Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (първи състав)

11 септември 2025 година*

„Преюдициално запитване — Социална политика — Конвенция на Организацията на Обединените нации за правата на хората с увреждания — Членове 2, 5 и 7 — Членове 21, 24 и 26 от Хартата на основните права на Европейския съюз — Директива 2000/78/ЕО — Равно третиране в областта на заетостта и професиите — Член 1 — Член 2, параграф 1 и параграф 2, буква б) — Забрана на дискриминацията, основана на увреждане — Непряка дискриминация — Различно третиране по отношение на служител, който няма увреждане, но се грижи за дете с увреждане — Член 5 — Задължение на работодателя да осигури подходящо приспособяване на работната среда“

По дело C-38/24 [Bervidi][i]

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Corte suprema di cassazione (Касационен съд, Италия) с акт от 17 януари 2024 г., постъпил в Съда на 19 януари 2024 г., в рамките на производство по дело

G.L.

срещу

AB SpA,

СЪДЪТ (първи състав),

състоящ се от: F. Biltgen, председател на състава, T. von Danwitz (докладчик), заместник-председател на Съда, A. Kumin, I. Ziemele и S. Gervasoni, съдии,

генерален адвокат: A. Rantos,

секретар: A. Calot Escobar,

предвид изложеното в писмената фаза на производството,

като има предвид становищата, представени:

– за G.L., от F. Andretta и M. Parpaglioni, avvocati,

– за AB SpA, от D. La Rosa, avvocata,

* Език на производството: италиански.

[i] Името на настоящото дело е измислено. То не съвпада с истинското име на никоя от страните в производството.

– за италианското правителство, от G. Palmieri, в качеството на представител, подпомагана от L. Fiandaca, avvocato dello Stato,

– за гръцкото правителство, от V. Baroutas и M. Tassopoulou, в качеството на представители,

– за Европейската комисия, от D. Recchia и E. Schmidt, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 13 март 2025 г.,

постанови настоящото

Решение

1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите (ОВ L 303, 2000 г., стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 7) във връзка с Конвенцията на Организацията на обединените нации за правата на хората с увреждания, сключена в Ню Йорк на 13 декември 2006 г. и одобрена от името на Европейската общност с Решение 2010/48/ЕО на Съвета от 26 ноември 2009 г. (ОВ L 23, 2010 г., стр. 35, наричана по-нататък „Конвенцията на ООН“).

2 Запитването е отправено в рамките на спор между G.L. и AB SpA по повод отказа на това дружество да предостави на G.L. подходяща организация на условията на труд, които да ѝ позволят да се грижи за сина си, който е с увреждане.

Правна уредба

Международното право

3 В буква ч) от преамбюла на Конвенцията на ООН се посочва:

„убедени, че семейството, като естествена и основна градивна клетка на обществото, има право на закрила от страна на обществото и от държавата и че хората с увреждания, както и членовете на техните семейства, трябва да получат необходимата закрила и помощ, чрез които семействата на хората с увреждания да осигурят пълноценно и равноправно упражняване на правата на тези хора“.

4 Член 1 от посочената конвенция е озаглавен „Цел“ и гласи:

„Целта на настоящата конвенция е да насърчава, защитава и гарантира пълноценното и равноправно упражняване на всички човешки права и основни свободи от страна на всички хора с увреждания, и да способства за зачитане на вътрешно присъщото им човешко достойнство.

Хората с увреждания включват лица с трайна физическа, психическа, интелектуална и сетивна недостатъчност, която при взаимодействие с различни пречки би могла да възпрепятства тяхното пълноценно и ефективно участие в обществото, равноправно с останалите“.

