Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (esimene koda)

11. september 2025 *

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Ühinenud Rahvaste Organisatsiooni puuetega inimeste õiguste konventsioon – Artiklid 2, 5 ja 7 – Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklid 21, 24 ja 26 – Direktiiv 2000/78/EÜ – Võrdne kohtlemine töö saamisel ja kutsealale pääsemisel – Artikkel 1 – Artikli 2 lõige 1 ja lõike 2 punkt b – Puude alusel diskrimineerimise keeld – Kaudne diskrimineerimine – Sellise töötaja erinev kohtlemine, kes ise ei ole puudega, kuid kes hoolitseb oma puudega lapse eest – Artikkel 5 – Tööandja kohustus võtta kasutusele mõistlikud abinõud

Kohtuasjas C-38/24 [Bervidi] [i],

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Corte suprema di cassazione (Itaalia kassatsioonikohus) 17. jaanuari 2024. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 19. jaanuaril 2024, menetluses

G. L.

versus

AB SpA,

EUROOPA KOHUS (esimene koda),

koosseisus: koja president F. Biltgen, kohtu asepresident T. von Danwitz (ettekandja), kohtunikud A. Kumin, I. Ziemele ja S. Gervasoni,

kohtujurist: A. Rantos,

kohtusekretär: A. Calot Escobar,

arvestades kirjalikku menetlust,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

– G. L., esindajad: *avvocati* F. Andretta ja M. Parpaglioni,

– AB SpA, esindaja: *avvocata* D. La Rosa,

* Kohtumenetluse keel: itaalia.

[i] Kohtuasjal on väljamõeldud nimi. See ei vasta ühegi menetlusosalise tegelikule nimele.

– Itaalia valitsus, esindaja: G. Palmieri, keda abistas *avvocato dello Stato* L. Fiandaca,

– Kreeka valitsus, esindajad: V. Baroutas ja M. Tassopoulou,

– Euroopa Komisjon, esindajad: D. Recchia ja E. Schmidt,

olles 13. märtsi 2025. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

kohtuotsuse

1 Eelotsusetaotluses palutakse tõlgendada nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (EÜT 2000, L 303, lk 16; ELT eriväljaanne 05/04, lk 79), lähtudes Ühinenud Rahvaste Organisatsiooni puuetega inimeste õiguste konventsioonist, mis sõlmiti 13. detsembril 2006 New Yorgis ja kiideti Euroopa Ühenduse nimel heaks nõukogu 26. novembri 2009. aasta otsusega 2010/48/EÜ (ELT 2010, L 23, lk 35; edaspidi „ÜRO konventsioon“).

2 Taotlus on esitatud G. L-i ja AB SpA vahelises kohtuvaidluses, mis sai alguse sellest, et see äriühing ei nõustunud kohandama G. L-i töötingimusi nii, et viimasel oleks võimalik hoolitseda oma puudega poja eest.

Õiguslik raamistik

Rahvusvaheline õigus

3 ÜRO konventsiooni preambuli punktis x on märgitud:

„olles veendunud selles, et perekond on ühiskonna loomulik ja põhiline rakuke ning tal on õigus ühiskonna ja riigi kaitsele ning et puuetega inimesed ja nende perekonnaliikmed peavad saama vajalikku kaitset ja abi, et võimaldada perekondadel kaasa aidata puuetega inimeste õiguste täielikule ja võrdsele teostamisele“.

4 Konventsiooni artiklis 1 „Eesmärk“ on sätestatud:

„Konventsiooni eesmärk on edendada, kaitsta ja tagada kõigi inimõiguste ja põhivabaduste täielikku ja võrdset teostamist kõigi puuetega inimeste poolt ning edendada lugupidamist nende loomupärase väärikuse suhtes.

Puuetega inimeste mõiste hõlmab isikuid, kellel on pikaajaline füüsiline, vaimne, intellektuaalne või meeleline vaegus, mis võib koostoimel erinevate takistustega tõkestada nende täielikku ja tõhusat osalemist ühiskonnaelus teistega võrdsetel alustel.“

5 Konventsiooni artikli 2 „Mõisted“ kolmandas ja neljandas lõigus on sätestatud:

„Konventsioonis kasutatakse järgmisi mõisteid:

[…]

„diskrimineerimine puude alusel“ – puude alusel toimuv mis tahes vahetegemine, välistamine või piiramine, mille eesmärk või tagajärg on kõigi inimõiguste ja põhivabaduste teistega võrdsetel alustel tunnustamise, teostamise või kasutamise tõkestamine või tühistamine poliitika-, majandus-, sotsiaal-, kultuuri-, kodanikuühiskonna või mis tahes muus valdkonnas. See hõlmab kõiki diskrimineerimise vorme, kaasa arvatud põhjendatud ümberkorralduste tegemisest keeldumine;

„põhjendatud ümberkorraldused“ – vajalikud ja asjakohased teisendused ja kohandused, mis ei ole ebaproportsionaalselt ega liigselt koormavad ning on konkreetsel juhul vajalikud, et tagada puuetega inimestele kõigi inimõiguste ja põhivabaduste teostamine või kasutamine teistega võrdsetel alustel“.

6 Selle konventsiooni artikkel 5 „Võrdsus ja mittediskrimineerimine“ on sõnastatud järgmiselt:

„1. Osalisriigid tunnistavad, et kõik inimesed on seaduse ees võrdsed ning neil on ilma mingi diskrimineerimiseta õigus võrdsele seadusest tulenevale kaitsele ja soodustusele.

2. Osalisriigid keelustavad mis tahes diskrimineerimise puude alusel ning tagavad puuetega inimestele võrdse ja tõhusa õigusliku kaitse mis tahes alustel toimuva diskrimineerimise eest.

3. Võrdsuse edendamiseks ja diskrimineerimise kõrvaldamiseks astuvad osalisriigid kõiki asjakohaseid samme, et tagada põhjendatud ümberkorralduste tegemine.

4. Konventsiooni mõistes ei loeta diskrimineerimiseks eriabinõusid, mis on vajalikud, et kiirendada puuetega inimeste võrdsuse saavutamist või see tegelikult saavutada.“

7 Konventsiooni artikli 7 „Puuetega lapsed“ lõigetes 1 ja 2 on ette nähtud:

„1. Osalisriigid rakendavad kõiki vajalikke abinõusid, et tagada puuetega lastele kõigi inimõiguste ja põhivabaduste täielik teostamine teiste lastega võrdsetel alustel.

2. Kõigis puuetega lastega seotud tegevustes peavad esmaseks kaalutluseks olema lapse parimad huvid.“

8 Konventsiooni artikli 34 lõikes 1 on ette nähtud puuetega inimeste õiguste komitee loomine.

Liidu õigus

Direktiiv 2000/43/EÜ

9 Nõukogu 29. juuni 2000. aasta direktiivi 2000/43/EÜ, millega rakendatakse võrdse kohtlemise põhimõte sõltumata isikute rassilisest või etnilisest päritolust (EÜT 2000, L 180, lk 22; ELT eriväljaanne 20/01, lk 23), artiklis 1 on ette nähtud:

„Käesoleva direktiivi eesmärk on kehtestada raamistik rassilise või etnilise päritolu alusel diskrimineerimise vastu võitlemiseks, et tagada võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamine liikmesriikides.“

10 Direktiivi artikli 2 lõigetes 1 ja 2 on sätestatud:

„1. Käesoleva direktiivi kohaldamisel tähendab võrdse kohtlemise põhimõte, et ei esine otsest ega kaudset diskrimineerimist rassilise või etnilise päritolu alusel.

