Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (втори състав)

15 юли 2021 година*

„Преюдициално запитване — Социална политика — Равно третиране в областта на заетостта и професиите — Директива 2000/78/ЕО — Забрана за дискриминация, основана на увреждане — Член 2, параграф 2, буква а) — Член 4, параграф 1 — Член 5 — Национална правна уредба, която предвижда изисквания относно остротата на слуха на служителите в затвори — Непокриване на минимално изискуемото ниво на слуха — Абсолютна невъзможност за оставане на работа“

По дело C-795/19

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Riigikohus (Върховен съд, Естония) с акт от 24 октомври 2019 г., постъпил в Съда на 29 октомври 2019 г., в рамките на производство по дело

XX

срещу

Tartu Vangla,

при участието на:

Justiitsminister,

Tervise- ja tööminister,

Õiguskantsler

СЪДЪТ (втори състав),

състоящ се от: Ал. Арабаджиев, председател на състава, A. Kumin, T. von Danwitz (докладчик), P. G. Xuereb и I. Ziemele, съдии,

генерален адвокат: H. Saugmandsgaard Øe,

секретар: A. Calot Escobar,

предвид изложеното в писмената фаза на производството,

* Език на производството: естонски.

като има предвид становищата, представени:

– за XX, от K. Hanni, vandeadvokaat,

– за Õiguskantsler, от O. Koppel,

– за гръцкото правителство, от E.-M. Mamouna, A. Magrippi и A. Dimitrakopoulou,

– за Европейската комисия, от D. Martin и E. Randvere,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 25 ноември 2020 г.,

постанови настоящото

Решение

1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на член 2, параграф 2 и на член 4, параграф 1 от Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите (ОВ L 303, 2000 г., стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 7).

2 Запитването е отправено в рамките на спор между XX и Tartu Vangla (затвор в Тарту, Естония) вследствие на решението на директора на този затвор да уволни XX по съображение, че последният не отговаря на изискванията за острота на слуха, предвидени за служителите в затвор.

Правна уредба

Правото на Съюза

3 Съображения 16, 18, 20, 21 и 23 от Директива 2000/78 гласят:

„(16) Предоставянето на мерки за приспособяване на работното място към нуждите на лицата с увреждания играе важна роля в борбата с дискриминацията, основаваща се на увреждане.

[…]

(18) Настоящата директива не изисква, по-специално, от въоръжените сили и полицията, затворите и службите [за спешна помощ] да наемат или оставят на работа лица, които нямат изискваните способности да изпълняват кръга от задължения, свързани със законната цел за поддържане оперативния капацитет на тези служби.

[…]

(20) Следва да се осигурят подходящи мерки, т.е. ефективни и практически мерки, за адаптиране на работното място за лицата с увреждания, например адаптиране на сградите, оборудването, работното време, разпределянето на задачите, осигуряване на обучение и средства за интеграция.

(21) При определяне дали въпросните мерки са непропорционална тежест, трябва да се вземе предвид, по-специално финансовите и други разходи, възможностите и финансовите ресурси на организацията или предприятието, както и възможността за получаване на обществено финансиране или друг вид помощ.

[…]

(23) При много ограничени обстоятелства, разлика в третирането може да бъде оправдана, когато характеристика, свързана с религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация, съставлява основно и
професионално-определящо изискване, когато целта е законна и изискването пропорционално. Такива условия трябва да бъдат включени в информацията, предоставена от държавите членки на Комисията“.

4 Съгласно член 1 („Цел“) от тази директива:

„Целта на настоящата директива е да регламентира основната рамка за борба с дискриминацията, основана на религия или убеждение, увреждане, възраст или сексуална ориентация по отношение на заетостта и упражняването на занятие, с оглед прилагането в държавите членки на принципа за равно третиране“.

5 Член 2 („Понятие за дискриминация“) от посочената директива гласи:

„1. За целите на настоящата директива, „принципът за равно третиране“ означава, че няма да има пряка или непряка дискриминация въз основа, на който и да е от признаците, посочени в член 1.

2. За целите на параграф 1:

а) проява на пряка дискриминация има, когато едно лице е, било е, или би било третирано по-малко благоприятно от друго в сравнима ситуация въз основа един от признаците, упоменати в член 1;

[…]

5. Настоящата директива не засяга мерките, регламентирани от национален закон, които в демократичното общество са необходими за обществената сигурност, поддържането на обществения ред и предотвратяването на престъпни деяния, защитата на здравето, правата и свободите на другите“.

