Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (pierwsza izba)

z dnia 11 września 2025 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Konwencja Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych – Artykuły 2, 5 i 7 – Artykuły 21, 24 i 26 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej – Dyrektywa 2000/78/WE – Równość traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy – Artykuł 1 – Artykuł 2 ust. 1 i art. 2 ust. 2 lit. b) – Zakaz dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność – Dyskryminacja pośrednia – Odmienne traktowanie pracownika, który choć sam nie ma niepełnosprawności, sprawuje opiekę nad swoim dzieckiem z niepełnosprawnością – Artykuł 5 – Obowiązek wprowadzenia przez pracodawcę racjonalnych usprawnień

W sprawie C-38/24 [Bervidi] [i]

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Corte suprema di cassazione (sąd kasacyjny, Włochy) postanowieniem z dnia 17 stycznia 2024 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 19 stycznia 2024 r., w postępowaniu:

G.L.

przeciwko

AB SpA,

TRYBUNAŁ (pierwsza izba),

w składzie: F. Biltgen, prezes izby, T. von Danwitz (sprawozdawca), wiceprezes Trybunału, A. Kumin, I. Ziemele i S. Gervasoni, sędziowie,

rzecznik generalny: A. Rantos,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

– w imieniu G.L. – F. Andretta i M. Parpaglioni, avvocati,

* Język postępowania: włoski.

[i] Niniejszej sprawie została nadana fikcyjna nazwa. Nie odpowiada ona rzeczywistej nazwie ani rzeczywistemu nazwisku żadnej ze stron postępowania.

– w imieniu AB SpA – D. La Rosa, avvocata,

– w imieniu rządu włoskiego – G. Palmieri, działająca w charakterze pełnomocnika, którą wspierała L. Fiandaca, avvocato dello Stato,

– w imieniu rządu greckiego – V. Baroutas i M. Tassopoulou, w charakterze pełnomocników,

– w imieniu Komisji Europejskiej – D. Recchia i E. Schmidt, w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 13 marca 2025 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. 2000, L 303, s. 16) w świetle Konwencji Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzonej w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r. i zatwierdzonej w imieniu Wspólnoty Europejskiej decyzją Rady 2010/48/WE z dnia 26 listopada 2009 r. (Dz.U. 2010, L 23, s. 35; zwanej dalej „konwencją ONZ”).

2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy G.L. a AB SpA w przedmiocie odmowy wprowadzenia przez tę spółkę usprawnień do warunków pracy G.L., dzięki którym miałaby ona możliwość sprawowania opieki nad swoim niepełnosprawnym synem.

Ramy prawne

Prawo międzynarodowe

3 Konwencja ONZ głosi w lit. x) preambuły:

„wyrażając przekonanie, że rodzina jest naturalną i podstawową komórką społeczeństwa i jest uprawniona do ochrony przez społeczeństwo i państwo, a osoby niepełnosprawne i członkowie ich rodzin powinni otrzymywać niezbędną ochronę i pomoc umożliwiającą rodzinom przyczynianie się do pełnego i równego korzystania z praw przez osoby niepełnosprawne”.

4 Zgodnie z art. 1 tej konwencji, zatytułowanym „Cel”:

„Celem niniejszej konwencji jest popieranie, ochrona i zapewnienie pełnego i równego korzystania ze wszystkich praw człowieka i podstawowych wolności przez wszystkie osoby niepełnosprawne oraz popieranie poszanowania ich przyrodzonej godności.

Do osób niepełnosprawnych zalicza się te osoby, które mają długotrwale naruszoną sprawność fizyczną, umysłową, intelektualną lub w zakresie zmysłów, co może, w oddziaływaniu z różnymi barierami, utrudniać im pełny i skuteczny udział w życiu społecznym, na zasadzie równości z innymi osobami”.

5 Artykuł 2 tej konwencji, zatytułowany „Definicje”, stanowi w ustępach trzecim i czwartym:

„W rozumieniu niniejszej konwencji:

[…]

»dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność« oznacza jakiekolwiek różnicowanie, wykluczanie lub ograniczanie ze względu na niepełnosprawność, którego celem lub skutkiem jest naruszenie lub zniweczenie uznania, korzystania z lub wykonywania wszelkich praw człowieka i podstawowych wolności w dziedzinie polityki, gospodarki, społecznej, kulturalnej, obywatelskiej lub w jakiejkolwiek innej, na zasadzie równości z innymi osobami. Obejmuje to wszelkie przejawy dyskryminacji, w tym odmowę racjonalnego usprawnienia;

»racjonalne usprawnienie« oznacza konieczne i odpowiednie zmiany i dostosowania, nienakładające nieproporcjonalnego lub nadmiernego obciążenia, jeśli jest to potrzebne w konkretnym przypadku, w celu zapewnienia osobom niepełnosprawnym możliwości korzystania z wszelkich praw człowieka i podstawowych wolności oraz ich wykonywania na zasadzie równości z innymi osobami”.

6 Zgodnie z art. 5 konwencji ONZ, zatytułowanym „Równość i niedyskryminacja”:

„1. Państwa-Strony uznają, że wszyscy ludzie są równi wobec prawa i są uprawnieni, bez jakiejkolwiek dyskryminacji, do jednakowej ochrony prawnej i jednakowych korzyści wynikających z prawa.

2. Państwa-Strony zakażą jakiejkolwiek dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność i zagwarantują osobom niepełnosprawnym jednakową dla wszystkich i skuteczną ochronę przed dyskryminacją z jakichkolwiek względów.

3. W celu popierania równości i likwidacji dyskryminacji Państwa-Strony podejmują wszelkie odpowiednie kroki celem zapewnienia racjonalnych usprawnień.

4. Za dyskryminację w rozumieniu niniejszej konwencji nie będą uważane szczególne środki, które są niezbędne celem przyśpieszenia osiągnięcia lub zagwarantowania faktycznej równości osób niepełnosprawnych”.

7 Artykuł 7 tej konwencji, zatytułowany „Niepełnosprawne dzieci”, przewiduje w ust. 1 i 2:

„1. Państwa-Strony podejmą wszelkie niezbędne środki w celu zapewnienia pełnego korzystania przez niepełnosprawne dzieci ze wszystkich praw człowieka i podstawowych wolności, na zasadzie równości z innymi dziećmi.

2. We wszystkich działaniach dotyczących dzieci niepełnosprawnych należy przede wszystkim kierować się najlepszym interesem dziecka”.

8 Artykuł 34 ust. 1 tej konwencji przewiduje ustanowienie Komitetu ds. Praw Osób Niepełnosprawnych.

Prawo Unii

Dyrektywa 2000/43/WE

9 Artykuł 1 dyrektywy Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz.U. 2000, L 180, s. 22) przewiduje:

„Niniejsza dyrektywa ma na celu wyznaczenie ram walki z dyskryminacją ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne oraz wprowadzenie w życie w państwach członkowskich zasady równego traktowania".

10 Artykuł 2 ust. 1 i 2 tej dyrektywy stanowi:

„1. Do celów niniejszej dyrektywy zasada równego traktowania oznacza brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne.

