

**Sprawa C-38/24 [Bervidi]<sup>i</sup>****Streszczenie wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym zgodnie z art. 98 § 1 regulaminu postępowania przed Trybunałem Sprawiedliwości****Data wpływu:**

19 stycznia 2024 r.

**Oznaczenie sądu odsyłającego:**

Corte suprema di cassazione (Włochy)

**Data wydania postanowienia o wystąpieniu z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym:**

17 stycznia 2024 r.

**Strona wnosząca skargę kasacyjną:**

G.L.

**Strona przeciwna postępowania kasacyjnego:**

AB SpA

**Przedmiot postępowania głównego**

Wnosząca skargę kasacyjną, jako opiekunka małoletniego syna, który z nią mieszka i jest w znacznym stopniu niepełnosprawny ze względu na 100-procentowy stopień niepełnosprawności, wniosła o stwierdzenie, że zachowanie jej pracodawcy wobec niej było dyskryminujące, o zobowiązanie pracodawcy do stałego przeniesienia jej na zmianę odpowiadającą potrzebom jej syna i do przyjęcia planu działania w celu wyeliminowania dyskryminacji oraz o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania.

**Przedmiot i podstawa prawna odesłania prejudycjalnego**

Artykuł 267 TFUE

<sup>i</sup> Niniejszej sprawie została nadana fikcyjna nazwa, która nie odpowiada rzeczywistej nazwie żadnej ze stron postępowania.

## Pytania prejudycjalne

- a) Czy prawo Unii Europejskiej, ewentualnie również na podstawie Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, należy interpretować w ten sposób, że opiekun rodzinny dziecka ze znacznym stopniem niepełnosprawności, który twierdzi, że doznał dyskryminacji pośredniej w miejscu pracy w związku ze sprawowaną przez niego opieką, jest uprawniony do powołania się na ochronę przed dyskryminacją, która zostałaby przyznana tej osobie niepełnosprawnej, gdyby była ona pracownikiem, na mocy dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy?;
- b) W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie zadane w lit. a) – czy prawo Unii Europejskiej należy interpretować, ewentualnie również na podstawie Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, w ten sposób, że pracodawca opiekuna rodzinnego, o którym mowa powyżej, jest zobowiązany do wprowadzenia racjonalnych usprawnień w celu zapewnienia, również na rzecz tego opiekuna rodzinnego, poszanowania zasady równego traktowania w odniesieniu do innych pracowników, podobnie jak przewidziano w odniesieniu do osób niepełnosprawnych w art. 5 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy?;
- c) W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie zadane w lit. a) lub b) – czy prawo Unii Europejskiej należy interpretować, ewentualnie również na podstawie Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, w ten sposób, że pod pojęciem opiekuna rodzinnego, które jest istotne dla stosowania dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r., należy rozumieć każdą osobę należącą do kręgu rodzinnego lub żyjącą w konkubinacie, która opiekuje się w gospodarstwie domowym, choćby nieformalnie, w sposób nieodpłatny, znaczący ilościowo, wyłączny, ciągły i długotrwały osobą, która ze względu na znaczny stopień niepełnosprawności w ogóle nie jest samowystarczalna w wykonywaniu codziennych czynności życiowych, czy też prawo Unii Europejskiej należy interpretować w ten sposób, że rozpatrywana definicja opiekuna rodzinnego jest szersza lub też węższa od przedstawionej wyżej definicji?

## Powołane przepisy prawa i orzecznictwo Unii

Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, w szczególności art. 2 i 5

Wyroki Trybunału: z dnia 17 lipca 2008 r., C-303/06; z dnia 11 lipca 2006 r., C-13/05; z dnia 11 kwietnia 2013 r., C-335/11 i C-337/11; z dnia 10 lutego 2022 r., C-485/2020; z dnia 21 października 2021 r., C-824/19; z dnia 15 lipca 2021 r., C-795/19

## **Powołane przepisy prawa międzynarodowego**

Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, ratyfikowana przez Unię Europejską decyzją Rady 2010/48/WE z dnia 26 listopada 2009 r.

