

Lieta C-38/24 [Bervidi] ¹

**Lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu kopsavilkums saskaņā ar Tiesas
Reglamenta 98. panta 1. punktu**

Iesniegšanas datums:

2024. gada 19. janvāris

Iesniedzējtiesa:

Corte suprema di cassazione (Itālija)

Datums, kurā pieņemts iesniedzējtiesas nolēmums:

2024. gada 17. janvāris

Prasītājs:

G.L.

Atbildētājs:

AB SpA

Pamatlietas priekšmets

Prasītāja kā sava nepilngadīgā bērna, kurš dzīvo kopā ar viņu un kuram ir smaga invaliditāte, jo viņš ir 100 % invalīds, “aprūpētāja” lūdza atzīt viņas darba devēja rīcības pret viņu diskriminējošo raksturu, piespriest darba devējam norīkot viņu pastāvīgi tādā darba maiņā, kas ir saderīga ar bērna vajadzībām, pieņemt plānu diskriminācijas novēršanai un atlīdzināt zaudējumus.

Lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu priekšmets un juridiskais pamats

LESD 267. pants

¹ Šīs lietas nosaukums ir izdomāts. Tas neatbilst neviena lietas dalībnieka reālajam personvārdam vai nosaukumam.

Prejudiciālie jautājumi

a) Vai Eiropas Savienības tiesības – ja nepieciešams, saskaņā arī ar Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvenciju par personu ar invaliditāti tiesībām – ir jāinterpretē tādā nozīmē, ka bērns ar smagu invaliditāti aprūpētājam – ģimenes loceklim, kurš apgalvo, ka ir cietis no netiešas diskriminācijas darba vietā viņa veiktās aprūpes dēļ, ir tiesības celt prasību aizsardzībai pret diskrimināciju, kas ar Padomes Direktīvu 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, tiktu atzīta pašam invalīdam, ja viņš būtu darba ņēmējs?

b) Ja atbilde uz a) jautājumu ir apstiprinoša, vai Eiropas Savienības tiesības – ja nepieciešams, saskaņā arī ar Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvenciju par personu ar invaliditāti tiesībām – ir jāinterpretē tādā nozīmē, ka iepriekšminētā aprūpētāja darba devējam ir pienākums veikt saprātīgu darba vietas izveidošanu, lai nodrošinātu arī minētajam aprūpētājam vienlīdzīgu attieksmi ar citiem darba ņēmējiem saskaņā ar Padomes Direktīvas 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, 5. pantā paredzēto modeli attiecībā uz invalīdiem?

c) Ja atbilde uz a) un/vai b) jautājumu ir apstiprinoša, vai Eiropas Savienības tiesības – ja nepieciešams, saskaņā arī ar Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvenciju par personu ar invaliditāti tiesībām – ir jāinterpretē tādā nozīmē, ka Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvas 2000/78/EK piemērošanas vajadzībām aprūpētājs ir jebkurš ģimenes loceklis vai persona, kura faktiski dzīvo kopā un kura mājas apstākļos, arī neoficiāli, bez maksas, kvantitatīvi nozīmīgi, ekskluzīvi, nepārtraukti un ilgtermiņā rūpējas par personu, kura savas nopietnās invaliditātes dēļ ir pilnībā aprūpējama ikdienas dzīves darbību veikšanai, jeb Eiropas Savienības tiesības ir jāinterpretē tādā nozīmē, ka attiecīgā aprūpētāja definīcija ir plašāka vai vēl šaurāka nekā iepriekš norādītā?

Atbilstošās Savienības tiesību normas un judikatūra

Padomes Direktīva 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, un it īpaši 2. un 5. pants

Tiesas spriedumi, 2008. gada 17. jūlijs, C-303/06; 2006. gada 11. jūlijs, C-13/05; 2013. gada 11. aprīlis, C-335/11 un C-337/11; 2022. gada 10. februāris, C-485/2020; 2021. gada 21. oktobris, C-824/19; 2021. gada 15. jūlijs, C-795/19

Atbilstošās starptautisko tiesību normas

Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām, ko Eiropas Savienība ratificēja ar Padomes 2009. gada 26. novembra Lēmumu 2010/48/EK

