TIESAS SPRIEDUMS (pirmā palāta)

2025. gada 11. septembrī*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām – 2., 5. un 7. pants – Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 21., 24. un 26. pants – Direktīva 2000/78/EK – Vienlīdzīga attieksme nodarbinātības un profesijas jomā – 1. pants – 2. panta 1. punkts un 2. punkta b) apakšpunkts – Aizliegums diskriminēt invaliditātes dēļ – Netieša diskriminācija – Atšķirīga attieksme pret darba ņēmēju, kurš pats nav invalīds, bet kurš aprūpē savu bērnu invalīdu – 5. pants – Darba devēja pienākums veikt saprātīgus pielāgojumus

Lietā C-38/24 [*Bervidi*] [i]

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Corte suprema di cassazione* (Augstākā kasācijas tiesa, Itālija) iesniegusi ar 2024. gada 17. janvāra lēmumu un kas Tiesā reģistrēts 2024. gada 19. janvārī, tiesvedībā

G.L.

pret

AB *SpA*,

TIESA (pirmā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs F. Biltšens [*F. Biltgen*], Tiesas priekšsēdētāja vietnieks T. fon Danvics [*T. von Danwitz*] (referents), tiesneši A. Kumins [*A. Kumin*], I. Ziemele un S. Žervazonī [*S. Gervasoni*],

ģenerāladvokāts: A. Rants [*A. Rantos*],

sekretārs: A. Kalots Eskobars [*A. Calot Escobar*],

ņemot vērā rakstveida procesu,

ņemot vērā apsvērumus, ko snieguši:

– G.L. vārdā – *F. Andretta* un *M. Parpaglioni*, *avvocati*,

– AB *SpA* vārdā – *D. La Rosa*, *avvocata*,

* Tiesvedības valoda – itāļu.

[i] Šīs lietas nosaukums ir izdomāts. Tas neatbilst neviena lietas dalībnieka reālajam personvārdam vai nosaukumam.

– Itālijas valdības vārdā – *G. Palmieri*, pārstāve, kurai palīdz *L. Fiandaca*, *avvocato dello Stato*,

– Grieķijas valdības vārdā – *V. Baroutas* un *M. Tassopoulou*, pārstāvji,

– Eiropas Komisijas vārdā – *D. Recchia* un *E. Schmidt*, pārstāves,

noklausījusies ģenerāladvokāta secinājumus 2025. gada 13. marta tiesas sēdē,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Padomes Direktīvu 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (OV 2000, L 303, 16. lpp.), skatot to kopsakarā ar Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvenciju par personu ar invaliditāti tiesībām, kas noslēgta Ņujorkā 2006. gada 13. decembrī un Eiropas Kopienas vārdā apstiprināta ar Padomes 2009. gada 26. novembra Lēmumu 2010/48/EK (OV 2010, L 23, 35. lpp.; turpmāk tekstā – "ANO konvencija").

2 Šis lūgums ir iesniegts tiesvedībā starp G.L. un AB *SpA* par šīs sabiedrības atteikumu pielāgot G.L. darba apstākļus, kas viņai ļautu rūpēties par savu dēlu invalīdu.

Atbilstošās tiesību normas

Starptautiskās tiesības

3 ANO konvencijas preambulas x) punktā noteikts:

"būdamas pārliecinātas, ka ģimene ir sabiedrības dabiskais pamatelements un tai ir tiesības uz sabiedrības un valsts aizsardzību un ka personām ar invaliditāti un viņu ģimenes locekļiem vajadzētu saņemt nepieciešamo aizsardzību un palīdzību, lai ģimenes varētu veicināt to, ka personas ar invaliditāti pilnībā un vienlīdzīgi izmanto savas tiesības".

4 Atbilstoši šīs konvencijas 1. pantam "Mērķis":

"Šīs konvencijas mērķis ir veicināt, aizsargāt un nodrošināt to, lai visas personas ar invaliditāti varētu pilnībā un vienlīdzīgi izmantot visas cilvēktiesības un pamatbrīvības, un veicināt tām piemītošās cieņas ievērošanu.

Pie personām ar invaliditāti pieder personas, kurām ir ilgstoši fiziski, garīgi, intelektuāli vai maņu traucējumi, kas mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var apgrūtināt to pilnvērtīgu un efektīvu līdzdalību sabiedrības dzīvē vienlīdzīgi ar citiem."

5 Šīs konvencijas 2. panta "Definīcijas" trešajā un ceturtajā daļā noteikts:

"Šajā konvencijā:

[..]

"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;

"saprātīgs pielāgojums" nozīmē vajadzīgās un atbilstošās izmaiņas un korekcijas – ja tās konkrētā gadījumā ir nepieciešamas un neuzliek nesamērīgu vai nepamatotu slogu –, lai nodrošinātu, ka personas ar invaliditāti vienlīdzīgi ar citiem var izmantot vai īstenot visas cilvēktiesības;".

6 Saskaņā ar ANO konvencijas 5. pantu "Vienlīdzība un diskriminācijas aizliegums":

"1. Dalībvalstis atzīst, ka visi cilvēki ir vienlīdzīgi likuma priekšā un saskaņā ar to un ka visiem cilvēkiem bez jebkādas diskriminācijas ir tiesības uz vienādu likuma aizsardzību un uz likumā paredzēto priekšrocību vienādu izmantošanu.

2. Dalībvalstis aizliedz jebkādu diskrimināciju invaliditātes dēļ un garantē personām ar invaliditāti vienlīdzīgu un efektīvu tiesisko aizsardzību pret diskrimināciju jebkāda iemesla dēļ.

3. Lai veicinātu vienlīdzību un likvidētu diskrimināciju, dalībvalstis veic visus atbilstošos pasākumus, lai nodrošinātu, ka tiek veikti saprātīgi pielāgojumi.

4. Īpašos pasākumus, kas ir nepieciešami, lai paātrinātu vai sasniegtu personu ar invaliditāti faktisku vienlīdzību, neuzskata par diskrimināciju šīs konvencijas nozīmē."

7 Šīs konvencijas 7. panta "Bērni ar invaliditāti" 1. un 2. punktā paredzēts:

"1. Dalībvalstis veic visus nepieciešamos pasākumus, lai nodrošinātu, ka bērni ar invaliditāti vienlīdzīgi ar citiem bērniem pilnībā izmanto visas cilvēktiesības un pamatbrīvības.

2. Visos lēmumos, kas attiecas uz bērniem ar invaliditāti, galvenajam apsvērumam jābūt bērna vislabākajām interesēm.'

8 Minētās konvencijas 34. panta 1. punktā ir paredzēta Personu ar invaliditāti tiesību komitejas izveide.

Savienības tiesības

Direktīva 2000/43/EK

9 Padomes Direktīvas 2000/43/EK (2000. gada 29. jūnijs), ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības (OV 2000, L 180, 22. lpp.), 1. pantā noteikts:

"Šīs direktīvas mērķis ir noteikt sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju rasu vai etniskas piederības dēļ ar nolūku, lai vienādas attieksmes princips stātos spēkā dalībvalstīs."

10 Šīs direktīvas 2. panta 1. un 2. punktā noteikts:

"1. Šajā direktīvā vienādas attieksmes princips nozīmē to, ka nav ne tiešas, ne netiešas diskriminācijas rasu vai etniskas piederības dēļ.

