestemt bilag 1 hertil, er i overensstemmelse med forfatningen, og at behovet for at sikre sikkerheden for personer og den offentlige orden begrunder de minimumstærskler for lydopfattelse, som er fastsat i denne bekendtgørelse, og forbuddet mod benyttelse af høreapparat for at opfylde disse krav. Fængselstjenestemænd bør nemlig være i stand til at udføre alle de opgaver, som de er uddannet til at varetage, og om nødvendigt yde politiet bistand, og deres høreevne skal derfor være tilstrækkelig til at sikre en klar og risikofri kommunikation med kollegerne uden hjælp af høreapparat og under alle forhold.

22 Den forelæggende ret har ligeledes anført, at forpligtelsen til at behandle personer med handicap på samme måde som andre personer, der befinder sig i en sammenlignelig situation, uden forskelsbehandling, ikke alene følger af forfatningen, men ligeledes af EU-retten, navnlig af artikel 21, stk. 1, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder og bestemmelserne i direktiv 2000/78.

23 Den forelæggende ret har endelig under henvisning til dom af 13. november 2014, Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, præmis 43-45), anført, at ønsket om at sikre politiets, fængselsvæsnets og redningstjenesternes operationelle karakter og rette funktion er et legitimt mål, der kan begrunde en ulige behandling. Det skal imidlertid undersøges, om der ved den i hovedsagen omhandlede nationale ordning er indført et krav, der står i rimeligt forhold til det mål, der forfølges. Imidlertid gør hverken direktivets ordlyd eller Domstolens praksis det muligt at drage klare konklusioner herom.

24 Riigikohus (øverste domstol) har på denne baggrund besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»Skal artikel 2, stk. 2, sammenholdt med artikel 4, stk. 1, i […] direktiv [2000/78] fortolkes således, at [denne bestemmelse] er til hinder for en national lovgivning, hvorefter en hørenedsættelse, der overskrider den foreskrevne norm, udgør en absolut hindring for en ansættelse som fængselstjenestemand[,] og anvendelse af korrigerende hjælpemidler med henblik på vurderingen af opfyldelsen af kravene til høreevnen ikke er tilladt?«

Om det præjudicielle spørgsmål

25 Den forelæggende ret ønsker med sit spørgsmål nærmere bestemt oplyst, om artikel 2, stk. 2, og artikel 4, stk. 1, i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at disse bestemmelser er til hinder for en national ordning, hvorefter det er absolut umuligt at bibeholde en fængselstjenestemand i tjenesten, hvis den pågældendes høreevne ikke når minimumstærsklerne for lydopfattelse i henhold til denne ordning, idet anvendelse af korrigerende hjælpemidler under vurderingen af, om kravene til høreevne er opfyldt, ikke tillades.

26 Indledningsvis bemærkes, at det fremgår af såvel titlen på direktiv 2000/78 og betragtningerne hertil som af direktivets indhold og formål, at det tilsigter at fastlægge en generel ramme for at sikre enhver ligebehandling »med hensyn til beskæftigelse og erhverv« ved at yde en effektiv beskyttelse mod enhver form for forskelsbehandling, der beror på de grunde, som er nævnt i artikel 1, herunder handicap (dom af 19.9.2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, præmis 28 og den deri nævnte retspraksis, og af 8.10.2020, Universitatea »Lucian Blaga« Sibiu m.fl., C-644/19, EU:C:2020:810, præmis 30).

27 Med hensyn til anvendeligheden af dette direktiv vedrører bekendtgørelse nr. 12 – henset til de oplysninger, som den forelæggende ret har givet, og som ikke er blevet bestridt for Domstolen – ansættelses- og afskedigelsesvilkårene som omhandlet i direktivets artikel 3, stk. 1, litra a) og c), for fængselstjenestemænd, og den er derfor omfattet af samme direktivs anvendelsesområde.

28 Hvad for det første angår spørgsmålet, om en national ordning som den i hovedsagen omhandlede indfører en ulige behandling på grund af handicap, bemærkes, at i henhold til artikel 2, stk. 1, i direktiv 2000/78 betyder »princippet om ligebehandling« i dette direktiv, at ingen må udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelsbehandling af nogen af de i direktivets artikel 1 anførte grunde. I direktivets artikel 2, stk. 2, litra a), er det præciseret, at der foreligger direkte forskelsbehandling, hvis en person på grund af handicap behandles ringere, end en anden i en tilsvarende situation bliver, er blevet eller ville blive behandlet.