2. Lõike 1 kohaldamisel kasutatakse järgmisi mõisteid:

a) otseseks diskrimineerimiseks peetakse seda, kui ühte inimest koheldakse rassilise või etnilise päritolu tõttu halvemini, kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist isikut samalaadses olukorras;

b) kaudseks diskrimineerimiseks peetakse seda, kui ilmselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab isikud rassilise või etnilise päritolu alusel teistega võrreldes ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui kõnealune säte, kriteerium või tava on objektiivselt põhjendatud seadusliku eesmärgiga ja selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.“

Direktiiv 2000/78

11 Direktiivi 2000/78 põhjendustes 6, 12, 20, 21 ja 37 on märgitud:

„(6) [Strasbourgis 9. detsembril 1989 toimunud Euroopa Ülemkogu kohtumisel vastu võetud] ühenduse töötajate sotsiaalsete põhiõiguste harta tunnistab igasuguse diskrimineerimise vastu võitlemise tähtsust, sealhulgas vajadust võtta asjakohaseid meetmeid vanurite ja puuetega inimeste sotsiaalseks ja majanduslikuks integreerimiseks.

[…]

(12) Seetõttu tuleks kogu [Euroopa Ühenduses] keelata käesoleva direktiivi reguleerimisalasse kuuluv mis tahes otsene või kaudne diskrimineerimine usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel. […]

[…]

(20) Tuleks sätestada asjakohased tõhusad ja konkreetsed meetmed, et kohandada puuetega inimeste vajadustele töökohad, näiteks tööruumid ja sisseseade, tööaja pikkus ja korraldus, ülesannete jaotus ning ette näha koolitusvõimalused või integreerimisvahendid.

(21) Et kindlaks teha, kas kõnealused meetmed osutuvad liiga koormavaks, tuleks eelkõige arvesse võtta rahalisi ja muid kulusid, organisatsiooni või ettevõtte suurust ja rahalisi vahendeid ning riikliku rahastamise või muu abi võimalust.

[…]

(37) Töö saamisel ja kutsealale pääsemisel ühenduses ei ole võimalik saavutada piisaval määral võrdsust, mis on käesoleva direktiivi eesmärk, ja EÜ asutamislepingu artiklis 5 sätestatud subsidiaarsuspõhimõtte kohaselt on nimetatud eesmärk kavandatud meetmete ulatuslikkuse ja mõju tõttu paremini saavutatav ühenduse tasandil. […]“.

12 Direktiivi 2000/78 artiklis 1 on sätestatud, et direktiivi „eesmärk on kehtestada üldine raamistik, et võidelda usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel diskrimineerimise vastu töö saamisel ja kutsealale pääsemisel ning tagada liikmesriikides võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine“.

13 Direktiivi artikli 2 „Diskrimineerimise mõiste“ lõigetes 1 ja 2 on sätestatud:

„1. Käesoleva direktiivi kohaldamisel tähendab „võrdse kohtlemise põhimõte“, et ei esine otsest ega kaudset diskrimineerimist ühelgi artiklis 1 nimetatud põhjusel.

2. Lõike 1 kohaldamisel:

a) peetakse otseseks diskrimineerimiseks seda, kui ükskõik millisel artiklis 1 nimetatud põhjusel koheldakse ühte inimest halvemini, kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist inimest samalaadses olukorras;

b) peetakse kaudseks diskrimineerimiseks seda, kui väliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab konkreetse usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumusega isikud teistega võrreldes ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui:
   i) kõnealusel sättel, kriteeriumil või taval on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk ja selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud või kui
   ii) teatava puudega inimeste puhul tööandja või iga isik või organisatsioon, kelle suhtes käesolev direktiiv kehtib, on vastavalt siseriiklikele õigusaktidele kohustatud võtma artiklis 5 sisalduvate põhimõtetega kooskõlas olevaid asjakohaseid meetmeid, et kõrvaldada sellisest sättest, kriteeriumist või tavast tulenevat halvemust.“

14 Sama direktiivi artikli 3 „Reguleerimisala“ lõike 1 punktides a ja c on sätestatud:

„Ühendusele antud pädevuse piires kohaldatakse käesolevat direktiivi kõikide isikute suhtes nii avalikus kui ka erasektoris, sealhulgas avalik-õiguslike isikute suhtes, kui kõne all on:

a) tööle saamise […] tingimused

[…]

c) töö saamise ja töö tingimused […]“.

15 Direktiivi 2000/78 artikkel 5 „Mõistlikud abinõud puuetega inimeste arvessevõtmiseks“ on sõnastatud järgmiselt:

„Et tagada puuetega inimeste võrdse kohtlemise põhimõtte järgimine, nähakse ette mõistlikud abinõud. See tähendab seda, et tööandjad võtavad asjakohaseid, konkreetsel juhul vajalikke meetmeid, et võimaldada puuetega inimesel tööle pääseda, töös osaleda või edeneda või saada koolitust, kui sellised meetmed ei põhjusta tööandjale ebaproportsionaalselt suurt koormust. Kui asjaomase liikmesriigi invaliidsuspoliitika raames kohaldatavad meetmed on piisavalt heastavad, ei ole see koormus ebaproportsionaalselt suur.“

Itaalia õigus

16 9. juuli 2003. aasta seadusandliku dekreedi nr 216, millega võetakse üle direktiiv 2000/78/EÜ võrdse kohtlemise kohta töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (decreto legislativo n. 216 – Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro) (*GURI* nr 187, 13.8.2003), põhikohtuasjas kohaldatavas redaktsioonis on artikli 2 lõikes 1 sätestatud:

„Käesoleva dekreedi kohaldamisel […] tähendab võrdse kohtlemise põhimõte, et puudub mis tahes otsene või kaudne diskrimineerimine usutunnistuse, veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel. See põhimõte tähendab, et ei tohi esineda otsest ega kaudset diskrimineerimist, nagu allpool on määratletud:

a) otsene diskrimineerimine leiab aset siis, kui usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse tõttu koheldakse ühte inimest halvemini, kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist inimest samalaadses olukorras;

b) kaudne diskrimineerimine leiab aset siis, kui väliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab konkreetse usutunnistuse või muude veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumusega isikud teistega võrreldes ebasoodsamasse olukorda.“