2. Šā panta 1. punktā:

a) tiek pieņemts, ka tiešā diskriminācija iestājas tad, kad salīdzināmā situācijā pret vienu personu izturas, ir izturējušies vai izturētos sliktāk nekā pret otru personu rasu vai etniskas piederības dēļ;

b) tiek pieņemts, ka netiešā diskriminācija iestājas tad, kad acīmredzami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse nostāda kādas rasu vai etniskas piederības personas īpaši nelabvēlīgā situācijā, salīdzinot ar citām personām, ja vien šāds noteikums, kritērijs vai prakse nav objektīvi attaisnojams ar tiesisku mērķi un ja vien tas nav proporcionāls [samērīgs] un vajadzīgs šāda mērķa sasniegšanas līdzeklis."

Direktīva 2000/78

11 Direktīvas 2000/78 6., 12., 20., 21. un 37. apsvērumā noteikts:

"(6) Kopienas Hartā par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām[, kas pieņemta Eiropadomes sanāksmē Strasbūrā 1989. gada 9. decembrī,] atzīts, ka ir svarīgi cīnīties pret visu veidu diskrimināciju un ka jāveic atbilstīga darbība vecāku cilvēku un invalīdu sociālajai un ekonomiskajai integrācijai.

[..]

(12) Šajā nolūkā attiecībā uz šīs direktīvas aptvertajām jomām visā [Eiropas] Kopienā būtu jāaizliedz tieša vai netieša diskriminācija reliģijas vai uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ. [..]

[..]

(20) Būtu jāparedz pienācīgi, t.i., efektīvi un praktiski pasākumi, lai darba vietu pielāgotu invalīdiem, piemēram, pielāgotu telpas un iekārtas, darba laiku, uzdevumu sadali vai izglītības un integrācijas resursu nodrošināšanu.

(21) Lai noteiktu, vai attiecīgie pasākumi veicina neproporcionāla [nesamērīga] sloga rašanos, jo īpaši būtu jāņem vērā attiecīgās finansiālās un citas izmaksas, organizācijas vai uzņēmuma lielums un finansiālie resursi un iespēja iegūt valsts finansējumu vai kādu citu palīdzību.

[..]

(37) Saskaņā ar EK līguma 5. pantā izklāstīto subsidiaritātes principu dalībvalstis nevar pienācīgi sasniegt šīs direktīvas mērķi, proti, Kopienā izveidot līdzvērtīgus spēles noteikumus attiecībā uz vienlīdzību nodarbinātības un profesijas ziņā, jo attiecīgās darbības mēroga un ietekmes dēļ to labāk var panākt Kopienas līmenī. [..]"

12 Saskaņā ar šīs direktīvas 1. pantu, "lai vienlīdzīgas attieksmes princips stātos spēkā dalībvalstīs, šīs direktīvas mērķis attiecībā uz nodarbinātību un profesiju ir noteikt sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju reliģijas, uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ".

13 Minētās direktīvas 2. panta "Diskriminācijas jēdziens" 1. un 2. punktā noteikts:

"1. Šajā direktīvā "vienlīdzīgas attieksmes princips" nozīmē to, ka nav ne tiešas, ne netiešas diskriminācijas, kuras pamatā ir jebkurš 1. pantā minēts iemesls.

2. Šā panta 1. punktā:

a) uzskata, ka tiešā diskriminācija notiek tad, ja salīdzināmā situācijā pret vienu personu izturas, ir izturējušies vai izturētos sliktāk nekā pret citu personu jebkura 1. punktā minēta iemesla dēļ;

b) pieņem, ka netiešā diskriminācija notiek tad, ja acīmredzami neitrāla noteikuma, kritērija vai prakses dēļ personas, kuras atbalsta konkrētu reliģiju vai uzskatus, kurām ir konkrēta invaliditāte, konkrēts vecums vai konkrēta seksuālā orientācija, atrodas konkrētā nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar otru personu, ja vien:
   i) šis noteikums, kritērijs vai prakse nav objektīvi attaisnota ar likumīgu mērķi un ja vien nav pienācīgi un vajadzīgi līdzekļi šā mērķa sasniegšanai vai
   ii) attiecībā uz personām, kam ir konkrēta invaliditāte, darba devējam vai jebkurai personai vai organizācijai, uz kuru attiecas šī direktīva, saskaņā ar valsts tiesību aktiem jāveic atbilstīgi pasākumi, kas atbilst 5. pantā noteiktajiem principiem, lai novērstu trūkumus, ko paredz minētais noteikums, kritērijs vai prakse."

14 Šīs pašas direktīvas 3. panta "Piemērošanas joma" 1. punkta a) un c) apakšpunktā noteikts:

"Nepārsniedzot Kopienas kompetenci, šo direktīvu piemēro visām personām gan valsts, gan privātajā sektorā, tostarp valsts iestādēs, attiecībā uz:

a) nosacījumiem darba [..] iegūšanai [..];

[..]

c) nodarbinātību un darba nosacījumiem [..]."

15 Direktīvas 2000/78 5. pants "Saprātīga darba vietas izveidošana [saprātīgi pielāgojumi] invalīdiem" formulēts šādi:

"Lai garantētu vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu pret invalīdiem, nodrošina saprātīgu darba vietas izveidošanu [saprātīgus pielāgojumus]. Tas nozīmē, ka darba devēji, ja tas vajadzīgs konkrētā gadījumā, veic atbilstīgus pasākumus, lai invalīds varētu dabūt darbu, strādāt vai tikt paaugstināts amatā, vai iegūt profesionālo izglītību, ja vien šādi pasākumi neuzliek neproporcionālu [nesamērīgu] slogu darba devējam. Šis slogs nav neproporcionāls [nesamērīgs], ja to pietiekami izlīdzina ar pasākumiem, kas pastāv attiecīgās dalībvalsts invaliditātes politikā."

Itālijas tiesības

16 2003. gada 9. jūlija *decreto legislativo n. 216 – Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro* (Leģislatīvais dekrēts Nr. 216, ar ko transponē Direktīvu 2000/78/EK par vienlīdzīgu attieksmi nodarbinātības un profesijas jomā; 2003. gada 13. augusta *GURI* Nr. 187), redakcijā, kas piemērojama pamatlietā, 2. panta 1. punktā paredzēts:

"Šajā dekrētā [..] 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 ne tieša, ne 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 pieder pie kādas reliģijas vai seko kādiem uzskatiem, kurām ir invaliditāte, noteikts vecums vai seksuālā orientācija, ir konkrētā nelabvēlīgākā situācijā salīdzinājumā ar citām personām."

17 Šī leģislatīvā dekrēta 3. panta 3.*bis* punkts formulēts šādi:

"Lai nodrošinātu vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu pret personām ar invaliditāti, valsts un privātajiem darba devējiem jāveic saprātīgi pielāgojumi darba vietās, kā noteikts [ANO konvencijā], kas ratificēta ar 2009. gada 3. marta Likumu Nr. 18, nolūkā personām ar invaliditāti nodrošināt pilnīgu vienlīdzību ar citiem darba ņēmējiem. Publiskā sektora darba devējiem ir jānodrošina šīs daļas īstenošana bez jauna vai lielāka sloga valsts finansēm un ar cilvēkresursiem, finanšu un materiālajiem resursiem, kas pieejami saskaņā ar spēkā esošajiem tiesību aktiem."