6 Член 3 („Приложно поле“) от същата директива предвижда в параграф 1:

„В границите на сферите на компетентност, поверени на [Европейския съюз], настоящата директива се прилага към всички лица от публичния и частния сектор, включително публични органи, във връзка с[ъс]:

а) условията за достъп до заетост, самостоятелна заетост или упражняване на занятие, включително критериите за подбор и условия за наемане на работа, в който и да е клон на дейност на всички нива на професионалната йерархия, включително повишение;

[…]

в) условия за наемане и условия на труд, включително условията за уволнение и заплащане;

[…]“.

7 Член 4 („Професионални изисквания“) от Директива 2000/78 предвижда в параграф 1:

„Въпреки разпоредбите на член 2, параграфи 1 и 2, държавите членки могат да регламентират, че разлика в третирането, основаваща се на характеристика, свързана с някой от признаците, посочени в член 1, не представлява дискриминация, когато поради характера на засегнатите професионални дейности или в контекста, в който те се упражняват, такава характеристика представлява основно и определящо професията изискване, като гарантират, че целта е законосъобразна и изискването пропорционално“.

8 Член 5 („Подходящо [приспособяване на работната среда] на лицата с увреждания“) от тази директива гласи:

„За да се гарантира спазването на принципа за равно третиране във връзка с лицата с увреждания, трябва да се осигури подходящо [приспособяване на работната среда]. Това означава, че работодателите предприемат подходящи мерки, когато е необходимо в определен случай, да предоставят възможност на лице с увреждане, да има достъп, да участва или да се издига в професията, да се обучава, освен ако такива мерки не представляват непропорционална тежест за работодателя. Тази тежест не е непропорционална, когато е достатъчно обезщетена от съществуващите мерки в рамките на политиката спрямо хората с увреждания в съответната държава членка.“

Естонското право

9 Член 146 от vangistusseadus (Закон за изпълнение на наказанията) гласи:

„(1) Целта на медицинския преглед на служителя в затвор е откриването на здравословни проблеми, причинени от службата, намаляването и премахването на рискове за здравето и установяването на липсата на здравни проблеми, които са пречка за служителя в затвор да изпълнява професионалните си задължения.

[…]

(4) Правилата относно изискванията за здравословното състояние на служителите в затворите и за процедурата за проверка на здравословното състояние, както и за

съдържанието и формата на медицинските свидетелства, се уреждат с наредба на правителството на Република Естония“.

10 Vabariigi Valitsuse määrus nr 12 „Vanglateenistuse ametniku tervisenõuded ja tervisekontrolli kord ning tervisetõendi sisu ja vormi nõuded“ (Наредба № 12 на правителството на Република Естония за изискванията за здравословното състояние на служителите в затворите и за процедурата за проверка на здравословното състояние, както и за съдържанието и формата на медицинските свидетелства) от 22 януари 2013 г. (наричана по-нататък „Наредба № 12“), приета на основание член 146, параграф 4 от Закона за изпълнение на наказанията, влиза в сила на 26 януари 2013 г.

11 Член 3 от тази наредба предвижда:

„(1) Остротата на зрението на служителите в затворите трябва да отговаря на следните изисквания:

1) острота на зрението с коригиращи средства не трябва да бъде по-малка от 0,6 за едното око, и по-малка от 0,4 за другото око;

2) нормално зрително поле, нормално възприемане на цветовете и нормално нощно зрение.

(2) На служителите в затворите е разрешено да носят контактни лещи и очила“.

12 Съгласно член 4 от споменатата наредба:

„(1) Нивото на слуха на служителите в затворите трябва да е достатъчно, за да могат да комуникират по телефон и да чуват звука на аларма и радиосъобщения.

(2) При медицинския преглед на служителите в затворите намалението при ухото с по-добър слух не следва да е над 30 dB при честота 500—2000 Hz и 40 dB при честота 3000—4000 Hz, а при ухото с по-лош слух — 40 dB при честота 500—2000 Hz и 60 dB при честота 3000—4000 Hz“.