## **Powołane przepisy prawa krajowego**

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 (dekret ustawodawczy nr 216/2003 w sprawie transpozycji dyrektywy 2000/78/WE na rzecz równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy)

### Artykuł 2

„Do celów niniejszego dekretu i bez uszczerbku dla przepisów art. 3 ust. 3–6 przez zasadę równego traktowania rozumie się brak jakiegokolwiek dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej ze względu na religię, przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Zasada ta oznacza, że nie stosuje się żadnej formy dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej zgodnie z poniższymi definicjami:

- a) dyskryminacja bezpośrednia występuje w przypadku, gdy ze względu na religię, przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną osoba jest traktowana mniej korzystnie, niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji;
- b) dyskryminacja pośrednia występuje w przypadku, gdy wskutek pozornie neutralnego przepisu, kryterium, praktyki, aktu, układu lub zachowania osoby wyznające określoną religię lub ideologię, osoby niepełnosprawne, osoby w określonym wieku lub o określonej orientacji seksualnej mogą się znaleźć w szczególnej niekorzystnej sytuacji w porównaniu z innymi osobami”.

### Artykuł 3 ust. 3 bis

„W celu zapewnienia poszanowania zasady równego traktowania osób niepełnosprawnych pracodawcy publiczni i prywatni są zobowiązani do wprowadzenia w miejscu pracy racjonalnych usprawnień zgodnie z ich definicją zawartą w Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, ratyfikowanej legge (ustawą) nr 18 z dnia 3 marca 2009 r., w celu zapewnienia osobom niepełnosprawnym pełnej równości z innymi pracownikami. Pracodawcy publiczni muszą zapewnić wdrożenie niniejszego ustępu bez nowych lub zwiększonych obciążeń dla finansów publicznych oraz przy wykorzystaniu zasobów ludzkich, finansowych i instrumentalnych dostępnych na mocy obowiązujących przepisów”.

Legge (ustawa) nr 205/2017

## Artykuł 1 ust. 255

„Za opiekuna rodzinnego uważa się osobę, która pomaga i opiekuje się małżonkiem, drugą stroną zarejestrowanego związku partnerskiego osób tej samej płci lub konkubentem [...], członkiem rodziny lub krewnym do drugiego stopnia [lub] członkiem rodziny do trzeciego stopnia, który z powodu choroby lub niepełnosprawności, w tym choroby przewlekłej lub zwyrodnieniowej, nie jest samowystarczalny i nie jest w stanie o siebie zadbać, jest uznany za niepełnosprawnego ze względu na to, że potrzebuje kompleksowej i stałej opieki długoterminowej [...]”.

Ponadto sąd odsyłający powołuje się tytułem porównania na nowy art. 25 ust. 2 bis decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità) (dekretu ustawodawczego nr 198/2006 ustanawiającego kodeks równych szans), który nie ma zastosowania w niniejszej sprawie *ratione temporis*: przepis ten, w odróżnieniu od ustawodawstwa mającego zastosowanie w niniejszej sprawie, przyznaje ochronę również osobom, które doznają dyskryminacji „ze względu na [...] potrzeby w zakresie opieki osobistej lub rodzinnej”.

### Zwięzłe przedstawienie okoliczności faktycznych i postępowania głównego

- 1 Wnosząca skargę kasacyjną podniosła w pierwszej instancji brak elastyczności czasu pracy przedsiębiorstwa, którego jest pracownikiem, a które, nie przychylając się do jej wniosków złożonych jako opiekun rodzinny, nie przeniosło jej na stałą zmianę w godzinach porannych lub nawet, za jej zgodą, na niższe stanowisko, aby umożliwić jej opiekę nad niepełnosprawnym synem.
- 2 Wśród zachowań podniesionych przez pracownicę szczególnie istotne są następujące okoliczności faktyczne:
  - a) pracodawca potraktował wnoszącą skargę kasacyjną w sposób odmienny od innych współpracowników, którzy ze względów zdrowotnych zostali uznani za czasowo lub ostatecznie niezdolnych do wykonywania pracy w zwykły sposób; o ile bowiem ci współpracownicy zostali czasowo przydzieleni do innych zadań do czasu ich przekwalifikowania do innych obowiązków, o tyle wnosząca skargę kasacyjną nie otrzymała takiej możliwości, ponieważ ocena niezdolności do pracy nie została dokonana na podstawie stanu zdrowia syna ze znacznym stopniem niepełnosprawności, którym wnosząca skargę kasacyjną się opiekuje, i konieczności opieki nad nim, lecz na podstawie stanu zdrowia samej wnoszącej skargę kasacyjną;
  - b) pracodawca podejmował przez nieracjonalnie długi okres działania o charakterze tymczasowym, a nie ostatecznym, w celu rozwiązania wyrażonych przez wnoszącą skargę kasacyjną trudności w kontynuowaniu życia zawodowego;