18 2006. gada 11. aprīļa *decreto legislativo n. 198 – Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246* (Leģislatīvais dekrēts Nr. 198 par vīriešu un sieviešu vienlīdzīgu iespēju kodeksu saskaņā ar 2005. gada 28. novembra Likuma Nr. 246 6. pantu; 2006. gada 31. maija *GURI* Nr. 125 kārtējais pielikums Nr. 133), kas stājās spēkā pēc pamatlietas faktu rašanās, 25. panta 2.*bis* pantā paredzēts:

"Par diskrimināciju šīs normas izpratnē ir uzskatāma jebkāda attieksme vai darba apstākļu vai darba laika izmaiņas, kas dzimuma, vecuma, personīgās vai ģimenes aprūpes vajadzību, grūtniecības, maternitātes vai paternitātes, tostarp adopcijas gadījumā, iemeslu dēļ vai tādu tiesību dēļ, kuras saistītas ar šiem iemesliem, esība vai izmantošana, kas rada vai var radīt darba ņēmējam vismaz vienu no šādām situācijām: a) nelabvēlīgāka situācija salīdzinājumā ar visiem pārējiem darba ņēmējiem; b) ierobežotas iespējas piedalīties uzņēmuma dzīvē vai izvēlē; c) ierobežota piekļuve attīstības un karjeras izaugsmes mehānismiem."

Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

19 G.L. strādāja Itālijā reģistrētā sabiedrībā AB par "stacijas operatori". Saistībā ar to viņa bija atbildīga par metrostacijas uzraudzību un kontroli.

20 G.L. vairākkārt lūdza sabiedrību AB viņu pastāvīgi norīkot darbā darba vietā ar fiksētu darba laiku, kas vajadzības gadījumā prasītu zemāku kvalifikāciju; tas viņai ļautu rūpēties par savu nepilngadīgo dēlu, kuram ir smaga invaliditāte un pilnīga invaliditāte un kurš dzīvo kopā ar viņu, un kuram pēcpusdienās noteiktā laikā ir jāiziet aprūpes programma.

21 Sabiedrība AB neapmierināja šos lūgumus, tomēr provizoriski piešķīra G.L. noteiktus darba apstākļu pielāgojumus, kas ietvēra konkrētas darba vietas noteikšanu un izdevīgāka laika grafika piešķiršanu salīdzinājumā ar citiem stacijas operatoriem, kuri ir pakļauti maiņu darbam un rotācijas kārtībai.

22 2019. gada 5. martā G.L. cēla prasību *Tribunale di Roma* (Romas tiesa, Itālija) pret sabiedrību AB, lūdzot konstatēt, ka viņas darba devēja atteikums pastāvīgi pielāgot viņas darba apstākļus ir diskriminējošs.

23 Prasībā G.L. lūdza, lai šai sabiedrībai tiktu piespriests pastāvīgi iecelt viņu darba vietā ar fiksētu darba laiku priekšpusdienā (no plkst. 8.30 līdz plkst. 15.00) un lai tai tiktu uzdots pieņemt pret viņu vērstās diskriminācijas novēršanas plānu, kā arī atlīdzināt viņai nodarīto kaitējumu.

24 *Tribunale di Roma* (Romas tiesa) noraidīja G.L. prasību, un viņa par šo nolēmumu iesniedza apelācijas sūdzību *Corte d'appello di Roma* (Romas apelācijas tiesa, Itālija). Pēdējā minētā tiesa arī noraidīja prasību pēc būtības, uzskatot, ka apgalvotās diskriminējošās rīcības esība nav pierādīta un ka sabiedrība AB katrā ziņā ir veikusi "saprātīgus pielāgojumus", lai ņemtu vērā G.L. ierobežojumus, pat ja runa ir par pagaidu pasākumiem.

25 G.L. iesniedza kasācijas sūdzību *Corte suprema di cassazione* (Augstākā kasācijas tiesa, Itālija), kas ir iesniedzējtiesa

26 2022. gada oktobrī sabiedrība AB atlaida G.L. no darba.

27 Iesniedzējtiesa uzskata, ka pamatlietā rodas jautājums, vai darba ņēmējs, kurš rūpējas par savu nepilngadīgo bērnu ar invaliditāti, ir tiesīgs tiesā atsaukties uz aizsardzību pret netiešu diskrimināciju invaliditātes dēļ, kāda ir pašai personai ar invaliditāti, ņemot vērā principus, kas izriet no 2008. gada 17. jūlija sprieduma *Coleman* (C-303/06, EU:C:2008:415).

28 Tā atgādina – šajā spriedumā Tiesa ir nospriedusi, ka šajā direktīvā paredzētās aizsardzības pret tiešu diskrimināciju invaliditātes dēļ piemērojamība personām attiecas arī uz darba ņēmēju, kas pats nav invalīds, bet kas rūpējas par bērnu ar invaliditāti, kuram viņš sniedz šī bērna stāvoklī nepieciešamo pamataprūpi.

29 Iesniedzējtiesa norāda, ka G.L. ir jāuzskata par "aprūpētāju, kas ir ģimenes loceklis" valsts tiesību izpratnē un ka šajā ziņā viņa var saņemt Itālijas tiesībās paredzētās nodokļu un sociālās priekšrocības, piemēram, tiesības, cik vien iespējams, izvēlēties savai dzīvesvietai vistuvāko darba vietu. Tomēr nevienā Itālijas tiesību normā šim aprūpētājam pamatlietas faktu rašanās laikā neesot piešķirta aizsardzība pret diskrimināciju, kas darba vietā ir radusies tās palīdzības dēļ, kura viņam jāsniedz savam bērnam invalīdam.

30 Tā precizē, ka tieši šī iemesla dēļ pirmās instances tiesa noraidīja G.L. prasību, uzskatot, ka G.L. nebija tiesību celt prasību, lai apstrīdētu diskrimināciju, no kuras viņa esot cietusi. Savukārt tiesa, kas izskatīja apelācijas sūdzību, pamatojoties uz principiem, kuri izriet no 2008. gada 17. jūlija

sprieduma *Coleman* (C-303/06, EU:C:2008:415), uzskatīja, ka tādam aprūpētājam, kas ir ģimenes loceklis, kā G.L. bija tiesības atsaukties uz valsts tiesību normām, ar kurām personas ar invaliditāti tiek aizsargātas pret diskrimināciju darbā.

31 Iesniedzējtiesa tomēr uzskata, ka no šī sprieduma skaidri neizriet, ka no tā izrietošos principus var piemērot situācijā, kad pastāv netieša diskriminācija pret darba ņēmēju, kas tiek uzskatīts par "aprūpētāju, kas ir ģimenes loceklis" valsts tiesību izpratnē.

32 Šādos apstākļos *Corte suprema di cassazione* (Augstākā kasācijas tiesa) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) Vai [..] Savienības tiesības – iespējams, pamatojoties arī uz [ANO konvenciju], – jāinterpretē tādā nozīmē, ka bērna ar smagu invaliditāti aprūpētājam, kas ir ģimenes loceklis, kurš apgalvo, ka ir cietis no netiešas diskriminācijas darba vietā viņa veiktās aprūpes dēļ, ir tiesības celt prasību aizsardzībai pret diskrimināciju, kas ar [Direktīvu 2000/78] tiktu atzīta pašam invalīdam, ja viņš būtu darba ņēmējs?