17 Seadusandliku dekreedi artikli 3 lõige 3 *bis* on sõnastatud järgmiselt:

„Puuetega inimeste võrdse kohtlemise põhimõtte järgimise tagamiseks on avalik-õiguslikud ja eraõiguslikud tööandjad kohustatud võtma töökohal mõistlikke abinõusid, nagu on määratletud [ÜRO] konventsioonis, mis on ratifitseeritud 3. märtsi 2009. aasta seadusega nr 18 tööruumide kohta, et tagada puuetega inimestele täielik võrdsus teiste töötajatega. Avaliku sektori tööandjad peavad tagama, et seda lõiget rakendatakse ilma uue või suurema koormuseta riigi rahandusele ning kehtivate õigusaktide raames kättesaadavate inim-, rahaliste ja materiaalsete ressurssidega.“

18 11. aprilli 2006. aasta seadusandliku dekreedi nr 198 soolise võrdõiguslikkuse seadustiku kohta vastavalt 28. novembri 2005. aasta seaduse nr 246 artiklile 6 (decreto legislativo n. 198 – Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246) (*GURI* nr 125, 31.5.2006, regulaarne lisa nr 133), mis jõustus pärast põhikohtuasja asjaolude asetleidmist, artikli 25 lõikes 2 *bis* on ette nähtud:

„Käesoleva jaotise tähenduses on diskrimineerimine igasugune kohtlemine või muutus töötingimuste või tööaja korralduses, mis soo, vanuse, isiklike või perekondlike hooldusvajaduste, raseduse, emaduse või isaduse tõttu, sealhulgas lapsendamise tõttu, või sellega seotud õiguste või nende kasutamise tõttu seab või võib seada töötaja vähemalt ühte järgmistest olukordadest: a) kõigi teiste töötajatega võrreldes ebasoodne olukord; b) äriühingu elus või valikutes osalemise võimaluste piiramine; c) edutamismehhanismidele ja karjääriarengu mehhanismidele juurdepääsu piiramine.“

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

19 G. L. töötas Itaalias asuvas äriühingus AB „jaamaoperaatorina“. Oma töökohal vastutas ta metroojaama järelevalve ja kontrolli eest.

20 G. L. palus korduvalt, et äriühing AB määraks ta alaliselt kindla graafikuga kas või madalamat kvalifikatsiooni nõudvale töökohale, mis võimaldaks tal hoolitseda oma raske puudega ja täielikult töövõimetu alaealise poja eest, kes elab temaga koos ning vajab pärastlõunal kindlal kellaajal raviprotseduure.

21 Äriühing AB ei rahuldanud neid taotlusi, kuid kohandas siiski ajutiselt mõningal määral G. L-i töötingimusi, määrates ta kindlale töökohale ja võimaldades talle soodsamat tööaega võrreldes teiste jaamaoperaatoritega, kellel on rotatsiooni korras vahelduv graafik.

22 G. L. esitas 5. märtsil 2019 Tribunale di Romale (Rooma esimese astme kohus, Itaalia) äriühingu AB vastu hagi, milles palus tuvastada, et tööandja diskrimineeris teda, kuna keeldus rahuldamast töötingimuste alalise kohandamise taotlust.

23 G. L. palus oma hagis kohustada seda äriühingut määrama ta alaliselt tööle hommikupoolikul kindla graafikuga (kell 8.30–15.00), koostama kava tema diskrimineerimise kõrvaldamiseks ja hüvitama talle tekitatud kahju.

24 Tribunale di Roma (Rooma esimese astme kohus) jättis G. L-i kaebuse rahuldamata ning G. L. esitas selle otsuse peale apellatsioonkaebuse Corte d'appello di Romale (Rooma apellatsioonikohus, Itaalia). Ka see kohus jättis hagi sisulises osas rahuldamata, leides, et väidetav diskrimineeriv käitumine ei ole tõendatud ning et isegi kui tegemist oli ajutiste meetmetega, oli äriühing AB igal juhul võtnud „mõistlikke abinõusid", et võtta arvesse G. L-i töötamist takistavaid asjaolusid.

25 G. L. esitas kassatsioonkaebuse eelotsusetaotluse esitanud kohtule, Corte suprema di cassazionele (Itaalia kassatsioonikohus).

26 Äriühing AB ütles 2022. aasta oktoobris G. L-i töölepingu üles.

27 Eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab, et põhikohtuasjas tekib küsimus, kas töötajal, kes hoolitseb oma puudega alaealise lapse eest, on 17. juuli 2008. aasta kohtuotsusest Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415) tulenevaid põhimõtteid arvesse võttes õigus tugineda kohtus kaitsele kaudse diskrimineerimise eest, mis on ette nähtud puudega inimesele endale.

28 Eelotsusetaotluse esitanud kohus tuletab meelde, et selles kohtuotsuses leidis Euroopa Kohus, et puude alusel otsese diskrimineerimise eest kaitset andva direktiivi isikuline kohaldamisala laieneb töötajale, kes ise ei ole puudega, kuid kes hoolitseb puudega lapse eest, kellele ta tagab vajaliku hoolduse põhiosas ise.

29 Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et G. L-i tuleb pidada „omastehooldajaks" riigisisese õiguse tähenduses ning ta võib seetõttu saada Itaalia õiguses ette nähtud maksu- ja sotsiaalseid soodustusi, nagu õigus valida võimaluste piires oma elukohale kõige lähemal asuv töökoht. Ükski Itaalia õigusnorm ei andnud sellele hooldajale põhikohtuasja asjaolude asetleidmise ajal siiski kaitset töökohal diskrimineerimise eest, mis tulenes sellest, et ta pidi hoolitsema oma puudega lapse eest.

30 Eelotsusetaotluse esitanud kohus täpsustab, et sel põhjusel jättiski esimese astme kohus G. L-i hagi rahuldamata, leides, et G. L-il ei ole õigust esitada hagi tema väidetava diskrimineerimise vaidlustamiseks. Apellatsioonikohus leidis omakorda 17. juuli 2008. aasta kohtuotsusest Coleman

(C-303/06, EU:C:2008:415) tulenevate põhimõtete alusel, et sellisel omastehooldajal nagu G. L. oli õigus tugineda riigisisestele õigusnormidele, mis kaitsevad puuetega inimesi diskrimineerimise eest töökohal.

31 Eelotsusetaotluse esitanud kohus on siiski seisukohal, et nimetatud kohtuotsusest ei nähtu selgelt, et sellest tulenevaid põhimõtteid saab kohaldada olukorras, kus on tegemist riigisisese õiguse alusel omastehooldajaks peetava töötaja kaudse diskrimineerimisega.

32 Neil asjaoludel otsustas Corte suprema di cassazione (kassatsioonikohus) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas Euroopa Liidu õigust tuleb – vajaduse korral ka [ÜRO] konventsioonist lähtudes – tõlgendada nii, et raske puudega lapse lähedasest hooldajal, kes väidab, et ta on oma hooldustegevuse tõttu kogenud töökohal kaudset diskrimineerimist, on õigus tugineda samale kaitsele diskrimineerimise eest, mille tagaks direktiiv [2000/78] puudega lapsele endale, kui ta oleks töötaja?

