

**Asia C-38/24 [Bervidi]<sup>i</sup>**

**Unionin tuomioistuimen työjärjestyksen 98 artiklan 1 kohdan mukainen  
ennakkoratkaisupyynnön tiivistelmä**

**Jättämispäivä:**

19.1.2024

**Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin:**

Corte suprema di cassazione (Italia)

**Ennakkoratkaisupyynnön esittämistä koskevan päätöksen tekemispäivä:**

17.1.2024

**Valittaja:**

G.L.

**Vastapuoli:**

AB SpA

---

**Pääasian kohde**

Valittaja vaatii 100-prosenttisesti työkyvyttömän vaikeavammaisen hänen kanssaan asuvan alaikäisen lapsensa ”omaishoitajana”, että hänen työnantajansa häneen kohdistama kohtelu todetaan syrjiväksi, työnantaja määrätään osoittamaan hänelle lapsensa tarpeita vastaavat vakituiset työvuorot, ja vaatii syrjinnän lopettamiseen tähtäävän ohjelman hyväksymistä sekä vahingonkorvausta.

**Ennakkoratkaisupyynnön kohde ja oikeudellinen perusta**

SEUT 267 artikla

<sup>i</sup> Tämän asian nimi on kuvitteellinen nimi. Se ei vastaa oikeudenkäynnin minkään asianosaisen todellista nimeä.

## Ennakkoratkaisukysymykset

a) Onko Euroopan unionin oikeutta tulkittava tarvittaessa myös vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan Yhdistyneiden kansakuntien yleissopimuksen perusteella siten, että vaikeavammaisen alaikäisen omaishoitajalla, joka väittää kokeneessa työympäristössään lapsensa huolenpidosta johtunutta välillistä syrjintää, on laillinen oikeus vedota oikeudessa yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetussa neuvoston direktiivissä 2000/78/EY tarkoitettuun syrjinnän vastaiseen suojaan, joka myönnettäisiin hänen vammaiselle lapselleen, jos tämä olisi työntekijä?

b) Jos kysymykseen a vastataan myöntävästi, onko Euroopan unionin oikeutta tulkittava tarvittaessa myös vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan Yhdistyneiden kansakuntien yleissopimuksen perusteella siten, että edellä mainitun omaishoitajan työnantajalla on velvollisuus tehdä kohtuullisia mukautuksia, joilla varmistetaan, että yhdenvertaista kohtelua muiden työntekijöiden kanssa koskevaa periaatetta noudatetaan myös omaishoitajan osalta yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY 5 artiklassa vammaisia henkilöitä varten säädetyn mallin mukaisesti?

c) Jos kysymykseen a ja/tai kysymykseen b vastataan myöntävästi, onko Euroopan unionin oikeutta tulkittava tarvittaessa myös vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan Yhdistyneiden kansakuntien yleissopimuksen perusteella siten, että 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY soveltamisen kannalta merkityksellisellä omaishoitajalla tarkoitetaan kaikkia perhepiiriin kuuluvia tai samassa taloudessa asuvia henkilöitä, jotka huolehtivat kotona usein epävirallisesti, korvauksetta, merkittävän osan ajastaan, yksinomaan, jatkuvasti ja pitkäaikaisesti henkilöstä, joka ei vaikeavammaisuutensa takia selviydy arjestaan täysin omatoimisesti, vai onko Euroopan unionin oikeutta tulkittava siten, että omaishoitajan määritelmä on edellä esitettyä määritelmää joko laajempi tai suppeampi?

## Unionin oikeus ja oikeuskäytäntö, joihin viitataan

Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annettu neuvoston direktiivi 2000/78/EY, erityisesti sen 2 ja 5 artikla.

Tuomio 17.7.2008, C–303/06; tuomio 11.7.2006, C–13/05; tuomio 11.4.2013, C–335/11 ja C–337/11; tuomio 10.2.2022, C–485/2020; tuomio 21.10.2021, C–824/19; tuomio 15.7.2021, C–795/19.

## **Kansainvälinen oikeus, johon viitataan**

Vammaisten henkilöiden oikeuksia koskeva Yhdistyneiden kansakuntien yleissopimus, joka on ratifioitu Euroopan unionin puolesta 26.11.2009 tehdyllä neuvoston päätöksellä 2010/48/EY.