2. Do celów ust. 1:

a) dyskryminacja bezpośrednia ma miejsce, gdy ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne osoba traktowana jest mniej przychylnie niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w podobnej sytuacji;

b) dyskryminacja pośrednia ma miejsce, gdy pozornie neutralny przepis, kryterium lub praktyka mogą doprowadzić do szczególnie niekorzystnej sytuacji dla osób danego pochodzenia rasowego lub etnicznego w stosunku do innych osób, chyba że taki przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione legalnym celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są odpowiednie i konieczne".

Dyrektywa 2000/78

11 Motywy 6, 12, 20, 21 i 37 dyrektywy 2000/78 głoszą:

„(6) Wspólnotowa karta socjalnych podstawowych praw pracowników [przyjęta na posiedzeniu Rady Europejskiej w Strasburgu w dniu 9 grudnia 1989 r.] uznaje znaczenie walki z dyskryminacją we wszystkich jej postaciach, włącznie z potrzebą podjęcia właściwych działań na rzecz integracji społecznej i gospodarczej osób starszych i niepełnosprawnych.

[…]

(12) W tym celu wszelka bezpośrednia i pośrednia dyskryminacja ze względu na wyznawaną religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w zakresie regulowanym niniejszą dyrektywą powinna być w całej Wspólnocie [Europejskiej] zakazana […].

[…]

(20) Należy przyjąć właściwe, to znaczy skuteczne i praktyczne środki w celu przystosowania miejsca pracy z uwzględnieniem niepełnosprawności, na przykład przystosowując pomieszczenia lub wyposażenie, czas pracy, podział zadań lub ofertę kształceniową lub integracyjną.

(21) Aby ustalić, czy przyjęcie danych środków wiąże się z koniecznością nieproporcjonalnie wysokiego obciążenia, należy uwzględnić w szczególności związane z tym koszty finansowe i inne, rozmiar organizacji lub środki finansowe, którymi dysponują przedsiębiorstwa oraz możliwość pozyskania środków publicznych lub jakiejkolwiek innej pomocy.

[…]

(37) Zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 traktatu WE cel niniejszej dyrektywy, to znaczy stworzenie we Wspólnocie obszaru działania w sferze równości zatrudnienia i pracy, nie może być w wystarczającym stopniu realizowany przez państwa członkowskie, powinien więc, ze względu na rozmiary i rezultaty akcji, być lepiej realizowany na poziomie wspólnotowym […]".

12 Zgodnie z art. 1 dyrektywy 2000/78 jej „[c]elem […] jest wyznaczenie ogólnych ram dla walki z dyskryminacją ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w odniesieniu do zatrudnienia i pracy, w celu realizacji w państwach członkowskich zasady równego traktowania".

13 Artykuł 2 tej dyrektywy, zatytułowany „Pojęcie dyskryminacji", stanowi w ust. 1 i 2:

„1. Do celów niniejszej dyrektywy »zasada równego traktowania« oznacza brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 1.

2. Do celów ust. 1:

a) dyskryminacja bezpośrednia występuje w przypadku, gdy osobę traktuje się mniej przychylnie niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w porównywalnej sytuacji, z jakiejkolwiek przyczyny wymienionej w art. 1;

b) dyskryminacja pośrednia występuje w przypadku, gdy przepis, kryterium lub pozornie neutralna praktyka może doprowadzić do szczególnej niekorzystnej sytuacji dla osób danej religii lub przekonań, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej, w stosunku do innych osób, chyba że:
   i) taki przepis, kryterium lub praktyka jest obiektywnie uzasadniona zgodnym z prawem celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne, lub
   ii) jeżeli w przypadku osób w określony sposób niepełnosprawnych pracodawca lub każda osoba, do której odnosi się niniejsza dyrektywa, jest zobowiązany, na mocy przepisów krajowych, podejmować właściwe środki zgodnie z zasadami określonymi w art. 5, w celu zlikwidowania niedogodności spowodowanych tym przepisem, kryterium lub praktyką".

14 Artykuł 3 omawianej dyrektywy, zatytułowany „Zakres”, stanowi w ust. 1 lit. a) i c):

„W granicach kompetencji Wspólnoty niniejszą dyrektywę stosuje się do wszystkich osób, zarówno sektora publicznego, jak i prywatnego, włącznie z instytucjami publicznymi, w odniesieniu do:

a) warunków dostępu do zatrudnienia […];

[…]

c) warunków zatrudnienia i pracy […]”.

15 Artykuł 5 dyrektywy 2000/78, zatytułowany „Racjonalne usprawnienia dla osób niepełnosprawnych”, brzmi następująco:

„W celu zagwarantowania przestrzegania zasady równego traktowania osób niepełnosprawnych przewiduje się wprowadzenie racjonalnych usprawnień. Oznacza to, że pracodawca podejmuje właściwe środki, z uwzględnieniem potrzeb konkretnej sytuacji, aby umożliwić osobie niepełnosprawnej dostęp do pracy, wykonywanie jej lub rozwój zawodowy bądź kształcenie, o ile środki te nie nakładają na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń. Obciążenia te nie są nieproporcjonalne, jeżeli są w wystarczającym stopniu rekompensowane ze środków istniejących w ramach polityki prowadzonej przez dane państwo członkowskie na rzecz osób niepełnosprawnych”.

Prawo włoskie

16 Artykuł 2 ust. 1 decreto legislativo n. 216 – Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (dekretu ustawodawczego nr 216 w sprawie transpozycji dyrektywy 2000/78/WE w sprawie równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy) z dnia 9 lipca 2003 r. (GURI nr 187 z dnia 13 sierpnia 2003 r.), w brzmieniu mającym zastosowanie do sporu w postępowaniu głównym, przewiduje:

„Do celów niniejszego dekretu przez zasadę równego traktowania rozumie się brak jakiejkolwiek dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej ze względu na religię, przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Zasada ta oznacza brak jakiejkolwiek formy dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej zgodnie z poniższymi definicjami:

a) dyskryminacja bezpośrednia występuje w przypadku, gdy ze względu na religię, przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną osoba jest traktowana mniej korzystnie, niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji;

b) dyskryminacja pośrednia występuje w przypadku, gdy wskutek pozornie neutralnego przepisu, kryterium, praktyki, aktu, układu lub zachowania osoby wyznające określoną religię lub ideologię, osoby niepełnosprawne, osoby w określonym wieku lub o określonej orientacji seksualnej mogą się znaleźć w szczególnej niekorzystnej sytuacji w porównaniu z innymi osobami”.

17 Artykuł 3 ust. 3a tego dekretu ustawodawczego ma następujące brzmienie:

„W celu zapewnienia przestrzegania zasady równego traktowania osób niepełnosprawnych pracodawcy publiczni i prywatni są zobowiązani do wprowadzenia racjonalnych usprawnień

określonych w konwencji [ONZ], ratyfikowanej na mocy ustawy nr 18 z dnia 3 marca 2009 r. o miejscach pracy w celu zapewnienia osobom niepełnosprawnym pełnej równości z innymi pracownikami. Pracodawcy publiczni muszą zapewnić wdrożenie niniejszego akapitu bez dodatkowych lub zwiększonych obciążeń dla finansów publicznych oraz zasobów ludzkich, finansowych i materialnych dostępnych na mocy obowiązujących przepisów".