29 I den foreliggende sag kan personer, som har nedsat høreevne, således at denne ikke når den krævede minimumstærskel for lydopfattelse, i henhold til bekendtgørelse nr. 12, navnlig § 4 heri og bilag 1 hertil, ikke ansættes eller bibeholdes i tjenesten som fængselstjenestemand. De behandles følgelig ringere end andre personer i en tilsvarende situation – nemlig arbejdstagere, der er ansat som fængselstjenestemænd, men hvis høreevne opfylder de pågældende krav – bliver, er blevet eller ville blive behandlet.

30 Heraf følger, at denne bekendtgørelse indfører en ulige behandling direkte på grund af handicap som omhandlet i artikel 2, stk. 2, litra a), i direktiv 2000/78.

31 Hvad for det andet angår spørgsmålet, om en sådan ulige behandling kan være begrundet i henhold til artikel 4, stk. 1, i direktiv 2000/78, bemærkes, at det følger af selve bestemmelsens ordlyd, at medlemsstaterne kan bestemme, at ulige behandling, som er baseret på en egenskab, der har forbindelse med en eller flere af de i dette direktivs artikel 1 anførte grunde, ikke udgør forskelsbehandling, hvis den pågældende egenskab på grund af karakteren af bestemte erhvervsaktiviteter eller den sammenhæng, hvori sådanne aktiviteter udøves, udgør et regulært og afgørende erhvervsmæssigt krav, forudsat at målet er legitimt, og at kravet står i rimeligt forhold hertil.

32 Domstolen har fastslået, at det er en egenskab, som er knyttet til begrundelsen for den ulige behandling, der skal udgøre et regulært og afgørende erhvervsmæssigt krav, og ikke begrundelsen i sig selv (dom af 15.11.2016, Salaberria Sorondo, C-258/15, EU:C:2016:873, præmis 33 og den deri nævnte retspraksis).

33 For så vidt som det nævnte direktivs artikel 4, stk. 1, sammenholdt med 23. betragtning hertil, der henviser til »meget begrænsede omstændigheder«, hvorunder ulige behandling kan retfærdiggøres, tillader at fravige princippet om forbud mod forskelsbehandling, skal undtagelsen fortolkes strengt (jf. i denne retning dom af 13.9.2011, Prigge m.fl., C-447/09, EU:C:2011:573, præmis 72 og den deri nævnte retspraksis).

34 I denne henseende bemærkes, at det i 18. betragtning til direktiv 2000/78 er præciseret, at direktivet ikke må medføre, at fængselsvæsnet skal være forpligtet til ansættelse eller fortsat ansættelse af en person, der ikke opfylder de nødvendige krav for at kunne udføre samtlige opgaver, der kan blive pålagt vedkommende under hensyn til det legitime mål at sikre disse tjenesters operationelle karakter.

35 Ønsket om at sikre fængselsvæsnets operationelle karakter og rette funktion er således et legitimt mål som omhandlet i dette direktivs artikel 4, stk. 1 (jf. analogt dom af 13.11.2014, Vital Pérez, C-416/13, EU:C:2014:2371, præmis 44).

36 I henhold til artikel 2, stk. 5, i direktiv 2000/78 berører dette direktiv desuden ikke foranstaltninger fastsat ved national lovgivning, som i et demokratisk samfund er nødvendige af hensyn til den offentlige sikkerhed, den offentlige orden, for at forebygge forbrydelse, for at beskytte sundheden eller for at beskytte andres rettigheder og friheder.

37 Hvad angår det mål, der forfølges med den i hovedsagen omhandlede nationale ordning, fremgår det af anmodningen om præjudiciel afgørelse, at bekendtgørelsen, idet den i § 4 og bilag 1 hertil fastsætter minimumstærskler for lydopfattelse, hvis manglende overholdelse udgør en absolut medicinsk hindring for udførelse af opgaverne som fængselstjenestemand, tager sigte på beskytte sikkerheden for personer og opretholde den offentlige orden ved at sikre, at fængselstjenestemænd fysisk er i stand til at udføre alle de opgaver, der påhviler dem.