2) Ja atbilde uz [pirmo] jautājumu ir apstiprinoša, vai [..] Savienības tiesības –iespējams, pamatojoties arī uz [ANO konvenciju], – jāinterpretē tādā nozīmē, ka iepriekšminētā aprūpētāja darba devējam ir pienākums veikt saprātīgus pielāgojumus, lai arī minētajam aprūpētājam nodrošinātu vienlīdzīgu attieksmi ar citiem darba ņēmējiem saskaņā ar [Direktīvas 2000/78] 5. pantā paredzēto modeli attiecībā uz invalīdiem?

3) Ja atbilde uz [pirmo un/vai otro jautājumu] ir apstiprinoša, vai [..] Savienības tiesības – iespējams, pamatojoties arī uz [ANO konvenciju], – jāinterpretē tādā nozīmē, ka [Direktīvas 2000/78] 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, kas nopietnas invaliditātes dēļ ir pilnībā aprūpējama ikdienas dzīves darbību veikšanai, [vai arī] [..] Savienības tiesības jāinterpretē tādā nozīmē, ka attiecīgā "aprūpētāja" definīcija ir plašāka vai vēl šaurāka nekā iepriekš norādītā?"

Par pieteikumu atkārtoti sākt tiesvedības mutvārdu daļu

33 Ar procesuālo rakstu, kas iesniegts 2025. gada 30. martā, G.L., pamatojoties uz Tiesas Reglamenta 83. pantu, lūdza atkārtoti sākt tiesvedības mutvārdu daļu.

34 G.L. apgalvo, ka papildus iesniedzējtiesas uzdotajiem jautājumiem jāizskata vēl divi jautājumi, kurus tā ir minējusi rakstveida apsvērumos, jo tie nav analizēti ģenerāladvokāta secinājumos.

35 Šajā ziņā no pastāvīgās judikatūras izriet, ka Tiesa pēc savas ierosmes vai pēc ģenerāladvokāta ieteikuma, vai arī pēc lietas dalībnieku lūguma var izdot rīkojumu par atkārtotu mutvārdu procesa sākšanu atbilstoši Reglamenta 83. pantam, ja tā uzskata, ka tai nav pietiekami skaidri lietas apstākļi vai ka lieta ir jāizskata, ņemot vērā argumentu, ko lietas dalībnieki nav apsprieduši (spriedums, 2011. gada 15. septembris, *Accor*, C-310/09, EU:C:2011:581, 19. punkts un tajā minētā judikatūra).

36 Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru nav jāvērtē citi jautājumi, ko iesniegušas pamatlietas puses, kā vien tie, kas minēti iesniedzējtiesas lēmumā par prejudiciāla nolēmuma sniegšanu (spriedums, 2015. gada 3. septembris, A2A, C-89/14, EU:C:2015:537, 44. punkts un tajā minētā judikatūra).

37 Līdz ar to, tā kā iesniedzējtiesa nav uzdevusi Tiesai abus jautājumus, uz kuriem G.L. atsaucas pieteikumā par tiesvedības mutvārdu daļas atkārtotu sākšanu, šajā pieteikumā izvirzītie argumenti par nepieciešamību izskatīt šos divus jautājumus nav pamats mutvārdu daļas atkārtotai sākšanai atbilstoši Reglamenta 83. pantam.

38 Šajos apstākļos Tiesa, uzklausījusi ģenerāladvokātu, uzskata, ka tai ir visa vajadzīgā informācija, lai atbildētu uz iesniedzējtiesas uzdotajiem jautājumiem, un ka visi nepieciešamie argumenti lietas izspriešanai jau ir apspriesti starp lietas dalībniekiem, kas minēti Eiropas Savienības Tiesas statūtu 23. pantā.

39 Tāpēc pieteikums par tiesvedības mutvārdu daļas atkārtotu sākšanu ir jānoraida.

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par pirmo jautājumu

40 Ar pirmo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai Direktīva 2000/78, it īpaši tās 1. pants un 2. panta 1. punkts un 2. punkta b) apakšpunkts, skatot tos kopā ar Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (turpmāk tekstā – "Harta") 21., 24. un 26. pantu, kā arī ar ANO konvencijas 2., 5. un 7. pantu, jāinterpretē tādējādi, ka netiešas diskriminācijas invaliditātes dēļ aizliegums ir piemērojams arī darba ņēmējam, kurš pats nav invalīds, bet pret kuru ir vērsta šāda diskriminācija tās palīdzības dēļ, ko viņš sniedz savam bērnam ar invaliditāti un kas šim bērnam ļauj saņemt viņa stāvoklī nepieciešamo pamataprūpi.

41 Iesākumā jāatgādina – gan no Direktīvas 2000/78 nosaukuma un preambulas, gan no tās satura un mērķa izriet, ka ar to ir paredzēts izveidot kopēju sistēmu, lai ikvienai personai nodrošinātu vienlīdzīgu attieksmi "nodarbinātības un profesijas" jomā, tai piedāvājot efektīvu aizsardzību pret diskrimināciju, kam pamatā ir kāds no šīs direktīvas 1. pantā minētajiem iemesliem, kuru skaitā ir arī invaliditāte (spriedums, 2021. gada 21. oktobris, *Komisia za zashtita ot diskriminatsia*, C-824/19, EU:C:2021:862, 35. punkts un tajā minētā judikatūra).

42 Kā izriet no Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta a) un c) apakšpunkta, nepārsniedzot Savienības kompetenci, šo direktīvu piemēro visām personām gan valsts, gan privātajā sektorā, tostarp valsts iestādēs, it īpaši arī attiecībā uz nosacījumiem darba iegūšanai, kā arī nodarbinātības un darba nosacījumiem (spriedums, 2021. gada 21. oktobris, *Komisia za zashtita ot diskriminatsia*, C-824/19, EU:C:2021:862, 36. punkts).

43 No iesniedzējtiesas nolēmuma izriet – G.L. apgalvotā netiešā diskriminācija izriet no tā, ka nav pielāgoti viņas darba nosacījumi, proti, galvenokārt darba laiks, uz kuru attiecas Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta c) apakšpunktā paredzētie nodarbinātības un darba nosacījumi.

44 Tādējādi tāda situācija kā pamatlietā ietilpst minētās direktīvas piemērošanas jomā.

45 Lai atbildētu uz pirmo iesniedzējtiesas uzdoto jautājumu, vispirms jāatgādina, ka ar Direktīvu 2000/78 jomā, uz kuru tā attiecas, ir konkretizēts Hartas 21. pantā nostiprinātais vispārējais diskriminācijas aizlieguma princips, kas aizliedz jebkādu diskrimināciju, tostarp invaliditātes dēļ (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2021. gada 21. oktobris, *Komisia za zashtita ot diskriminatsia*, C-824/19, EU:C:2021:862, 32. punkts un tajā minētā judikatūra). Runājot par situāciju pamatlietā, izskatot pirmo jautājumu, jāņem vērā arī bērna un personu ar invaliditāti tiesības, kas nostiprinātas attiecīgi Hartas 24. un 26. pantā.

