

C-38/24. sz. ügy [Bervidi] ⁱ**Az előzetes döntéshozatal iránti kérelemről a Bíróság eljárási szabályzata
98. cikkének (1) bekezdése alapján készített összefoglalás****A benyújtás napja:**

2024. január 19.

A kérdést előterjesztő bíróság:

Corte suprema di cassazione (Olaszország)

Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat kelte:

2024. január 17.

Felperes:

G. L.

Alperes:

AB SpA

Az alapeljárás tárgya

A felperes a vele együtt élő és – 100%-os rokkantsága miatt – komoly fogyatékossgal élő kiskorú gyermekének gondozójaként azt kérte, hogy az eljáró bíróság állapítsa meg a munkáltatója által vele szemben tanúsított magatartás hátrányosan megkülönböztető jellegét, a munkáltatóját kötelezze arra, hogy tartósan a gyermeke szükségleteivel összeegyeztethető műszakba ossza be őt, valamint a hátrányos megkülönböztetések megszüntetésére vonatkozó terv elfogadását és kártérítés megfizetését kérte.

Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgya és jogalapja

EUMSZ 267. cikk

ⁱ A jelen ügy neve fiktív. Az nem egyezik az eljárásban részt vevő egyetlen fél valódi nevével sem.

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

a) Úgy kell-e értelmezni az uniós jogot – adott esetben a fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezmény alapján is –, hogy a komoly fogyatékossgal élő kiskorút gondozó családtag, aki azt állítja, hogy az általa végzett segítségnyújtási tevékenység miatt a munkahelyen őt közvetett hátrányos megkülönböztetés érte, jogosult a hátrányos megkülönböztetéssel szemben a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv által a fogyatékossgal élő munkavállaló számára nyújtott védelmet bíróság előtt érvényesíteni?

b) Az a) pontban szereplő kérdésre adandó igenlő válasz esetén úgy kell-e értelmezni az uniós jogot – adott esetben a fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezmény alapján is –, hogy a fent említett gondozó munkáltatója – a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv 5. cikkében a fogyatékossgal élő személyek vonatkozásában előírtak mintájára – köteles a többi munkavállalóval szemben alkalmazott egyenlő bánásmód elve említett gondozó javára is történő tiszteletben tartásának biztosítása céljából észszerű megoldásokat alkalmazni?

c) Az a) és/vagy b) pontban szereplő kérdésre adandó igenlő válasz esetén úgy kell-e értelmezni az uniós jogot – adott esetben a fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezmény alapján is –, hogy a 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv alkalmazása szempontjából releváns gondozónak minősül bármely olyan személy, aki családtag, vagy a gondozottal ténylegesen együtt él, és akár nem hivatalosan is, ingyenesen, számottevő mértékben, kizárólagosan, folyamatosan és hosszú ideig otthon gondoz egy olyan személyt, aki komoly fogyatékossga miatt a napi feladatok elvégzésében egyáltalán nem önálló; vagy az uniós jogot úgy kell értelmezni, hogy a szóban forgó gondozó meghatározása a fentiekben szereplőnél tágabb vagy még szűkebb?

A hivatkozott uniós jog és ítélkezési gyakorlat

A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv, különösen annak 2. és 5. cikke

A Bíróság 2008. július 17-i C-303/06. sz. ítélete; 2006. július 11-i C-13/05. sz. ítélete; 2013. április 11-i C-335/11. és C-337/11. sz. ítélete; 2022. február 10-i C-485/20. sz. ítélete; 2021. október 21-i C-824/19. sz. ítélete; 2021. július 15-i C-795/19. sz. ítélete

A hivatkozott nemzetközi jog

A fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezmény, amelyet az Európai Unió a 2009. november 26-i 2010/48/EK tanácsi határozattal ratifikált

A hivatkozott nemzeti jog

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 (a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód érdekében a 2000/78/EK irányelv átültetéséről szóló 216/2003. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet)

2. cikk

„E rendelet alkalmazásában és a 3. cikk 3–6. bekezdésében foglalt rendelkezések sérelme nélkül az egyenlő bánásmód elve azt jelenti, hogy nem szabad valláson, személyes meggyőződésen, fogyatékossgon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést tenni. Ez az elv megköveteli, hogy az alábbiakban meghatározott közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés ne valósuljon meg:

- a) közvetlen hátrányos megkülönböztetés áll fenn, ha egy személlyel szemben vallása, személyes meggyőződése, fogyatékossga, kora vagy szexuális irányultsága miatt kevésbé kedvezően járnak el, mint ahogyan egy másik személlyel szemben hasonló helyzetben eljárnak, eljárta vagy eljárna;
- b) közvetett hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy látszólag semleges előírás, feltétel, gyakorlat, aktus, megállapodás vagy magatartás egy bizonyos vallású vagy meggyőződésű, egy bizonyos fogyatékossgal rendelkező, egy bizonyos életkorú vagy egy bizonyos szexuális irányultságú személyt más személyekkel szemben különösen hátrányos helyzetbe hoz”.

A 3. cikk 3-bis. bekezdése

„A köz- és magánszektor munkaadói a fogyatékossgal élő személyekkel szembeni egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartása érdekében kötelesek – a fogyatékossgal élő személyek többi munkavállalóval való teljes egyenlőségének biztosítása céljából – a legge 3 marzo 2009, n. 18 (2009. március 3-i 18. sz. törvény) révén ratifikált, a fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezményben meghatározott észszerű alkalmazkodást végezni. A közszektor munkaadóinak ezen albekezdés végrehajtását új államháztartási teher vagy az államháztartási terhek növelése nélkül, valamint a hatályos jogszabályok alapján rendelkezésre álló emberi és pénzügyi erőforrásokkal, valamint eszközökkel kell biztosítaniuk.”

Legge n. 205/2017 (205/2017. sz. törvény)

Az 1. cikk 255. bekezdése

„A gondozó családtag az a személy, aki gondozza – az akár krónikus vagy degeneratív – betegség, rokkantság vagy fogyatékoság miatt nem önellátó és önmagáról gondoskodni képtelen, hosszú távon átfogó és folyamatos segítségnyújtásra szorulása miatt rokkantnak minősülő – házastársat, azonos nemű párok életközösségében részt vevő másik személyt, vagy [...] ténylegesen vele együtt élő személyt, családtagot vagy legfeljebb másodfokú rokont[, illetve] legfeljebb harmadfokú családtagot [...]”.

A kérdést előterjesztő bíróság ezt követően összehasonlításképpen a decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità) (az esélyegyenlőségi törvénykönyvről szóló 198/2006. sz., felhatalmazáson alapuló törvényerejű rendelet) új 25. cikkének 2-*bis*. bekezdésére hivatkozik, amely időbeli hatályánál fogva nem alkalmazható a jelen ügyben: e rendelkezés – a jelen ügyben alkalmazandó jogszabályoktól eltérően – a „személyes vagy családi gondozási szükségletek [...] alapján” hátrányos megkülönböztetést elszenvedő személyek védelmét is elismeri.

A tényállás és az alapeljárás rövid bemutatása

- 1 A felperes az elsőfokú eljárásban azzal érvelt, hogy az őt alkalmazó vállalkozás a munkaidőt illetően nem volt rugalmas, mivel a felperes gondozó családtagként megfogalmazott kéréseit megtagadva nem osztotta be őt állandó reggeli műszakba vagy a hozzájárulásával akár alacsonyabb szintű munkakörbe annak érdekében, lehetővé tegye számára a fogyatékossgal élő gyermekének történő segítségnyújtást.
- 2 A munkavállaló által kifogásolt magatartások közül különösen a következő tényállások bírnak jelentőséggel:
 - a) a munkáltató a szokásos módon történő munkavégzésre egészségügyi okokból ideiglenesen vagy véglegesen alkalmatlannak tekintett más munkatársaktól eltérően kezelte a felperest; ugyanis, bár ezeket a munkatársakat az eltérő munkakörökre való átképzésig ideiglenesen más feladatokra osztotta be, ezt a lehetőséget nem biztosította a felperes számára, mivel az alkalmatlanságot nem az általa nyújtott segítségben részesülő, komoly fogyatékossgal élő gyermek egészségi állapota és annak gondozásra szorulása, hanem a felperes saját egészségi állapota alapján mérte fel;
 - b) a munkáltató a felperes által a munkavégzés folytatásával kapcsolatban előírányzott nehézségek megoldása céljából észszerűtlenül hosszú időn keresztül alkalmazott ideiglenes és nem végleges intézkedéseket;
 - c) a munkáltató nem tett intézkedéseket a felperes arra vonatkozó kérését illetően, hogy a munkavégzés folytatása fent említett nehézségeinek

megoldása céljából esetlegesen akár alacsonyabb szintű munkakörbe ossza be.