- c) pracodawca nie podjął żadnych działań w odniesieniu do wniosku wnoszącej skargę kasacyjną o ewentualne przeniesienie jej również na niższe stanowisko w celu rozwiązania wspomnianych trudności związanych z kontynuowaniem życia zawodowego.
- 3 Tribunale di Roma (sąd w Rzymie, Włochy), będący sądem pierwszej instancji, oddalił powództwo.
- 4 Wnosząca skargę kasacyjną wniosła apelację, którą Corte d'appello di Roma (sąd apelacyjny w Rzymie, Włochy) oddalił co do istoty, uzasadniając to tym, że nie wykazano istnienia dyskryminującego zachowania oraz że w każdym razie pracodawca wprowadził „racjonalne usprawnienia”.
- 5 W szczególności Corte d'appello (sąd apelacyjny) uznał, że w każdym razie przedsiębiorstwo wystarczająco ułatwiło pracownicy pracę oraz że w odniesieniu do traktowania pracowników, którzy nie byli w stanie wykonywać pracy w zwykły sposób, tymczasowo przydzielonych do innych zadań do czasu ich przekwalifikowania do innych obowiązków, przedsiębiorstwo słusznie nie zapewniło jej takiej możliwości, zważywszy, że odbiorcami recept lekarskich wskazanych w przedstawionych zaświadczeniach byli jej współpracownicy.
- 6 Wnosząca skargę kasacyjną złożyła skargę kasacyjną, podnosząc, że jej stosunek pracy został rozwiązany w dniu 10 października 2022 r.

### **Główne argumenty stron w postępowaniu głównym**

- 7 Wnosząca skargę kasacyjną uważa, że spełnia przesłanki prawne w celu ochrony jej prawa do niedyskryminacji ze względu na niepełnosprawność w miejscu pracy, zaprzecza, jakoby przedsiębiorstwo wprowadziło „racjonalne usprawnienia”, utrzymuje, że podjęcie tymczasowych działań ograniczonych do kilku miesięcy przez okresy nieciągłe i pozbawionych formy pisemnej nie wyklucza zarzucanej dyskryminacji i, wreszcie, zarzuca naruszenie zasad dotyczących dowodu dyskryminacji.

### **Zwięzłe przedstawienie uzasadnienia odesłania prejudycjalnego**

- 8 Opiekun rodzinny, prawnie zdefiniowany po raz pierwszy we Włoszech we wspomnianym art.1 ust.255 legge (ustawy) nr 205/2017, jest osobą odpowiedzialną za inną osobę uzależnioną, niepełnosprawną lub w podeszłym wieku, która nie jest samowystarczalna w wykonywaniu codziennych czynności życiowych i którą opiekun rodzinny opiekuje się w gospodarstwie domowym; ogólnie rzecz ujmując, jest to członek najbliższej rodziny, który wykonuje, nawet w sposób nieformalny, nieodpłatną, ciągłą, długotrwałą i znaczącą ilościowo działalność.