18 Artykuł 25 ust. 2a decreto legislativo n. 198 – Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 listopada 2005 r., n. 246 (dekret ustawodawczy nr 198 ustanawiający kodeks równych szans mężczyzn i kobiet zgodnie z art. 6 ustawy z dnia 28 listopada 2005 r., nr 246) z dnia 11 kwietnia 2006 r. (GURI nr 125 z dnia 31 maja 2006 r., dodatek zwyczajny nr 133), który wszedł w życie po zaistnieniu okoliczności faktycznych w postępowaniu głównym, przewiduje:

„Dyskryminacją w rozumieniu niniejszego tytułu jest każde traktowanie lub zmiana w organizacji warunków pracy lub czasu pracy, które ze względu na płeć, wiek, potrzeby w zakresie opieki osobistej lub rodzinnej, ciążę, macierzyństwo lub ojcostwo, w tym przysposobione, lub z powodu zatrzymania i wykonywania związanych z nimi praw stawiają lub mogą postawić pracownika w co najmniej jednej z następujących sytuacji: a) mniej korzystna sytuacja w stosunku do wszystkich innych pracowników; b) ograniczenie możliwości uczestnictwa w życiu lub wyborze przedsiębiorstwa; c) ograniczenie dostępu do mechanizmów awansu i rozwoju kariery zawodowej".

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

19 G.L. pracowała na rzecz spółki AB z siedzibą we Włoszech jako „operator stacji". Jako taka odpowiadała za nadzór i kontrolę nad stacją metra.

20 G.L. wielokrotnie zwracała się do spółki AB o trwałe przeniesienie jej na stanowisko pracy z regularnymi godzinami pracy, w stosownym wypadku na stanowisko wymagające niższych kwalifikacji, dzięki czemu miałaby możliwość sprawowania opieki nad swoim małoletnim synem, który jest dotknięty poważną niepełnosprawnością i wobec którego stwierdzono naruszenie sprawności organizmu w 100 %, a który mieszka z nią i musi otrzymywać świadczenia opieki zdrowotnej w stałych godzinach popołudniowych.

21 Spółka AB nie uwzględniła tych wniosków, ale mimo to czasowo dostosowała niektóre warunki pracy G.L., co polegało na wyznaczeniu jej stałego miejsca pracy i przyznaniu preferencyjnych godzin pracy w stosunku do innych operatorów stacji, którzy pracują w ruchomym systemie czasu pracy i systemie pracy zmianowej.

22 W dniu 5 marca 2019 r. G.L. wniosła do Tribunale di Roma (sądu w Rzymie, Włochy) powództwo przeciwko spółce AB, żądając stwierdzenia, że odmowa uwzględnienia przez jej pracodawcę wniosku o trwałe dostosowanie jej warunków pracy miała charakter dyskryminacyjny.

23 W ramach swojego powództwa G.L. wniosła o zobowiązanie tej spółki do trwałego przeniesienia jej na stanowisko pracy z regularnymi godzinami pracy na pierwszej zmianie (od 8.30 do 15.00), o zobowiązanie spółki do przyjęcia planu działania w celu wyeliminowania dyskryminacji, której G.L. miała być ofiarą, oraz o naprawienie poniesionej przez nią szkody.

24 Tribunale di Roma (sąd w Rzymie) oddalił powództwo G.L., która wobec tego zaskarżyła jego orzeczenie do Corte d'appello di Roma (sądu apelacyjnego w Rzymie, Włochy). Sąd ten oddalił jej apelację co do istoty, uznając, że istnienie zarzucanego spółce zachowania dyskryminującego nie zostało wykazane, przy czym spółka AB wprowadziła w każdym razie „racjonalne usprawnienia" w celu uwzględnienia sytuacji G.L., nawet jeśli były to środki o charakterze tymczasowym.

25 G.L. wniosła skargę kasacyjną od tego orzeczenia do Corte suprema di cassazione (sądu kasacyjnego, Włochy), który jest sądem odsyłającym.

26 W październiku 2022 r. spółka AB rozwiązała z G.L. stosunek pracy.

27 Sąd odsyłający uważa, że sprawa w postępowaniu głównym dotyczy kwestii, czy pracownik, który sprawuje opiekę nad swoim małoletnim dzieckiem z niepełnosprawnością, jest uprawniony do powoływania się przed sądem na ochronę przed dyskryminacją pośrednią ze względu na niepełnosprawność, która przysługuje samej osobie z niepełnosprawnością, biorąc pod uwagę zasady wynikające z wyroku z dnia 17 lipca 2008 r., Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415).

28 Przypomina, że Trybunał orzekł w tamtym wyroku, iż podmiotowy zakres stosowania przewidzianej w tej dyrektywie ochrony przed dyskryminacją bezpośrednią ze względu na niepełnosprawność rozciąga się na pracownika, który choć sam nie ma niepełnosprawności, sprawuje opiekę nad dzieckiem z niepełnosprawnością, która pozwala temu dziecku otrzymać niezbędną opiekę stosowną do jego stanu.

29 Sąd odsyłający wskazuje, że G.L. należy uznać za „opiekuna rodzinnego" w rozumieniu prawa krajowego i że może ona z tego tytułu korzystać z przywilejów podatkowych i socjalnych przewidzianych w prawie włoskim, takich jak prawo wyboru, w miarę możliwości, miejsca pracy jak najbliżej swego miejsca zamieszkania. Jednakże w chwili zaistnienia okoliczności faktycznych w postępowaniu głównym żaden przepis prawa włoskiego nie przyznawał takim opiekunom ochrony przed dyskryminacją doświadczaną w miejscu pracy z uwagi na pomoc, jakiej musi udzielać swojemu dziecku z niepełnosprawnością.

30 Sąd ten dodał, że to właśnie był powód, dla którego sąd pierwszej instancji oddalił powództwo G.L., uznając, że nie była ona uprawniona do wniesienia powództwa w celu zakwestionowania dyskryminacji, której miała być ofiarą. Sąd apelacyjny uznał natomiast na podstawie zasad wynikających z wyroku z dnia 17 lipca 2008 r., Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415), że opiekun rodzinny, taki jak G.L., miał prawo powoływać się na przepisy krajowe chroniące osoby z niepełnosprawnością przed dyskryminacją w miejscu pracy.

31 Sąd odsyłający uważa jednak, że z tamtego wyroku nie wynika jednoznacznie, iż ustalone w nim zasady mogą mieć zastosowanie do sytuacji, w której doszło do dyskryminacji pośredniej pracownika, który na gruncie prawa krajowego jest uznawany za „opiekuna rodzinnego".

32 W tych okolicznościach Corte suprema di cassazione (sąd kasacyjny) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy prawo Unii, ewentualnie również na podstawie [konwencji ONZ], należy interpretować w ten sposób, że opiekun rodzinny dziecka ze znacznym stopniem niepełnosprawności, który twierdzi, że doznał dyskryminacji pośredniej w miejscu pracy w związku ze sprawowaną przez siebie opieką, posiada legitymację do powołania się przed sądem na ochronę przed dyskryminacją, która zostałaby przyznana tej osobie niepełnosprawnej, gdyby była ona pracownikiem, na mocy dyrektywy [2000/78]?