13 Член 5 от тази наредба гласи:

„(1) Списъкът със здравословни проблеми, които пречат на изпълнението на служебните задължения на служителя в затвор, който трябва да бъде съблюдаван при преценката на здравословното състояние на служителя в затвор, се съдържа в приложение 1.

(2) Наличието на абсолютна медицинска пречка изключва наемането на работа като служител в затвор или изучаването на професията на служител в затвор. […]“.

14 Приложение 1 към Наредба № 12 съдържа списъка със здравословните проблеми, които са пречка за изпълнението на служебните задължения на служителя в затвор. Сред „медицинските пречки“ „намаленият слух, при който не се достига предвиденият стандарт“ е квалифицирано като „абсолютна“ медицинска пречка.

Спорът в главното производство и преюдициалният въпрос

15 Жалбоподателят в главното производство работи като служител в затвора в Тарту (Естония) в продължение на почти 15 години. От 2 декември 2002 г. той работи като надзирател, първо в отделението на този затвор за изпълнение на наказанията, а от 1 юни 2008 г. — в отделението за наблюдение. Към служебните му задължения на последната позиция е спадало по-специално да следи, в съответствие с инструкциите, чрез система за надзор лица, които са под електронно наблюдение, да предава информация за тези лица, да следи устройствата за надзор и за излъчване на сигнал, да реагира на информация и да предава информация по-специално при тревога и да установява нарушения на правилника за вътрешния ред.

16 С медицинско свидетелство от 4 април 2017 г. се удостоверява, че слухът на лявото ухо на жалбоподателя в главното производство отговаря на изискванията на Наредба № 12, но на дясното му ухо той е в диапазона 55—75 децибела (dB) при честота 500—2000 Hertz (Hz). Според жалбоподателя в главното производство става въпрос за намален слух по рождение.

17 С решение от 28 юни 2017 г. на директора на затвора в Тарту жалбоподателят в главното производство е уволнен на основание релевантните разпоредби на естонското право, включително по-специално член 5 от тази наредба, поради несъответствие на остротата на слуха му с минималните изисквания за ниво на слух, определени с тази наредба.

18 Жалбоподателят в главното производство подава жалба до Tartu Halduskohus (Административен съд Тарту, Естония), с която иска да се установи незаконността на това уволнение и да му се присъди обезщетение, като изтъква, че Наредба № 12 води до дискриминация, основана на увреждане, която е в разрез с põhiseadus (Конституцията) и с националното законодателство в областта на равното третиране. С решение от 14 декември 2017 г. този съд отхвърля жалбата, като приема в частност, че предвиденото в Наредба № 12 минимално изискване за нивото на слуха е необходима и оправдана мярка, за да се гарантира, че работещите в затворите служители ще бъдат в състояние да изпълняват всичките си функции.

19 С решение от 11 април 2019 г. Tartu Ringkonnakohus (Окръжен съд Тарту, Естония) уважава въззивната жалба на жалбоподателя в главното производство, отменя съдебното решение, обявява решението за уволнение за незаконно и осъжда затвора в Тарту да му изплати обезщетение.

20 Тази юрисдикция приема, че разпоредбите на Наредба № 12 относно изискванията за острота на слуха противоречат на общия принцип на равенство, прогласен в Конституцията. Според същата юрисдикция тази наредба противоречи и на принципа на защита на оправданите правни очаквания, също прогласен в Конституцията. Ето защо посочената юрисдикция решава да не приложи тези разпоредби по делото, образувано пред нея. В допълнение, тя решава да образува съдебно производство за контрол за конституционност на посочените разпоредби пред запитващата юрисдикция, Riigikohus (Върховен съд, Естония).

21 Последната юрисдикция посочва, че според Justiitsminister (министър на правосъдието, Естония) и затвора в Тарту Наредба № 12, и по-конкретно приложение 1 към нея, отговаря на Конституцията, а необходимостта да се гарантират сигурността на хората и общественият ред обосновават минималните нива на слуха, предвидени от тази наредба,

както и забраната за носене на слухов апарат с оглед на изпълнението на тези задачи. Тя посочва, че всъщност служителят в затвор трябва да е в състояние да изпълнява всички задачи, за които е обучен, и при необходимост да окаже съдействие на полицията, така че слухът на служителя в затвор трябва да е на ниво, достатъчно за да гарантира при всички обстоятелства, без помощта на слухов апарат, ясна и безопасна комуникация на служителя с колегите му.

