

Byla C-38/24 [Bervidi]ⁱ

Prašymo priimti prejudicinį sprendimą santrauka pagal Teisingumo Teismo procedūros reglamento 98 straipsnio 1 dalį

Gavimo data:

2024 m. sausio 19 d.

Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas:

Corte suprema di cassazione (Italija)

Nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą priėmimo data:

2024 m. sausio 17 d.

Kasatorė:

G. L.

Kita kasacinio proceso šalis:

AB SpA

Pagrindinės bylos dalykas

Kasatorė, kaip su ja gyvenančio ir sunkią negalią turinčio nepilnamečio vaiko „slaugytoja“, remdamasi tuo, kad jis yra 100 % neįgalus, paprašė pripažinti, kad jos darbdavio elgesys jos atžvilgiu yra diskriminacinis, įpareigoti darbdavį paskirti ją nuolat dirbti darbo pamainą, atitinkančią jos vaiko poreikius, taip pat patvirtinti diskriminacijos panaikinimo ir žalos atlyginimo planą.

Prašymo priimti prejudicinį sprendimą dalykas ir teisinis pagrindas

SESV 267 straipsnis.

ⁱ Šios bylos pavadinimas išgalvotas. Jis neatitinka jokios bylos šalies tikrojo vardo, pavardės ar pavadinimo.

Prejudiciniai klausimai

a) Ar Sąjungos teisė, prireikus taip pat remiantis Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencija, turi būti aiškinama taip, kad sunkią negalią turinčio nepilnamečio šeimos nario slaugytojas, kuris teigia patyręs netiesioginę diskriminaciją darbo aplinkoje dėl savo vykdomos priežiūros veiklos, turi teisę remtis apsauga nuo diskriminacijos, kuri būtų suteikiama tam pačiam neįgaliam asmeniui, jei šis asmuo būtų darbuotojas, pagal 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvą 2000/78/EB, nustatančią vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus?

b) Jeigu į a klausimą būtų atsakyta teigiamai, ar Sąjungos teisė, prireikus taip pat remiantis Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencija, turi būti aiškinama taip, kad pirmiau minėto slaugytojo darbdavys privalo sudaryti tinkamas sąlygas, kad užtikrintų, jog ir šio slaugytojo naudai būtų laikomasi vienodo požiūrio principo kitų darbuotojų atžvilgiu, remiantis 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, 5 straipsnyje numatytu neįgaliesiems taikomu modeliu?

c) Jeigu į a ir (arba) b klausimus būtų atsakyta teigiamai, ar Sąjungos teisė, prireikus taip pat remiantis Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencija, turi būti aiškinama taip, kad slaugytoju pagal 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvą 2000/78/EB turi būti laikomas bet kuris asmuo, priklausantis šeimos nariams, arba sugyventinis, kuris, nors ir neoficialiai, nemokamai, kiekybiniu požiūriu reikšmingai, išimtinai, nuolat ir ilgą laiką namų aplinkoje rūpinasi asmeniu, kuris dėl savo sunkios negalios negali savarankiškai atlikti kasdienio gyvenimo veiksmų, ir ar Sąjungos teisė turi būti aiškinama taip, kad nagrinėjama slaugytojo apibrėžtis yra platesnė, ar dar siauresnė nei minėta?

Nurodytos Sąjungos teisės nuostatos ir jurisprudencija

2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, ypač jos 2 ir 5 straipsniai

2008 m. liepos 17 d. Teisingumo Teismo sprendimas C-303/06; 2006 m. liepos 11 d. Teisingumo Teismo sprendimas C-13/05; 2013 m. balandžio 11 d. Teisingumo Teismo sprendimas sujungtose bylose C-335/11 ir C-337/11; 2022 m. vasario 10 d. Teisingumo Teismo sprendimas C-485/2020; 2021 m. spalio 21 d. Teisingumo Teismo sprendimas C-824/19; 2021 m. liepos 15 d. Teisingumo Teismo sprendimas C-795/19

Nurodyta tarptautinė teisė

Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencija, kurią Europos Sąjunga ratifikavo 2009 m. lapkričio 26 d. Tarybos sprendimu 2010/48/EB