Atbilstošās valsts tiesību normas

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 (Legislatīvais dekrēts Nr. 216/2003, ar ko transponē Direktīvu 2000/78 par vienlīdzīgu attieksmi nodarbinātības un profesijas jomā)

2. pants

“Šajā dekrētā, neskarot 3. panta 3.–6. punkta noteikumus, vienlīdzīgas attieksmes princips nozīmē to, ka nav ne tiešas, ne netiešas diskriminācijas reliģijas, personiskās pārliecības, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ. Šis princips paredz, ka netiek īstenota nekāda tieša vai netieša diskriminācija, kas definēta šādi:

- a) tieša diskriminācija ir tad, ja salīdzināmā situācijā pret vienu personu izturas, ir izturējušies vai izturētos sliktāk nekā pret citu personu reliģijas, personiskās pārliecības, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ;
- b) netieša diskriminācija ir tad, ja acīmredzami neitrāla noteikuma, kritērija, prakses, akta, vienošanās vai darbības dēļ personas, kuras atbalsta konkrētu reliģiju vai uzskatus, kurām ir konkrēta invaliditāte, konkrēts vecums vai konkrēta seksuālā orientācija, atrodas konkrētā nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar citām personām.”

3. panta 3.bis punkts

“Lai nodrošinātu vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu pret personām ar invaliditāti, valsts un privātajiem darba devējiem ir jāveic saprātīgi pielāgojumi darba vietās, kā noteikts Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencijā par personu ar invaliditāti tiesībām, kas ratificēta saskaņā ar *legge 3 marzo 2009, n. 18* [2009. gada 3. marta Likumu Nr. 18], lai nodrošinātu personām ar invaliditāti pilnīgu vienlīdzību ar citiem darba ņēmējiem. Publiskā sektora darba devējiem ir jānodrošina šī punkta īstenošana bez jauna vai palielināta sloga uz valsts finansēm un ar cilvēkresursiem, finanšu un instrumentālajiem resursiem, kas pieejami saskaņā ar spēkā esošajiem tiesību aktiem”.

Legge n. 205/2017 [Likums Nr. 205/2017]

1. panta 255. punkts

“Aprūpētājs – ģimenes loceklis ir persona, kas aprūpē un rūpējas par laulāto, otru civilās savienības starp viena dzimuma personām partneri vai kopdzīves partneri [...], ģimenes loekli vai svaini līdz otrajai pakāpei [vai] trešās pakāpes ģimenes loekli, kurš slimības, ilgstošas slimības vai invaliditātes, tostarp hroniskas vai deģeneratīvas, dēļ ir aprūpējams un nespēj par sevi rūpēties, ir atzīts par invalīdu, jo viņam nepieciešama visaptveroša un nepārtraukta ilgtermiņa aprūpe [...]”.

Iesniedzējtiesa salīdzinājumam atsaucas arī uz *decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità)* [Likumdošanas dekrēta Nr. 198/2006 (Vienlīdzīgu iespēju kodekss)] jauno 25. panta 2.*bis* punktu, kas laika apsvērumu dēļ nav piemērojams šajā lietā: šajā noteikumā atšķirībā no izskatāmajā lietā piemērojamajiem tiesību aktiem ir atzīta aizsardzība arī personām, kuras cieš no diskriminācijas “personiskās vai ģimenes aprūpes vajadzību dēļ [...]”.