5 Член 2 от тази конвенция, озаглавен „Определения“, гласи в трета и четвърта алинея:

„За целите на настоящата конвенция:

[…]

„дискриминация по признак на увреждане“ означава всякакво правене на разлика, всякакви ограничения и изключения, основаващи се на увреждане, имащи за цел или последица нарушаване или отменяне на зачитането, възползването от или равнопоставеното упражняване на всички човешки права и основни свободи в политическата, икономическата, социалната, културната, гражданската или всяка друга област. Това включва всякакви форми на дискриминация, включително отказ за предоставяне на разумни улеснения;

„разумни улеснения“ означава всякакви необходими и подходящи модификации и приспособления, необременяващи излишно или непропорционално околните, когато такива са необходими за всеки конкретен случай, за да се осигури на даден индивид с увреждания пълноценно и равнопоставено с околните възползване от и упражняване на всички негови човешки права и основни свободи“.

6 Съгласно член 5 от Конвенцията на ООН, озаглавен „Равенство и забрана на дискриминация“:

„1. Държавите страни по настоящата конвенция признават, че всички хора са равни пред закона и имат право, без каквато и да било дискриминация, на еднаква закрила и еднакво отношение по закон.

2. Държавите страни по настоящата конвенция се задължават да забранят всякаква дискриминация по признак на увреждане и да гарантират на лицата с увреждания равноправна и ефективна защита от закона срещу всякаква дискриминация, на каквито и да било основания.

3. С оглед осигуряването на равнопоставеност и премахването на всякаква дискриминация държавите страни по конвенцията се задължават да предприемат всички необходими стъпки, за да осигурят разумни улеснения на хората с увреждания.

4. Всякакви конкретни мерки, необходими за ускоряване или постигане на фактическо равенство на хората с увреждания, не се считат за дискриминация по смисъла на настоящата конвенция“.

7 Член 7 от посочената конвенция, озаглавен „Деца с увреждания“, предвижда в параграфи 1 и 2:

„1. Държавите страни по настоящата конвенция се задължават да предприемат всички необходими мерки за осигуряване на пълноценното упражняване от деца с увреждания на всичките им човешки права и основни свободи, равноправно с останалите деца.

2. Във всякакви действия, засягащи децата с увреждания, първостепенно съображение ще бъде защитата на интересите на детето“.

8 Член 34, параграф 1 от посочената конвенция предвижда създаването на Комитет за правата на хората с увреждания.

Правото на Съюза

Директива 2000/43/ЕО

9 Член 1 от Директива на Съвета от 29 юни 2000 година относно прилагане на принципа на равно третиране на лица без разлика на расата или етническия произход (ОВ L 180, 2000 г., стр. 22; Специално издание на български език, 2007 г., глава 20, том 1, стр. 19, и поправка в ОВ L 36, 2014 г., стр. 22) предвижда:

„Целта на настоящата директива е да създаде рамка за борба срещу дискриминацията въз основа на расов признак или етнически произход с оглед прилагането в държавите членки на принципа на равно третиране“.

10 Член 2, параграфи 1 и 2 от тази директива предвижда:

„1. По смисъла на настоящата директива „принципът на равно третиране“ означава отсъствие на пряка или непряка дискриминация, основана на расов признак или етнически произход.

2. За целите на параграф 1:

а) проява на пряка дискриминация има, когато едно лице е, било е, или би било третирано по-малко благоприятно от друго в сравнима ситуация въз основа на расов признак или етнически произход[;]

б) проява на непряка дискриминация има, когато видимо неутрална разпоредба, критерий или практика биха поставили лицата от дадена раса или етнически произход в особено неблагоприятно положение в сравнение с други лица, освен ако тази разпоредба, критерий или практика са обективно оправдани от законната си цел и средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими“.

Директива 2000/78

11 Съображения 6, 12, 20, 21 и 37 от Директива 2000/78 гласят:

„(6) Хартата на Общността за основните социални права на работниците[, приета на срещата на Европейския съвет, проведена в Страсбург на 9 декември 1989 г.,] признава важността на борбата срещу всяка форма на дискриминация, включително необходимостта да се предприемат подходящи мерки за социална и икономическа интеграция на възрастните хора и хората с увреждания.