## **Kansallinen oikeus, johon viitataan**

Yhdenvertaisesta kohtelusta työssä ja ammatissa annetun direktiivin 2000/78/EY täytäntöönpanosta annettu asetus nro 216/2003 (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).

### 2 §

”Tässä asetuksessa ja jollei 3 §:n 3–6 momentissa säädetystä muuta johdu, yhdenvertaisen kohtelun periaatteella tarkoitetaan, ettei minkäänlaista uskontoon, vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää saa esiintyä. Periaate merkitsee, että kaikenlaisen välittömän tai välillisen syrjinnän harjoittaminen on kiellettyä jäljempänä määritetyn mukaisesti.

a) syrjintä on välitöntä, jos henkilöä kohdellaan uskonnon, vakaumuksen, vammaisuuden, iän tai sukupuolisen suuntautumisen perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella vertailukelpoisessa tilanteessa

b) syrjintä on välillistä, jos näennäisesti puolueeton säännös, peruste, käytäntö, toimi, sopimus tai menettelytapa saattaa henkilöt näiden tunnustaman uskonnon tai muun ideologian, tietyn vamman, iän tai sukupuolisen suuntautumisen perusteella erityisen epäedulliseen asemaan muihin henkilöihin nähden.”

### 3 §:n 3 bis momentti

”Vammaisten henkilöiden yhdenvertaisen kohtelun periaatteen noudattamiseksi julkisen ja yksityisen sektorin työnantajien velvollisuutena on tehdä kohtuullisia mukautuksia, sellaisina kuin ne määritellään vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevassa Yhdistyneiden kansakuntien yleissopimuksessa, joka on työpaikoilla ratifioitu 3.3.2009 annetulla lailla nro 18, jotta vammaisille henkilöille taataan täysi yhdenvertaisuus muiden työntekijöiden kanssa. Julkisen sektorin työnantajien on pantava tämä momentti täytäntöön voimassa olevan lainsäädännön nojalla käytettävissä olevien henkilöstö- ja talousresurssien sekä välineiden avulla ilman että tästä koituu uusia tai merkittäviä rasitteita julkiselle taloudelle.”

Laki nro 205/2017

## 1 §:n 255 momentti

”Omaishoitaja määritellään henkilöksi, joka avustaa ja hoitaa puolisoa, samaa sukupuolta olevien parisuhteen toista osapuolta tai samassa taloudessa asuvaa –, toisen asteen perheenjäsentä tai muuta läheistä [tai] kolmannen asteen perheenjäsentä, joka sairauden, vammaisuuden tai työkyvyttömyyden, mukaan lukien kroonisen tai rappeuttavan, vuoksi ei ole omatoiminen eikä kykene huolehtimaan itsestään, ja joka tunnustetaan invalidiksi, koska hän tarvitsee kokonaisvaltaista ja jatkuvaa pitkäaikaista huolenpitoa.

Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin muistuttaa vertailun nimissä asetuksen nro 198/2006 (yhdenvertaisuuslaki, codice delle pari opportunità) uudesta 25 §:n 2 bis momentista, jota ei ajallisista syistä voida soveltaa käsiteltävään asiaan; säännöksessä tunnustetaan, toisin kuin käsiteltävään asiaan sovellettavassa lainsäädännössä, suojaa myös henkilöille, joita syrjitään ”henkilökohtaisten tai perheen hoitotarpeiden– –vuoksi.”