2. Kas juhul, kui vastus esimesele küsimusele on jaatav, tuleb Euroopa Liidu õigust – vajaduse korral ka [ÜRO] konventsioonist lähtudes – tõlgendada nii, et eelkirjeldatud hooldaja tööandja on kohustatud võtma tarvitusele mõistlikke abinõusid, et tagada ka sellele hooldajale tema ja teiste töötajate võrdse kohtlemise põhimõtte järgimine samamoodi, nagu on puuetega inimeste jaoks ette nähtud direktiivi [2000/78] artiklis 5?

3. Kas juhul, kui vastus esimesele küsimusele ja/või teisele küsimusele on jaatav, tuleb liidu õigust – vajaduse korral ka [ÜRO] konventsioonist lähtudes – tõlgendada nii, et direktiivi [2000/78] kohaldamisel tuleb „hooldaja“ all mõista pereliiget või elukaaslast, kes hooldab kodus tasuta, sh mitteametlikult, märkimisväärses ulatuses, ainsana, pidevalt ja pikaajaliselt, isikut, kes ei ole oma raske puude tõttu igapäevaelu toimingutes täiesti iseseisev, või tuleb liidu õigust tõlgendada nii, et kõnealune „hooldaja“ mõiste on eeltoodud määratlusest laiem või hoopis kitsam?“

Menetluse suulise osa uuendamise taotlus

33 G. L. taotles 30. märtsil 2025 Euroopa Kohtu kodukorra artikli 83 alusel esitatud dokumendiga menetluse suulise osa uuendamist.

34 G. L. väidab, et lisaks eelotsusetaotluse esitanud kohtu küsimustele on vaja analüüsida veel kahte küsimust, mille ta esitas oma kirjalikes seisukohtades, kuna neid ei ole kohtujuristi ettepanekus analüüsitud.

35 Sellega seoses tuleneb väljakujunenud kohtupraktikast, et Euroopa Kohus võib kas omal algatusel, kohtujuristi ettepanekul või poole taotlusel kodukorra artikli 83 kohaselt määrusega menetluse suulise osa uuendada, kui ta leiab, et tal ei ole piisavalt teavet, või kui asja lahendamisel tuleks tugineda argumendile, mille üle pooled ei ole vaielnud (15. septembri 2011. aasta kohtuotsus Accor, C-310/09, EU:C:2011:581, punkt 19 ja seal viidatud kohtupraktika).

36 Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt tuleb aga hinnata ainult neid põhikohtuasja poolte Euroopa Kohtule esitatud küsimusi, mis on liikmesriigi kohtu esitatud eelotsusetaotluse esemeks (3. septembri 2015. aasta kohtuotsus A2A, C-89/14, EU:C:2015:537, punkt 44 ja seal viidatud kohtupraktika).

37 Kuna eelotsusetaotluse esitanud kohus ei ole G. L-i esitatud menetluse suulise osa uuendamise taotluses viidatud kahte küsimust Euroopa Kohtule esitanud, ei kujuta taotluses esitatud argumendid, mis puudutavad vajadust neid kahte küsimust analüüsida, endast järelikult kodukorra artiklis 83 sätestatud alust suulise osa uuendamiseks.

38 Neil asjaoludel leiab Euroopa Kohus, olles kohtujuristi ära kuulanud, et tal on olemas kogu vajalik teave eelotsusetaotluse esitanud kohtu küsimustele vastamiseks ning et Euroopa Liidu Kohtu põhikirja artiklis 23 viidatud pooled on vaielnud kõigi käesoleva kohtuasja lahendamiseks vajalike argumentide üle.

39 Seega tuleb menetluse suulise osa uuendamise taotlus rahuldamata jätta.

Eelotsuse küsimuste analüüs

Esimene küsimus

40 Esimese küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi 2000/78, eelkõige selle artiklit 1 ning artikli 2 lõiget 1 ja lõike 2 punkti b, lähtudes Euroopa Liidu põhiõiguste harta (edaspidi „harta“) artiklitest 21, 24 ja 26 ning ÜRO konventsiooni artiklitest 2, 5 ja 7, tuleb tõlgendada nii, et puude alusel kaudse diskrimineerimise keeld on kohaldatav töötajale, kes ise ei ole puudega, kuid keda diskrimineeritakse selle tõttu, et ta hoolitseb oma puudega lapse eest, võimaldades lapsel saada põhiosa tema seisundist tulenevalt vajalikust hooldusest.

41 Kõigepealt tuleb märkida, et nii direktiivi 2000/78 pealkirjast ja põhjendustest kui ka sisust ja eesmärgist nähtub, et selle eesmärk on kehtestada üldine raamistik kõikide isikute võrdse kohtlemise tagamiseks „töö saamisel ja kutsealale pääsemisel“, pakkudes neile tõhusat kaitset diskrimineerimise vastu ühel direktiivi artiklis 1 viidatud põhjustest, mille hulka kuulub puue (21. oktoobri 2021. aasta kohtuotsus Komisia za zashtita ot diskriminatsia, C-824/19, EU:C:2021:862, punkt 35 ja seal viidatud kohtupraktika).

42 Direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punktide a ja c kohaselt kohaldatakse seda direktiivi Euroopa Liidule antud pädevuse piires kõikide isikute suhtes nii avalikus kui ka erasektoris, sealhulgas avalik-õiguslike isikute suhtes, kui kõne all on muu hulgas tööle saamise ning töö saamise ja töö tingimused (21. oktoobri 2021. aasta kohtuotsus Komisia za zashtita ot diskriminatsia, C-824/19, EU:C:2021:862, punkt 36).

43 Eelotsusetaotlusest nähtub, et G. L-i väidetud kaudne diskrimineerimine tuleneb sellest, et tema töötingimusi, st peamiselt tema tööaega, mis on hõlmatud direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punktis c nimetatud töö saamise ja töö tingimustega, ei kohandatud.

44 Seega võib selline olukord, nagu on kõne all põhikohtuasjas, kuuluda selle direktiivi kohaldamisalasse.

45 Esimesele küsimusele vastamiseks tuleb meenutada, et direktiiv 2000/78 täpsustab oma kohaldamisalas harta artiklis 21 sätestatud üldist diskrimineerimiskeelu põhimõtet, mis keelab igasuguse diskrimineerimise muu hulgas puude alusel (vt selle kohta 21. oktoobri 2021. aasta kohtuotsus Komisia za zashtita ot diskriminatsia, C-824/19, EU:C:2021:862, punkt 32 ja seal viidatud kohtupraktika). Põhikohtuasjas kõne all oleva olukorra osas tuleb esimese küsimuse analüüsimisel arvesse võtta ka lapse ja puuetega inimeste õigusi, mis on sätestatud vastavalt harta artiklites 24 ja 26.

46 Lisaks on liit heaks kiitnud ÜRO konventsiooni, mille sätted on alates selle konventsiooni jõustumisest seega liidu õiguskorra lahutamatu osa. Sellest järeldub, et neile sätetele, nagu ka harta sätetele, võib tugineda, et tõlgendada direktiivi 2000/78 sätteid, ning et direktiivi tuleb niivõrd, kuivõrd see on võimalik, tõlgendada kooskõlas selle konventsiooniga (vt selle kohta 11. aprilli 2013. aasta kohtuotsus HK Danmark, C-335/11 ja C-337/11, EU:C:2013:222, punktid 30–32, ning 18. jaanuari 2024. aasta kohtuotsus Ca Na Negreta, C-631/22, EU:C:2024:53, punkt 41).