[…]

(12) С тази цел, всяка пряка или непряка дискриминация, основаваща се на религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация, що се отнася до сферите, обхванати от настоящата директива, следва да бъдат забранени в [Европейската общност]. […]

[…]

(20) Следва да се осигурят подходящи мерки, т.е. ефективни и практически мерки, за адаптиране на работното място за лицата с увреждания, например адаптиране на сградите, оборудването, работното време, разпределянето на задачите, осигуряване на обучение и средства за интеграция.

(21) При определяне дали въпросните мерки са непропорционална тежест, трябва да се вземе предвид, по-специално финансовите и други разходи, възможностите и финансовите ресурси на организацията или предприятието, както и възможността за получаване на обществено финансиране или друг вид помощ.

[…]

(37) В съответствие с принципа за субсидиарност, изложен в член 5 от Договора за ЕО, целта на настоящата директива, а именно създаването в Общността на поле за действие по отношение на равенството в заетостта, не може да се постигне в достатъчна степен от държавите членки, но може съответно, по причина на обхват и въздействие на мерките, да се постигне по-добре на ниво Общност. […]“.

12 Съгласно член 1 целта на Директива 2000/78 „е да регламентира основната рамка за борба с дискриминацията, основана на религия или убеждение, увреждане, възраст или сексуална ориентация по отношение на заетостта и упражняването на занятие, с оглед прилагането в държавите членки на принципа за равно третиране“.

13 Член 2 от посочената директива, озаглавен „Понятие за дискриминация“, предвижда в параграфи 1 и 2:

„1. За целите на настоящата директива, „принципът за равно третиране“ означава, че няма да има пряка или непряка дискриминация въз основа, на който и да е от признаците, посочени в член 1.

2. За целите на параграф 1:

а) проява на пряка дискриминация има, когато едно лице е, било е, или би било третирано по-малко благоприятно от друго в сравнима ситуация въз основа един от признаците, упоменати в член 1;

б) проява на непряка дискриминация има, когато видимо неутрална разпоредба, критерий или практика биха поставили лицата от определена религия или убеждение, увреждане, възраст или сексуална ориентация в сравнение с други лица в неблагоприятно положение, о[с]вен ако:
   i) тази разпоредба, критерий или практика е обективно оправдана от законната си цел и средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими, или

ii) що се отнася до лица с определени увреждания, работодателят или всяко лице или организация, до които настоящата директива се отнася, са задължени според националното законодателство, да предприемат подходящи мерки в съответствие с принципите, съдържащи се в член 5, за да се премахнат вредите, произтичащи от такава разпоредба, критерий или практика“.

14 Член 3 от същата директива, озаглавен „Приложно поле“, предвижда в параграф 1, букви а) и в):

„В границите на сферите на компетентност, поверени на Общността, настоящата директива се прилага към всички лица от публичния и частния сектор, включително публични органи, във връзка с:

а) условията за достъп до заетост […]

[…]

в) условия за наемане и условия на труд […]“.

15 Член 5 от Директива 2000/78, озаглавен „Подходящо [приспособяване на работната среда] на лицата с увреждания“, има следната редакция:

„За да се гарантира спазването на принципа за равно третиране във връзка с лицата с увреждания, трябва да се осигури подходящо [приспособяване на работната среда]. Това означава, че работодателите предприемат подходящи мерки, когато е необходимо в определен случай, да предоставят възможност на лице с увреждане, да има достъп, да участва или да се издига в професията, да се обучава, освен ако такива мерки не представляват непропорционална тежест за работодателя. Тази тежест не е непропорционална, когато е достатъчно обезщетена от съществуващите мерки в рамките на политиката спрямо хората с увреждания в съответната държава членка“.