Īss lietas faktisko apstākļu un tiesvedības izklāsts

- 1 Prasītāja pirmajā instancē norādīja uz darba laika elastības neesamību uzņēmumā, kurā viņa strādā, un ka šis uzņēmums, nepieņemot viņas kā ģimenes “aprūpētājas” lūgumus, nenorīkoja viņu nemainīgi rīta maiņā vai arī ar viņas piekrišanu – zemāka līmeņa darba pienākumu veikšanai, lai ļautu viņai aprūpēt savu bērnu invalīdu.
- 2 Starp darba ņēmējas apstrīdētajām darbībām īpaši nozīmīgi ir šādi fakti:
 - a) darba devējs pret prasītāju ir izturējies atšķirīgi salīdzinājumā ar citiem kolēģiem, kuri viņu veselības dēļ īslaicīgi vai pastāvīgi nevar veikt darbu parastajā veidā; proti, kamēr šie kolēģi, gaidot pārkvalificēšanos atšķirīgiem darba pienākumiem, tika provizoriski norīkoti citu pienākumu veikšanai, prasītājai šāda iespēja netika dota, jo nepiemērotības novērtēšana tika veikta, pamatojoties nevis uz viņas aprūpētā bērna ar smagu invaliditāti veselības stāvokli un uz nepieciešamību viņu aprūpēt, bet gan uz pašas prasītājas veselības stāvokli;
 - b) darba devējs uz nesamērīgi ilgu laiku piemēroja pagaidu un nevis pastāvīgus pasākumus, lai atrisinātu prasītājas izrādītās grūtības turpināt darba dzīvi;
 - c) darba devējs nav veicis pasākumus saistībā ar prasītājas lūgumu arī par iespēju norīkot viņu zemāka līmeņa darba pienākumu veikšanai, lai atrisinātu iepriekš minētās grūtības turpināt darba dzīvi.
- 3 Pirmās instances tiesa *Tribunale di Roma* [Romas tiesa] prasību noraidīja.
- 4 Prasītāja iesniedza apelācijas sūdzību, ko *Corte d'appello di Roma* [Romas apelācijas tiesa] noraidīja pēc būtības ar pamatojumu, ka diskriminējošas rīcības esamība netika pierādīta un ka jebkurā gadījumā darba devējs bija veicis “saprātīgus pielāgojumus”.
- 5 It īpaši *Corte d'appello* uzskatīja, ka uzņēmums bija pietiekami atvieglojis darba ņēmēju un ka attiecībā uz attieksmi pret darba ņēmējiem, kuri nespēj veikt savu darbu parastā veidā un kuriem provizoriski uzticēti citi pienākumi, kamēr viņi tiek pārkvalificēti atšķirīgiem pienākumiem, uzņēmums pamatoti nebija piešķīris šādu iespēju prasītājai, ņemot vērā, ka iesniegtajās izziņās norādīto ārsta norādījumu saņēmēji bija viņas kolēģi.

- 6 Prasītāja iesniedza kasācijas sūdzību, pievienojot, ka 2022. gada 10. oktobrī viņa tika atlaista no darba.

Pamatlietas pušu galvenie argumenti

- 7 Prasītāja uzskata, ka viņa atbilst likumā noteiktajām prasībām, lai tiktu aizsargātas viņas tiesības uz nediskriminēšanu darba vietā invaliditātes dēļ, noliedz, ka uzņēmums bija veicis “saprātīgus pielāgojumus”, apgalvo, ka pagaidu pasākumu piemērošana, kas ierobežojās ar pārtrauktiem dažu mēnešu periodiem bez rakstiskas formas, neizslēdz apgalvoto diskrimināciju un, visbeidzot, apgalvo, ka ir pārkāpti noteikumi par diskriminācijas pierādīšanu.

Īss lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu motīvu izklāsts

- 8 Ģimenes “aprūpētājs”, kas Itālijā tiesību aktos pirmo reizi definēts iepriekš minētā Likuma Nr. 205/2017 1. panta 255. punktā, ir persona, kura atbildīga par citu apgādājamu personu – invalīdu vai vecu cilvēku – kura nespēj par sevi rūpēties ikdienas dzīves darbību veikšanai, par kuru viņš rūpējas mājas apstākļos; parasti tas ir ģimenes loceklis, kurš, arī neoficiāli, veic bezmaksas, nepārtrauktu, ilgstošu un kvantitatīvi nozīmīgu darbību.
- 9 Tomēr invalīda ģimenes “aprūpētājam” kā tādām Itālijas tiesību aktos nav paredzēta vispārēja aizsardzība pret diskrimināciju un vardarbību darba vietā uz viņu gulstošos aprūpes pienākumu dēļ un viņš gūst labumu tikai no īpašiem institūtiem, kas atzīti īpašās tiesību normās, kuras turklāt bieži aprobežojas ar to, ka uz minēto “aprūpētāju” tiek attiecināti aizsardzības veidi, kas ir paredzēti nevis viņam, bet gan invalīdam, kuru viņš aprūpē.
- 10 It īpaši “aprūpētājam” ir tiesības uz dažiem atvieglojumiem, tostarp:
- apmaksāts ikmēneša darba prombūtnes laiks;
 - apmaksāts atvaļinājums;
 - tiesības, ja tas ir iespējams, izvēlēties darba vietu, kas atrodas vistuvāk mājām;
 - aizliegums viņu pārcelt uz citu vietu bez viņa piekrišanas.
- 11 Taču lietas faktu laikā nevienā valsts noteikumā “aprūpētājam” nebija atzīta aizsardzība tā sauktās “diskriminācijas saistības dēļ”, tas ir, gadījumā, ja viņš ir cietis no tiešas vai netiešas diskriminācijas darba vietā saistībā ar viņam uzticēto aprūpes pienākumu.
- 12 Šī iemesla dēļ pirmās instances tiesa liedza prasītājai tiesības celt prasību pret apgalvoto diskriminējošo rīcību, uzskatot, ka pret diskrimināciju nodarbinātības jomā ir tiesības vērsties nevis viņai pašai, bet gan invalīdam.