2) W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze – czy prawo Unii należy interpretować, ewentualnie również na podstawie [konwencji ONZ], w ten sposób, że pracodawca opiekuna rodzinnego, o którym mowa powyżej, jest zobowiązany do wprowadzenia racjonalnych usprawnień w celu zapewnienia, również na rzecz tego opiekuna rodzinnego, poszanowania zasady równego traktowania w odniesieniu do innych pracowników, podobnie jak przewidziano w odniesieniu do osób niepełnosprawnych w art. 5 dyrektywy [2000/78]?

3) W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze lub na pytanie drugie – czy prawo Unii należy interpretować, ewentualnie również na podstawie [konwencji ONZ], w ten sposób, że pod pojęciem »opiekuna rodzinnego«, które jest istotne dla stosowania dyrektywy [2000/78], należy rozumieć każdą osobę należącą do kręgu rodzinnego lub żyjącą w konkubinacie, która opiekuje się w gospodarstwie domowym, choćby nieformalnie, w sposób nieodpłatny, znaczący ilościowo, wyłączny, ciągły i długotrwały osobą, która ze względu na znaczny stopień niepełnosprawności w ogóle nie jest samowystarczalna w wykonywaniu codziennych czynności życiowych, czy też prawo Unii należy interpretować w ten sposób, że rozpatrywana definicja »opiekuna rodzinnego« jest szersza lub też węższa od przedstawionej wyżej definicji?”.

W przedmiocie wniosku o otwarcie ustnego etapu postępowania na nowo

33 Pismem złożonym w dniu 30 marca 2025 r. G.L. wniosła na podstawie art. 83 regulaminu postępowania przed Trybunałem o otwarcie ustnego etapu postępowania na nowo.

34 G.L. podnosi konieczność zbadania dwóch dodatkowych pytań w stosunku do pytań przedstawionych przez sąd odsyłający, które sformułowała w swoich uwagach na piśmie, ze względu na to, że nie zostały one przeanalizowane przez rzecznika generalnego w jego opinii.

35 W tym względzie z utrwalonego orzecznictwa wynika, że Trybunał może z urzędu, na wniosek rzecznika generalnego lub na wniosek stron zarządzić otwarcie ustnego etapu postępowania na nowo, stosownie do art. 83 regulaminu postępowania, jeżeli uzna, że sprawa nie została dostatecznie wyjaśniona lub że podstawą rozstrzygnięcia będzie argument, który nie był przedmiotem dyskusji między stronami (wyrok z dnia 15 września 2011 r., Accor, C-310/09, EU:C:2011:581, pkt 19 i przytoczone tam orzecznictwo).

36 Tymczasem zgodnie z utrwalonym orzecznictwem nie należy badać innych pytań przedstawionych Trybunałowi przez strony postępowania niż te, które stanowiły przedmiot postanowienia odsyłającego sądu krajowego (wyrok z dnia 3 września 2015 r., A2A, C-89/14, EU:C:2015:537, pkt 44 i przytoczone tam orzecznictwo).

37 W konsekwencji, ponieważ sąd odsyłający nie zadał Trybunałowi dwóch pytań, do których odnosi się G.L. we wniosku o otwarcie ustnego etapu postępowania na nowo, argumenty podniesione w tym wniosku, dotyczące konieczności zbadania tych dwóch pytań, nie stanowią uzasadnienia dla otwarcia ustnego etapu postępowania na nowo na podstawie art. 83 regulaminu postępowania.

38 W tych okolicznościach Trybunał, po zapoznaniu się ze stanowiskiem rzecznika generalnego, uważa, że dysponuje wszystkimi informacjami niezbędnymi do udzielenia odpowiedzi na pytania zadane przez sąd odsyłający oraz że wszystkie argumenty niezbędne do rozstrzygnięcia rozpatrywanej sprawy były przedmiotem dyskusji między podmiotami określonymi w art. 23 statutu Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej.

39 Wniosek o otwarcie ustnego etapu postępowania na nowo należy zatem oddalić.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytania pierwszego

40 Poprzez pytanie pierwsze sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy dyrektywę 2000/78, a w szczególności jej art. 1 oraz art. 2 ust. 1 i art. 2 ust. 2 lit. b) w związku z art. 21, 24 i 26 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „Kartą”), a także art. 2, 5 i 7 konwencji ONZ, należy interpretować w ten sposób, że zakaz dyskryminacji pośredniej ze względu na niepełnosprawność ma zastosowanie do pracownika, który choć sam nie ma niepełnosprawności, to doświadcza takiej dyskryminacji z uwagi na pomoc, jakiej udziela swojemu dziecku z niepełnosprawnością, która pozwala temu dziecku otrzymać niezbędną opiekę stosowną do jego stanu.

41 Na wstępie należy przypomnieć, że zarówno z tytułu i preambuły, jak i z treści i celu dyrektywy 2000/78 wynika, że dyrektywa ta zmierza do ustanowienia ogólnych warunków ramowych celem zapewnienia każdej osobie równego traktowania „w zakresie zatrudnienia i pracy”, oferując jej skuteczną ochronę przed dyskryminacją ze względu na jedną z przyczyn określonych w art. 1, wśród których znajduje się niepełnosprawność (wyrok z dnia 21 października 2021 r., Komisia za zashtita ot diskriminatsia, C-824/19, EU:C:2021:862, pkt 35 i przytoczone tam orzecznictwo).

42 Zgodnie z art. 3 ust. 1 lit. a) i c) dyrektywy 2000/78 w granicach kompetencji Unii dyrektywa ta ma zastosowanie do wszystkich osób, zarówno sektora publicznego, jak i prywatnego, włącznie z instytucjami publicznymi, w odniesieniu do warunków dostępu do zatrudnienia oraz warunków zatrudnienia i pracy (wyrok z dnia 21 października 2021 r., Komisia za zashtita ot diskriminatsia, C-824/19, EU:C:2021:862, pkt 36).

43 Z postanowienia odsyłającego wynika, że dyskryminacja pośrednia, której miała być ofiarą G.L., wynika z braku dostosowania jej warunków pracy, czyli zasadniczo godzin pracy, które wchodzą w zakres warunków zatrudnienia i pracy, o których mowa w art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2000/78.

44 Tym samym sytuacja taka jak rozpatrywana w postępowaniu głównym może być objęta zakresem stosowania tej dyrektywy.

45 W celu udzielenia odpowiedzi na pytanie pierwsze należy przypomnieć, że dyrektywa 2000/78 konkretyzuje, w obszarze objętym zakresem jej zastosowania, ogólną zasadę niedyskryminacji zapisaną w art. 21 Karty, który zakazuje wszelkiej dyskryminacji, w tym – między innymi – ze

względu na niepełnosprawność (zob. podobnie wyrok z dnia 21 października 2021 r., Komisia za zashtita ot diskriminatsia, C-824/19, EU:C:2021:862, pkt 32 i przytoczone tam orzecznictwo). Co się tyczy sytuacji rozpatrywanej w postępowaniu głównym, przy rozpatrywaniu pytania pierwszego należy również uwzględnić prawa dziecka i osób niepełnosprawnych ustanowione, odpowiednio, w art. 24 i 26 Karty.