**Yhteenveto tosiseikoista ja menettelystä**

- 1 Valittaja vetosi ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimessa joustamattomuuteen sen yrityksen työajoissa, jonka palveluksessa hän työskentelee, sillä hylätessään valittajan ”omaishoitajana” esittämät pyynnöt yritys epäsi häneltä vakituiset aamuvuorot sekä valittajalle tämän suostumuksella osoitettavat vähemmän vaativat tehtävät, jotta tämä voisi huolehtia vammaisesta lapsestaan.
- 2 Työntekijän riittämättömässä kohtelussa merkityksellisinä erottuvat etenkin seuraavat seikat:
  - a) Työnantaja kohteli valittajaa eri tavalla kuin tämän kollegoja, joita pidettiin terveydellisistä syistä väliaikaisesti tai lopullisesti kykenemättömiksi hoitamaan työtehtäviään tavanomaiseen tapaan. Valittajan mukaan hänen kollegansa osoitettiin väliaikaisesti muihin tehtäviin ennen heidän uudelleen kouluttautumistaan uusiin tehtäviin, mutta valittajalle ei tätä mahdollisuutta annettu, sillä soveltumattomuuden arviointia ei tehty hänen vaikeavammaisen lapsensa, josta hän huolehtii, terveydentilan ja hoitotarpeen vaan valittajan oman terveydentilan perusteella.
  - b) Työnantaja oli toteuttanut kohtuuttoman pitkänä ajanjaksona väliaikaisia ja tilapäisiä toimenpiteitä ratkaistakseen valittajan esiintuomat työelämän jatkamisen vaikeudet.
  - c) Työnantaja ei ryhtynyt toimenpiteisiin valittajan pyydettyä, että hänelle osoitettaisiin tarvittaessa myös vähemmän vaativia työtehtäviä mainittujen työelämän jatkamisen vaikeuksien ratkaisemiseksi.
- 3 Ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin Tribunale di Roma hylkäsi kanteen.

- 4 Valittaja teki valituksen, jonka Corte d'appello di Roma (Rooman ylioikeus) hylkäsi asiakysymyksen osalta sillä perusteella, että syrjivää kohtelua ei ollut näytetty toteen ja että työnantaja oli kuitenkin tehnyt ”kohtuullisia mukautuksia”.
- 5 Corte d'appello katsoi erityisesti, että yritys oli sentään myöntänyt riittäviä helpotuksia työntekijälle, ja totesi niiden työntekijöiden kohtelusta, jotka todettiin kykenemättömiksi hoitamaan työtehtäviään tavanomaiseen tapaan ja jotka osoitettiin väliaikaisesti muihin tehtäviin ennen heidän uudelleen kouluttautumistaan uusiin tehtäviin, että yritys oli toiminut perustellusti evätessään valittajalta tämän mahdollisuuden, koska toimitetuissa todistuksissa ilmoitetut lääkemääräykset oli osoitettu hänen kollegoilleen.
- 6 Valittaja teki kassaatiovalituksen, jossa hän riitautti sen, että hänet irtisanottiin 10.10.2022.

### **Pääasian asianosaisten keskeiset perustelut**

- 7 Valittaja katsoo täyttävänsä lakisääteiset vaatimukset vammaisuuteen perustuvaa syrjimättömyyttä työpaikalla koskevan oikeutensa suojaamiseksi, kiistää, että yritys olisi tehnyt ”kohtuullisia mukautuksia”, väittää, että turvaamistoimilla, jotka rajoittuivat muutamaaan katkonaiseen kuukauteen ja joita ei määrätä kirjallisesti, ei poisteta ilmoitettua syrjintää, sekä vetoaa syrjinnän toteen näyttämistä koskevien sääntöjen rikkomiseen.

### **Yhteenveto ennakkoratkaisupyynnön perusteluista**

- 8 ”Omaishoitaja”, joka määritellään Italian lainsäädännössä ensimmäistä kertaa edellä mainitun lain nro 205/2017, l §:n 255 momentissa, on henkilö, joka on vastuussa toisesta ihmisestä riippuvaisesta henkilöstä, vammaisesta tai vanhuksesta, joka ei selviydy arjestaan omatoimisesti, ja josta tämä huolehtii kotona; omaishoitaja on yleensä läheinen perheenjäsen, joka tekee usein epävirallisesti työtä ilmaiseksi, jatkuvasti, pitkäaikaisesti ja merkittävän osan ajastaan.
- 9 Vammaisen henkilön ”omaishoitaja” ei kuitenkaan sellaisenaan saa Italian lainsäädännöstä yleistä suojaa työpaikalla hoitotehtäviensä vuoksi kokemaansa syrjintää tai häirintää vastaan vaan ainoastaan hyötyy erityislaitoksista, jotka tunnustetaan erityisin säännöksin, joilla ”omaishoitajaan” tosin ulotetaan usein sellaista suojaa, joka ei kohdistu varsinaisesti häneen itseensä vaan hänen huollettavanaan olevaan vammaiseen henkilöön.
- 10 ”Omaishoitajalla” on oikeus etenkin tiettyihin työelämän helpotuksiin, kuten:
  - a) palkalliseen kuukausittaiseen vapaaseen
  - b) palkalliseen vapaaseen