Nurodytos nacionalinės teisės nuostatos

Decreto legislativo n. 216/2003 – Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (Istatyminis dekretas Nr. 216/2003 – Direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, įgyvendinimas)

2 straipsnis

„Šiame dekrete ir nedarant poveikio 3 straipsnio 3–6 dalims vienodo požiūrio principas reiškia, kad nėra jokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos dėl religijos, įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos. Pagal šį principą neturi būti jokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, kaip apibrėžta toliau:

- a) tiesioginė diskriminacija atsiranda tuomet, kai dėl religijos, įsitikinimų, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos su asmeniu elgiamasi mažiau palankiai, nei panašioje situacijoje yra, buvo ar būtų elgiamasi su kitu asmeniu;
- b) netiesioginė diskriminacija atsiranda tuomet, kai dėl akivaizdžiai neutralios nuostatos, kriterijaus, praktikos, akto, susitarimo ar elgesio asmenys, išpažįstantys tam tikrą religiją ar įsitikinimus, neįgalūs, tam tikro amžiaus ar tam tikros seksualinės orientacijos asmenys gali atsidurti ypač nepalankioje padėtyje, palyginti su kitais asmenimis.“

3 straipsnio 3a dalis

„Siekiant užtikrinti, kad būtų laikomasi vienodo požiūrio į neįgaliuosius principo, viešojo ir privačiojo sektorių darbdaviai privalo sudaryti tinkamas sąlygas, kaip apibrėžta Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencijoje, ratifikuotoje 2009 m. kovo 3 d. Įstatymu Nr. 18, kad darbo vietoje neįgaliesiems būtų užtikrintos vienodos sąlygos su kitais darbuotojais. Viešojo sektoriaus darbdaviai turi užtikrinti, kad ši dalis būtų įgyvendinama nesukeliant jokios naujos ar didesnės naštos viešiesiems finansams ir naudojant žmogiškuosius, finansinius ir materialinius išteklius, prieinamus pagal galiojančius teisės aktus.“

Legge n. 205/2017 (Istatymas Nr. 205/2017)

1 straipsnio 255 dalis

„Šeimos nario slaugytojas – asmuo, kuris slaugo ir prižiūri sutuoktinį, kitą tos pačios lyties asmenį registruotos partnerystės atveju arba sugyventinį <...>, šeimos

narį ar giminaitį iki antrojo laipsnio [arba] šeimos narį iki trečiojo laipsnio, kuris dėl ligos, sveikatos sutrikimo ar negalios, įskaitant lėtinę ar degeneracinę ligą, yra priklausomas ir negali savimi pasirūpinti, yra pripažintas neįgaliuoju, nes jam reikalinga visapusiška ir nuolatinė ilgalaikė priežiūra <...>.“

Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas palyginimui nurodo naują *Decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità)* (Įstatyminis dekretas Nr. 198/2006 (Lygių galimybių kodeksas)) 25 straipsnio 2a dalį, kuri dėl su laiku susijusių priežasčių nagrinėjamoje byloje netaikytina: šioje nuostatoje, skirtingai nei šiai bylai taikomuose teisės aktuose, apsauga pripažįstama ir asmenims, kurie diskriminuojami „dėl <...> asmeninės ar šeiminės priežiūros poreikių“.