46 Turklāt Savienība ir apstiprinājusi ANO konvenciju, kuras normas tādējādi no šīs konvencijas spēkā stāšanās brīža ir neatņemama Savienības tiesību sistēmas sastāvdaļa. No tā izriet, ka uz šīm tiesību normām, tāpat kā uz Hartas normām, var atsaukties, lai interpretētu Direktīvas 2000/78 normas, un ka šī direktīva, cik vien iespējams, ir jāinterpretē atbilstoši šai konvencijai (šajā nozīmē skat. spriedumus, 2013. gada 11. aprīlis, *HK Danmark*, C-335/11 un C-337/11, EU:C:2013:222, 30. –32. punkts, kā arī 2024. gada 18. janvāris, *Ca Na Negreta*, C-631/22, EU:C:2024:53, 41. punkts).

47 Kā izriet no šī sprieduma 27.–31. punkta, iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, vai Direktīva 2000/78, lasot to Hartas 21., 24. un 26. panta, kā arī ANO konvencijas 2. un 5. panta gaismā, ir piemērojama arī uz invaliditāti balstītai netiešai diskriminācijai "saistības dēļ" attiecībā uz darba ņēmēju, kurš aprūpē savu bērnu ar invaliditāti.

48 Šajā ziņā, pirmām kārtām, jāatgādina – Tiesa jau ir nospriedusi, ka uz invaliditāti balstīta tiešas diskriminācijas "saistības dēļ" situācija ar Direktīvu 2000/78 ir aizliegta. Direktīvas 2000/78 1. pantā un 2. panta 1. punktā un 2. punkta a) apakšpunktā paredzētais tiešas diskriminācijas aizliegums attiecas ne tikai uz personām, kuras pašas ir invalīdi. Ja darba devējs pret darba ņēmēju, kurš pats nav invalīds, izturas mazāk labvēlīgi nekā viņš salīdzināmā situācijā izturas, ir izturējies vai izturētos pret citu darba ņēmēju un ir pierādīts, ka šīs nelabvēlīgās attieksmes pret šo darba ņēmēju iemesls ir viņa bērna, kuram šis darba ņēmējs sniedz tam nepieciešamo pamataprūpi, invaliditāte, šāda attieksme ir pretrunā minētā 2. panta 2. punkta a) apakšpunktā nostiprinātajam tiešas diskriminācijas aizliegumam (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2008. gada 17. jūlijs, *Coleman*, C-303/06, EU:C:2008:415, 56. punkts).

49 Tas, ka šajā pašā direktīvā ietilpst noteikumi, kuros paredzēts konkrēti ņemt vērā invalīdu vajadzības, neļauj secināt, ka tajā nostiprinātais vienlīdzīgas attieksmes princips jāinterpretē šauri, proti, tā, ka tas aizliedz tikai tiešu diskrimināciju invaliditātes dēļ un attiecas tikai uz pašiem invalīdiem. Turklāt šīs direktīvas 6. apsvērums, pieminot Kopienas Hartu par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām, atsaucas gan uz vispārējo cīņu pret visu veidu diskrimināciju, gan uz nepieciešamību veikt atbilstīgus pasākumus invalīdu sociālajai un ekonomiskajai integrācijai (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2008. gada 17. jūlijs, *Coleman*, C-303/06, EU:C:2008:415, 43. punkts).

50 Turklāt Tiesa uzskatīja, ka Direktīvas 2000/78 mērķi, proti, noteikt sistēmu, lai nodarbinātības un profesijas jomā apkarotu diskrimināciju, kuras pamatā ir kāds no šīs direktīvas 1. pantā minētajiem iemesliem, tostarp invaliditāte, un 37. apsvērumā noteiktais mērķis izveidot līdzvērtīgus spēles noteikumus attiecībā uz vienlīdzību nodarbinātības un profesijas jomā, kā arī šīs direktīvas lietderīgā iedarbība tiktu apdraudēta, ja 2. panta 2. punkta a) apakšpunktā paredzētais tiešas diskriminācijas aizliegums attiektos tikai uz personām, kuras pašas ir invalīdi, un neattiektos uz situāciju, kad darba ņēmējs, kurš pats nav invalīds, tomēr būtu cietis no tiešas diskriminācijas sava bērna invaliditātes dēļ (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2008. gada 17. jūlijs, *Coleman*, C-303/06, EU:C:2008:415, 47. un 48. punkts).

51 Ja Direktīva 2000/78 tiktu interpretēta tādējādi, ka tā attiecas tikai uz personām, kuras pašas ir invalīdi, šai direktīvai varētu tikt atņemta būtiska daļa tās lietderīgās iedarbības un samazināta aizsardzība, kas ar to ir jānodrošina (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2008. gada 17. jūlijs, *Coleman*, C-303/06, EU:C:2008:415, 50. un 51. punkts).

52 Otrām kārtām, attiecībā uz jautājumu, vai uz invaliditāti balstītas netiešas diskriminācijas "saistības dēļ" situācija arī ir aizliegta ar Direktīvu 2000/78, pirmkārt, jānorāda, ka saskaņā ar Direktīvas 2000/78 2. panta 1. punktu vienlīdzīgas attieksmes princips nozīmē, ka nav "jebkādas" tiešas vai netiešas diskriminācijas, kuras pamatā ir jebkurš no šīs direktīvas 1. pantā minētajiem iemesliem.

53 Tādējādi šīs direktīvas mērķis ir attiecībā uz nodarbinātību un profesiju apkarot visu veidu diskrimināciju invaliditātes dēļ. Šajā direktīvā nostiprinātais vienlīdzīgas attieksmes princips ir piemērojams nevis noteiktai personu kategorijai, bet gan saistībā ar tās 1. pantā noteiktajiem iemesliem. Šo interpretāciju apstiprina EKL 13. panta, kas ir Direktīvas 2000/78 juridiskais pamats, formulējums; šis pants – tāpat kā LESD 19. pants, kas to aizstāj, – Kopienai piešķīra kompetenci paredzēt attiecīgus pasākumus, lai cīnītos pret jebkāda veida diskrimināciju, tostarp invaliditātes dēļ (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2008. gada 17. jūlijs, *Coleman*, C-303/06, EU:C:2008:415, 38. punkts). Tāpat šīs direktīvas 12. apsvēruma formulējumā ir noteikts, ka Savienībā ir jāaizliedz "jebkāda" tieša vai netieša diskriminācija invaliditātes dēļ.

54 Turklāt jautājums par tādas diskriminācijas "saistības dēļ", kas balstīta uz invaliditāti, atzīšanu rodas vienādi neatkarīgi no tā, vai šī diskriminācija ir tieša vai netieša. It īpaši apstāklis, ka Direktīvā 2000/78 paredzētajā sistēmā netiešas diskriminācijas jēdziens ietver attaisnojuma iespēju atšķirībā no tiešas diskriminācijas jēdziena, neietekmē iespējamo akta kvalificēšanu par diskrimināciju "saistības dēļ" šīs direktīvas izpratnē.

55 No iepriekš minētajiem apsvērumiem izriet, ka gan Direktīvas 2000/78 2. panta 1. punkta formulējums, gan šīs direktīvas mērķis liecina par labu ne tikai tiešas diskriminācijas "saistības dēļ", bet arī netiešas diskriminācijas "saistības dēļ" aizliegumam.

