

RECHTSPRAAK

Ontslag 'dove penitentiaire medewerker' in strijd met Gelijkebehandelingsrichtlijn wegens het niet beschikbaar stellen van een gehoortoestel.

Feiten

Werknemer is gedurende bijna 15 jaar als penitentiair beambte werkzaam geweest in de penitentiaire inrichting van Tartu (Estland). Vanaf 2 december 2002 werkte hij als bewaarder op de 'gevangenisafdeling' van die penitentiaire inrichting en vervolgens, vanaf 1 juni 2008, als bewaarder op de 'observatieafdeling' van diezelfde inrichting. In laatstgenoemde functie had verzoeker onder meer tot taak om – overeenkomstig de instructies – door middel van een volgsysteem toezicht te houden op personen die onder elektronisch toezicht stonden en informatie te verstrekken over deze personen, om toezicht en signaleringsinstallaties te monitoren, om te reageren op en informatie te verstrekken over met name alarmeringen, en om overtredingen van het interne reglement van de penitentiaire inrichting te constateren. Volgens een gezondheidsverklaring van 4 april 2017 voldeed de gehoordrempel van het linkeroor van verzoeker in het hoofdgeding aan de vereisten van besluit nr. 12, terwijl de gehoordrempel van zijn rechteroor tussen 55 en 75 dB bedroeg in het frequentiebereik 500|2 000 Hz. Volgens verzoeker ging het om gehoorverlies dat reeds dateerde uit zijn kindertijd. Bij besluit van 28 juni 2017 heeft de directeur van de penitentiaire inrichting van Tartu verzoeker in het hoofdgeding ontslagen op grond van de relevante bepalingen van het Estse recht, waaronder met name § 5 van besluit nr. 12, omdat zijn gehoorvermogen niet voldeed aan de in dat besluit vastgestelde minimumgehoordrempels. Met zijn vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 2 lid 2 en artikel 4 lid 1 Richtlijn 2000/78/EG aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling op grond waarvan het absoluut onmogelijk is om een penitentiair beambte in dienst te houden van wie het gehoorvermogen niet voldoet aan de bij die regeling vastgestelde minimumgehoordrempels, zonder dat het op grond van die regeling toegestaan is om corrigerende hulpmiddelen te gebruiken wanneer wordt beoordeeld of er voldaan is aan de vereisten inzake het gehoorvermogen.

Hof van Justitie EU

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Ontslag 'dove penitentiaire medewerker' in strijd met Gelijkebehandelingsrichtlijn

Het Hof heeft reeds geoordeeld dat het bezit van bijzondere fysieke capaciteiten kan worden

geacht een ‘wezenlijk en bepalend beroepsvereiste’ in de zin van artikel 4 lid 1 Richtlijn 2000/78 te zijn voor de uitoefening van bepaalde beroepen zoals brandweerman of politieagent (zie in die zin HvJ EU 12 januari 2010, zaak C-229/08, ECLI:EU:C:2010:3 (*Wolf*), punt 40; HvJ EU 13 november 2014, zaak C-416/13, ECLI:EU:C:2014:2371 (*Vital Pérez*), punten 40 en 41, en HvJ EU 15 november 2016, zaak C-258/15, ECLI:EU:C:2016:873 (*Salaberria Sorondo*), punt 36). Gelet op de aard van de taken van penitentiair beambten en de omstandigheden waarin deze taken worden uitgevoerd, kan het feit dat hun gehoorvermogen moet voldoen aan een in de nationale regeling vastgestelde minimumgehoordrempel worden beschouwd als een ‘wezenlijk en bepalend beroepsvereiste’ – in de zin van artikel 4 lid 1 Richtlijn 2000/78 – voor de uitoefening van het beroep van penitentiair beambte. Uit de in het verzoek om een prejudiciële beslissing verstrekte informatie blijkt dat een penitentiair beambte geen hoortoestel mag gebruiken wanneer wordt beoordeeld of hij voldoet aan de bij besluit nr. 12 vastgestelde minimumgehoordrempels, terwijl hij wel corrigerende hulpmiddelen zoals contactlenzen of een bril mag gebruiken wanneer wordt beoordeeld of hij voldoet aan de in dat besluit vastgestelde normen inzake het gezichtsvermogen. Ook het dragen, het verlies of de beschadiging van contactlenzen of een bril kan de uitvoering van zijn taken evenwel belemmeren en kan voor een penitentiair beambte risico’s met zich meebrengen die vergelijkbaar zijn met die welke voortvloeien uit het gebruik, het verlies of de beschadiging van een hoortoestel, met name in een situatie waarin de betrokken penitentiair beambte wordt geconfronteerd met een fysiek conflict. Wat vervolgens de vraag betreft of voormeld vereiste noodzakelijk is voor de verwezenlijking van de met besluit nr. 12 nagestreefde doelstellingen die verband houden met de bescherming van de veiligheid van personen en de openbare orde, zij eraan herinnerd dat het feit dat niet voldaan is aan de in dat besluit vastgestelde minimumgehoordrempels een absoluut medisch beletsel vormt om de taken van een penitentiair beambte uit te voeren. Die drempelwaarden gelden voor alle penitentiair beambten, zonder dat daarvan kan worden afgeweken en ongeacht de inrichting waarin zij worden ingezet of de functie die zij bekleden. Bovendien biedt besluit nr. 12 niet de mogelijkheid om een individuele beoordeling te verrichten van het vermogen van de penitentiair beambte om ondanks zijn verminderd gehoorvermogen de essentiële taken te verrichten die dit beroep inhoudt.