47 Nagu nähtub käesoleva kohtuotsuse punktidest 27–31, soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiiv 2000/78, lähtudes harta artiklitest 21, 24 ja 26 ning ÜRO konventsiooni artiklitest 2 ja 5, on kohaldatav ka „seotusest tingitud“ kaudsele diskrimineerimisele töötaja suhtes, kes hoolitseb oma puudega lapse eest.

48 Siinkohal tuleb kõigepealt meenutada, et Euroopa Kohus on juba otsustanud, et direktiiviga 2000/78 on keelatud „seotusest tingitud“ otsene diskrimineerimine puude alusel. Direktiivi 2000/78 artiklis 1 ning artikli 2 lõikes 1 ja lõike 2 punktis a ette nähtud otsese diskrimineerimise keeld ei ole nimelt piiratud üksnes nende isikutega, kes on ise puudega. Kui tööandja kohtleb puudeta töötajat halvemini, kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist töötajat samalaadses olukorras, ning kui on tõendatud, et asjaomase töötaja halvema kohtlemise aluseks on see, et puue on tema lapsel, kellele ta tagab vajaliku hoolduse põhiosas ise, rikutakse sellise kohtlemisega artikli 2 lõike 2 punktis a sätestatud otsese diskrimineerimise keeldu (vt selle kohta 17. juuli 2008. aasta kohtuotsus Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, punkt 56).

49 Asjaolu, et direktiiv sisaldab sätteid, mille eesmärk on konkreetselt puuetega inimeste vajaduste arvessevõtmine, ei anna alust järeldada, et direktiivis kehtestatud võrdse kohtlemise põhimõtet peaks tõlgendama kitsalt ehk nii, nagu see keelaks üksnes otsese diskrimineerimise puude alusel ja puudutaks üksnes isikuid, kes on ise puudega. Pealegi viitab kõnealuse direktiivi põhjendus 6 ühenduse töötajate sotsiaalsete põhiõiguste hartale tuginedes nii üldisele võitlemisele igasuguse diskrimineerimise vastu kui ka vajadusele võtta asjakohaseid meetmeid puuetega inimeste sotsiaalseks ja majanduslikuks integreerimiseks (vt selle kohta 17. juuli 2008. aasta kohtuotsus Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, punkt 43).

50 Lisaks on Euroopa Kohus sedastanud, et direktiiviga 2000/78 taotletavad eesmärgid, st eesmärk kehtestada üldine raamistik, et võidelda mõnel direktiivi artiklis 1 nimetatud põhjusel, sh puude alusel, toimuva diskrimineerimise vastu töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, ning põhjenduses 37 nimetatud eesmärk saavutada ühenduses võrdsus töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, ning selle direktiivi soovitav toime satuks ohtu, kui artikli 2 lõike 2 punktis a ette nähtud otsese diskrimineerimise keeld oleks piiratud isikutega, kes on ise puudega, ning seda ei kohaldataks olukorras, kus töötajat, kes ise ei ole puudega, diskrimineeritakse siiski otseselt tema lapse puude alusel (vt selle kohta 17. juuli 2008. aasta kohtuotsus Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, punktid 47 ja 48).

51 Kui tõlgendada direktiivi 2000/78 nii, et selle kohaldamine piirdub üksnes isikutega, kes on ise puudega, võtaks see direktiivilt olulise osa selle soovitavast toimest ja vähendaks kaitset, mida on soovitud direktiiviga tagada (vt selle kohta 17. juuli 2008. aasta kohtuotsus Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, punktid 50 ja 51).

52 Analüüsides järgmisena küsimust, kas direktiiviga 2000/78 on keelatud ka „seotusest tingitud“ kaudne diskrimineerimine puude alusel, tuleb esiteks märkida, et vastavalt direktiivi 2000/78 artikli 2 lõikele 1 tähendab võrdse kohtlemise põhimõte, et ei esine otsest ega kaudset diskrimineerimist ühelgi selle direktiivi artiklis 1 nimetatud põhjusel.

53 Meenutagem lisaks, et selle direktiivi eesmärk on võidelda töö saamisel ja kutsealale pääsemisel igasuguse diskrimineerimise vastu puude alusel. Kõnealuse direktiiviga selles valdkonnas kehtestatud võrdse kohtlemise põhimõtet ei kohaldata nimelt kindlaksmääratud isikute kategooriale, vaid direktiivi artiklis 1 sätestatud põhjenduste alusel. Sellist tõlgendust kinnitab ka direktiivi 2000/78 õiguslikuks aluseks olnud EÜ artikli 13 sõnastus, mis sarnaselt selle asemel praegu kehtiva ELTL artikliga 19 andis liidule pädevuse võtta vajalikke meetmeid, et võidelda igasuguse diskrimineerimise, sealhulgas puude alusel diskrimineerimise vastu (vt selle kohta 17. juuli 2008. aasta kohtuotsus Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, punkt 38). Samuti on selle direktiivi põhjenduses 12 märgitud, et liidus tuleks keelata „mis tahes“ otsene või kaudne diskrimineerimine puude alusel.

54 Pealegi tekib puude alusel „seotusest tingitud“ diskrimineerimise tuvastamise küsimus ühtmoodi nii otsese kui ka kaudse diskrimineerimise puhul. Eelkõige ei mõjuta teo klassifitseerimist „seotusest tingitud“ diskrimineerimiseks asjaolu, et direktiiviga 2000/78 ette nähtud süsteemis on kaudset diskrimineerimist erinevalt otsesest diskrimineerimisest võimalik põhjendada.

55 Eeltoodud kaalutlustest tuleneb, et nii direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 1 sõnastus kui ka selle direktiivi eesmärk kinnitavad, et keelatud ei ole mitte ainult otsene, vaid ka kaudne „seotusest tingitud“ diskrimineerimine.

56 Teiseks tuleb rõhutada, et Euroopa Kohus on 17. juuli 2008. aasta kohtuotsusele Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415) viidates juba direktiivi 2000/43, mille artiklid 1 ja 2 on sõnastatud analoogselt direktiivi 2000/78 artiklitega 1 ja 2, kohaldamisala kohta otsustanud, et seda ei saa määratleda kitsalt ning et selles direktiivis viidatud võrdse kohtlemise põhimõtet ei kohaldata kindlaksmääratud isikute kategooriale, vaid direktiivi artiklis 1 sätestatud põhjenduste alusel, mistõttu kohaldatakse kõnealust põhimõtet ka isikutele, kes hoolimata sellest, et nad ise ei ole asjaomase rassilise või etnilise päritoluga, kannatavad mõnel nimetatud põhjusel ometi halvema kohtlemise või ebasoodsama olukorra all (vt selle kohta 16. juuli 2015. aasta kohtuotsus CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14, EU:C:2015:480, punkt 56). Seega, nagu kohtujurist oma ettepaneku punktis 36 sisuliselt märkis, on Euroopa Kohus sõnaselgelt leidnud, et direktiiviga 2000/43 on keelatud „seotusest tingitud“ kaudne diskrimineerimine.