- c) oikeuteen valita mahdollisuuksien mukaan lähimpänä kotiaan sijaitseva työpaikka
- d) siihen, ettei häntä voida siirtää toiseen työpaikkaan ilman hänen suostumustaan.
- 11 Yhdessäkään kansallisessa säännöksessä ei käsiteltävän asian tosiseikkojen tapahtumahetkellä sitä vastoin myönnetä ”omaishoitajalle” suojaa niin sanottua ”läheissyrjintää” vastaan, toisin sanoen tapauksissa, joissa hän kokee työpaikalla välitöntä tai välillistä syrjintää omaishoitajuutensa vuoksi.
- 12 Ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin oli tämän perusteella evännyt valittajan asiavaltuuden riitauttaa väitetty syrjivä kohtelu, sillä se katsoi, ettei valittajalla itsellään vaan vammaisella henkilöllä oli oikeus nostaa kanne työsyrynnän perusteella.
- 13 Corte d’appello puolestaan hylkäsi valituksen asiakysymyksen osalta ja totesi, ettei syrjivää kohtelua ollut näytetty toteen, mutta katsoi, että ”omaishoitajalla” oli täysi oikeus vedota kansallisiin säännöksiin, joilla vammaisia henkilöitä suojellaan työsyrynnältä.
- 14 Corte d’appello vahvisti tämän viittaamalla näkemyksensä tueksi 17.7.2008 asiassa C-303/06 annettuun tuomioon Coleman, jossa direktiivin 2000/78/EY, jolla henkilöitä suojellaan vammaisuuteen perustuvalta työpaikkasyrynnältä, henkilöllinen soveltamisala ulotettiin myös vammaisten läheisiin, jotka vastaavat olennaisesta osasta vammaisten tarvitsemasta huolenpidosta.
- 15 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin täsmentää, että Coleman-tuomiolla tosiasiallisesti vahvistettiin, että direktiiviä 2000/78/EY ja erityisesti sen 1 artiklaa ja 2 artiklan 1 kohtaa ja 2 kohdan a alakohtaa on tulkittava siten, että niissä säädetty välittömän syrjinnän kielto ei rajoitu yksinomaan henkilöihin, jotka itse ovat vammaisia.
- 16 Viimeksi mainitussa tuomiossa viitataan siis nimenomaisesti vain välittömän syrjinnän tapauksiin, joten siinä ei selvästikään uloteta direktiivin 2000/78/EY soveltamisalaa vammaisten ”omaishoitajiin”, jotka vetoavat välilliseen työpaikkasyryntään.
- 17 Direktiivin 2000/78/EY ja 17.7.2008 annetun Coleman-tuomion muodollista tulkintaa tukee epäilemättä asiaa koskevien säännösten sanamuoto sekä näkemys, jonka mukaan unionin oikeudessa on todennäköisesti tässä asiassa haluttu eri intressien tasapainottamisen nimissä yksilöidä tarkasti ja rajatusti ne henkilöt, jotka ovat oikeutettuja työpaikkasyrynnän vastaiseen suojaan.
- 18 Direktiiviä 2000/78/EY voidaan mahdollisesti tulkita myös laajasti ottamalla huomioon sen tavoitteet, loogiset ja järjestelmään liittyvät seikat sekä voimassa olevan lainsäädännön tai taloudellisen ja yhteiskunnallisen dynamiikan kehitys.