Италианското право

16 Член 2, параграф 1 от Decreto legislativo n. 216 — Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (Законодателен декрет № 216 за транспониране на Директива 2000/78/ЕО за равното третиране в областта на заетостта и професиите) от 9 юли 2003 г. (GURI, бр. 187 от 13 август 2003 г.), в редакцията му, приложима към спора в главното производство, предвижда:

„За целите на настоящия декрет […], принципът на равно третиране означава отсъствие на пряка или непряка дискриминация, основана на религия, убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация. Този принцип изисква да не се допускат никакви прояви на пряка или непряка дискриминация, които се определят, както следва:

а) пряка дискриминация има, когато едно лице е, било е или би било третирано по-малко благоприятно от друго в сравнима ситуация въз основа на религия, убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация;

b) непряка дискриминация има, когато привидно неутрална разпоредба, критерий, практика, акт, договор или поведение могат да поставят лицата с определена религия или убеждение, увреждане, възраст или сексуална ориентация в особено неблагоприятно положение в сравнение с други лица“.

17 Член 3, параграф 3bis от посочения законодателен декрет гласи:

„За да се гарантира спазването на принципа за равно третиране на хората с увреждания, работодателите в публичния и частния сектор са длъжни да осигурят разумни улеснения на работното място, както са определени в Конвенцията на [ООН], ратифицирана със Закон № 18 от 3 март 2009 г., за да гарантират на хората с увреждания пълна равнопоставеност с останалите работници. Работодателите в публичния сектор трябва да осигурят прилагането на настоящата алинея, без това да води до нови или увеличени разходи за публичните финанси, като се използват наличните човешки, финансови и материални ресурси съгласно действащото законодателство“.

18 Член 25, параграф 2bis от Decreto legislativo n. 198 — Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246 (Законодателен декрет № 198 за приемане на кодекс да равните възможности между мъжете и жените съгласно член 6 от Закон № 246 от 28 ноември 2005 г.) от 11 април 2006 г. (GURI, бр. 125 от 31 май 2006 г., редовна притурка № 133), влязъл в сила след обстоятелствата в спора по главното производства, предвижда:

„Дискриминация по смисъла на настоящия дял е всяко третиране или изменение в организацията на условията на труд или работното време, което поради пол, възраст, нужди от лични или семейни грижи, бременност, майчинство или бащинство, включително при осиновяване, или поради лишаване от свобода и упражняване на свързаните с това права поставя или може да постави работника в поне едно от следните положения: a) неблагоприятно положение в сравнение с всички останали работници; b) ограничаване на възможностите за участие в делата на предприятието или в процесите на вземане на решения; c) ограничаване на достъпа до механизмите за кариерно израстване и кариерно развитие“.

Спорът в главното производство и преюдициалните въпроси

19 G.L. работи за дружеството AB, установено в Италия, в качеството си на „оператор на станция“. В това си качество тя отговаря за наблюдението и контрола на метростанция.

20 G.L. многократно иска от дружеството AB да я назначи за постоянно на длъжност с фиксирано работно време, евентуално изискваща по-ниска квалификация, която да ѝ позволи да се грижи за непълнолетния си син, страдащ от тежко увреждане и пълна инвалидност, който живее с нея и който трябва да следва режим на грижи в определен час следобед.

21 Дружеството AB не уважава тези искания, но въпреки това предоставя на G.L. временно някои улеснения в организацията на труда, изразяващи се в определяне на фиксирано работно място и в предоставяне на преференциален режим на работно време спрямо останалите оператори на станции, за които се прилага работа по график и на смени.

22 На 5 март 2019 г. G.L. сезира Tribunale di Roma (Районен съд Рим, Италия) с иск срещу дружеството AB, като иска да се установи, че отказът на работодателя да уважи молбата ѝ за трайно приспособяване на условията ѝ на труд, е дискриминационен.

23 В иска си G.L. иска дружеството да бъде осъдено да я назначи постоянно на работно място с фиксирано работно време сутрин (от 8,30 ч. до 15,00 ч.) и да бъде задължено да приеме план за премахване на дискриминацията, на която е била подложена, както и да поправи претърпените от нея вреди.