- 9 Jednakże we włoskim porządku prawnym opiekunowi rodzinnemu osoby niepełnosprawnej nie przysługuje jako takiemu ogólna ochrona przed dyskryminacją i mobbingiem w miejscu pracy ze względu na ciężące na nim obowiązki w zakresie opieki, lecz korzysta on jedynie ze szczególnych instytucji uznanych w szczególnych przepisach prawa, które ponadto często ograniczają się do rozszerzenia na wspomnianego opiekuna form ochrony, które nie są dla niego właściwe, lecz są właściwe dla osoby niepełnosprawnej, którą opiekun ów się opiekuje.
- 10 W szczególności opiekun rodzinny może korzystać z pewnych ułatwień w pracy, w tym:
  - a) z płatnych urlopów miesięcznych umożliwiających mu nieobecność w pracy;
  - b) z płatnych urlopów;
  - c) z prawa wyboru, w miarę możliwości, miejsca pracy znajdującego się najbliżej miejsca jego zamieszkania;
  - d) z zakazu przenoszenia go do innego miejsca pracy bez jego zgody.
- 11 Natomiast żaden przepis krajowy nie przyznawał opiekunowi rodzinnemu w okresie, w którym miały miejsce okoliczności faktyczne sprawy, ochrony w przypadku tak zwanej „dyskryminacji przez skojarzenie”, to znaczy w przypadkach, w których doznał on dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej w miejscu pracy ze względu na spoczywające na nim zadanie w zakresie opieki.
- 12 Z tego powodu sąd pierwszej instancji odmówił wnoszącej skargę kasacyjną legitymacji procesowej do wniesienia powództwa przeciwko podnoszonym zachowaniom dyskryminacyjnym, uznając, że to nie ona sama, lecz osoba niepełnosprawna jest uprawniona do działania przeciwko dyskryminacji w miejscu pracy.
- 13 Natomiast Corte d'appello (sąd apelacyjny), mimo iż oddalił apelację co do istoty, stwierdzając, że nie wykazano istnienia dyskryminującego zachowania, uznał, że opiekun rodzinny ma pełne prawo do powołania się na przepisy krajowe chroniące osobę niepełnosprawną przed dyskryminacją w miejscu pracy.
- 14 Corte d'appello (sąd apelacyjny) stwierdził to, powołując się na poparcie swojego argumentu na wyrok Trybunału z dnia 17 lipca 2008 r. w sprawie C-303/06, Coleman, w którym rozszerzono zakres podmiotowy stosowania dyrektywy 2000/78/WE, chroniącej osoby przed dyskryminacją ze względu na niepełnosprawność w miejscu pracy, również na blisko związane z osobami niepełnosprawnymi osoby zapewniające im zasadniczą część potrzebnej im opieki.

- 15 Jednakże sąd krajowy uściśla, że we wspomnianym wyroku Coleman w rzeczywistości stwierdzono, iż wykładni dyrektywy 2000/78, a w szczególności jej art. 1 oraz art. 2 ust. 1 i art. 2 ust. 2 lit. a), należy dokonywać w ten sposób, że zakaz dyskryminacji bezpośredniej, jaki przewidziano w tych przepisach, nie ogranicza się tylko do osób, które same są niepełnosprawne.
- 16 Ten ostatni wyrok odnosi się zatem wyraźnie jedynie do przypadków dyskryminacji bezpośredniej i w związku z tym nie wydaje się, aby rozszerzał on zakres stosowania dyrektywy 2000/78/WE na opiekunów rodzinnych osób niepełnosprawnych, którzy podnoszą dyskryminację pośrednią w miejscu pracy.
- 17 Formalną wykładnię dyrektywy 2000/78/WE i wyroku Coleman z dnia 17 lipca 2008 r. niewątpliwie potwierdzają dosłowne brzmienie odpowiednich tekstów oraz uwaga, zgodnie z którą celem prawa Unii w niniejszej sprawie mogło być, ze względu na wyważenie różnych wchodzących w grę interesów, określenie dokładnego i ograniczonego wykazu osób korzystających z ochrony przed dyskryminacją w miejscu pracy.
- 18 Możliwa jest jednak również szeroka wykładnia dyrektywy 2000/78/WE, oparta na uwzględnieniu realizowanych przez nią celów, względów logicznych i systemowych oraz zmian obowiązujących przepisów, a także dynamiki gospodarczo-społecznej.
- 19 Taka wykładnia mogłaby być oparta, po pierwsze, na okoliczności, że – jak wskazano w wyroku Coleman – zasada równego traktowania oraz zakres podmiotowy stosowania dyrektywy 2000/78/WE nie powinny, w odniesieniu do przyczyn wymienionych w art. 1 tej dyrektywy, być interpretowane w sposób ścisły, ponieważ dyrektywę tę stosuje się nie do jednej kategorii określonych osób, lecz w zależności od przyczyn, o których mowa w art. 1 dyrektywy.
- 20 Dyrektywa 2000/78/WE zmierza bowiem do wyznaczenia ogólnych ram dla walki z dyskryminacją z przyczyn wymienionych w art. 1 tej dyrektywy, wśród których znajduje się również niepełnosprawność, w odniesieniu do zatrudnienia i pracy, w celu realizacji w państwach członkowskich zasady równego traktowania, a także, jak wynika z motywu 37 tej dyrektywy, ma ona na celu stworzenie we Wspólnocie obszaru działania w sferze równości zatrudnienia i pracy.
- 21 W szczególności w motywie 11 dyrektywy 2000/78/WE wyjaśniono, że dyskryminacja ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną może być przeszkodą w realizacji celów traktatu WE, w szczególności w zakresie wysokiego poziomu zatrudnienia i ochrony socjalnej, podnoszenia poziomu i jakości życia, spójności gospodarczej i społecznej, solidarności i swobodnego przepływu osób.
- 22 Jednakże cele te, a tym samym skuteczność (effet utile) dyrektywy 2000/78/WE, byłyby zagrożone, gdyby pracownik znajdujący się w sytuacji takiej jak wnosząca skargę kasacyjną mógł korzystać jedynie z ochrony przed bezpośrednią dyskryminacją w miejscu pracy, a nie przed dyskryminacją pośrednią, biorąc pod