46 Ponadto Unia zatwierdziła konwencję ONZ, której postanowienia stanowią w związku z tym, od chwili wejścia w życie tej konwencji, integralną część porządku prawnego Unii. Wynika z tego, że w celu dokonania wykładni przepisów dyrektywy 2000/78 można powoływać się na te postanowienia, podobnie jak na postanowienia Karty, oraz że w miarę możliwości tę dyrektywę należy interpretować zgodnie z tą konwencją (zob. podobnie wyroki: z dnia 11 kwietnia 2013 r., HK Danmark, C-335/11 i C-337/11, EU:C:2013:222, pkt 30–32; a także z dnia 18 stycznia 2024 r., Ca Na Negreta, C-631/22, EU:C:2024:53, pkt 41).

47 Jak wynika z pkt 27–31 niniejszego wyroku, sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy dyrektywa 2000/78 w związku z art. 21, 24 i 26 Karty oraz art. 2 i 5 konwencji ONZ znajduje zastosowanie również do przypadków dyskryminacji pośredniej ze względu na niepełnosprawność „opartej na więzi” pracownika, który sprawuje opiekę nad swoim dzieckiem z niepełnosprawnością.

48 W tym względzie należy przypomnieć w pierwszej kolejności, że Trybunał orzekł już, iż dyskryminacja bezpośrednia ze względu na niepełnosprawność „oparta na więzi” jest zakazana przez dyrektywę 2000/78. Zakaz dyskryminacji bezpośredniej przewidziany w art. 1 i art. 2 ust. 1 i art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78 nie jest bowiem ograniczony wyłącznie do osób, które same są niepełnosprawne. Jeśli pracodawca traktuje pracownika, który sam nie jest niepełnosprawny, mniej przychylnie niż traktuje, traktował lub traktowałby innego pracownika w porównywalnej sytuacji i gdy wykazano, że mniej korzystne traktowanie tego pracownika związane jest z niepełnosprawnością jego dziecka, któremu ów pracownik zapewnia podstawową opiekę stosowną do jego potrzeb, to takie traktowanie jest sprzeczne z zakazem dyskryminacji bezpośredniej, o której mowa w art. 2 ust. 2 lit. a) tej dyrektywy (zob. podobnie wyrok z dnia 17 lipca 2008 r., Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, pkt 56).

49 Okoliczność, że omawiana dyrektywa zawiera przepisy mające na celu uwzględnienie szczególnych potrzeb osób niepełnosprawnych, nie pozwala na wysnucie wniosku, że zasada równego traktowania, którą ustanawia, powinna być interpretowana w sposób ścisły, to znaczy że zakazuje wyłącznie dyskryminacji bezpośredniej ze względu na niepełnosprawność i obejmuje wyłącznie same osoby z niepełnosprawnością. Również motyw szósty tej dyrektywy, przywołując Wspólnotową kartę socjalnych praw podstawowych pracowników, odnosi się zarówno do walki z dyskryminacją we wszystkich jej postaciach, jak i do potrzeby podjęcia właściwych działań na rzecz integracji społecznej i gospodarczej osób niepełnosprawnych (zob. podobnie wyrok z dnia 17 lipca 2008 r., Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, pkt 43).

50 Jak też uznał Trybunał, cele realizowane przez dyrektywę 2000/78, a mianowicie cel polegający na wyznaczeniu ogólnych ram dla walki, w dziedzinie zatrudnienia i pracy, z dyskryminacją z przyczyn wymienionych w art. 1 tej dyrektywy, wśród których znajduje się niepełnosprawność, a także wyrażony w jej motywie 37 cel polegający na stworzeniu obszaru działania w sferze równości zatrudnienia i pracy, podobnie jak skuteczność (effet utile) tej dyrektywy, byłyby zagrożone, gdyby zakaz dyskryminacji bezpośredniej przewidziany w art. 2 ust. 2 lit. a) był ograniczony tylko do osób, które same są dotknięte niepełnosprawnością, i nie miał zastosowania

do sytuacji, w której pracownik, który sam nie jest niepełnosprawny, jest jednak bezpośrednio dyskryminowany ze względu na niepełnosprawność swojego dziecka (zob. podobnie wyrok z dnia 17 lipca 2008 r., Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, pkt 47, 48).

51 Przyjęcie wykładni dyrektywy 2000/78 ograniczającej jej stosowanie wyłącznie do osób, które same są niepełnosprawne, w znacznym stopniu mogłoby bowiem pozbawić tę dyrektywę jej skuteczności (effet utile) i ograniczyć ochronę, którą ma ona gwarantować (zob. podobnie wyrok z dnia 17 lipca 2008 r., Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, pkt 50, 51).

52 W drugiej kolejności, co się tyczy kwestii, czy sytuacja dyskryminacji pośredniej ze względu na niepełnosprawność „opartej na więzi" również jest zakazana na gruncie dyrektywy 2000/78, po pierwsze, należy zauważyć, że zgodnie z art. 2 ust. 1 dyrektywy 2000/78 zasada równego traktowania oznacza brak „jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji" z przyczyn określonych w art. 1 tej dyrektywy.

53 Należy ponadto przypomnieć, że omawiana dyrektywa ma na celu walkę z jakimikolwiek formami dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność w odniesieniu do zatrudnienia i pracy. Zasada równego traktowania, ustanowiona w tej dyrektywie w tym obszarze, stosuje się bowiem nie do określonej kategorii osób, lecz w zależności od przyczyn, o których mowa w art. 1 dyrektywy. Wykładnię taką potwierdza brzmienie art. 13 WE, stanowiącego, podobnie jak art. 19 TFUE, który go zastąpił, podstawę prawną dyrektywy 2000/78, na mocy którego Unia zyskała kompetencje do podjęcia środków niezbędnych w celu zwalczania wszelkiej dyskryminacji między innymi ze względu na niepełnosprawność (zob. podobnie wyrok z dnia 17 lipca 2008 r., Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, pkt 38). Podobnie motyw 12 dyrektywy głosi, że „wszelka dyskryminacja", czy to bezpośrednia, czy to pośrednia, ze względu na niepełnosprawność powinna być w Unii zakazana.

54 Ponadto kwestia uznania dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność „opartej na więzi" pozostaje taka sama niezależnie od tego, czy taka dyskryminacja ma charakter bezpośredni, czy pośredni. W szczególności okoliczność, że w systemie przewidzianym w dyrektywie 2000/78 pojęcie dyskryminacji pośredniej obejmuje możliwość jej uzasadnienia, w przeciwieństwie do pojęcia dyskryminacji bezpośredniej, nie ma wpływu na możliwość ewentualnego uznania danego działania za przejaw dyskryminacji „opartej na więzi" w rozumieniu tej dyrektywy.

55 Z powyższych rozważań wynika, że zarówno brzmienie art. 2 ust. 1 dyrektywy 2000/78, jak i cel, jaki ma ona realizować, przemawiają za przyjęciem zakazu nie tylko dyskryminacji bezpośredniej „opartej na więzi", lecz również dyskryminacji pośredniej „opartej na więzi".