22 Запитващата юрисдикция отбелязва също, че задължението лицата с увреждания да бъдат третирани по еднакъв начин с останалите лица, които са в сходно положение, и без дискриминация, произтича не само от Конституцията, но и от правото на Съюза, и по-специално от член 21, параграф 1 от Хартата на основните права на Европейския съюз и от разпоредбите на Директива 2000/78.

23 Накрая, като се позовава на решение от 13 ноември 2014 г., Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, т. 43—45), запитващата юрисдикция посочва, че целта да се гарантират оперативният капацитет и доброто функциониране на полицията, затворите и службите за спешна помощ е законосъобразна цел, която може да оправдае разлика в третирането. За тази юрисдикция обаче е важно да се провери дали процесната по главното производство национална правна уредба е предвидила пропорционално изискване от гледна точка на преследваната цел. Според нея нито от текста на тази директива, нито от практиката на Съда могат да се направят категорични изводи в тази насока.

24 При тези обстоятелства Riigikohus (Върховен съд) решава да спре производството и да постави на Съда следния преюдициален въпрос:

„Трябва ли член 2, параграф 2 във връзка с член 4, параграф 1 от Директива [2000/78] да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба, която предвижда, че увреден слух, който е под определения стандарт, е абсолютна пречка за работа като служител в затвор и която при преценката дали са спазени изискванията относно слуха не позволява използването на коригиращи помощни средства?“.

По преюдициалния въпрос

25 С въпроса си запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали член 2, параграф 2 и член 4, параграф 1 от Директива 2000/78 трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба, съгласно която служителят в затвор, чийто слух не покрива определеното от тази правна уредба минимално ниво на слуха, е абсолютно невъзможно да остане на работа, и която при преценката дали са спазени изискванията относно слуха не позволява използването на коригиращи помощни средства.

26 Най-напред следва да се припомни, че както от заглавието и съображенията, така и от съдържанието и целта на Директива 2000/78 следва, че тя е предназначена да установи обща рамка, за да се осигури на всяко лице равно третиране „в областта на заетостта и професиите“, като му се предостави ефикасна защита срещу дискриминацията, основана на някой от признаците, упоменати в член 1 от нея, сред които е увреждането (решения от 19 септември 2018 г., Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, т. 28 и цитираната съдебна практика и от 8 октомври 2020 г., Universitatea „Lucian Blaga“ Sibiu еи др., C-644/19, EU:C:2020:810, т. 30).

27 Що се отнася до приложимостта на тази директива, с оглед на неоспорените пред Съда данни, предоставени от запитващата юрисдикция, предмет на Наредба № 12 са условията за наемане на работа и уволнение по смисъла на член 3, параграф 1, букви а) и в) от споменатата директива, на служителите в затвор, и следователно тя попада в обхвата на въпросната директива.

28 На първо място, досежно въпроса дали национална правна уредба като процесната по главното производство въвежда разлика в третирането, основана на увреждане, следва да се припомни, че съгласно член 2, параграф 1 от Директива 2000/78 за целите на последната „принципът за равно третиране“ означава, че няма пряка или непряка дискриминация въз основа на който и да е от признаците, посочени в член 1 от нея. Член 2, параграф 2, буква а) от тази директива уточнява, че проява на пряка дискриминация има, когато едно лице е, било е, или би било третирано по-малко благоприятно от друго в сравнима ситуация въз основа на увреждане.

29 В настоящия случай по силата на Наредба № 12, в частност на член 4 и на приложение 1 към нея, лицата с намален слух, който е под минимално изискуемото ниво на слуха, не могат да бъдат наети или да останат на работа като затворнически служители. Поради това те са третирани по-неблагоприятно от други лица, които са, били са или биха били в сходно положение, а именно другите работници, които работят като затворнически служители, но остротата на слуха на които отговаря на тези стандарти.

30 Ето защо тази наредба създава разлика в третирането, пряко основана на увреждане, по смисъла на член 2, параграф 2, буква а) от Директива 2000/78.