- 3 A Tribunale di Roma (római bíróság, Olaszország) mint elsőfokú bíróság elutasította a keresetet.
- 4 A felperes fellebbezést nyújtott be, amelyet a Corte d'appello di Roma (római fellebbviteli bíróság, Olaszország) érdemben elutasított amiatt, hogy a felperes nem bizonyította hátrányosan megkülönböztető magatartás megvalósulását, és hogy a munkáltató mindenestre „észszerű alkalmazkodást” végzett.
- 5 A Corte d'appello di Roma (római fellebbviteli bíróság) konkrétan úgy ítélte meg, hogy a vállalkozás mindenestre kellőképpen segítette a munkavállalót, ami pedig a szokásos módon történő munkavégzésre alkalmatlan, az eltérő munkakörökre történő átképzésükig ideiglenesen más feladatokra beosztott munkavállalókkal szemben alkalmazott bánásmódot illeti, a vállalkozás helyesen járt el, amikor nem biztosította a felperes számára ezt a lehetőséget, mivel a munkatársai voltak a bemutatott igazolásokban feltüntetett orvosi rendelvények címzettjei.
- 6 A felperes felülvizsgálati kérelmet nyújtott be, amelyben azt is előadta, hogy 2022. október 10-én elbocsátották.

Az alapeljárásban részt vevő felek főbb érvei

- 7 A felperes álláspontja szerint teljesíti a fogyatékoságon alapuló munkahelyi hátrányos megkülönböztetés tilalmához való joga védelmének jogszabályi feltételeit, vitatja, hogy a vállalkozás „észszerű alkalmazkodást” végzett volna, azt állítja, hogy a nem egybefüggő időszakokra vonatkozó és írásbeli formát nélkülöző, néhány hónapra korlátozódó ideiglenes intézkedések elrendelése nem zárja ki az említett hátrányos megkülönböztetést, és végül a hátrányos megkülönböztetés bizonyításával kapcsolatos szabályok megsértését kifogásolja.

Az előzetes döntéshozatalra utalás indokainak rövid bemutatása

- 8 Az Olaszországban első alkalommal jogszabályi szinten a 205/2017. sz. törvény 1. cikkének említett 255. bekezdése révén meghatározott gondozó családtag olyan személy, aki egy másik olyan, függésben lévő, fogyatékosággal élő vagy idős személyért felel, aki a napi feladatok ellátásában nem önálló, és akit otthon gondoznak; általában olyan érintett családtag, aki akár nem hivatalosan is ingyenes, folyamatos, hosszú távú és számottevő mértékű tevékenységet végez.
- 9 A fogyatékosággal élő személyt gondozó családtag e minőségében azonban az olasz jogrendben nem részesül általános védelemben a gondozási feladatai miatt a munkahelyén őt érő hátrányos megkülönböztetéssel és zaklatással szemben, hanem csak – az egyébiránt gyakran nem a szóban forgó gondozóra, hanem kizárólag az általa nyújtott segítségben részesülő, fogyatékosággal élő személyre

jellemző védelmi formákat a gondozó családtagra kiterjesztő – különös jogszabályi rendelkezések révén elismert sajátos intézményekben részesül.