Glaustas faktinių aplinkybių ir proceso aprašymas

- 1 Pirmojoje instancijoje kasatorė teigė, kad įmonės, kurioje ji dirba, darbo valandos nebuvo lanksčios, kad ši įmonė nepatenkino jos, kaip šeimos nario slaugytojos, prašymų ir nenustatė fiksuotosios rytinės darbo pamainos arba, jos sutikimu, neskyrė žemesnio lygio užduočių, kad ji galėtų slaugyti neįgalų vaiką.
- 2 Ypač svarbios šios veiksmų, kuriuos darbuotoja skundžia, faktinės aplinkybės:
 - a) darbdavys kasatorei taikė skirtingą požiūrį, palyginti su kitais jos bendradarbiais, kurie dėl sveikatos priežasčių buvo laikomi laikinai ar visam laikui negalinčiais atlikti darbo įprastomis sąlygomis; iš tikrųjų, šie bendradarbiai buvo laikinai paskirti atlikti kitas užduotis, kol nebuvo perkvalifikuoti ir paskirti į skirtingas pareigas, tačiau ši galimybė kasatorei nebuvo suteikta, nes netinkamumas buvo įvertintas atsižvelgiant ne į sunkią negalią turinčio vaiko, kurį ji slaugė, sveikatos būklę ir būtinybę jį prižiūrėti, o į pačios kasatorės sveikatos būklę;
 - b) nepagrįstai ilgą laikotarpį darbdavys ėmėsi laikinų, bet ne galutinių priemonių, kad išspręstų kasatorės nurodytus sunkumus tęsti profesinę veiklą;
 - c) darbdavys nesiėmė priemonių dėl kasatorės prašymo atlikti netgi žemesnio lygio užduotis, kad išspręstų minėtus sunkumus tęsti profesinę veiklą.
- 3 Pirmosios instancijos teismas *Tribunale di Roma* (Romos teismas) ieškinį atmetė.
- 4 Kasatorė pateikė apeliacinį skundą, kurį *Corte d'appello di Roma* (Romos apeliacinis teismas) atmetė kaip nepagrįstą, motyvuodamas tuo, kad nebuvo įrodytas diskriminacinis elgesys ir kad bet kuriuo atveju darbdavys sudarė „tinkamas sąlygas“.
- 5 Konkrečiai, *Corte d'appello* (Apeliacinis teismas) nusprendė, kad įmonė bet kuriuo atveju sudarė darbuotojai pakankamai palankias sąlygas ir kad, kiek tai

susiję su darbuotojais, kurie negalėjo atlikti darbo įprastinėmis sąlygomis ir buvo laikinai paskirti atlikti kitas užduotis, kol bus perkvalifikuoti į skirtingas pareigas, įmonė pagrįstai nesuteikė jai tokios galimybės, nes pateiktose pažymose nurodyti vaistų receptų gavėjai buvo jos bendradarbiai.

- 6 Kasatorė pateikė kasacinį skundą ir nurodė, kad 2022 m. spalio 10 d. buvo atleista iš darbo.

Svarbiausi pagrindinės bylos šalių argumentai

- 7 Kasatorė mano atitinkanti teisės aktuose nustatytas sąlygas, kad būtų apsaugota jos teisė į nediskriminavimą dėl negalios darbo vietoje, taip pat ginčija tai, kad įmonė sudarė „tinkamas sąlygas“, tvirtina, kad laikinosiomis priemonėmis, kurios buvo taikomos tik kelis mėnesius su pertraukomis ir nebuvo įformintos raštu, nepašalinama diskriminacija, apie kurią pranešta, ir galiausiai nurodo, kad buvo pažeistos diskriminacijos įrodinėjimo taisyklės.

Glaustas prašymo priimti prejudicinį sprendimą pagrindimas

- 8 Šeimos nario slaugytojas, kurio sąvoka Italijos teisėje pirmą kartą apibrėžta minėto Įstatymo Nr. 205/2017 1 straipsnio 255 dalyje, yra asmuo, atsakingas už kitą priklausomą neįgalų ar vyresnio amžiaus asmenį, kuris negali savarankiškai atlikti kasdienio gyvenimo veiksmų ir kurį jis prižiūri namų sąlygomis; paprastai tai yra artimas šeimos narys, kuris, nors ir neoficialiai, atlieka nemokamas, nuolatines, ilgalaikes ir kiekybiniu požiūriu svarbias funkcijas.
- 9 Vis dėlto neįgalus šeimos nario slaugytojui pagal Italijos teisės sistemą netaikoma bendra apsauga nuo diskriminacijos ir priekabiavimo, patiriamų jo darbo vietoje dėl jam tenkančių priežiūros užduočių; jam taikomi tik konkretūs institutai, pripažinti specialiosiomis teisės normomis, kuriomis, be kita ko, dažnai jo atžvilgiu tik išplečiamos tokios rūšies apsaugos formos, taikytinos ne jam, o neįgaliam asmeniui, kurį jis slaugo.
- 10 Konkrečiai kalbant, slaugytojas gali naudotis tam tikromis palankesnėmis darbo sąlygomis, įskaitant:
 - a) mokamus mėnesinius laisvadienius, kuriais pateisinamas nebuvimas darbe;
 - b) mokamas atostogas;
 - c) teisę pasirinkti arčiausiai gyvenamosios vietos esančią darbo vietą, jeigu tai įmanoma;
 - d) draudimą be jo sutikimo perkelti į naują darbo vietą.
- 11 Vis dėlto bylai svarbių faktinių aplinkybių klostymosi metu negaliojo jokia nacionalinės teisės nuostata, kuria slaugytojui būtų pripažinta apsauga nuo