56 Po drugie, należy podkreślić, że odnosząc się do wyroku z dnia 17 lipca 2008 r., Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415), Trybunał orzekł już w odniesieniu do zakresu stosowania dyrektywy 2000/43, której art. 1 i 2 są sformułowane w sposób analogiczny do art. 1 i 2 dyrektywy 2000/78, że tego zakresu stosowania nie można określić w sposób zawężający oraz że zasada równego traktowania, do której odnosi się wspomniana dyrektywa, stosuje się nie do określonej kategorii osób, lecz w zależności od przyczyn, o których mowa w art. 1 tej dyrektywy, w związku z czym zasadę tę można stosować także w odniesieniu do osób, które mimo iż same nie są osobami o określonym pochodzeniu rasowym lub nie należą do danej grupy etnicznej, są jednak poddane mniej przychylnemu traktowaniu lub znajdują się w szczególnie niekorzystnej sytuacji z jednej z tych przyczyn (zob. podobnie wyrok z dnia 16 lipca 2015 r., CHEZ Razpredelenie Bulgaria,

C-83/14, EU:C:2015:480, pkt 56). W związku z tym, jak w istocie zauważył rzecznik generalny w pkt 36 opinii, Trybunał wyraźnie uznał, że dyskryminacja pośrednia „opartej na więzi" jest zakazana przez dyrektywę 2000/43.

57 Po trzecie, w celu dokonania wykładni zakazu dyskryminacji zgodnej z Kartą należy stwierdzić, jak wynika z brzmienia art. 21 ust. 1 Karty, że ustanowiona w nim ogólna zasada niedyskryminacji zakazuje „wszelkiej dyskryminacji" ze względu między innymi na niepełnosprawność, zapewniając w ten sposób szerokie stosowanie tej podstawowej gwarancji.

58 Zakaz dyskryminacji ustanowiony w art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78 należy również interpretować w związku z art. 24 Karty oraz jej art. 26. Ów art. 24, dotyczący praw dziecka, przewiduje w ust. 1, że dzieci mają prawo do takiej ochrony i opieki, jaka jest konieczna dla ich dobra, a w ust. 2, że w działaniach dotyczących dzieci, zarówno podejmowanych przez władze publiczne, jak i instytucje prywatne, należy przede wszystkim kierować się najlepszym interesem dziecka. Artykuł 26 Karty stanowi z kolei, że Unia uznaje i szanuje prawo osób niepełnosprawnych do korzystania ze środków mających zapewnić im samodzielność, integrację społeczną i zawodową oraz udział w życiu społeczności (zob. podobnie wyrok z dnia 18 stycznia 2024 r., Ca Na Negreta, C-631/22, EU:C:2024:53, pkt 40 i przytoczone tam orzecznictwo).

59 Ponadto art. 21 ust. 1 Karty ustanawia co najmniej takie same gwarancje co gwarancje przewidziane w art. 14 europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, podpisanej w Rzymie w dniu 4 listopada 1950 r., która ma zastosowanie w związku z prawami i wolnościami zagwarantowanymi w tej konwencji, które zgodnie z art. 52 ust. 3 Karty należy przyjąć jako minimalny próg ochrony (zob. analogicznie wyrok z dnia 3 kwietnia 2025 r., Alchaster II, C-743/24, EU:C:2025:230, pkt 24).

60 Tymczasem, jak już orzekł Europejski Trybunał Praw Człowieka, dyskryminacyjne traktowanie, którego osoba doświadczyła ze względu na niepełnosprawność swego dziecka, z którym łączą ją ścisłe relacje i nad którym sprawuje opiekę, jest przejawem dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność, objętą art. 14 Europejska Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności (zob. podobnie wyrok ETPC z dnia 22 marca 2016 r. w sprawie Guberina przeciwko Chorwacji, CE:ECHR:2016:0322JUD002368213, § 79), bez względu na to, czy owa dyskryminacja ma charakter bezpośredni, czy pośredni.

61 Po czwarte, zgodnie z postanowieniami konwencji ONZ, które mogą stanowić wskazówkę przy dokonywaniu wykładni dyrektywy 2000/78, należy przypomnieć, że w myśl art. 2 akapit trzeci wspomnianej konwencji pojęcie „dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność" oznacza „jakiekolwiek" różnicowanie, wykluczanie lub ograniczanie ze względu na niepełnosprawność, którego celem lub skutkiem jest naruszenie lub zniweczenie uznania, korzystania z lub wykonywania wszelkich praw człowieka i podstawowych wolności w dziedzinie polityki, gospodarki, społecznej, kulturalnej, obywatelskiej lub w jakiejkolwiek innej, na zasadzie równości z innymi osobami, oraz że pojęcie to obejmuje wszelkie przejawy dyskryminacji, w tym odmowę racjonalnych usprawnień.

62 Artykuł 5 ust. 2 wspomnianej konwencji stanowi bowiem, że państwa-strony zakazują „jakiejkolwiek dyskryminacji" ze względu na niepełnosprawność i zagwarantują osobom niepełnosprawnym jednakową dla wszystkich i skuteczną ochronę przed „dyskryminacją z jakichkolwiek względów".

63 Co się tyczy art. 7 ust. 1 tej konwencji, wyjaśnia on, że państwa-strony podejmują wszelkie niezbędne środki w celu zapewnienia „pełnego korzystania" przez niepełnosprawne dzieci ze wszystkich praw człowieka i podstawowych wolności, na zasadzie równości z innymi dziećmi, a w ust. 2 – że we działaniach dotyczących dzieci niepełnosprawnych należy przede wszystkim kierować się najlepszym interesem dziecka.

64 Ponadto, jak zauważył rzecznik generalny w pkt 38 i 39 opinii, Komitet ds. Praw Osób Niepełnosprawnych ustanowiony w art. 34 konwencji ONZ, w szczególności w ramach kompetencji przyznanych mu w protokole fakultatywnym do tej konwencji z dnia 13 grudnia 2006 r., uważa, że obowiązek zakazu jakiejkolwiek dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność, przewidziany w jej art. 5 ust. 2, ma na celu ochronę osób niepełnosprawnych i osób z ich otoczenia, na przykład rodziców niepełnosprawnych dzieci, i wyraźnie odnosi się do dyskryminacji „opartej na więzi", nie ograniczając jej do dyskryminacji bezpośredniej.

65 Z powyższych rozważań wynika zatem, że zasada niedyskryminacji ustanowiona w art. 21 ust. 1 Karty i skonkretyzowana w dyrektywie 2000/78 dotyczy również dyskryminacji pośredniej ze względu na niepełnosprawność „opartej na więzi".

66 W świetle wszystkich powyższych rozważań na pytanie pierwsze należy udzielić następującej odpowiedzi: dyrektywę 2000/78, a w szczególności jej art. 1 oraz art. 2 ust. 1 i art. 2 ust. 2 lit. b) w związku z art. 21, 24 i 26 Karty, a także art. 2, 5 i 7 konwencji ONZ, należy interpretować w ten sposób, że zakaz dyskryminacji pośredniej ze względu na niepełnosprawność ma zastosowanie do pracownika, który choć sam nie ma niepełnosprawności, to doświadcza takiej dyskryminacji z uwagi na pomoc, jakiej udziela swojemu dziecku z niepełnosprawnością, która pozwala temu dziecku otrzymać niezbędną opiekę stosowną do jego stanu.