56 Otrkārt, jāuzsver, ka Tiesa, atsaucoties uz 2008. gada 17. jūlija spriedumu *Coleman* (C-303/06, EU:C:2008:415), attiecībā uz Direktīvas 2000/43, kuras 1. un 2. pants formulēts analogi Direktīvas 2000/78 1. un 2. pantam, piemērošanas jomu jau ir nospriedusi, ka šo piemērošanas jomu nevar definēt šauri un ka vienlīdzīgas attieksmes princips, uz kuru ir atsauce šajā direktīvā, ir piemērojams nevis noteiktai personu kategorijai, bet gan saistībā ar tās 1. pantā minētajiem iemesliem, un tādējādi tas attiecas arī uz personām, kuras, kaut arī tās pašas nepieder pie attiecīgās rases vai tām nav attiecīgās etniskās piederības, tomēr kāda no šiem iemesliem dēļ cieš no nelabvēlīgākas attieksmes vai tiek nostādītas īpaši nelabvēlīgā situācijā (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2015. gada 16. jūlijs, *CHEZ Razpredelenie Bulgaria*, C-83/14, EU:C:2015:480, 56. punkts). Līdz ar to, kā secinājumu 36. punktā būtībā norādījis ģenerāladvokāts, Tiesa ir skaidri uzskatījusi, ka netieša diskriminācija "saistības dēļ" ar Direktīvu 2000/43 ir aizliegta.

57 Treškārt, lai diskriminācijas aizliegumu interpretētu atbilstoši Hartai, jākonstatē, kā izriet no Hartas 21. panta 1. punkta formulējuma, ka tajā nostiprinātais vispārējais diskriminācijas aizlieguma princips aizliedz "jebkādu diskrimināciju", tostarp invaliditātes dēļ, tādējādi nodrošinot plašu šīs pamatgarantijas piemērošanu.

58 Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunktā noteiktais diskriminācijas aizliegums ir jāinterpretē, ņemot vērā arī Hartas 24. pantu, kā arī 26. pantu. Hartas 24. panta par bērnu tiesībām 1. punktā ir noteikts, ka bērniem ir tiesības uz viņu labklājībai nepieciešamo aizsardzību un gādību, un 2. punktā – ka visās darbībās, kas attiecas uz bērniem, neatkarīgi no tā, vai tās veic valsts iestādes vai privātas iestādes, pirmām kārtām jāņem vērā bērna intereses. Savukārt Hartas 26. pantā noteikts, ka Savienība atzīst un ievēro personu ar invaliditāti tiesības izmantot pasākumus, kas paredzēti, lai nodrošinātu viņu neatkarību, sociālo un profesionālo integrāciju un dalību sabiedrības dzīvē (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2024. gada 18. janvāris, *Ca Na Negreta*, C-631/22, EU:C:2024:53, 40. punkts un tajā minētā judikatūra).

59 Turklāt Hartas 21. panta 1. punktā ir ietvertas vismaz tās pašas garantijas kā tās, kas paredzētas 1950. gada 4. novembrī Romā parakstītās Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas, kura ir piemērojama kopā ar šajā konvencijā garantētajām tiesībām un brīvībām, 14. pantā, kas saskaņā ar Hartas 52. panta 3. punktu ir jāņem vērā kā minimālās aizsardzības slieksnis (pēc analoģijas skat. spriedumu, 2025. gada 3. aprīlis, *Alchaster II*, C-743/24, EU:C:2025:230, 24. punkts).

60 Eiropas Cilvēktiesību tiesa jau ir nospriedusi, ka diskriminējoša attieksme pret personu viņas bērna, ar kuru tai ir ciešas personiskas saites un kuru tā aprūpē, invaliditātes dēļ ir vērtējama kā diskriminācijas invaliditātes dēļ veids, uz kuru attiecas Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas 14. pants (šajā nozīmē skat. ECT spriedumu, 2016. gada 22. marts, *Guberina* pret Horvātiju, CE:ECHR:2016:0322JUD002368213, 79. punkts), nenošķirot, vai šī diskriminācija ir tieša vai netieša.

61 Ceturtkārt, attiecībā uz ANO konvencijas noteikumiem, kas var palīdzēt interpretēt Direktīvu 2000/78, jāatgādina, ka saskaņā ar minētās konvencijas 2. panta trešo daļu "diskriminācija invaliditātes dēļ" attiecas uz tādu 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, un ka šis jēdziens ietver "visu veidu diskrimināciju".

62 Minētās konvencijas 5. panta 2. punktā precizēts, ka dalībvalstis aizliedz "jebkādu diskrimināciju" invaliditātes dēļ un garantē personām ar invaliditāti vienlīdzīgu un efektīvu tiesisko aizsardzību pret "diskrimināciju jebkāda iemesla dēļ".

63 Šīs konvencijas 7. panta 1. punktā ir precizēts, ka tās dalībvalstis veic visus vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka bērni ar invaliditāti "pilnībā izmanto" visas cilvēktiesības un pamatbrīvības vienlīdzīgi ar citiem bērniem, un 2. punktā – ka visos lēmumos, kas attiecas uz bērniem ar invaliditāti, galvenajam apsvērumam jābūt vislabākajām bērna interesēm.

64 Turklāt, kā ģenerāladvokāts norādījis secinājumu 38. un 39. punktā, Personu ar invaliditāti tiesību komiteja, kas izveidota ar ANO konvencijas 34. pantu, it īpaši saistībā ar pilnvarām, kas tai piešķirtas ar 2006. gada 13. decembra fakultatīvo protokolu, kurš pievienots šai konvencijai, uzskata, ka tās 5. panta 2. punktā paredzētā pienākuma aizliegt jebkādu diskrimināciju invaliditātes dēļ mērķis ir aizsargāt personas ar invaliditāti un viņu apkārtējos cilvēkus, piemēram, bērnu ar invaliditāti vecākus, un šī komiteja skaidri atsaucas uz diskrimināciju "saistības dēļ", neierobežojot to ar tiešu diskrimināciju.

65 Līdz ar to no iepriekš minētajiem apstākļiem izriet, ka Hartas 21. panta 1. punktā nostiprinātais un Direktīvā 2000/78 konkretizētais diskriminācijas aizlieguma princips attiecas arī uz netiešu diskrimināciju "saistības dēļ", kas balstīta uz invaliditāti.

66 Ņemot vērā visus iepriekš minētos apsvērumus, Direktīva 2000/78, it īpaši tās 1. pants un 2. panta 1. punkts un 2. punkta b) apakšpunkts, skatot tos kopā ar Hartas 21., 24. un 26. pantu, kā arī ar ANO konvencijas 2., 5. un 7. pantu, jāinterpretē tādējādi, ka netiešas diskriminācijas invaliditātes dēļ aizliegums ir piemērojams arī darba ņēmējam, kurš pats nav invalīds, bet pret kuru ir vērsta šāda diskriminācija tās palīdzības dēļ, ko viņš sniedz savam bērnam ar invaliditāti un kas šim bērnam ļauj saņemt viņa stāvoklī nepieciešamo pamataprūpi.

Par otro jautājumu

67 Ar otro jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai apstiprinošas atbildes uz pirmo jautājumu gadījumā Direktīva 2000/78, it īpaši tās 5. pants, skatot to Hartas 24. un 26. panta, kā arī ANO konvencijas 2. un 7. panta gaismā, jāinterpretē tādējādi, ka darba devējam, lai nodrošinātu darba ņēmēju vienlīdzības principa un šīs direktīvas 2. panta 2. punkta b) apakšpunktā paredzētā netiešas diskriminācijas aizlieguma ievērošanu, ir pienākums paredzēt saprātīgus pielāgojumus šīs direktīvas 5. panta izpratnē darba ņēmējam, kurš, lai gan pats nav invalīds, savam bērnam ar invaliditāti sniedz palīdzību, kas tam ļauj saņemt viņa stāvoklī nepieciešamo pamataprūpi.