31 На второ място, по отношение на въпроса дали такава разлика в третирането може да бъде оправдана въз основа на член 4, параграф 1 от Директива 2000/78, следва да се припомни, че съгласно самата формулировка на тази разпоредба държавите членки могат да предвидят, че разлика в третирането, основаваща се на характеристика, свързана с някой от признаците, посочени в член 1 от тази директива, не представлява дискриминация, когато поради характера на засегнатите професионални дейности или в контекста, в който те се упражняват, такава характеристика представлява основно и определящо професията изискване, при условие че целта е законосъобразна и изискването — пропорционално.

32 Съдът е постановил, че не признакът, на който се основава разликата в третирането, а определена характеристика, свързана с този признак, трябва да представлява основно и определящо за професията изискване (решение от 15 ноември 2016 г., Salaberria Sorondo, C-258/15, EU:C:2016:873, т. 33 и цитираната съдебна практика).

33 Доколкото дава възможност за дерогиране на принципа за недопускане на дискриминация, член 4, параграф 1 от цитираната директива във връзка със съображение 23 от нея, в което се говори за „много ограничени обстоятелства“, при които такава разлика в третирането може да бъде оправдана, трябва да се тълкува стеснително (вж. в този смисъл решение от 13 септември 2011 г., Prigge и др., C-447/09, EU:C:2011:573, т. 72 и цитираната съдебна практика).

34 В тази насока следва да се посочи, че съображение 18 от Директива 2000/78 уточнява, че тази директива не може да изисква затворите да наемат или оставят на работа лица, които нямат изискваните способности да изпълняват кръга от задължения, свързани със законната цел за поддържане на оперативния капацитет на затворите.

35 Оттук целта да се гарантират оперативният капацитет и доброто функциониране на затворите представлява законосъобразна цел по смисъла на член 4, параграф 1 от тази директива (вж. по аналогия решение от 13 ноември 2014 г., Vital Pérez, C-416/13, EU:C:2014:2371, т. 44).

36 В допълнение, съгласно член 2, параграф 5 от Директива 2000/78 тази директива не засяга мерките, регламентирани от национален закон, които в демократичното общество са необходими за обществената сигурност, поддържането на обществения ред и предотвратяването на престъпни деяния, защитата на здравето, правата и свободите на другите.

37 Що се отнася до целта, преследвана с процесната по главното производство национална правна уредба, от преюдициалното запитване става ясно, че като предвижда в член 4 и в приложение 1 минимално ниво на слух, непокриването на което е абсолютна медицинска пречка за изпълнението на функциите на служител в затвор, тази наредба цели да опази сигурността на хората и обществения ред, като гарантира, че служителите в затворите са физически годни да изпълняват всички възложени им задачи.

38 Съгласно член 4, параграф 1 от споменатата наредба слухът на служителите в затворите трябва да е достатъчно остър, за да могат да комуникират по телефон и да чуват звука на аларма и радиосъобщения.

39 Както отбелязва генералният адвокат в точка 45 от заключението си, изискването да се чува добре, а оттам и да е покрито определено ниво на слуха, произтича от естеството на функциите на служителя в затвор, както са описани от запитващата юрисдикция. Тя всъщност посочва, че наблюдението на затворниците предполага именно способността за разкриване и реагиране на нарушения, които се проявяват чрез звук, за чуване на задействането на аларма, за комуникация с другите служители чрез средства за комуникация — по-специално в случаи на шум или на конфликт, евентуално физически — когато лишени от свобода лица са нарушили правилника за вътрешния ред в затвора. Пак от същите данни следва, че за всеки служител в затвор може да бъде предвидено задължение да оказва съдействие на полицията, за което биха се прилагали същите изисквания относно остротата на слуха.

40 Всъщност Съдът вече е постановил, че притежаването на особени физически способности може да се счита за „основно и определящо професията изискване“ по смисъла на член 4, параграф 1 от Директива 2000/78 за упражняването на някои професии, като пожарникар или полицай (вж. в този смисъл решения от 12 януари 2010 г., Wolf, C-229/08, EU:C:2010:3, т. 40, от 13 ноември 2014 г., Vital Pérez, C-416/13, EU:C:2014:2371, т. 40 и 41, и от 15 ноември 2016 г., Salaberria Sorondo, C-258/15, EU:C:2016:873, т. 36).