W przedmiocie pytania drugiego

67 Poprzez pytanie drugie sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy w przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze dyrektywę 2000/78, a w szczególności jej art. 5 w związku z art. 24 i 26 Karty oraz art. 2 i 7 konwencji ONZ, należy interpretować w ten sposób, że w celu zapewnienia przestrzegania zasady równości pracowników i zakazu dyskryminacji pośredniej, o którym mowa w art. 2 ust. 2 lit. b) tej dyrektywy, pracodawca jest zobowiązany do wprowadzenia racjonalnych usprawnień w rozumieniu art. 5 tej samej dyrektywy w odniesieniu do pracownika, który choć sam nie ma niepełnosprawności, to udziela swojemu dziecku z niepełnosprawnością pomocy, która pozwala temu dziecku otrzymać niezbędną opiekę stosowną do jego stanu.

68 Zgodnie z art. 5 dyrektywy 2000/78 w celu zagwarantowania przestrzegania zasady równego traktowania osób niepełnosprawnych przewiduje się wprowadzenie racjonalnych usprawnień, co oznacza, że pracodawca podejmuje właściwe środki, z uwzględnieniem potrzeb konkretnej sytuacji, aby umożliwić takiej osobie dostęp do pracy, wykonywanie jej lub rozwój zawodowy bądź kształcenie, o ile środki te nie nakładają na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń. Obciążenia te nie są nieproporcjonalne, jeżeli są w wystarczającym stopniu rekompensowane ze środków istniejących w ramach polityki prowadzonej przez dane państwo członkowskie na rzecz osób niepełnosprawnych.

69 Co się tyczy tego, czy ów art. 5 ma zastosowanie do pracownika, który choć sam nie jest niepełnosprawny, udziela swojemu dziecku z niepełnosprawnością pomocy, która pozwala temu dziecku otrzymać niezbędną opiekę stosowną do jego stanu, należy zauważyć, że w pkt 39 i 42

wyroku z dnia 17 lipca 2008 r., Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415), Trybunał orzekł, że dyrektywa 2000/78 zawiera szereg przepisów, w tym w szczególności art. 5, które mają zastosowanie wyłącznie do osób niepełnosprawnych.

70 Jednakże w sprawie, w której zapadł tamten wyrok, wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym nie dotyczył zakresu stosowania tego artykułu ani kwestii, jak w niniejszej sprawie, czy w celu zagwarantowania poszanowania zasady równego traktowania pracowników i zakazu dyskryminacji pośredniej, o którym mowa w art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78, należy wprowadzić racjonalne usprawnienia w rozumieniu art. 5 tej dyrektywy wobec pracownika, który choć sam nie jest niepełnosprawny, to sprawuje opiekę się swoim dzieckiem z niepełnosprawnością. Ponadto w dniu ogłoszenia wspomnianego wyroku Karta oraz konwencja ONZ, w świetle których należy interpretować dyrektywę 2000/78, jeszcze, odpowiednio, nie weszły w życie ani nie zostały zatwierdzone przez Wspólnotę.

71 Aby zatem dokonać wykładni art. 5 dyrektywy 2000/78 zgodnej z Kartą, należy przede wszystkim przypomnieć, jak wskazano w pkt 58 niniejszego wyroku, że art. 24 i 26 Karty przewidują w szczególności, odpowiednio, że dzieci mają prawo do ochrony i opieki, jaka jest konieczna dla ich dobra, oraz że Unia uznaje i szanuje prawo osób niepełnosprawnych do korzystania ze środków mających zapewnić im samodzielność, integrację społeczną i zawodową oraz udział w życiu społeczności.

72 Z kolei konwencja ONZ wyraźnie przewiduje w art. 2 akapit trzeci, że pojęcie dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność obejmuje wszelkie przejawy dyskryminacji, „w tym odmowę racjonalnych usprawnień”. Zgodnie z akapitem czwartym tego artykułu „racjonalne usprawnienie” oznacza konieczne i odpowiednie zmiany i dostosowania, nienakładające nieproporcjonalnego lub nadmiernego obciążenia, jeśli jest to potrzebne w konkretnym przypadku, w celu zapewnienia osobom niepełnosprawnym możliwości korzystania z wszelkich praw człowieka i podstawowych wolności oraz ich wykonywania na zasadzie równości z innymi osobami. Jak zauważył rzecznik generalny w pkt 53 opinii, racjonalne usprawnienia, zgodnie z ich definicją zawartą w art. 2, nie ograniczają się do potrzeb osób niepełnosprawnych w miejscu pracy. W związku z tym prawo do uzyskania takich usprawnień powinno również zostać przyznane w odniesieniu do pracownika, który udziela pomocy osobie z niepełnosprawnością, która pozwala jej otrzymać niezbędną opiekę stosowną do jej stanu.

73 Artykuł 7 ust. 1 tej konwencji stanowi ponadto, że państwa-strony podejmą wszelkie niezbędne środki w celu zapewnienia „pełnego korzystania” przez niepełnosprawne dzieci ze wszystkich praw człowieka i podstawowych wolności, na zasadzie równości z innymi dziećmi. W tym względzie lit. x) preambuły wspomnianej konwencji odnosi się wyraźnie do konieczności udzielenia pomocy rodzinom osób niepełnosprawnych, tak aby mogły one przyczynić się do pełnego i równego korzystania z praw przez same osoby niepełnosprawne. Wynika z tego, że pracownik musi być w stanie zapewnić dziecku z niepełnosprawnością pomoc, jakiej to dziecko potrzebuje, co nakłada na pracodawcę obowiązek dostosowania warunków pracy tego pracownika.

74 Ponadto w braku takiego obowiązku zakaz dyskryminacji pośredniej „opartej na więzi” pracownika, który udziela pomocy swojemu dziecku z niepełnosprawnością, która pozwala temu dziecku otrzymać niezbędną opiekę stosowną do jego stanu, określony w pkt 66 niniejszego wyroku, zostałby w znacznym stopniu pozbawiony skuteczności (effet utile).

75 Z powyższego wynika, że pracodawca jest zobowiązany do wprowadzenia racjonalnych usprawnień w rozumieniu art. 5 dyrektywy 2000/78 w związku z art. 24 i 26 Karty oraz art. 2 i art. 7 ust. 1 konwencji ONZ w odniesieniu do takiego pracownika.

76 Co się tyczy rodzajów racjonalnych usprawnień wymaganych od pracodawcy takiego opiekuna, Trybunał orzekł już, że art. 5 dyrektywy 2000/78, rozpatrywany w szczególności w związku z art. 2 konwencji ONZ, wskazuje na konieczność interpretowania pojęcia „racjonalnego usprawnienia" w sposób szeroki i że zmniejszenie wymiaru czasu pracy może stanowić jeden ze środków usprawniających, o których mowa w tym art. 5. W pewnych okolicznościach przeniesienie na inne stanowisko również może stanowić taki środek (zob. podobnie, odpowiednio, wyroki: z dnia 11 kwietnia 2013 r., HK Danmark, C-335/11 i C-337/11, EU:C:2013:222, pkt 64; a także z dnia 10 lutego 2022 r., HR Rail, C-485/20, EU:C:2022:85, pkt 43).

77 W związku z tym, jak zauważył rzecznik generalny w pkt 56 opinii, te racjonalne usprawnienia muszą umożliwiać dostosowanie środowiska pracy osoby z niepełnosprawnością w celu umożliwienia jej pełnego i skutecznego udziału w życiu zawodowym na równi z innymi pracownikami. Jeżeli pracownik sam nie jest niepełnosprawny, ale opiekuje się dzieckiem z niepełnosprawnością, wspomniane środki muszą również umożliwiać dostosowanie środowiska pracy pracownika do tego samego celu.