57 Kolmandaks tuleb diskrimineerimiskeelu tõlgendamisel kooskõlas hartaga märkida, et nagu nähtub harta artikli 21 lõike 1 sõnastusest, keelab selles sätestatud diskrimineerimiskeelu üldpõhimõte „igasuguse diskrimineerimise“, mis põhineb muu hulgas puudel, tagades seega selle põhitagatise laiaulatusliku kohaldamise.

58 Direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punktis b sätestatud diskrimineerimiskeelu tõlgendamisel tuleb arvesse võtta ka harta artiklit 24 ja artiklit 26. Lapse õigusi käsitleva artikli 24 lõikes 1 on ette nähtud, et lastel on õigus heaoluks vajalikule kaitsele ja hoolitsusele, ning lõikes 2 on sätestatud,

et lastega seotud toimingutes, mida teevad avalik-õiguslikud asutused või eraõiguslikud institutsioonid, tuleb esikohale seada lapse huvid. Harta artikli 26 kohaselt tunnustab ja austab liit puuetega inimeste õigust saada kasu meetmetest, mille eesmärk on tagada nende iseseisvus, sotsiaalne ja tööalane integratsioon ning osalemine ühiskonnaelus (vt selle kohta 18. jaanuari 2024. aasta kohtuotsus Ca Na Negreta, C-631/22, EU:C:2024:53, punkt 40 ja seal viidatud kohtupraktika).

59 Lisaks sisaldab harta artikli 21 lõige 1 vähemalt samu tagatisi, mis on ette nähtud Roomas 4. novembril 1950 allkirjastatud Euroopa inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsiooni artikliga 14, mida kohaldatakse koostoimes selle konventsiooniga tagatud õiguste ja vabadustega, ning seejuures tuleb harta artikli 52 lõike 3 kohaselt seda konventsiooni arvesse võtta kui minimaalset kaitsetaset (vt analoogia alusel 3. aprilli 2025. aasta otsus Alchaster II, C-743/24, EU:C:2025:230, punkt 24).

60 Euroopa Inimõiguste Kohus on aga juba otsustanud, et kui isikut diskrimineeritakse seetõttu, et tal on puudega laps, kellega tal on tihedad isiklikud sidemed ja kelle eest ta hoolitseb, siis on tegemist puude alusel diskrimineerimisega, mis kuulub Euroopa inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsiooni artikli 14 kohaldamisalasse (vt selle kohta EIK 22. märtsi 2016. aasta otsus Guberina *vs*. Horvaatia, CE:ECHR:2016:0322JUD002368213, punkt 79), tegemata vahet sellel, kas see diskrimineerimine on otsene või kaudne.

61 Neljandaks, mis puudutab ÜRO konventsiooni sätteid, millest võib juhinduda direktiivi 2000/78 tõlgendamisel, siis tuleb meenutada, et selle konventsiooni artikli 2 kolmandas lõigus on ette nähtud, et „diskrimineerimine puude alusel“ on puude alusel toimuv „mis tahes“ vahetegemine, välistamine või piiramine, mille eesmärk või tagajärg on kõigi inimõiguste ja põhivabaduste teistega võrdsetel alustel tunnustamise, teostamise või kasutamise tõkestamine või tühistamine poliitika-, majandus-, sotsiaal-, kultuuri-, kodanikuühiskonna või mis tahes muus valdkonnas, ning et see mõiste hõlmab „kõiki diskrimineerimise vorme“, kaasa arvatud põhjendatud ümberkorralduste tegemisest keeldumine.

62 Nimetatud konventsiooni artikli 5 lõikes 2 on täpsustatud, et osalisriigid keelustavad „mis tahes diskrimineerimise“ puude alusel ning tagavad puuetega inimestele võrdse ja tõhusa õigusliku kaitse „mis tahes alustel toimuva diskrimineerimise“ eest.

63 Sama konventsiooni artikli 7 lõikes 1 on täpsustatud, et konventsiooni osalisriigid rakendavad kõiki vajalikke abinõusid, et tagada puuetega lastele kõigi inimõiguste ja põhivabaduste „täielik teostamine“ teiste lastega võrdsetel alustel, ning lõike 2 kohaselt peavad kõigis puuetega lastega seotud tegevustes esmaseks kaalutluseks olema lapse parimad huvid.

64 Lisaks, nagu märkis kohtujurist oma ettepaneku punktides 38 ja 39, leiab ÜRO konventsiooni artikliga 34 loodud puuetega inimeste õiguste komitee eelkõige selle konventsiooni 13. detsembri 2006. aasta fakultatiivprotokolliga antud pädevuse raames, et selle konventsiooni artikli 5 lõikes 2 ette nähtud puude alusel diskrimineerimise keelamise kohustuse eesmärk on kaitsta puuetega inimesi ja nende hooldajaid, näiteks puuetega laste vanemaid, ning see komitee viitab sõnaselgelt „seotusest tingitud“ diskrimineerimisele, piiramata seda otsese diskrimineerimisega.

65 Eeltoodud asjaoludest tuleneb seega, et harta artikli 21 lõikes 1 sätestatud ja direktiiviga 2000/78 konkretiseeritud diskrimineerimiskeelu põhimõtte all peetakse silmas ka „seotusest tingitud“ kaudset diskrimineerimist puude alusel.

66 Eeltoodud kaalutlustest lähtudes tuleb esimesele küsimusele vastata, et direktiivi 2000/78, eelkõige selle artiklit 1 ning artikli 2 lõiget 1 ja lõike 2 punkti b, lähtudes harta artiklitest 21, 24 ja 26 ning ÜRO konventsiooni artiklitest 2, 5 ja 7, tuleb tõlgendada nii, et puude alusel kaudse diskrimineerimise keeld on kohaldatav töötajale, kes ise ei ole puudega, kuid keda diskrimineeritakse selle tõttu, et ta hoolitseb oma puudega lapse eest, võimaldades lapsel saada põhiosa tema seisundist tulenevalt vajalikust hooldusest.

Teine küsimus

67 Teise küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas juhul, kui vastus esimesele küsimusele on jaatav, tuleb direktiivi 2000/78 ja eelkõige selle artiklit 5, lähtudes harta artiklitest 24 ja 26 ning ÜRO konventsiooni artiklist 2 ja artiklist 7, tõlgendada nii, et selleks, et tagada töötajate võrdsuse põhimõtte ja selle direktiivi artikli 2 lõike 2 punktis b sätestatud kaudse diskrimineerimise keelu järgimine, on tööandja kohustatud võtma nimetatud artikli 5 tähenduses mõistlikke abinõusid töötaja suhtes, kes ise ei ole puudega, kuid kes hoolitseb oma puudega lapse eest, võimaldades lapsel saada põhiosa tema seisundist tulenevalt vajalikust hooldusest.