„diskriminacijos dėl asmens ryšio“, t. y. tais atvejais, kai darbo vietoje jis patyrė tiesioginę ar netiesioginę diskriminaciją dėl jam tenkančių slaugos užduočių.

- 12 Dėl šios priežasties pirmosios instancijos teismas nepripažino kasatorės teisės imtis veiksmų dėl tariamai diskriminacinio elgesio ir manė, kad ne ji pati, o neįgalus asmuo yra teisės imtis veiksmų dėl diskriminacijos darbo vietoje turėtojas.
- 13 Apeliacinis teismas, priešingai, nors apeliacinį skundą ir atmetė kaip nepagrįstą bei nusprendė, kad diskriminacinis elgesys nebuvo įrodytas, nurodė, kad slaugytojas turi visišką teisę remtis nacionalinės teisės nuostatomis, kuriomis neįgaliajam suteikiama apsauga nuo diskriminacijos darbo vietoje.
- 14 Savo teiginį teismas grindė 2008 m. liepos 17 d. Teisingumo Teismo sprendimu *Coleman* (C-303/06), kuriuo Direktyvos 2000/78/EB, kuria asmenys saugomi nuo diskriminacijos dėl negalios darbo vietoje, taikymo sritis buvo išplėsta asmenų atžvilgiu, įtraukiant su neįgaliaisiais glaudžiai susijusius asmenis, kurie teikia esminę jiems reikalingą priežiūrą.
- 15 Vis dėlto prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodo, kad minėtame sprendime *Coleman* iš tikrųjų patvirtinta, jog Direktyvą 2000/78, būtent jos 1 straipsnį, 2 straipsnio 1 dalį ir 2 dalies a punktą, reikia aiškinti taip, kad juose įtvirtintas tiesioginės diskriminacijos draudimas taikomas ne tik neįgaliesiems.
- 16 Taigi pastarajame sprendime aiškiai nurodomi tik tiesioginės diskriminacijos atvejai, todėl neatrodo, kad Direktyvos 2000/78/EB taikymas būtų išplėstas neįgaliejių slaugytojų, kurie skundžiasi dėl netiesioginės diskriminacijos darbo vietoje, atžvilgiu.
- 17 Formalų Direktyvos 2000/78/EB ir 2008 m. liepos 17 d. Sprendimo *Coleman* aiškinimą, be jokios abejonės, patvirtina atitinkamų teisės aktų tekstas ir teiginys, kad nagrinėjamu atveju Sąjungos teisėje, siekiant suderinti įvairius esamus interesus, galėjo būti siekiama nustatyti tikslų ir ribotą asmenų, kuriems taikoma apsauga nuo diskriminacijos darbo vietoje, sąrašą.
- 18 Vis dėlto Direktyvą 2000/78/EB taip pat būtų galima aiškinti plačiai, atsižvelgiant į ja siekiamus tikslus, remiantis loginiais ir sisteminiais pagrindais bei galiojančių teisės aktų raida, taip pat ekonomine ir socialine dinamika.
- 19 Toks aiškinimas galėtų būti grindžiamas, pirma, tuo, kad, kaip pažymėta Sprendime *Coleman*, vienodo požiūrio principas ir Direktyvos 2000/78/EB taikymo *ratione personae* sritis neturi būti aiškinami siaurai, kiek tai susiję su šios direktyvos 1 straipsnyje nurodytomis priežastimis, nes ši direktyva taikoma ne konkrečiai asmenų kategorijai, o dėl jos 1 straipsnyje nurodytų priežasčių.
- 20 Iš tikrųjų Direktyva 2000/78/EB siekiama nustatyti kovos su diskriminacija dėl vienos iš šios direktyvos 1 straipsnyje išvardytų priežasčių, kurioms priskiriama ir negalia, bendrus pagrindus užimtumo ir profesinėje srityje, skatinant valstybes

nares įgyvendinti vienodo požiūrio principą, ir, kaip matyti iš šios direktyvos trisdešimt septintos konstatuojamosios dalies, ja taip pat siekiama sudaryti Sąjungoje vienodas galimybes užimtumo ir profesinėje srityje.