78 Niemniej jednak art. 5 dyrektywy 2000/78 nie zobowiązuje pracodawcy do podjęcia środków, które nakładałyby na niego „nieproporcjonalnie wysokie obciążenia". W tym względzie z motywu 21 tej dyrektywy wynika, że aby ustalić, czy wprowadzenie takich środków nie nakłada na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń, należy uwzględnić w szczególności związane z tym koszty finansowe, rozmiar i zasoby finansowe danej organizacji lub danego przedsiębiorstwa, oraz możliwość pozyskania środków publicznych lub jakiejkolwiek innej pomocy. Ponadto możliwość przeniesienia osoby z niepełnosprawnością na inne stanowisko pracy pojawia się tylko wtedy, gdy istnieje co najmniej jedno wolne stanowisko, które zainteresowany pracownik może objąć (wyrok z dnia 18 stycznia 2024 r., Ca Na Negreta, C-631/22, EU:C:2024:53, pkt 45 i przytoczone tam orzecznictwo).

79 W tym względzie do sądu odsyłającego należy dokonanie oceny, w świetle powyższych rozważań i wszystkich istotnych okoliczności sprawy rozpatrywanej w postępowaniu głównym, czy uwzględnienie wniosku G.L. o wykonywanie pracy w stałych godzinach na danym stanowisku pracy stanowił nieproporcjonalne obciążenie dla jej pracodawcy w rozumieniu art. 5 dyrektywy 2000/78.

80 W świetle powyższych rozważań na pytanie drugie należy udzielić następującej odpowiedzi: dyrektywę 2000/78, a w szczególności jej art. 5 w związku z art. 24 i 26 Karty oraz art. 2 i art. 7 ust. 1 konwencji ONZ, należy interpretować w ten sposób, że w celu zapewnienia przestrzegania zasady równości pracowników i zakazu dyskryminacji pośredniej, o którym mowa w art. 2 ust. 2 lit. b), pracodawca jest zobowiązany do wprowadzenia racjonalnych usprawnień w rozumieniu art. 5 tej dyrektywy w odniesieniu do pracownika, który choć sam nie ma niepełnosprawności, to udziela swojemu dziecku z niepełnosprawnością pomocy, która pozwala temu dziecku otrzymać niezbędną opiekę stosowną do jego stanu, pod warunkiem że takie usprawnienia nie nakładają na tego pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń.

W przedmiocie pytania trzeciego

81 Poprzez pytanie trzecie sąd odsyłający zwraca się w istocie do Trybunału, na wypadek gdyby na pytanie pierwsze lub drugie udzielono odpowiedzi twierdzącej, o wykładnię pojęcia „opiekuna" do celów stosowania dyrektywy 2000/78.

82 Należy przypomnieć, że konieczność przedstawienia wykładni prawa Unii, która byłaby użyteczna dla sądu krajowego, wymaga, aby sąd krajowy skrupulatnie przestrzegał wymogów dotyczących treści wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, wyraźnie uregulowanych w art. 94 regulaminu postępowania, z którymi sąd krajowy, w ramach współpracy ustanowionej w art. 267 TFUE, powinien być zapoznany (postanowienie z dnia 3 lipca 2014 r., Talasca, C-19/14, EU:C:2014:2049, pkt 21; wyrok z dnia 9 września 2021 r., Toplofikatsia Sofia i in., C-208/20 i C-256/20, EU:C:2021:719, pkt 20 i przytoczone tam orzecznictwo). Wymogi te zostały ponadto przypomniane w pkt 13, 15 i 16 zaleceń Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej dla sądów krajowych dotyczących składania wniosków o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym (Dz.U. 2019, C 380, s. 1), które znajdują się obecnie w pkt 13, 15 i 16 zaleceń Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej dla sądów krajowych dotyczących składania wniosków o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym (Dz.U. C, C/2024/6008).

83 Jest zatem niezbędne, jak stanowi art. 94 lit. c) regulaminu postępowania, by wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym zawierał omówienie powodów, dla których sąd odsyłający rozpatruje kwestię wykładni lub ważności określonych przepisów prawa Unii, jak również związku, jaki dostrzega on między tymi przepisami a uregulowaniami krajowymi, które znajdują zastosowanie w postępowaniu głównym. Konieczne jest również, jak przewiduje art. 94 lit. a) regulaminu postępowania, by wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym zawierał przynajmniej omówienie okoliczności faktycznych sprawy, na jakich oparte są pytania (wyrok z dnia 13 grudnia 2018 r., Rittinger i in., C-492/17, EU:C:2018:1019, pkt 39 i przytoczone tam orzecznictwo).

84 Tymczasem w niniejszej sprawie sąd odsyłający zwraca się do Trybunału o dokonanie wykładni pojęcia „opiekuna", które nie jest przewidziane w dyrektywie 2000/78, lecz które wydaje się, zgodnie z zawartymi we wniosku wyjaśnieniami sądu odsyłającego, wynikać z prawa krajowego.

85 Ponadto sąd odsyłający nie wskazał w swoim postanowieniu żadnego wyjaśnienia co do związku między wskazówkami, o które zwraca się do Trybunału w ramach pytania trzeciego, dotyczącego pojęcia „opiekuna", a sporem w postępowaniu głównym.

86 Z powyższego wynika, że pytanie trzecie jest niedopuszczalne.

W przedmiocie kosztów

87 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (pierwsza izba) orzeka, co następuje:

1) **Dyrektywę Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, w szczególności jej art. 1, art. 2 ust. 1 i art. 2 ust. 2 lit. b), rozpatrywane w świetle art. 21, 24 i 26 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej oraz art. 2, 5 i 7 Konwencji Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzonej w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r. i zatwierdzonej w imieniu Wspólnoty Europejskiej decyzją Rady 2010/48/WE z dnia 26 listopada 2009 r.,**

   należy interpretować w ten sposób, że:

   zakaz dyskryminacji pośredniej ze względu na niepełnosprawność ma zastosowanie do pracownika, który choć sam nie ma niepełnosprawności, to doświadcza takiej dyskryminacji uwagi na pomoc, jakiej udziela swojemu dziecku z niepełnosprawnością, która pozwala temu dziecku otrzymać niezbędną opiekę stosowną do jego stanu.

2) **Dyrektywę 2000/78, w szczególności jej art. 5 w związku z art. 24 i 26 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej oraz art. 2 i art. 7 ust. 1 Konwencji Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych,**

   należy interpretować w ten sposób, że:

   w celu zapewnienia przestrzegania zasady równości pracowników i zakazu dyskryminacji pośredniej, o którym mowa w art. 2 ust. 2 lit. b) tej dyrektywy, pracodawca jest zobowiązany do wprowadzenia racjonalnych usprawnień w rozumieniu art. 5 tej samej dyrektywy w odniesieniu do pracownika, który choć sam nie ma niepełnosprawności, to udziela swojemu dziecku z niepełnosprawnością pomocy, która pozwala temu dziecku otrzymać niezbędną opiekę stosowną do jego stanu, pod warunkiem że takie usprawnienia nie nakładają na tego pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń.

Podpisy