68 Direktiivi 2000/78 artiklis 5 on sätestatud, et tagamaks puuetega inimeste võrdse kohtlemise põhimõtte järgimine, nähakse ette mõistlikud abinõud, mis tähendab seda, et tööandjad võtavad asjakohaseid, konkreetsel juhul vajalikke meetmeid, et võimaldada puuetega inimesel tööle pääseda, töös osaleda või edeneda või saada koolitust, kui sellised meetmed ei põhjusta tööandjale ebaproportsionaalselt suurt koormust. Kui asjaomase liikmesriigi invaliidsuspoliitika raames kohaldatavad meetmed on piisavalt heastavad, ei ole see koormus ebaproportsionaalselt suur.

69 Mis puudutab küsimust, kas artikkel 5 on kohaldatav töötaja suhtes, kes ise ei ole puudega, kuid kes hoolitseb oma puudega lapse eest, võimaldades lapsel saada põhiosa tema seisundist tulenevalt vajalikust hooldusest, siis tuleb tõepoolest märkida, et Euroopa Kohus leidis 17. juuli 2008. aasta kohtuotsuse Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415) punktides 39 ja 42, et direktiiv 2000/78 sisaldab teatud arvu sätteid, sealhulgas artiklit 5, mis on kohaldatavad üksnes puudega isikutele.

70 Kohtuasjas, milles see kohtuotsus tehti, ei puudutanud eelotsusetaotlus siiski selle artikli kohaldamisala ega käesolevas kohtuasjas kõne all olevat küsimust, kas selleks, et tagada töötajate võrdse kohtlemise põhimõtte ja direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punktis b sätestatud kaudse diskrimineerimise keelu järgimine, tuleb selle direktiivi artikli 5 tähenduses mõistlikke abinõusid rakendada töötaja suhtes, kes ise ei ole puudega, kuid kes hoolitseb oma puudega lapse eest. Lisaks ei olnud nimetatud kohtuotsuse kuulutamise kuupäeval harta ja ÜRO konventsioon, millest lähtudes tuleb direktiivi 2000/78 tõlgendada, vastavalt jõustunud ega ühenduse poolt heaks kiidetud.

71 Seega tuleb direktiivi 2000/78 artikli 5 hartaga kooskõlaliseks tõlgendamiseks kõigepealt meenutada, nagu on märgitud käesoleva kohtuotsuse punktis 58, et harta artiklites 24 ja 26 on muu hulgas ette nähtud, et lastel on õigus heaoluks vajalikule kaitsele ja hoolitsusele ning et liit tunnustab ja austab puuetega inimeste õigust saada kasu meetmetest, mille eesmärk on tagada nende iseseisvus, sotsiaalne ja tööalane integratsioon ning osalemine ühiskonnaelus.

72 ÜRO konventsiooni artikli 2 kolmandas lõigus on omakorda sõnaselgelt ette nähtud, et puude alusel diskrimineerimise mõiste hõlmab kõiki diskrimineerimise vorme, „kaasa arvatud põhjendatud ümberkorralduste tegemisest keeldumine“. Vastavalt selle artikli neljandale lõigule

on „põhjendatud ümberkorraldused“ „vajalikud ja asjakohased teisendused ja kohandused, mis ei ole ebaproportsionaalselt ega liigselt koormavad ning on konkreetsel juhul vajalikud, et tagada puuetega inimestele kõigi inimõiguste ja põhivabaduste teostamine või kasutamine teistega võrdsetel alustel“. Nagu kohtujurist oma ettepaneku punktis 53 märkis, ei piirdu artiklis 2 määratletud mõistlikud abinõud puuetega inimeste vajadustega nende töökohal. Järelikult tuleb sellised abinõud vajaduse korral kasutusele võtta ka töötaja suhtes, kes hoolitseb puudega isiku eest, võimaldades sellel isikul saada põhiosa tema seisundist tulenevalt vajalikust hooldusest.

73 Konventsiooni artikli 7 lõikes 1 on veel täpsustatud, et konventsiooni osalisriigid rakendavad kõiki vajalikke abinõusid, et tagada puuetega lastele kõigi inimõiguste ja põhivabaduste „täielik teostamine“ teiste lastega võrdsetel alustel. Sellega seoses viitab konventsiooni preambuli punkt x sõnaselgelt vajadusele aidata puuetega inimeste perekonnaliikmeid, et nemad saaksid aidata kaasa puuetega inimeste õiguste täielikule ja võrdsele teostamisele. Sellest tuleneb, et töötajal peab olema võimalik hoolitseda vajalikul määral oma puudega lapse eest, mis toob kaasa tööandja kohustuse kohandada selle töötaja töötingimusi.

74 Töötaja puhul, kes hoolitseb oma puudega lapse eest, võimaldades lapsel saada põhiosa tema seisundist tulenevalt vajalikust hooldusest, kaotaks „seotusest tingitud“ kaudse diskrimineerimise keeld, nagu on märgitud käesoleva kohtuotsuse punktis 66, pealegi olulise osa oma soovitavast toimest, kui selline kohustus puuduks.

75 Eeltoodust tuleneb, et tööandja on kohustatud võtma sellise töötaja suhtes mõistlikke abinõusid direktiivi 2000/78 artikli 5 tähenduses, lähtudes harta artiklitest 24 ja 26 ning ÜRO konventsiooni artiklist 2 ja artikli 7 lõikest 1.

76 Mis puudutab sellise hooldaja tööandjalt nõutavaid mõistlikke abinõusid, siis on Euroopa Kohus juba otsustanud, et direktiivi 2000/78 artikkel 5 nõuab eelkõige ÜRO konventsiooni artiklist 2 lähtudes mõiste „mõistlikud abinõud“ laia määratlust ning et tööaja vähendamine võib olla üks artiklis 5 nimetatud abinõudest. Teatud tingimustel võib ka teisele töökohale üleviimine kujutada endast sellist meedet (vt selle kohta vastavalt 11. aprilli 2013. aasta kohtuotsus HK Danmark, C-335/11 ja C-337/11, EU:C:2013:222, punkt 64, ning 10. veebruari 2022. aasta kohtuotsus HR Rail, C-485/20, EU:C:2022:85, punkt 43).

77 Seega, nagu märkis kohtujurist oma ettepaneku punktis 56, peavad need mõistlikud abinõud võimaldama kohandada puudega inimese töökeskkonda, et võimaldada tal täielikult ja tõhusalt osaleda tööelus teiste töötajatega võrdsetel alustel. Juhul kui töötajal endal puuet ei ole, kuid ta hoolitseb oma puudega lapse eest, peavad need meetmed võimaldama samal eesmärgil kohandada ka sellise töötaja töökeskkonda.