38 I henhold til bekendtgørelsens § 4, stk. 1, skal en fængselstjenestemands høreevne være tilstrækkelig til, at den pågældende kan kommunikere via telefon og kan høre alarmer og radiokommunikation.

39 Som generaladvokaten har anført i punkt 45 i forslaget til afgørelse, følger kravet om, at en fængselstjenestemand skal kunne høre korrekt og dermed leve op til et bestemt niveau for høreevnen, af karakteren af opgaverne som fængselstjenestemand, således som den forelæggende ret har beskrevet disse. Den forelæggende ret har således forklaret, at overvågning af fanger bl.a.

forudsætter, at tjenestemanden er i stand til at opdage og reagere på uroligheder, der manifesterer sig via lyde, at høre, at en alarm udløses, og at kommunikere med andre ansatte gennem kommunikationsudstyr, navnlig under støjende forhold eller konflikter, eventuelt fysiske, når de indsatte overtræder fængslets interne regler. Det fremgår desuden af de samme oplysninger, at alle fængselstjenestemænd kan pålægges en forpligtelse til at yde bistand til politiet, der er undergivet de samme krav med hensyn til høreevne.

40 Domstolen har imidlertid allerede fastslået, at den omstændighed, at en person skal besidde særlige fysiske evner, kan anses for at udgøre et »regulært og afgørende erhvervsmæssigt krav« som omhandlet i artikel 4, stk. 1, i direktiv 2000/78 i forbindelse med udøvelsen af visser former for arbejde, herunder som brandmand eller politibetjent (jf. i denne retning dom af 12.1.2010, Wolf, C-229/08, EU:C:2010:3, præmis 40, af 13.11.2014, Vital Pérez, C-416/13, EU:C:2014:2371, præmis 40 og 41, og af 15.11.2016, Salaberria Sorondo, C-258/15, EU:C:2016:873, præmis 36).

41 Som følge af karakteren af fængselstjenestemænds opgaver og de forhold, hvorunder de udføres, kan det krav om, at deres høreevne skal opfylde en minimumstærskel for lydopfattelse, som er fastsat ved den nationale ordning, følgelig anses for at udgøre et »regulært og afgørende erhvervsmæssigt krav« som omhandlet i nævnte artikel 4, stk. 1, for varetagelsen af arbejdet som fængselstjenestemand.

42 Eftersom bekendtgørelse nr. 12 har til formål at beskytte sikkerheden for personer og opretholde den offentlige orden, må det fastslås, at denne bekendtgørelse forfølger legitime mål, således som det fremgår af denne doms præmis 36 og 37. Under disse omstændigheder skal det endvidere undersøges, om det krav, der er fastsat i denne bekendtgørelses § 4 og i bilag 1 hertil, hvorefter en fængselstjenestemands høreevne skal opfylde minimumstærskler for lydopfattelse, idet anvendelse af korrigerende hjælpemidler under vurderingen af, om disse tærskler er overholdt, ikke tillades, og hvis manglende overholdelse udgør en absolut medicinsk hindring for udførelse af den pågældendes opgaver, bringer disse til ophør og følgelig kan føre til den pågældendes afskedigelse, står i rimeligt forhold til målet. Det skal følgelig undersøges, om dette krav er egnet til at nå disse mål og ikke går videre, end hvad der er nødvendigt med henblik herpå (jf. i denne retning dom af 13.11.2014, Vital Pérez, C-416/13, EU:C:2014:2371, præmis 45).

43 Hvad for det første angår spørgsmålet om, hvorvidt det i den foregående præmis nævnte krav er egnet til at nå de mål, som forfølges med bekendtgørelse nr. 12 om at opretholde sikkerheden for personer og den offentlige orden, må det anerkendes, at fastsættelse af en minimumstærskel for lydopfattelse for udførelse af opgaverne som fængselstjenestemand, uden anvendelse af hørehjælpemidler, gør det muligt at sikre, at fængselstjenestemanden kan reagere på lydalarmer eller eventuelle overfald og yde politiet bistand uden risiko for, alt efter omstændighederne, at være generet af tilstedeværelse, beskadigelse eller tab af et høreapparat.