68 Saskaņā ar Direktīvas 2000/78 5. pantu, lai garantētu vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu pret invalīdiem, nodrošina saprātīgu darba vietas izveidošanu, un tas nozīmē, ka darba devēji, ja tas vajadzīgs konkrētā gadījumā, veic atbilstīgus pasākumus, lai invalīds varētu dabūt darbu, strādāt vai tikt paaugstināts amatā, vai iegūt profesionālo izglītību, ja vien šādi pasākumi neuzliek nesamērīgu slogu darba devējam. Šis slogs nav nesamērīgs, ja to pietiekami izlīdzina ar pasākumiem, kas pastāv attiecīgās dalībvalsts invaliditātes politikā.

69 Attiecībā uz jautājumu, vai minētais 5. pants ir piemērojams darba ņēmējam, kurš, lai gan pats nav invalīds, savam bērnam ar invaliditāti sniedz palīdzību, kas tam ļauj saņemt viņa stāvoklī nepieciešamo pamataprūpi, protams, jānorāda, ka Tiesa 2008. gada 17. jūlija sprieduma *Coleman* (C-303/06, EU:C:2008:415) 39. un 42. punktā ir nospriedusi, ka Direktīvā 2000/78 ir ietverti vairāki noteikumi, tostarp 5. pants, kas ir piemērojami tikai personām ar invaliditāti.

70 Tomēr lietā, kurā tika taisīts šis spriedums, lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu neattiecās ne uz šī panta piemērošanas jomu, ne arī uz jautājumu, kā tas ir šajā lietā, vai, lai nodrošinātu vienlīdzīgas attieksmes pret darba ņēmējiem principa un Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunktā paredzētā netiešas diskriminācijas aizlieguma ievērošanu, ir jāveic saprātīgi pielāgojumi tās 5. panta izpratnē attiecībā uz darba ņēmēju, kuram pašam nav invaliditātes, bet kurš rūpējas par savu bērnu ar invaliditāti. Turklāt minētā sprieduma pasludināšanas dienā Harta, kā arī ANO konvencija, kuru gaismā ir jāinterpretē Direktīva 2000/78, attiecīgi nebija ne stājusies spēkā, ne Kopienas apstiprināta.

71 Tādējādi, lai Direktīvas 2000/78 5. pantu interpretētu atbilstīgi Hartai, vispirms jāatgādina, kā norādīts šī sprieduma 58. punktā, ka Hartas 24. un 26. pantā tostarp ir paredzēts attiecīgi, ka bērniem ir tiesības uz viņu labklājībai nepieciešamo aizsardzību un gādību un ka Savienība atzīst un ievēro personu ar invaliditāti tiesības izmantot pasākumus, kas paredzēti, lai nodrošinātu viņu neatkarību, sociālo un profesionālo integrāciju, kā arī dalību sabiedrības dzīvē.

72 Savukārt ANO konvencijas 2. panta trešajā daļā ir skaidri paredzēts, ka jēdziens "diskriminācija invaliditātes dēļ" ietver visus diskriminācijas veidus, "tostarp saprātīga pielāgojuma atteikumu". Šī panta ceturtajā daļā ir noteikts, ka "saprātīgs pielāgojums" nozīmē "vajadzīgās un atbilstošās izmaiņas un korekcijas – ja tās konkrētā gadījumā ir nepieciešamas un neuzliek nesamērīgu vai nepamatotu slogu –, lai nodrošinātu, ka personas ar invaliditāti vienlīdzīgi ar citiem var izmantot vai īstenot visas cilvēktiesības un pamatbrīvības". Kā ģenerāladvokāts norādījis secinājumu 53. punktā, saprātīgi pielāgojumi, kas definēti minētajā 2. pantā, nav ierobežoti ar personu ar invaliditāti vajadzībām viņu darba vietā. Līdz ar to šādi pielāgojumi attiecīgā gadījumā ir jāpiešķir arī darba ņēmējam, kurš sniedz palīdzību, kas šai personai ar invaliditāti ļauj saņemt viņas stāvoklī nepieciešamo pamataprūpi.

73 Šīs konvencijas 7. panta 1. punktā ir arī precizēts, ka tās dalībvalstis veic visus vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka bērni ar invaliditāti vienlīdzīgi ar citiem bērniem "pilnībā izmanto" visas cilvēktiesības un pamatbrīvības. Šajā ziņā minētās konvencijas preambulas x) punktā ir skaidra atsauce uz nepieciešamību palīdzēt personu ar invaliditāti ģimenēm, lai tās varētu veicināt to, ka personas ar invaliditāti pilnībā un vienlīdzīgi izmanto savas tiesības. No tā izriet, ka darba ņēmējam ir jāspēj sniegt savam bērnam invalīdam nepieciešamo palīdzību, un tas nozīmē darba devēja pienākumu pielāgot šī darba ņēmēja darba apstākļus.

74 Turklāt, ja nebūtu šāda pienākuma, šī sprieduma 66. punktā minētajam netiešas diskriminācijas aizliegumam "saistības dēļ" attiecībā uz darba ņēmēju, kurš savam bērnam invalīdam sniedz palīdzību, kas tam ļauj saņemt viņa stāvoklī nepieciešamo pamataprūpi, tiktu atņemta būtiska tā lietderīgās iedarbības daļa.

75 No iepriekš minētā izriet, ka darba devējam ir pienākums attiecībā uz šādu darba ņēmēju veikt saprātīgus pielāgojumus Direktīvas 2000/78 5. panta, skatot to Hartas 24. un 26. panta, kā arī ANO konvencijas 2. panta un 7. panta 1. punkta gaismā, nozīmē.

76 Attiecībā uz saprātīgu pielāgojumu veidiem, kas tiek prasīti no šāda aprūpētāja darba devēja, Tiesa jau ir nospriedusi, ka Direktīvas 2000/78 5. pantā, lasot to it īpaši ANO konvencijas 2. panta gaismā, ir ieteikts jēdzienu "saprātīgi pielāgojumi" definēt plaši un ka darba laika samazināšana var būt viens no minētajā 5. pantā paredzētajiem pielāgošanas pasākumiem. Noteiktos apstākļos arī pārcelšana citā amatā var būt šāds pasākums (šajā nozīmē skat. attiecīgi spriedumus, 2013. gada 11. aprīlis, *HK Danmark*, C-335/11 un C-337/11, EU:C:2013:222, 64. punkts, kā arī 2022. gada 10. februāris, *HR Rail*, C-485/20, EU:C:2022:85, 43. punkts).

77 Līdz ar to, kā ģenerāladvokāts norādījis secinājumu 56. punktā, šiem saprātīgajiem pielāgošanas pasākumiem ir jāļauj pielāgot personas ar invaliditāti darba vidi, lai tai ļautu pilnvērtīgi un efektīvi piedalīties profesionālajā dzīvē vienlīdzīgi ar citiem darba ņēmējiem. Ja darba ņēmējam pašam nav invaliditātes, bet viņš rūpējas par savu bērnu ar invaliditāti, šiem pasākumiem šajā pašā nolūkā ir arī jāļauj pielāgot viņa darba vidi.