uwagę, że dyskryminacja bezpośrednia jest mniej rozpowszechniona niż dyskryminacja pośrednia, która ma miejsce głównie w chwili rozwiązania stosunku pracy, nie zaś w czasie trwania stosunku pracy: spowodowałoby to nadmierne przesunięcie w czasie ochrony pracownika.

- 23 Po drugie, względy logiczne i systemowe mogą przemawiać za szeroką wykładnią dyrektywy 2000/78/WE sprzyjającą opiekunowi rodzinnemu osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności, ponieważ ochrona przed dyskryminacją bezpośrednią i ochrona przed dyskryminacją pośrednią są ze sobą ściśle powiązane, gdyż nie może istnieć rzeczywista ochrona przed dyskryminacją w miejscu pracy nieprzewidująca walki zawsze z obiema tymi formami dyskryminacji.
- 24 Wreszcie, należy wziąć pod uwagę zmiany regulacyjne i gospodarczo-społeczne, które nastąpiły w ostatnich latach.
- 25 Od czasu wydania wyroku Coleman w dniu 17 lipca 2008 r. Zgromadzenie Ogólne ONZ przyjęło Konwencję ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, która weszła w życie na szczeblu międzynarodowym w dniu 3 maja 2008 r. i została ratyfikowana również przez Unię Europejską (decyzją Rady 2010/48/WE z dnia 26 listopada 2009 r.), gdzie weszła w życie w dniu 22 stycznia 2011 r.
- 26 Konwencja ta jest o tyle istotna, że doprowadziła Trybunał do ponownego rozważenia jego wcześniejszego stanowiska dotyczącego pojęcia niepełnosprawności, a nawet do stwierdzenia w wyroku z dnia 11 kwietnia 2013 r. w sprawach połączonych C-335/11 i C-337/11, że pojęcie niepełnosprawności obejmuje również stan patologiczny spowodowany chorobą zdiagnozowaną medycznie jako uleczalna lub nieuleczalna, w przypadku gdy choroba ta powoduje ograniczenie wynikające w szczególności z osłabienia funkcji fizycznych, umysłowych lub psychicznych, które w oddziaływaniu z różnymi barierami może utrudniać danej osobie pełne i skuteczne uczestnictwo w życiu zawodowym na równych zasadach z innymi pracownikami, i gdy ograniczenie to ma charakter długotrwały.
- 27 Należy zatem uznać za utrwaloną zasadę, zgodnie z którą na postanowienia wspomnianej konwencji ONZ można się powołać w celu dokonania wykładni przepisów dyrektywy 2000/78, w związku z czym dyrektywę tę należy interpretować w miarę możliwości zgodnie z tą konwencją (wyroki Trybunału: z dnia 10 lutego 2022 r., C-485/2020, pkt 38; z dnia 21 października 2021 r., C-824/19, pkt 59; z dnia 15 lipca 2021 r., C-795/19, pkt 49).
- 28 Artykuł 2 Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, który zawiera definicje istotne dla celów samej konwencji, stanowi, że „dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność” oznacza jakiegokolwiek różnicowanie, wykluczanie lub ograniczanie ze względu na niepełnosprawność, którego celem lub skutkiem jest naruszenie lub zniweczenie uznania, korzystania z lub wykonywania wszelkich praw człowieka i podstawowych wolności w dziedzinie polityki,