- 10 A gondozó konkrétan bizonyos munkavégzési kedvezményekben, többek között az alábbiakban részesülhet:
 - a) munkából való távolmaradás célját szolgáló havi fizetett szabadság;
 - b) fizetett szabadság;
 - c) a saját lakóhelyhez legközelebb eső munkavégzési hely lehetőség szerinti megválasztásához való jog;
 - d) a hozzájárulás nélkül másik telephelyre való áthelyezés tilalma.
- 11 A tényállás megvalósulásának idején viszont egyetlen nemzeti rendelkezés sem biztosított a gondozó számára védelmet az úgynevezett „kapcsolaton alapuló hátrányos megkülönböztetés” esetére, vagyis azokra az esetekre, amelyekben az őt terhelő segítségnyújtási feladat miatt érte őt közvetlenül vagy közvetve hátrányos megkülönböztetés a munkahelyen.
- 12 Az első fokon eljáró bíróság ezért megtagadta a felperestől az állítólagos hátrányosan megkülönböztető magatartásokkal szembeni keresetösségi jogot, mivel úgy ítélte meg, hogy nem ő maga, hanem a fogyatékossgal élő személy a munkahelyi hátrányos megkülönböztetés elleni fellépéshez való jog jogosultja.
- 13 A Corte d'appello di Roma (római fellebbviteli bíróság) viszont – még ha a fellebbezést később érdemben el is utasította, mivel megállapította, hogy nem nyert bizonyítást hátrányosan megkülönböztető magatartás – úgy ítélte meg, hogy a gondozó teljes mértékben jogosult a fogyatékossgal élő személyt a hátrányos megkülönböztetésektől védő nemzeti rendelkezésekre hivatkozni.
- 14 A Corte d'appello di Roma (római fellebbviteli bíróság) álláspontjának alátámasztása céljából a Bíróság 2008. július 17-i Coleman ítéletére (C-303/06) hivatkozott, amelyben az a személyeket a fogyatékossgal miatt a munkahelyen érő hátrányos megkülönböztetéssel szemben védő 2000/78/EK irányelv személyi hatályát a fogyatékossgal élő személyekkel szoros kapcsolatban álló olyan személyekre is kiterjesztette, akik a fogyatékossgal élő személyek részére szükséges gondozás lényeges részét biztosítják.
- 15 A kérdést előterjesztő bíróság ugyanakkor egyértelművé teszi, hogy az említett Coleman ítéletben a Bíróság valójában azt állapította meg, hogy a 2000/78 irányelvet, különösen pedig annak 1. cikkét, 2. cikkének (1) bekezdését és 2. cikke (2) bekezdésének a) pontját úgy kell értelmezni, hogy azok a közvetlen hátrányos megkülönböztetést nem csak azon munkavállalókkal szemben tiltják, akik maguk fogyatékosak.

- 16 Egyébiránt ez utóbbi ítélet kifejezetten csak a közvetlen hátrányos megkülönböztetés eseteire utal, ezért úgy tűnik, hogy nem terjeszti ki a 2000/78/EK irányelv alkalmazását a fogyatékossgal élő személyeknek a munkahelyi közvetett hátrányos megkülönböztetést kifogásoló gondozóira.
- 17 A 2000/78/EK irányelv és a 2008. július 17-i Coleman ítélet formális értelmezését kétségtelenül alátámasztja a releváns jogszabályok szövege, valamint az a megfontolás, hogy az uniós jog a jelen ügyben a különböző érintett érdekek közötti egyensúly megteremtése céljából a munkahelyi hátrányos megkülönböztetéssel szembeni védelemre jogosultak pontos és korlátozott felsorolását kívánta meghatározni.
- 18 Ugyanakkor a 2000/78/EK irányelvnek az általa követett célok figyelembevételén, logikai és rendszertani indokokon, valamint a hatályos szabályozás alakulásán és a gazdasági és társadalmi dinamikákon alapuló kiterjesztő értelmezése is lehetséges.
- 19 Ez az értelmezés először is azon alapulhat, hogy – amint arra a Bíróság a Coleman ítéletben rámutat – az egyenlő bánásmód elvét és a 2000/78/EK irányelv személyi hatályát az ezen irányelv 1. cikkében említett okok tekintetében nem lehet megszorítóan értelmezni, mivel ez az irányelv nem személyek egy meghatározott csoportjára alkalmazandó, hanem az annak 1. cikkében felsorolt okok vonatkozásában.
- 20 A 2000/78/EK irányelv célja ugyanis az, hogy az egyenlő bánásmód elvének a tagállamokban történő megvalósítása érdekében meghatározza az ezen irányelv 1. cikkében felsorolt okokon – többek között a fogyatékossgon – alapuló, foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteit, valamint hogy – az irányelv (37) preambulumbekkezdéséből következően – egységes kiindulási alapot hozzon létre az Unióban a foglalkoztatási és munkavégzési egyenlőség vonatkozásában.
- 21 Főként a 2000/78/EK irányelv (11) preambulumbekkezdése teszi egyértelművé, hogy a valláson, meggyőződésen, fogyatékossgon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló hátrányos megkülönböztetés megghiúsíthatja az EK-Szerződés célkitűzéseinek a megvalósítását, különösen a foglalkoztatás magas szintjének és a magas szintű szociális védelemnek az elérését, az életszínvonal növelését, az életminőség javítását, a gazdasági és szociális kohéziót és szolidaritást, valamint a személyek szabad mozgását.
- 22 Ugyanakkor a fent említett célkitűzések, tehát a 2000/78/EK irányelv hatékony érvényesülése is veszélybe kerülne, ha a felperes helyzetében lévő munkavállaló a munkahelyi közvetett hátrányos megkülönböztetéssel szemben nem, kizárólag a munkahelyi közvetlen hátrányos megkülönböztetéssel szemben részesülhetne védelemben, mivel a közvetlen hátrányos megkülönböztetés esetei kevésbé elterjedtek a közvetett hátrányos megkülönböztetés eseteihez képest, amelyek elsősorban az elbocsátás időpontjában, nem pedig a munkaviszony időtartama