- 19 Laaja tulkinta saattaa perustua ensinnäkin siihen, että kuten Coleman-tuomiossa todetaan, yhdenvertaisen kohtelun periaatetta ja direktiivin 2000/78/EY *henkilöllistä soveltamisalaa* ei pidä tulkita suppeasti direktiivin 1 artiklassa mainittujen seikkojen osalta, sillä direktiiviä ei sovelleta määrättyyn henkilöluokkaan vaan sen 1 artiklassa tarkoitettujen seikkojen perusteella.
- 20 Direktiivin 2000/78/EY tavoitteena on näet luoda yleiset puitteet sen 1 artiklassa tarkoitettuihin seikkoihin, joihin vammaisuus kuuluu, perustuvan syrjinnän torjumiselle yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevan periaatteen toteuttamiseksi jäsenvaltioissa, sekä, kuten saman direktiivin johdanto-osan 37 perustelukappaleesta ilmenee, luoda unioniin yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevat tasavertaiset toimintaedellytykset.
- 21 Direktiivin 2000/78/EY johdanto-osan 11 perustelukappaleessa täsmennetään erityisesti, että uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään taikka sukupuoliseen suuntautumiseen perustuva syrjintä voi haitata EY:n perustamissopimuksen tavoitteiden saavuttamista, etenkin korkean työllisyysasteen ja sosiaalisen suojelun korkean tason saavuttamista, elintason ja elämänlaadun kohottamista, taloudellista ja sosiaalista yhteenkuuluvuutta ja solidaarisuutta sekä henkilöiden vapaata liikkuvuutta.
- 22 Edellä luetellut tavoitteet ja siten direktiivin 2000/78/EY tehokas vaikutus kuitenkin vaarantuisivat, jos valittajan tilanteessa oleva työntekijä saisi suojaa vain välitöntä mutta ei välillistä työsyryntää vastaan, kun tiedetään, että välitöntä syrjintää esiintyy vähemmän kuin välillistä syrjintää, jota esiintyy enimmäkseen irtisanomisten yhteydessä eikä niinkään työsuhteen aikana: näin työntekijän suojele viivästyisi kohtuuttomasti.
- 23 Toiseksi loogisilla ja järjestelmään liittyvillä seikoilla voidaan tukea direktiivin 2000/78/EY laajaa, vaikeavammaisen ”omaishoitajalle” suotuisaa tulkintaa siinä mielessä, että suojat välitöntä ja välillistä syrjintää vastaan liittyvät läheisesti toisiinsa, sillä todellinen työpaikkasyryntään vastainen suoja edellyttää, että suojalla torjutaan aina molempia syrjinnän muotoja.
- 24 Myös lainsäädännössä sekä taloudessa ja yhteiskunnassa viime vuosina tapahtunut kehitys on otettava huomioon.
- 25 Asiassa C-303/06 17.7.2008 annetun Coleman-tuomion jälkeen Yhdistyneiden kansakuntien yleiskokous hyväksyi näet vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan Yhdistyneiden kansakuntien yleissopimuksen, joka tuli kansainvälisesti voimaan 3.5.2008 ja joka ratifioitiin myös Euroopan unionissa (26.11.2009 tehdyllä neuvoston päätöksellä 2010/48/EY), jossa se tuli voimaan 22.1.2011.
- 26 Yleissopimus on merkittävä, sillä se sai unionin tuomioistuimen tarkistamaan aiempia näkemyksiään vammaisuuden käsitteestä ja vahvistamaan yhdistetyissä asioissa C-335/11 ja C-337/11 11.4.2013 antamassaan tuomiossa, että vammaisuuden käsite kattaa myös parantuvaksi tai parantumattomaksi diagnosoidun sairauden aiheuttaman tilan silloin, kun sairaus aiheuttaa etenkin

fyysisistä, henkisistä tai psyykkisistä vaurioista johtuvan rajoitteen, joka vuorovaikutuksessa muiden eri esteiden kanssa voi estää asianomaisen henkilön täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisen työelämään yhdenvertaisesti muiden työntekijöiden kanssa, ja kun rajoite on pitkäaikainen.