44 Det bemærkes imidlertid, at en lovgivning kun er egnet til at sikre gennemførelsen af det påberåbte mål, hvis den reelt opfylder hensynet om at nå målet på en sammenhængende og systematisk måde (dom af 12.1.2010, Petersen, C-341/08, EU:C:2010:4, præmis 53 og den deri nævnte retspraksis, og af 21.1.2021, INSS, C-843/19, EU:C:2021:55, præmis 32).

45 Det fremgår imidlertid af oplysningerne i anmodningen om præjudiciel afgørelse, at vurderingen af overholdelsen af de minimumstærskler for lydopfattelse, som er fastsat i bekendtgørelse nr. 12, foretages, uden at fængselstjenestemanden ved denne lejlighed får mulighed for at benytte et høreapparat, hvorimod tjenestemanden ved vurderingen af overholdelsen af de krav, som er fastsat i bekendtgørelsen vedrørende synsevne, kan benytte korrigerende hjælpemidler, såsom

kontaktlinser eller briller. Benyttelse, tab eller beskadigelse af kontaktlinser eller briller kan imidlertid ligeledes hindre en fængselstjenestemands udførelse af sine opgaver og skabe risici svarende til dem, der kan opstå ved benyttelse, tab eller beskadigelse af et høreapparat, bl.a. i tilfælde af fysiske konflikter, som den pågældende måtte blive stillet over for.

46 Hvad dernæst angår spørgsmålet om, hvorvidt dette krav er nødvendigt for at nå de mål om opretholdelse af sikkerheden for personer og den offentlige orden, som bekendtgørelse nr. 12 forfølger, bemærkes, at manglende overholdelse af de minimumstærskler for lydopfattelse, der er fastsat i denne bekendtgørelse, udgør en absolut medicinsk hindring for udførelse af opgaverne som fængselstjenestemand. Tærsklerne finder anvendelse på alle fængselstjenestemænd uden mulighed for fravigelse, uanset ved hvilket fængsel de er ansat, og uanset hvilken stilling de beklæder. I øvrigt giver den nævnte bekendtgørelse ikke mulighed for en individuel vurdering af fængselstjenestemandens evne til på trods af en hørenedsættelse at udføre de væsentlige funktioner i denne stilling.

47 Blandt fængselstjenestemænds opgaver består nogle, således som det fremgår af denne doms præmis 15 og 39, i at holde opsyn med personer, der er under elektronisk overvågning, ved hjælp af et overvågningssystem og i at overvåge opsyns- og signaludstyr, uden hyppig kontakt med de indsatte. Det fremgår desuden af anmodningen om præjudiciel afgørelse, at bekendtgørelse nr. 12 ikke tager hensyn til, at hørenedsættelsen kan korrigeres ved hjælp af høreapparater, der fås i meget små udgaver, kan bæres indvendigt i øret og tilmed placeres under en hjelm.

48 Det bemærkes desuden, at arbejdsgiveren i henhold til artikel 5 i direktiv 2000/78, sammenholdt med 20. og 21. betragtning hertil, har pligt til at træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov, for at give en handicappet adgang til beskæftigelse, til at udøve den eller have fremgang i den, medmindre arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde. Ifølge ordlyden af 16. betragtning til dette direktiv spiller iværksættelse af foranstaltninger, der tager hensyn til behovene hos personer med handicap på arbejdspladsen, en vigtig rolle i bekæmpelsen af forskelsbehandling på grund af handicap. I denne henseende har Domstolen præciseret, at begrebet »tilpasninger i rimeligt omfang« skal fortolkes vidt, således at det tilsigter at fjerne de forskellige barrierer, som hindrer handicappede personer i fuldt ud og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige fod med andre arbejdstagere. I denne henseende indeholder 20. betragtning til direktiv 2000/78 i øvrigt en opregning af tilpasninger i rimeligt omfang, som kan være materielle, organisatoriske eller uddannelsesmæssige (jf. i denne retning dom af 11.4.2013, HK Danmark, C-335/11 og C-337/11, EU:C:2013:222, præmis 54 og 56).