- 13 Savukārt *Corte d'appello*, lai gan tā vēlāk noraidīja apelācijas sūdzību pēc būtības, nospriežot, ka diskriminējošas rīcības esamība nav pierādīta, uzskatīja, ka “aprūpētājam” bija visas tiesības izmantot valsts noteikumus, ar kuriem aizsargāja invalīdus pret diskrimināciju nodarbinātības jomā.
- 14 Minētā tiesa šīs savas tēzes pamatošanai atsaucās uz Tiesas 2008. gada 17. jūlija spriedumu lietā C-303/06, *Coleman*, kurā tika paplašināta Direktīvas 2000/78/EK, ar ko personas darba vietā tiek aizsargātas pret diskrimināciju invaliditātes dēļ, subjektīvā piemērošanas joma arī uz personām, kuras ir cieši saistītas ar invalīdiem un kuras nodrošina viņiem nepieciešamo aprūpi.
- 15 Tomēr iesniedzējtiesa precizē, ka iepriekš minētajā *Coleman* spriedumā faktiski ir apstiprināts, ka Direktīva 2000/78 un it īpaši tās 1. pants un 2. panta 1. punkts un 2. punkta a) apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tajā paredzētais tiešas diskriminācijas aizliegums attiecas ne tikai uz personām, kuras pašas ir invalīdi.
- 16 Tādēļ šis spriedums skaidri atsaucas tikai uz tiešas diskriminācijas gadījumiem un nešķiet, ka tas paplašina Direktīvas 2000/78/EK piemērošanu attiecībā uz invalīdu “aprūpētājiem”, kuri sūdzas par netiešu diskrimināciju darba vietā.
- 17 Direktīvas 2000/78/EK un 2008. gada 17. jūlija sprieduma *Coleman* formālu interpretāciju neapšaubāmi pamato attiecīgo tekstu burtiskais formulējums un apsvērums, ka Savienības tiesībās, lai līdzsvarotu dažādās iesaistītās intereses, attiecīgajā gadījumā varētu būt paredzēts noteikt precīzu un ierobežotu to personu sarakstu, kuras saņem aizsardzību pret diskrimināciju darba vietās.
- 18 Tomēr varētu būt iespējama arī plaša Direktīvas 2000/78/EK interpretācija, kas balstās uz mērķiem, kurus tā tiecas sasniegt, uz loģiski–sistēmiskiem apsvērumiem un uz spēkā esošo tiesību aktu un sociālekonomiskās dinamiku.
- 19 Šādu interpretāciju, pirmkārt, varētu balstīt uz faktu, ka – kā norādīts spriedumā *Coleman* – vienlīdzīgas attieksmes princips un Direktīvas 2000/78/EK piemērojamība *ratione personae* nav jāinterpretē šauri, pamatojoties uz minētās direktīvas 1. pantā norādītajiem iemesliem, jo šī direktīva piemērojama nevis noteiktai personu kategorijai, bet gan saistībā ar tās 1. pantā noteiktajiem iemesliem.
- 20 Proti, Direktīvas 2000/78/EK mērķis attiecībā uz nodarbinātību un darba apstākļiem ir izveidot vispārēju sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju, kuras pamatā ir viens no 1. pantā minētajiem iemesliem, tostarp invaliditāte, lai īstenotu vienlīdzīgas attieksmes principu dalībvalstīs un, kā izriet no šīs direktīvas 37. apsvēruma, izveidotu Savienībā līdzvērtīgus spēles noteikumus attiecībā uz vienlīdzību nodarbinātības un profesijas ziņā.
- 21 It īpaši Direktīvas 2000/78/EK 11. apsvērumā ir precizēts, ka diskriminācija reliģijas vai uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ var apdraudēt EK līguma mērķu sasniegšanu, jo īpaši augsta līmeņa nodarbinātības un sociālās aizsardzības sasniegšanu, dzīves līmeņa un dzīves kvalitātes