41 Ето защо поради естеството на функциите на служителя в затвор и на условията за тяхното упражняване изискването слухът му да покрива минимално ниво на слуха, определено от националната правна уредба, може да се счита за „основно и определящо професията изискване“ по смисъла на член 4, параграф 1 от тази директива за работата като служител в затвор.

42 Доколкото Наредба № 12 цели да опази сигурността на хората и обществения ред, следва да се приеме за установено, че видно от точки 36 и 37 от настоящото решение, тази наредба преследва законосъобразни цели. При това положение е необходимо още да се провери

дали е пропорционално изискването, предвидено от тази наредба в член 4 и приложение 1 към нея, слухът на служителя в затвор да покрива минимално ниво на слух, без при преценката дали е покрито това ниво да се позволява използването на коригиращи помощни средства, и непокриването на което представлява абсолютна медицинска пречка за изпълнението на неговите функции и води до тяхното прекратяване, и следователно може да доведе до уволнението му. Ето защо трябва да се провери дали това изискване е подходящо за постигането на тези цели и дали не надхвърля необходимото за тяхното постигане (вж. в този смисъл решение от 13 ноември 2014 г., Vital Pérez, C-416/13, EU:C:2014:2371, т. 45).

43 Най-напред, досежно въпроса дали визираното в предходната точка изискване да се постигнат целите, преследвани с Наредба № 12 — опазване на сигурността на хората и на обществения ред — е подходящо, може да се приеме, че определянето на минимално ниво на слуха за упражняването на функциите на служител в затвор, без да се използват коригиращи слухови апарати, позволява да се гарантира, че това лице ще е в състояние да реагира на звуковата аларма или на евентуална агресия и да окаже съдействие на полицията, без да има опасност той да бъде смущаван евентуално от наличието, повреждането или загубването на слухов апарат.

44 Нужно е обаче да се припомни, че дадена правна уредба може да гарантира реализирането на посочената цел само ако действително отговаря на грижата за последователно и систематично постигане на тази цел (решения от 12 януари 2010 г., Petersen, C-341/08, EU:C:2010:4, т. 53 и цитираната съдебна практика и от 21 януари 2021 г., INSS, C-843/19, EU:C:2021:55, т. 32).

45 От сведенията в преюдициалното запитване обаче става ясно, че покриването на минималното ниво на слух, определено с Наредба № 12, се преценява, без на съответния служител в затвор да е дадена възможност по този повод да използва слухов апарат, докато при проверката дали са спазени стандартите за зрението, предвидени от тази наредба, служителят може да използва коригиращи средства като контактни лещи или очила. Носенето, загубването или повреждането на контактните лещи или очила обаче също може да попречи на служителя в затвор да изпълнява своите функции и да създаде за него рискове, сходни с тези, които произтичат от използването, загубването или повреждането на слухов апарат, в частност при физически конфликт, в който би могъл да се окаже този служител.

46 По-нататък, колкото до въпроса дали това изискване е необходимо за постигането на целите за опазване на сигурността на хората и на обществения ред, преследвани с Наредба № 12, следва да се припомни, че непокриването на минималното ниво на слуха, определено с тази наредба, представлява абсолютна медицинска пречка за изпълнението на функциите на служител в затвор. Това минимално ниво важи за всички служители в затворите, като няма възможност за неговото дерогиране, независимо от учреждението, в което са назначени, или от заеманата от тях длъжност. Освен това посочената наредба не допуска да се прави индивидуална оценка на способността на служителя в затвор да изпълнява основните функции на тази професия без оглед на факта, че той има слухово увреждане.

47 Както обаче следва от точки 15 и 39 от настоящото решение, някои от задачите на тези служители са да следят чрез система за надзор лица, които са под електронно наблюдение, и да следят устройствата за надзор и за излъчване на сигнал, като това не включва чести контакти с лишените от свобода лица. В допълнение, видно от преюдициалното запитване,

Наредба № 12 не отчита факта, че има възможност слуховото увреждане да се коригира със слухов апарат, който може да е миниатюрен и да се носи вътре в ухото и дори под защитен шлем.