gospodarki, społecznej, kulturalnej, obywatelskiej lub w jakiejkolwiek innej, na zasadzie równości z innymi osobami. Obejmuje to wszelkie przejawy dyskryminacji, w tym odmowę racjonalnego usprawnienia.

- 29 Wydaje się zatem, że w rozpatrywanej konwencji nie przywiązuje się wagi do rozróżnienia między dyskryminacją bezpośrednią a pośrednią.
- 30 W tym względzie należy zauważyć, że w orzeczeniu z dnia 3 października 2022 r. Komitet Praw Osób Niepełnosprawnych ONZ uznał w odniesieniu do włoskiego porządku prawnego poważne konsekwencje w stosunku do wymagających opieki osób niepełnosprawnych, które to konsekwencje wynikają z braku uznania pojęcia opiekuna rodzinnego i skutecznych środków ochrony socjalnej na jego rzecz (takich jak dostęp do zachęt, funduszy i systemu emerytalnego, elastyczność czasu pracy i bliskość do miejsca zamieszkania).
- 31 Racjonalne wydaje się zatem pytanie, czy oparta na dyrektywie 2000/78/WE i wyroku Coleman z dnia 17 lipca 2008 r. wykładnia prawa Unii, która uniemożliwia opiekunowi rodzinnemu dziecka ze znacznym stopniem niepełnosprawności uzyskanie ochrony w przypadku dyskryminacji pośredniej w miejscu pracy ze względu na konieczność zapewnienia niezbędnej opieki tej osobie niepełnosprawnej, ograniczając wszelką ochronę do przypadków dyskryminacji bezpośredniej, należyście uwzględnia ratyfikację przez Unię Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, w szczególności art. 19, 23, art. 28 ust. 2 lit. c) w związku z art. 5 tej konwencji, zgodnie z którą dyrektywa 2000/78/WE powinna być w miarę możliwości interpretowana.
- 32 Gdyby przyjąć szeroką wykładnię przepisów prawa Unii Europejskiej, przyznającą opiekunowi rodzinnemu niepełnosprawnego dziecka prawo do dochodzenia roszczenia również w przypadku dyskryminacji pośredniej w miejscu pracy ze względu na opiekę nad tą osobą niepełnosprawną, konieczne byłoby także wyjaśnienie, czy przyznana w ten sposób ochrona wiąże się z powstaniem po stronie pracodawcy tego opiekuna rodzinnego obowiązku wprowadzenia racjonalnych usprawnień w celu zapewnienia, również na rzecz tego opiekuna rodzinnego, poszanowania zasady równego traktowania w odniesieniu do innych pracowników, podobnie jak przewidziano w art. 5 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. w odniesieniu do osób niepełnosprawnych.
- 33 Wreszcie, w przypadku, gdyby przyznano opiekunowi rodzinnemu niepełnosprawnego dziecka prawo do dochodzenia roszczenia również w przypadku dyskryminacji pośredniej w miejscu pracy ze względu na opiekę nad tą osobą niepełnosprawną, należałoby zdefiniować pojęcie opiekuna rodzinnego istotne dla celów stosowania dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r.
- 34 W szczególności pojawia się pytanie, czy takim opiekunem rodzinnym jest każda osoba należąca do kręgu rodzinnego lub żyjąca w konkubinacie, która opiekuje się

w gospodarstwie domowym, również nieformalnie, w sposób nieodpłatny, znaczący ilościowo, wyłączny, ciągły i długotrwały osobą, która ze względu na znaczny stopień niepełnosprawności w ogóle nie jest samowystarczalna w wykonywaniu codziennych czynności życiowych, czy też rozpatrywana definicja opiekuna rodzinnego jest szersza lub węższa.

DOKUMENT ROBOCZY