alatt jelennek meg: a munkavállaló védelme ily módon időben túlzottan elodázódna.

- 23 Másodszor, logikai és rendszertani okok alátámaszthatják a 2000/78/EK irányelvnek a komoly fogyatékossgal élő személyt gondozó családtag számára kedvező kiterjesztő értelmezését, mivel a közvetlen hátrányos megkülönböztetéssel szembeni védelem és a közvetett hátrányos megkülönböztetéssel szembeni védelem szorosan összefügg egymással, tekintettel arra, hogy a munkahelyi hátrányos megkülönböztetéssel szembeni védelemnek valójában mindkettő ellen kell irányulnia.
- 24 Végül figyelembe kell venni az elmúlt években bekövetkező szabályozási, gazdasági és társadalmi fejleményeket.
- 25 Az ENSZ Közgyűlése ugyanis a 2008. július 17-i Coleman ítéletet követően elfogadta a fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezményt, amely nemzetközi viszonylatban 2008. május 3-án lépett hatályba, és amelyet az Európai Unió is ratifikált (a 2009. november 26-i 2010/48/EK tanácsi határozattal), amelynek területén az 2011. január 22-én lépett hatályba.
- 26 Ez az egyezmény jelentőséggel bír, mivel arra készítette a Bíróságot, hogy felülvizsgálja a fogyatékossgal fogalmára vonatkozó korábbi ítélkezési gyakorlatát, és a C-335/11. és C-337/11. sz. egyesített ügyekben 2013. április 11-én hozott ítéletében megállapítsa, hogy a fogyatékossgal fogalma magában foglalja az orvosilag gyógyíthatónak, illetve gyógyíthatatlannak minősített betegség által okozott kóros állapotot is, mivel ez a betegség olyan korlátozottsággal jár, amely különösen valamilyen testi, szellemi vagy lelki ártalmon alapul, amely számos egyéb akadállyal együtt korlátozhatja az adott személy teljes, hatékony és más munkavállalókkal egyenlő szerepvállalását a szakmai életben, és ez a korlátozottság hosszan tartó.
- 27 Elfogadottnak kell tehát tekinteni azt az elvet, amely szerint a 2000/78 irányelv értelmezéséhez segítségül lehet hívni az említett ENSZ-egyezmény rendelkezéseit, és azt lehetőleg ezen egyezménnyel összhangban kell értelmezni (a Bíróság 2022. február 10-i ítélete, C-485/20, 38. pont; 2021. október 21-i ítélete, C-824/19, 59. pont; 2021. július 15-i ítélete, C-795/19, 49. pont).
- 28 A fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezménynek az egyezmény alkalmazása szempontjából releváns fogalom meghatározásokat tartalmazó 2. cikke úgy rendelkezik, hogy a „fogyatékossgal alapján történő hátrányos megkülönböztetés” a fogyatékossgalon alapuló bármilyen különbségtételt, kizárást vagy korlátozást jelent, amelynek célja vagy hatása valamennyi emberi jog és alapvető szabadság másokkal azonos alapon történő elismerésének, élvezetének vagy gyakorlásának csorbítása vagy semmibe vétele a politikai, a gazdasági, a szociális, a kulturális, a civil élet terén, vagy bármely egyéb területen. Magában foglalja a hátrányos megkülönböztetés minden formáját, beleértve az észszerű alkalmazkodás megtagadását is.