- 21 Visų pirma Direktyvos 2000/78/EB 11 konstatuojamojoje dalyje nurodyta, kad diskriminavimas dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos gali pakenkti EB sutarties tikslų įgyvendinimui, ypač siekti pakankamai didelio užimtumo ir socialinės apsaugos lygio, gerinti gyvenimo lygį ir gyvenimo kokybę, siekti ekonominės ir socialinės sanglaudos bei vienybės, ir laisvo asmenų judėjimo.
- 22 Tačiau šiems tikslams, kaip ir Direktyvos 2000/78/EB veiksmingumui, būtų pakenkta, jei darbuotojas, patekęs į kasatorės situaciją, galėtų naudotis tik apsauga nuo tiesioginės diskriminacijos darbo vietoje, o ne nuo netiesioginės diskriminacijos, atsižvelgiant į tai, kad tiesioginė diskriminacija yra mažiau paplitusi nei netiesioginė diskriminacija, kuri dažniausiai atsiranda atleidžiant iš darbo, o ne darbo santykių metu: tokiu atveju darbuotojo apsaugos užtikrinimas būtų pernelyg pavėlintas.
- 23 Antra, loginės ir sisteminės priežastys galėtų pagrįsti platų Direktyvos 2000/78/EB aiškinimą, kuris būtų palankus sunkią negalią turinčio šeimos nario slaugytojui, nes apsauga nuo tiesioginės diskriminacijos ir apsauga nuo netiesioginės diskriminacijos yra glaudžiai susijusios ir tikra apsauga nuo diskriminacijos darbo vietoje negalėtų būti užtikrinta, jeigu nebūtų visada atsižvelgiama į šias abi formas.
- 24 Galiausiai reikėtų atsižvelgti į pastaraisiais metais įvykusius reglamentavimo, ekonominius ir socialinius pokyčius.
- 25 Iš tiesų po 2008 m. liepos 17 d. Sprendimo *Coleman* priėmimo Jungtinių Tautų Generalinė Asamblėja priėmė Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvenciją, kuri tarptautiniu lygmeniu įsigaliojo 2008 m. gegužės 3 d. ir kurią taip pat ratifikavo Europos Sąjunga (2009 m. lapkričio 26 d. Tarybos sprendimu 2010/48/EB), kur ji įsigaliojo 2011 m. sausio 22 d.
- 26 Ši konvencija yra svarbi, nes dėl jos Teisingumo Teismas peržiūrėjo savo ankstesnę poziciją dėl negalios sąvokos ir savo 2013 m. balandžio 11 d. Sprendime sujungtose bylose C-335/11 ir C-337/11 patvirtino, kad negalios sąvoka apima ir būklę, kurią sukėlė mediciniškai diagnozuota pagydoma ar nepagydoma liga, jei dėl šios ligos atsiranda apribojimas, visų pirma nulemtas fizinių, protinių arba psichinių sutrikimų, kurie kartu su įvairiomis kliūtimis gali trukdyti atitinkamam asmeniui visapusiškai ir veiksmingai dalyvauti profesiniame gyvenime tokiomis pat kaip ir kitų darbuotojų sąlygomis, ir jei šis apribojimas yra ilgalaikis.
- 27 Taigi principas, pagal kurį minėtos Jungtinių Tautų konvencijos nuostatomis galima remtis aiškinant Direktyvos 2000/78 nuostatas, turi būti laikomas pripažintu, todėl pastaroji turi būti aiškinama kiek įmanoma pagal šią konvenciją

(2022 m. vasario 10 d. Teisingumo Teismo sprendimas C-485/2020, 38 punktas; 2021 m. spalio 21 d. Teisingumo Teismo sprendimas C-824/19, 59 punktas; 2021 m. liepos 15 d. Teisingumo Teismo sprendimas C-795/19, 49 punktas).