- 27 Vakiintuneena on siten syytä pitää periaatetta, jonka mukaan Yhdistyneiden kansakuntien yleissopimuksen määräyksiin voidaan vedota direktiivin 2000/78 säännöksiä tulkittaessa, joten direktiiviä on mahdollisuuksien mukaan tulkittava yleissopimuksen mukaisesti (tuomio 10.2.2022, C–485/2020, 38 kohta; tuomio 21.10.2021, C–824/19, 59 kohta; tuomio 15.7.2021, C–795/19, 49 kohta).
- 28 Vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan Yhdistyneiden kansakuntien yleissopimuksen 2 artiklassa, joka sisältää yleissopimuksen kannalta merkitykselliset käsitteet, todetaan, että ”syrjintä vammaisuuden perusteella” tarkoittaa vammaisuuteen perustuvaa erottelua, syrjäyttämistä tai rajoittamista, jonka tarkoituksena tai vaikutuksena on heikentää tai mitätöidä kaikkien ihmisoikeuksien ja perusvapauksien tunnustamista, nauttimista tai käyttämistä yhdenvertaisesti muiden kanssa politiikan, talouden, sosiaaliturvan, kulttuurin tai yksilön oikeuksien alalla tai muulla alalla. Se sisältää kaikki syrjinnän muodot, kohtuullisen mukauttamisen epääminen mukaan lukien.
- 29 Yleissopimuksessa ei siten näytetä kiinnitettävän huomiota välittömän ja välillisen syrjinnän väliseen eroon.
- 30 Huomattakoon, että Yhdistyneiden kansakuntien vammaisten henkilöiden oikeuksien komitea tunnusti Italian oikeusjärjestykseen viitaten 3.10.2022 antamallaan lausunnolla avustettaviin vammaisiin henkilöihin kohdistuvat vakavat seuraukset sen johdosta, ettei ”omaishoitajan” oikeudellista asemaa tunnusteta eikä hänen hyväkseen toteuteta tehokkaita sosiaaliturvatoimenpiteitä (kannustimien, rahastojen ja eläkejärjestelmän hyödyntäminen, joustot työajoissa sekä kodin ja työpaikan välisessä etäisyydessä).
- 31 Onkin aiheellista pohtia, otetaanko direktiivin 2000/78/EY ja 17.7.2008 annetun Coleman-tuomion perusteella muotoillussa unionin oikeuden tulkinnassa, jossa vaikeavammaisen alaikäisen ”omaishoitaja” ei saa suojaa vammaisen tarvitseman huolenpidon antamiseen perustuvalla välillisellä työpaikkasyrjinnällä ja jossa suoja rajataan ainoastaan välittömään syrjintään, tarkoituksenmukaisesti huomioon, että vammaisten henkilöiden oikeuksia koskeva Yhdistyneiden kansakuntien yleissopimus – erityisesti sen 19 ja 23 artikla sekä 28 artiklan 2 kohdan c alakohta luettuna yhdessä 5 artiklan kanssa – on ratifioitu unionin puolesta ja että direktiiviä 2000/78/EY on mahdollisuuksien mukaan tulkittava yleissopimuksen mukaisesti.
- 32 Jos hyväksytään Euroopan unionin oikeuden laaja tulkinta siten, että siinä tunnustetaan vammaisen alaikäisen ”omaishoitajan” oikeus nostaa kanne myös vammaisesta huolehtimisen vuoksi työpaikalla kokemansa välillisen syrjinnän perusteella, olisi vielä selvitettävä, synnyttääkö näin tunnustettu suoja



omaishoitajan työnantajalle velvollisuuden tehdä kohtuullisia mukautuksia, joilla varmistetaan, että yhdenvertaista kohtelua muiden työntekijöiden kanssa koskevaa periaatetta noudatetaan myös omaishoitajan osalta 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY 5 artiklassa vammaisia henkilöitä varten säädetyn mallin mukaisesti.

- 33 Jos vammaisen alaikäisen ”omaishoitajalla” on oikeus nostaa kanne myös vammaisesta huolehtimisen takia työpaikalla kokemansa välillisen syrjinnän perusteella, on tarpeen määritellä 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY soveltamisen kannalta merkityksellisen ”omaishoitajan” käsite.
- 34 Erityisesti olisi selvitettävä, onko ”omaishoitajana” pidettävä kaikkia perhepiiriin kuuluvia tai samassa taloudessa asuvia henkilöitä, jotka huolehtivat kotona usein epävirallisesti, korvauksetta, merkittävän osan ajastaan, yksinomaan, jatkuvasti ja pitkäaikaisesti henkilöstä, joka ei vaikeavammaisuutensa takia selviydy arjestaan täysin omatoimisesti, vai onko ”omaishoitajalle” annettava tätä laajempi tai suppeampi määritelmä.

TYÖASIAKIRJA