- 29 Következésképpen úgy tűnik, hogy a szóban forgó egyezmény nem tulajdonít jelentőséget a közvetlen és a közvetett hátrányos megkülönböztetés közötti különbségtételnek.
- 30 E tekintetben megjegyzendő, hogy az ENSZ fogyatékossgal élő személyek jogaival foglalkozó bizottsága a 2022. október 3-i állásfoglalásában az olasz jogrend tekintetében elismerte azokat, a segítségnyújtásban részesülő, fogyatékossgal élő személyeket érintő súlyos következményeket, amelyek a gondozó szerepe elismerésének és a neki kedvező hatékony szociális védelmi intézkedéseknek (például ösztönzőkhöz, alapokhoz és nyugdíjrendszerhez való hozzáférésnek, a munkaidő rugalmasságának és lakóhely közelében történő munkavégzésnek) a hiányából erednek.
- 31 Észszerűnek tűnik tehát felvetni azt a kérdést, hogy az uniós jognak a 2000/78/EK irányelv és a 2008. július 17-i Coleman ítélet alapján kialakult olyan értelmezése, amely nem teszi lehetővé a komoly fogyatékossgal élő gyermeket gondozó családtag számára, hogy védelemben részesüljön a szükséges gondozásnak ezen, fogyatékossgal élő személy számára történő biztosítása miatt őt a munkahelyen érő közvetett hátrányos megkülönböztetés esetén, és amely mindennemű védelmet a közvetlen hátrányos megkülönböztetés eseteire korlátoz, megfelelően figyelembe veszi-e a fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezménynek – amelynek megfelelően lehetőség szerint értelmezni kell a 2000/78/EK irányelvet –, különösen pedig ezen egyezmény 5. cikkével összefüggésben a 19., 23. cikke és 28. cikke (2) bekezdése c) pontjának az Unió általi ratifikálását.
- 32 Amennyiben az uniós szabályozást kiterjesztően kell értelmezni, elismerve a fogyatékossgal élő gyermeket gondozó családtag számára a keresetőségi jogot az ezen, fogyatékossgal élő személy számára nyújtott gondozás miatt őt a munkahelyen érő közvetett hátrányos megkülönböztetésekkel szemben is, azt is tisztázni kell, hogy az ilyen módon elismert védelem magában foglalja-e azt is, hogy az említett gondozó munkáltatója kötelessé válik észszerű megoldásokat alkalmazni a 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv 5. cikkében a fogyatékossgal élő személyek vonatkozásában előírtak mintájára a többi munkavállalóval szemben alkalmazott egyenlő bánásmód elvének az említett gondozó javára egyaránt történő tiszteletben tartásának biztosítása céljából.
- 33 Végül abban az esetben, ha a fogyatékossgal élő gyermeket gondozó családtag számára a fogyatékossgal élő személy gondozása miatt őt a munkahelyén érő közvetett hátrányos megkülönböztetéssel szemben is biztosítani kell a keresetőségi jogot, meg kell határozni a „gondozó” 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv alkalmazása szempontjából releváns fogalmát.
- 34 Konkrétan kérdésként vetődik fel, hogy a szóban forgó gondozónak minősül-e bármely olyan személy, aki családtag, vagy a gondozottal ténylegesen együtt él, és akár nem hivatalosan is, ingyenesen, számottevő mértékben, kizárólagosan, folyamatosan és hosszú ideig otthon gondoz egy olyan személyt, aki komoly

fogyatékosága miatt a napi feladatok elvégzésében egyáltalán nem önálló, vagy a szóban forgó gondozó meghatározása tágabb vagy még szűkebb.

MUNKADOKUMENTUM