- paaugstināšanu, ekonomisko un sociālo kohēziju un solidaritāti, un personu brīvu pārvietošanos.
- 22 Tomēr iepriekš minētie mērķi un līdz ar to Direktīvas 2000/78/EK lietderīgā iedarbība tiktu apdraudēta, ja darba ņēmējs prasītājas situācijā varētu saņemt aizsardzību tikai pret tiešu un nevis netiešu diskrimināciju nodarbinātības jomā, ņemot vērā, ka tieša diskriminācija ir mazāk izplatīta nekā netieša diskriminācija, kas parādās galvenokārt atlaišanas brīdī un nevis darba attiecību norises laikā: šādā veidā darba ņēmēja aizsardzība tiek pārmērīgi atlikta.
 - 23 Otrkārt, loģiski–sistēmiskie apsvērumi varētu pamatot Direktīvas 2000/78/EK interpretāciju, kas ir plaša un labvēlīga personas ar smagu invaliditāti “aprūpētājam” – ģimenes loceklim, jo aizsardzība pret tiešu diskrimināciju un aizsardzība pret netiešu diskrimināciju ir cieši saistītas, nevarot pastāvēt reāla aizsardzība pret diskrimināciju darba vietā, kas neaizsargā vienmēr pret abām.
 - 24 Visbeidzot, būtu jāņem vērā pēdējo gadu regulatīvā un sociālekonomiskā attīstība.
 - 25 Proti, pēc 2008. gada 17. jūlija sprieduma *Coleman* Apvienoto Nāciju Organizācijas Ģenerālā Asambleja pieņēma Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvenciju par personu ar invaliditāti tiesībām, kas starptautiskā mērogā stājās spēkā 2008. gada 3. maijā un ko ratificēja arī Eiropas Savienība (ar Padomes 2009. gada 26. novembra Lēmumu 2010/48/EK), kur tā stājās spēkā 2011. gada 22. janvārī.
 - 26 Šī konvencija ir nozīmīga, jo tā lika Tiesai pārskatīt savu iepriekšējo orientāciju attiecībā uz invaliditātes jēdzienu līdz tā 2013. gada 11. aprīļa spriedumā apvienotajās lietās C-335/11 un C-337/11 tā apstiprināja, ka invaliditātes jēdziens ietver arī patoloģisku stāvokli, ko izraisījusi slimība, kas medicīniski ir atzīta par ārstējamu vai neārstējamu, ja šī slimība izraisa ierobežojumu, kas izriet it īpaši no fiziskiem, mentāliem vai psihiskiem traucējumiem, kuri mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var apgrūtināt attiecīgās personas pilnvērtīgu un efektīvu līdzdalību sabiedrības dzīvē vienlīdzīgi ar citiem, un ja šis ierobežojums ir ilgstošs.
 - 27 Tātad princips, ka iepriekš minētās Apvienoto Nāciju Organizācijas konvencijas noteikumus var izmantot, lai interpretētu Direktīvas 2000/78 noteikumus, ir uzskatāms par nostiprinātu tādējādi, ka minēto direktīvu, ciktāl iespējams, ir jāinterpretē atbilstoši ANO konvencijai (Tiesas spriedumi, 2022. gada 10. februāris, C-485/2020, 38. punkts; 2021. gada 21. oktobris, C-824/19, 59. punkts; 2021. gada 15. jūlijs, C-795/19, 49. punkts).
 - 28 Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām 2. pantā, kurā ietvertas definīcijas, kas izmantotas konvencijā, ir noteikts, ka “diskriminācija invaliditātes dēļ” nozīmē jebkāda veida nošķiršanu, izslēgšanu vai ierobežošanu invaliditātes dēļ, kuras mērķis ir traucēt vai pilnībā nepieļaut visu politisko, ekonomisko, sociālo, kultūras, pilsonisko vai citu cilvēktiesību un pamatbrīvību atzīšanu, izmantošanu vai īstenošanu vienlīdzīgi ar citiem, vai kurai

ir tādas sekas. Tā ietver visas diskriminācijas formas, tostarp saprātīga pielāgojuma atteikumu.