78 Samas ei kohusta direktiivi 2000/78 artikkel 5 tööandjat võtma meetmeid, mis põhjustaksid talle ebaproportsionaalselt suurt koormust. Selles osas tuleneb direktiivi põhjendusest 21, et selleks, et teha kindlaks, kas need meetmed osutuvad tööandjale liiga koormavaks, tuleb eelkõige arvesse võtta rahalisi kulusid, organisatsiooni või ettevõtte suurust ja rahalisi vahendeid ning riikliku rahastamise või muu abi võimalust. Lisaks on võimalik puudega isik teisele töökohale üle viia vaid siis, kui on olemas vähemalt üks vaba töökoht, millel asjaomane töötaja võib töötada (18. jaanuari 2024. aasta kohtuotsus Ca Na Negreta, C-631/22, EU:C:2024:53, punkt 45 ja seal viidatud kohtupraktika).

79 Sellega seoses on eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne eeltoodud kaalutlusi ja kõiki põhikohtuasjas tähtsust omavaid asjaolusid arvestades hinnata, kas G. L-i taotluse rahuldamine ja ta määramine alaliselt kindla graafikuga konkreetsele töökohale kujutas endast tema tööandjale ebaproportsionaalselt suurt koormust direktiivi 2000/78 artikli 5 tähenduses.

80 Eeltoodud kaalutlustest lähtudes tuleb teisele küsimusele vastata, et direktiivi 2000/78 ja eelkõige selle artiklit 5, lähtudes harta artiklitest 24 ja 26 ning ÜRO konventsiooni artiklist 2 ja artikli 7 lõikest 1, tuleb tõlgendada nii, et selleks, et tagada töötajate võrdsuse põhimõtte ja selle direktiivi artikli 2 lõike 2 punktis b sätestatud kaudse diskrimineerimise keelu järgimine, on tööandja kohustatud võtma kõnealuse direktiivi artikli 5 tähenduses mõistlikke abinõusid töötaja suhtes, kes ise ei ole puudega, kuid kes hoolitseb oma puudega lapse eest, võimaldades lapsel saada põhiosa tema seisundist tulenevalt vajalikust hooldusest, tingimusel, et need abinõud ei põhjusta sellele tööandjale ebaproportsionaalselt suurt koormust.

Kolmas küsimus

81 Juhul, kui vastus esimesele või teisele küsimusele on jaatav, palub eelotsusetaotluse esitanud kohus kolmanda küsimusega Euroopa Kohtul sisuliselt selgitada, kuidas tõlgendada mõistet „hooldaja“ direktiivi 2000/78 kohaldamisel.

82 Meenutagem, et vajadus anda liidu õiguse tõlgendus, mis oleks liikmesriigi kohtule tarvilik, eeldab, et viimane järgib hoolsalt eelotsusetaotluse sisule esitatavaid nõudeid, mis on sõnaselgelt ära toodud Euroopa Kohtu kodukorra artiklis 94, mida eelotsusetaotluse esitanud kohus peab ELTL artikli 267 alusel tehtava koostöö raames teadma (3. juuli 2014. aasta kohtumäärus Talasca, C-19/14, EU:C:2014:2049, punkt 21, ning 9. septembri 2021. aasta kohtuotsus Toplofikatsia Sofia jt, C-208/20 ja C-256/20, EU:C:2021:719, punkt 20 ja seal viidatud kohtupraktika). Neid nõudeid on lisaks meenutatud Euroopa Liidu Kohtu soovituste liikmesriikide kohtutele eelotsuse taotlemiseks (ELT 2019, C 380, lk 1) punktides 13, 15 ja 16, mis on nüüd ära toodud Euroopa Liidu Kohtu soovituste liikmesriikide kohtutele eelotsuse taotlemiseks (ELT C, C/2024/6008) punktides 13, 15 ja 16.

83 Seega – nagu on ette nähtud kodukorra artikli 94 punktis c – on tingimata vajalik, et eelotsusetaotlusest endast nähtuks selgitus, mis põhjustel liikmesriigi kohus tõstatas liidu õigusnormide tõlgendamise või kehtivuse küsimuse ning millist seost ta nende õigusnormide ja põhikohtuasjas kohaldatavate liikmesriigi õigusnormide vahel näeb. Samuti on tingimata vajalik, nagu sätestab kodukorra artikli 94 punkt a, et eelotsusetaotluses endas sisalduks vähemalt ülevaade faktilistest andmetest, millel eelotsuse küsimused põhinevad (13. detsembri 2018. aasta kohtuotsus Rittinger jt, C-492/17, EU:C:2018:1019, punkt 39 ja seal viidatud kohtupraktika).

84 Käesoleval juhul aga küsib eelotsusetaotluse esitanud kohus Euroopa Kohtult, kuidas tõlgendada mõistet „hooldaja“, mida ei ole direktiivis 2000/78 kasutatud, kuid mis näib eelotsusetaotluse esitanud kohtu selgituste kohaselt tulenevat riigisisesest õigusest.

85 Pealegi ei ole eelotsusetaotluses selgitatud, milline seos on põhikohtuasja ja nende täpsustuste vahel, mida eelotsusetaotluse esitanud kohus palub Euroopa Kohtult mõiste „hooldaja“ kohta oma kolmandas küsimuses.

86 Seega on kolmas eelotsuse küsimus vastuvõetamatu.

Kohtukulud

87 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus pooleli oleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse sama kohus. Euroopa Kohtule seisukohtade esitamisega seotud kulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (esimene koda) otsustab:

1. **Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, eelkõige selle artiklit 1 ning artikli 2 lõiget 1 ja lõike 2 punkti b, lähtudes Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklitest 21, 24 ja 26 ning Ühinenud Rahvaste Organisatsiooni puuetega inimeste õiguste konventsiooni, mis sõlmiti 13. detsembril 2006 New Yorgis ja kiideti Euroopa Ühenduse nimel heaks nõukogu 26. novembri 2009. aasta otsusega 2010/48/EÜ, artiklitest 2, 5 ja 7,**

   tuleb tõlgendada nii, et

   puude alusel kaudse diskrimineerimise keeld on kohaldatav töötajale, kes ise ei ole puudega, kuid keda diskrimineeritakse selle tõttu, et ta hoolitseb oma puudega lapse eest, võimaldades lapsel saada põhiosa tema seisundist tulenevalt vajalikust hooldusest.

2. **Direktiivi 2000/78 ja eelkõige selle artiklit 5, lähtudes Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklitest 24 ja 26 ning Ühinenud Rahvaste Organisatsiooni puuetega inimeste õiguste konventsiooni artiklist 2 ja artikli 7 lõikest 1,**

   tuleb tõlgendada nii, et

   selleks, et tagada töötajate võrdsuse põhimõtte ja selle direktiivi artikli 2 lõike 2 punktis b sätestatud kaudse diskrimineerimise keelu järgimine, on tööandja kohustatud võtma kõnealuse direktiivi artikli 5 tähenduses mõistlikke abinõusid töötaja suhtes, kes ise ei ole puudega, kuid kes hoolitseb oma puudega lapse eest, võimaldades lapsel saada põhiosa tema seisundist tulenevalt vajalikust hooldusest, tingimusel, et need abinõud ei põhjusta sellele tööandjale ebaproportsionaalselt suurt koormust.

Allkirjad