48 Впрочем следва да се припомни, че по силата на член 5 от Директива 2000/78 във връзка със съображения 20 и 21 от нея работодателят е длъжен да вземе подходящи мерки, съобразно нуждите в конкретния случай, за да предостави възможност на лицата с увреждания да имат достъп, да упражняват или да се издигат в професията, освен ако такива мерки не представляват непропорционална тежест за работодателя. Всъщност съгласно съображение 16 от тази директива въвеждането на мерки за приспособяване на работното място към нуждите на лицата с увреждания играе важна роля в борбата с дискриминацията, основана на увреждане. В тази насока Съдът е уточнил, че понятието „подходящо приспособяване“ трябва да се разбира в широк смисъл, като целящо премахването на различните пречки за пълноценното и ефективно участие на хората с увреждания в професионалния живот наравно с останалите работници. По-нататък, в тази насока съображение 20 съдържа неизчерпателен списък с мерки за подходящо приспособяване от материален, организационен или образователен порядък (вж. в този смисъл решение от 11 април 2013 г., HK Danmark, C-335/11 и C-337/11, EU:C:2013:222, т. 54 и 56).

49 Такова задължение е залегнало и в Конвенцията на Организацията на обединените нации за правата на хората с увреждания, която е одобрена от името на Европейската общност с Решение 2010/48/ЕО на Съвета от 26 ноември 2009 г. (ОВ L 23, 2010 г., стр. 35), и за която следва да се припомни, че може да се прави позоваване на разпоредбите ѝ с оглед на тълкуването на разпоредбите на Директива 2000/78, така че последната трябва, доколкото е възможно, да се тълкува в съответствие с тази конвенция (вж. в този смисъл решение от 11 септември 2019 г., Nobel Plastiques Ibérica, C-397/18, EU:C:2019:703, т. 40).

50 В тази насока Съдът е постановил, че цитираната директива не допуска уволнението, мотивирано с увреждане, което — с оглед на задължението да се осигури подходящо приспособяване за хората с увреждания — не е обосновано с това, че съответното лице не е компетентно, не е годно или не е на разположение да изпълнява основните функции на неговата длъжност (вж. в този смисъл решение от 11 юли 2006 г., Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, т. 52).

51 В случая, видно от данните в преюдициалното запитване, преди да бъде уволнен, в продължение на повече от 14 години жалбоподателят в главното производство е бил служител в затвор, като неговите ръководители са били доволни от работата му. Пак от тези данни обаче става ясно, че Наредба № 12 не позволява на работодателя му, преди да го уволни, да провери дали могат да бъдат взети подходящи мерки в съответствие с член 5 от Директива 2000/78, като използването на слухов апарат, освобождаването на това лице от задължението да изпълнява задачи, които налагат покриването на изискуемото минимално ниво на слуха, или пък назначаването на длъжност, която не налага да бъде покрито това минимално ниво, и не е изложена никаква информация за евентуалната непропорционална тежест, до която биха довели такива мерки.

52 Ето защо, като предвижда минимално ниво на слуха, непокриването на което представлява абсолютна медицинска пречка за изпълнението на функциите на служител в затвор, без да допуска да се провери дали този служител е в състояние да изпълнява функциите си, евентуално след извършването на подходящо приспособяване по смисъла на член 5 от

Директива 2000/78, Наредба № 12, изглежда, е поставила изискване, което надхвърля необходимото за постигането на преследваните с тази наредба цели — нещо, което следва да бъде проверено от запитващата юрисдикция.

53 С оглед на изложеното дотук на поставения въпрос следва да се отговори, че член 2, параграф 2, буква а), член 4, параграф 1 и член 5 от Директива 2000/78 трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба, съгласно която служителят в затвор, чийто слух не покрива определеното от тази правна уредба минимално ниво на слуха, е абсолютно невъзможно да остане на работа, и която не позволява да се провери дали този служител е в състояние да изпълнява посочените функции, евентуално след като бъде извършено подходящо приспособяване по смисъла на член 5 от тази директива.

По съдебните разноски

54 С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред запитващата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (втори състав) реши:

Член 2, параграф 2, буква а), член 4, параграф 1 и член 5 от Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба, съгласно която служителят в затвор, чийто слух не покрива определеното от тази правна уредба минимално ниво на слуха, е абсолютно невъзможно да остане на работа, и която не позволява да се провери дали този служител е в състояние да изпълнява посочените функции, евентуално след като бъде извършено подходящо приспособяване по смисъла на член 5 от тази директива.

Подписи