- 29 Tāpēc nešķiet, ka minētajā konvencijā ir piešķirta nozīme atšķirībai starp tiešo un netiešo diskrimināciju.
- 30 Šajā ziņā jāatzīmē, ka ar 2022. gada 3. oktobra lēmumu Apvienoto Nāciju Organizācijas Personu ar invaliditāti tiesību komiteja, atsaucoties uz Itālijas tiesību sistēmu, atzina nopietnās sekas personām ar invaliditāti, kuras tiek aprūpētas, kas rodas no tā, ka netiek atzīti “aprūpētāja” statuss un konkrēti sociālās aizsardzības pasākumi aprūpētāja labā (piemēram, piekļuve atbalsta pasākumiem, fondiem un pensiju sistēmai, darba laika elastība un darbs viņu mājās tuvumā).
- 31 Tāpēc šķiet pamatots jautājums, vai tādā Savienības tiesību aktu interpretācijā, kas balstīta uz Direktīvu 2000/78/EK un 2008. gada 17. jūlija spriedumu *Coleman* un kas neļauj bērnam ar smagu invaliditāti aprūpētajam – ģimenes loceklim saņemt aizsardzību netiešas diskriminācijas darba vietā gadījumā saistībā ar nepieciešamību nodrošināt minētajam invalīdam nepieciešamo aprūpi, ierobežojot jebkādu aizsardzību līdz tiešas diskriminācijas gadījumiem, ir pienācīgi ņemts vērā tas, ka Savienība ir ratificējusi Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvenciju par personu ar invaliditāti tiesībām – it īpaši tās 19., 23., 28. panta 2. punkta c) apakšpunktu saistībā ar 5. pantu – saskaņā ar kuru, ciktāl tas ir iespējams, būtu jāinterpretē Direktīva 2000/78/EK.
- 32 Ja tiktu pieņemta plaša Eiropas Savienības tiesību aktu interpretācija, atzīstot bērna invalīda aprūpētajam – ģimenes loceklim tiesības vērsties arī pret netiešu diskrimināciju, no kuras viņš cietis darba vietā saistībā ar minētajam invalīdam sniegto aprūpi, būtu arī nepieciešams noskaidrot, vai šādā veidā atzītā aizsardzība nozīmē, ka minētā “aprūpētāja” darba devējam rodas pienākums veikt saprātīgu darba vietas izveidošanu, lai nodrošinātu arī minētajam “aprūpētajam” vienlīdzīgu attieksmi ar citiem darba ņēmējiem saskaņā ar Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvas 2000/78/EK 5. pantā paredzēto modeli attiecībā uz invalīdiem.
- 33 Visbeidzot, ja bērnam ar invaliditāti ģimenes “aprūpētajam” tiek dotas tiesības vērsties arī pret netiešu diskrimināciju, no kuras viņš cietis darba vietā sakarā ar minētajam invalīdam sniegto aprūpi, būtu jādefinē jēdziens “aprūpētājs” Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvas 2000/78/EK piemērošanas vajadzībām.
- 34 It īpaši rodas jautājums, vai šis “aprūpētājs” ir jebkurš ģimenes loceklis vai persona, kura faktiski dzīvo kopā un kura mājas apstākļos, arī neoficiāli, bez maksas, kvantitatīvi nozīmīgi, ekskluzīvi, nepārtraukti un ilgtermiņā rūpējas par personu, kura savas nopietnās invaliditātes dēļ ir pilnībā aprūpējama ikdienas dzīves darbību veikšanai, jeb Eiropas Savienības tiesības ir jāinterpretē tādā nozīmē, ka attiecīgā “aprūpētāja” definīcija ir plašāka vai šaurāka.