49 En sådan forpligtelse er ligeledes fastsat i De Forenede Nationers konvention om handicappedes rettigheder, der blev godkendt på Det Europæiske Fællesskabs vegne ved Rådets afgørelse 2010/48/EF af 26. november 2009 (EUT 2010, L 23, s. 35), og hvorom det bemærkes, at bestemmelserne heri kan gøres gældende i forbindelse med fortolkningen af bestemmelserne i direktiv 2000/78, således at direktivet så vidt muligt bør fortolkes i overensstemmelse med denne konvention (jf. i denne retning dom af 11.9.2019, Nobel Plastiques Ibérica, C-397/18, EU:C:2019:703, præmis 40).

50 I denne henseende har Domstolen fastslået, at dette direktiv er til hinder for afskedigelse på grund af et handicap, hvis den, henset til forpligtelsen til at foretage rimelige tilpasninger til fordel for handicappede, ikke er begrundet i den omstændighed, at vedkommende ikke er kompetent, egnet og disponibel til at udføre de væsentlige funktioner i forbindelse med sin stilling (jf. denne retning dom af 11.7.2006, Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, præmis 52).

51 I det foreliggende tilfælde var sagsøgeren i hovedsagen, således som det fremgår af oplysningerne i anmodningen om præjudiciel afgørelse, før sin afskedigelse ansat som fængselstjenestemand i mere end 14 år til sine overordnedes tilfredshed. Det fremgår imidlertid af de samme oplysninger, at bekendtgørelse nr. 12 ikke gav hans arbejdsgiver mulighed for, før afskedigelsen, at undersøge, om det var muligt at træffe hensigtsmæssige foranstaltninger i overensstemmelse med artikel 5 i direktiv 2000/78, såsom anvendelse af høreapparat, fritagelse af den pågældende fra at udføre de opgaver, som forudsætter, at minimumstærsklerne for lydopfattelse er nået, eller ansættelse i en stilling, hvor dette ikke er nødvendigt, og der er intet oplyst om, hvorvidt byrden herved eventuelt ville være uforholdsmæssig stor.

52 Ved at fastsætte minimumstærskler for lydopfattelse, hvis manglende overholdelse udgør en absolut medicinsk hindring for udførelse af opgaverne som fængselstjenestemand, uden mulighed for at undersøge, om den pågældende tjenestemand er i stand til at varetage sine opgaver, efter at der, efter omstændighederne, er foretaget tilpasninger i rimeligt omfang som omhandlet i nævnte artikel 5, synes bekendtgørelse nr. 12 at have indført et krav, der går videre, end hvad der er nødvendigt for at nå de mål, som forfølges med denne bekendtgørelse, hvilket det tilkommer den forelæggende ret at efterprøve.

53 Henset til det ovenstående skal det forelagte spørgsmål besvares med, at artikel 2, stk. 2, litra a), artikel 4, stk. 1, og artikel 5 i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at disse bestemmelser er til hinder for en national ordning, hvorefter det er absolut umuligt at bibeholde en fængselstjenestemand i tjenesten, hvis den pågældendes høreevne ikke når minimumstærsklerne for lydopfattelse i henhold til denne ordning, uden mulighed for at undersøge, om den pågældende tjenestemand er i stand til at varetage sine opgaver, efter at der, efter omstændighederne, er foretaget tilpasninger i rimeligt omfang som omhandlet i direktivets artikel 5.

Sagsomkostninger

54 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagsomkostningerne. Bortset fra de nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Anden Afdeling) for ret:

Artikel 2, stk. 2, litra a), artikel 4, stk. 1, og artikel 5 i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv skal fortolkes således, at disse bestemmelser er til hinder for en national ordning, hvorefter det er absolut umuligt at bibeholde en fængselstjenestemand i tjenesten, hvis den pågældendes høreevne ikke når minimumstærsklerne for lydopfattelse i henhold til denne ordning, uden mulighed for at undersøge, om den pågældende tjenestemand er i stand til at varetage sine opgaver, efter at der, efter omstændighederne, er foretaget tilpasninger i rimeligt omfang som omhandlet i direktivets artikel 5.

Underskrifter