Passende maatregelen

Artikel 5 Richtlijn 2000/78, gelezen in het licht van de overwegingen 20 en 21 van deze richtlijn, bepaalt dat de werkgever – naargelang van de behoefte in een concrete situatie – passende maatregelen dient te nemen om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang tot arbeid te hebben, in arbeid te participeren of daarin vooruit te komen, tenzij deze maatregelen voor die werkgever een onevenredige belasting vormen. In overweging 16 van die richtlijn staat namelijk te lezen dat maatregelen die gericht zijn op de aanpassing van de werkplek aan de behoeften van personen met een handicap een belangrijke rol vervullen bij de bestrijding van discriminatie op grond van handicap. In zoverre heeft het Hof gepreciseerd dat het begrip ‘redelijke aanpassingen’ ruim dient te worden opgevat, in die zin dat het ziet op de verwijdering van de verschillende obstakels die personen met een handicap beletten om

volledig en daadwerkelijk aan het beroepsleven deel te nemen op voet van gelijkheid met de overige werknemers. Daarnaast bevat overweging 20 in dit verband een niet-uitputtende lijst van redelijke materiële, organisatorische of educatieve aanpassingen (zie in die zin HvJ EU 11 april 2013, gevoegde zaken C-335/11 en C-337/11, ECLI:EU:C:2013:222 (*HK Danmark*), punten 54 en 56). Een dergelijke verplichting is eveneens neergelegd in het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap, dat namens de Europese Gemeenschap is goedgekeurd bij Besluit 2010/48/EG van de Raad van 26 november 2009 (*PbEU* 2010, L 23, blz. 35). Wat dit betreft zij eraan herinnerd dat de bepalingen van dit verdrag kunnen worden ingeroepen om de bepalingen van Richtlijn 2008/78 uit te leggen, zodat deze richtlijn zo veel mogelijk moet worden uitgelegd in overeenstemming met dat verdrag (zie in die zin HvJ EU 11 september 2019, zaak C-397/18, ECLI:EU:C:2019:703 (*Nobel Plastiques Ibérica*), punt 40). In dit verband heeft het Hof geoordeeld dat Richtlijn 2000/78 zich verzet tegen een ontslag op grond van handicap dat, rekening houdend met de verplichting om te voorzien in redelijke aanpassingen voor personen met een handicap, niet wordt gerechtvaardigd door het feit dat de betrokken persoon niet bekwaam, in staat of beschikbaar is om de essentiële taken van zijn functie uit te voeren (zie in die zin HvJ EG 11 juli 2006, zaak C-13/05, ECLI:EU:C:2006:456 (*Chacón Navas*), punt 52). In casu blijkt uit de in het verzoek om een prejudiciële beslissing verstrekte informatie dat verzoeker in het hoofdgeding vóór zijn ontslag gedurende meer dan 14 jaar en tot tevredenheid van zijn hiërarchieke meerderen in dienst is geweest als penitentiair beambte. Uit diezelfde informatie blijkt evenwel dat besluit nr. 12 de werkgever van verzoeker in het hoofdgeding niet de mogelijkheid bood om, alvorens over te gaan tot diens ontslag, na te gaan of er overeenkomstig artikel 5 Richtlijn 2000/78 passende maatregelen konden worden genomen, zoals het toestaan van het gebruik van een hoortoestel, het vrijstellen van verzoeker in het hoofdgeding van de verplichting om taken te verrichten waarvoor het noodzakelijk is dat de vastgestelde minimumgehoordrempels worden bereikt, of de tewerkstelling in een functie waarvoor die drempelwaarden niet hoeven te worden bereikt. Daarnaast zijn er geen aanwijzingen verstrekt waaruit blijkt dat dergelijke maatregelen een onevenredige belasting zouden vormen.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 15-07-2021

ECLI: ECLI:EU:C:2021:606

Zaaknummer: C-795/19

Rechters: A. Arabadjiev, A. Kumin, T. von Danwitz, P.G. Xuereb en I. Ziemele

Wetsartikelen: Richtlijn 2000/78/EG, Hv art. 21 lid 2 en RL 2000/78/EG art. 2 lid 2 onder a, 4 lid 4, 5