- 28 Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencijos 2 straipsnyje, kuriame pateikiamos šioje konvencijoje vartojamų sąvokų apibrėžtys, nustatyta, kad „*diskriminacija dėl neįgalumo* – bet koks išskyrimas, atstūmimas ar apribojimas dėl neįgalumo, kuriais siekiama pabloginti ar paneigti arba dėl kurių pabloginamas ar paneigiamas visų žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių pripažinimas, įgyvendinimas ar naudojimasis jomis lygiai su kitais asmenimis politinėje, ekonominėje, socialinėje, kultūrinėje, pilietinėje ar bet kurioje kitoje srityje. Tokia diskriminacija apima visų formų diskriminaciją, įskaitant atsisakymą tinkamai pritaikyti sąlygas.“
- 29 Taigi neatrodo, kad aptariamoje konvencijoje būtų teikiama reikšmės tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos atskyrimui.
- 30 Šiuo klausimu reikia pažymėti, kad 2022 m. spalio 3 d. sprendimu Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių komitetas pripažino, kad, kiek tai susiję su Italijos teisės sistema, slaugomi neįgalieji patiria sunkių pasekmių, kurių kyla dėl slaugytojo ir jam veiksmingų socialinės apsaugos priemonių (pavyzdžiui, galimybių naudotis paskatomis, fondais ir pensijų sistema, darbo valandų lankstumo ir darbo vietos netoli jų būsto) nepripažinimo.
- 31 Taigi, atrodo, pagrįsta kelti klausimą, ar Direktyva 2000/78/EB ir 2008 m. liepos 17 d. Sprendimu *Coleman* grindžiamu Sąjungos teisės aiškinimu, pagal kurį sunkią negalią turinčio nepilnamečio šeimos nario slaugytojui nesuteikiama galimybės gauti apsaugą esant netiesioginei diskriminacijai darbo vietoje dėl būtinybės teikti šiam neįgaliajam būtiną priežiūrą, apribojant bet kokią apsaugą tiesioginės diskriminacijos atvejais, yra tinkamai atsižvelgiama į tai, kad Sąjunga ratifikavo Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvenciją (ypač į jos 19, 23 straipsnius, 28 straipsnio 2 dalies c punktą, siejamus su 5 straipsniu), pagal kurią kiek įmanoma turėtų būti aiškinama Direktyva 2000/78/EB.
- 32 Jeigu būtų pritarta plačiam Sąjungos teisės aktų aiškinimui, pripažįstant neįgalaus nepilnamečio šeimos nario slaugytojui teisę imtis veiksmų ir dėl netiesioginės diskriminacijos darbo vietoje dėl šiam neįgaliam asmeniui teikiamos priežiūros, taip pat reikėtų išaiškinti, ar tokiu būdu pripažinta apsauga reiškia, kad minėto slaugytojo darbdaviui kyla pareiga sudaryti jam tinkamas sąlygas, kad būtų užtikrintas (ir slaugytojo naudai) vienodo požiūrio principo kitų darbuotojų atžvilgiu laikymasis, remiantis 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB 5 straipsnyje numatytu neįgaliesiems taikomu modeliu.
- 33 Galiausiai tuo atveju, jei neįgalaus nepilnamečio šeimos nario slaugytojui taip pat būtų suteikta teisė imtis veiksmų dėl netiesioginės diskriminacijos, kurią slaugytojas patiria darbo vietoje dėl šiam neįgaliajam teikiamos priežiūros, reikėtų

apibrėžti sąvoką „slaugytojas“, kuri svarbi taikant 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvą 2000/78/EB.

- 34 Konkrečiai, kyla klausimas, ar šis slaugytojas yra bet koks asmuo, priklausantis šeimos ratui, ar sugyventinis, kuris namų sąlygomis, nors ir neoficialiai, nemokamai, kiekybiniu atžvilgiu reikšmingai, išimtinai, ilgą laiką ir nuolat rūpinasi asmeniu, kuris dėl savo sunkios negalios negali savarankiškai atlikti kasdienio gyvenimo veiksmų, ar, priešingai, aptariama „slaugytojo“ apibrėžtis yra platesnė arba siauresnė.

DARBINIS VERTINIMAS