78 Tomēr Direktīvas 2000/78 5. pants nenosaka pienākumu darba devējam veikt pasākumus, kas tam uzliktu nesamērīgu slogu. Šajā ziņā no šīs direktīvas 21. apsvēruma izriet – lai noteiktu, vai attiecīgie pasākumi veicina nesamērīga sloga rašanos, jo īpaši būtu jāņem vērā attiecīgās finansiālās un citas izmaksas, organizācijas vai uzņēmuma lielums, kā arī finansiālie resursi un iespēja iegūt valsts finansējumu vai kādu citu palīdzību. Turklāt iespēja pārcelt personu ar invaliditāti citā amatā katrā ziņā ir tikai tad, ja ir vismaz viens vakants amats, kuru attiecīgais darba ņēmējs var ieņemt (spriedums, 2024. gada 18. janvāris, *Ca Na Negreta* (C-631/22, EU:C:2024:53, 45. punkts un tajā minētā judikatūra).

79 Šajā ziņā iesniedzējtiesai, ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus un visus atbilstošos pamatlietas apstākļus, ir jāizvērtē, vai G.L. lūguma viņai pastāvīgi piešķirt noteiktu darba laiku apmierināšana būtu nesamērīgs slogs viņas darba devējam Direktīvas 2000/78 5. panta izpratnē.

80 Ņemot vērā iepriekš minēto, uz otro jautājumu jāatbild, ka Direktīva 2000/78, it īpaši tās 5. pants, skatot to Hartas 24. un 26. panta, kā arī ANO konvencijas 2. panta un 7. panta 1. punkta gaismā, jāinterpretē tādējādi, ka darba devējam, lai nodrošinātu darba ņēmēju vienlīdzības principa un šīs direktīvas 2. panta 2. punkta b) apakšpunktā paredzētā netiešas diskriminācijas aizlieguma ievērošanu, ir pienākums paredzēt saprātīgus pielāgojumus šīs direktīvas 5. panta izpratnē darba ņēmējam, kurš, lai gan pats nav invalīds, savam bērnam ar invaliditāti sniedz palīdzību, kas tam ļauj saņemt viņa stāvoklī nepieciešamo pamataprūpi, ar nosacījumu, ka šie pielāgojumi darba devējam neuzliek nesamērīgu slogu.

Par trešo jautājumu

81 Ar trešo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vaicā Tiesai – gadījumā, ja uz pirmo vai otro jautājumu tiktu sniegta apstiprinoša atbilde, – par jēdziena "aprūpētājs" interpretāciju Direktīvas 2000/78 piemērošanas nolūkā.

82 Jāatgādina, ka nepieciešamība veikt valsts tiesai noderīgu Savienības tiesību interpretāciju prasa, lai valsts tiesa stingri ievērotu attiecībā uz lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu saturu izvirzītās prasības, kuras ir skaidri noteiktas Tiesas Reglamenta 94. pantā un kurām LESD 267. pantā paredzētās sadarbības ietvaros iesniedzējtiesai ir jābūt zināmām (rīkojums, 2014. gada 3. jūlijs, *Talasca*, C-19/14, EU:C:2014:2049, 21. punkts, un spriedums, 2021. gada 9. septembris, *Toplofikatsia Sofia* u.c., C-208/20 un C-256/20, EU:C:2021:719, 20. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra). Turklāt šīs prasības ir atgādinātas Eiropas Savienības Tiesas Ieteikumu valstu tiesām par prejudiciālā nolēmuma tiesvedības ierosināšanu (OV 2019, C 380, 1. lpp.) 13., 15. un 16. punktā, kas tagad ir ietverti Eiropas Savienības Tiesas Ieteikumu valstu tiesām par prejudiciālā nolēmuma tiesvedības ierosināšanu (OV C, 2024/6008) 13., 15. un 16. punktā.

83 Tātad, kā noteikts Reglamenta 94. panta c) punktā, pašā lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu noteikti ir jāietver to iemeslu izklāsts, kas likuši iesniedzējtiesai šaubīties par noteiktu Savienības tiesību normu interpretāciju vai spēkā esību, kā arī saikne, ko tā konstatējusi starp šīm tiesību normām un pamatlietai piemērojamajiem valsts tiesību aktiem. Ir arī nepieciešams, kā paredzēts Reglamenta 94. panta a) punktā, lai pašā lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu tostarp būtu ietverts vismaz to faktu izklāsts, uz kuriem ir balstīti jautājumi (spriedums, 2018. gada 13. decembris, *Rittinger* u.c., C-492/17, EU:C:2018:1019, 39. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

84 Šajā gadījumā iesniedzējtiesa Tiesai vaicā par interpretāciju jēdzienam "aprūpētājs", kas Direktīvā 2000/78 nav paredzēts, bet, kā lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu paskaidro iesniedzējtiesa, izriet no valsts tiesībām.

85 Turklāt iesniedzējtiesas nolēmumā nav sniegti nekādi paskaidrojumi par saikni, ko tā saskata starp precizējumiem, kurus tā par jēdzienu "aprūpētājs" lūdz Tiesai saistībā ar trešo jautājumu, un pamatlietu.

86 No tā izriet, ka trešais jautājums ir nepieņemams.

Par tiesāšanās izdevumiem

87 Attiecībā uz pamatlietas pusēm šī tiesvedība izriet no tiesvedības, kas notiek iesniedzējtiesā, tāpēc tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto pušu izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (pirmā palāta) nospriež:

1) Padomes Direktīva 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, it īpaši tās 1. pants un 2. panta 1. punkts un 2. punkta b) apakšpunkts, skatot tos kopā ar Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 21., 24. un 26. pantu, kā arī ar Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām, kas noslēgta Ņujorkā 2006. gada 13. decembrī un Eiropas Kopienas vārdā apstiprināta ar Padomes 2009. gada 26. novembra Lēmumu 2010/48/EK, 2., 5. un 7. pantu,

jāinterpretē tādējādi, ka

netiešas diskriminācijas invaliditātes dēļ aizliegums ir piemērojams arī darba ņēmējam, kurš pats nav invalīds, bet pret kuru ir vērsta šāda diskriminācija tās palīdzības dēļ, ko viņš sniedz savam bērnam ar invaliditāti un kas šim bērnam ļauj saņemt viņa stāvoklī nepieciešamo pamataprūpi.

2) Direktīva 2000/78, it īpaši tās 5. pants, skatot to Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 24. un 26. panta, kā arī Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām 2. panta un 7. panta 1. punkta gaismā,

jāinterpretē tādējādi, ka

darba devējam, lai nodrošinātu darba ņēmēju vienlīdzības principa un šīs direktīvas 2. panta 2. punkta b) apakšpunktā paredzētā netiešas diskriminācijas aizlieguma ievērošanu, ir pienākums paredzēt saprātīgus pielāgojumus šīs direktīvas 5. panta izpratnē darba ņēmējam, kurš, lai gan pats nav invalīds, savam bērnam ar invaliditāti sniedz palīdzību, kas tam ļauj saņemt viņa stāvoklī nepieciešamo pamataprūpi, ar nosacījumu, ka šie pielāgojumi darba devējam neuzliek nesamērīgu slogu.

[Paraksti]