24 Tribunale di Roma (Първоинстанционен съд Рим) отхвърля иска на G.L., която подава жалба срещу това решение пред Corte d'appello di Roma (Апелативен съд Рим, Италия). Последният съд също отхвърля жалбата по същество, като приема, че не е доказано наличието на твърдяното дискриминационно поведение и че при всички положения дружеството AB е въвело „разумни улеснения“, за да се вземат предвид ограниченията на G.L., макар да става въпрос за временни мерки.

25 G.L. подава касационна жалба пред запитващата юрисдикция, Corte suprema di cassazione (Върховен касационен съд, Италия).

26 През октомври 2022 г. G.L. е уволнена от дружеството AB.

27 Запитващата юрисдикция счита, че делото в главното производство поставя въпроса дали служител, който се грижи за ненавършило пълнолетие дете с увреждания, има право да се позове по съдебен ред на защитата срещу непряката дискриминация, основана на увреждане, от която се ползва самото лице с увреждания, като се имат предвид принципите, изведени от решение от 17 юли 2008 г., Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415).

28 Тя припомня, че в това решение Съдът е постановил, че приложното поле по отношение на лицата на предвидената в тази директива защита срещу пряка дискриминация, основана на увреждане, обхваща служителя, който няма увреждания, но се грижи за дете с увреждане, като полага основната част от грижите, необходими за състоянието му.

29 Запитващата юрисдикция посочва, че G.L. трябва да се счита за „лице, полагащо грижи в семейството“, по смисъла на националното право и на това основание може да се ползва от предвидените в италианското право данъчни и социални предимства, като например правото да избира, доколкото е възможно, най-близкото до дома си работно място. Нито една разпоредба от италианското право обаче към момента на настъпване на фактите по главното производство не предоставяла на това лице, полагащо грижи, защита срещу дискриминация на работното място поради помощта, която трябва да оказва на детето си с увреждания.

30 Тя уточнява, че това е причината, поради която сезираният като първа инстанция съд е отхвърлил иска на G.L., като е приел, че тя няма процесуална легитимация да предяви иск, за да оспори дискриминацията, на която е подложена. Що се отнася до въззивната инстанция, въз основа на принципите, изведени в решение от 17 юли 2008 г., Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415), тя приема, че лице, полагащо грижи в семейството като G.L., има право да се позове на националните разпоредби за защита на лицата с увреждания срещу дискриминация на работното място.

31 Запитващата юрисдикция обаче счита, че от това решение не следва ясно, че произтичащите от него принципи могат да се приложат към положение, при което е налице непряка дискриминация срещу служител, който по смисъла на националното право се счита за „лице, полагащо грижи в семейството“.

32 При тези обстоятелства Corte suprema di cassazione (Касационен съд) решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Трябва ли правото на Съюза да се тълкува, евентуално и с оглед на [Конвенцията на ООН], в смисъл, че лице, полагащо грижи в семейството за ненавършило пълнолетие лице с тежко увреждане, което твърди, че е подложено на непряка дискриминация в работата си като следствие от полагането на грижи за него, има право да поиска по съдебен ред антидискриминационна защита, която се предоставя на същото лице с увреждания, ако това лице е работник, с Директива [2000/78]?

2) При утвърдителен отговор на първия въпрос трябва ли правото на Съюза да се тълкува, евентуално и с оглед на [Конвенцията на ООН], в смисъл, че работодателят на посоченото по-горе лице, полагащо грижи, е длъжен да приеме разумни [улеснения], за да гарантира и в полза на това лице спазването на принципа на равно третиране по отношение на останалите работници, подобно на предвиденото за хората с увреждания в член 5 от Директива [2000/78]?

3) При утвърдителен отговор на [първия въпрос и/или втория въпрос] трябва ли правото на Съюза […] да се тълкува, евентуално и с оглед на [Конвенцията на ООН], в смисъл, че понятието „лице, полагащо грижи“, релевантно за прилагането на Директива [2000/78], трябва да означава всяко лице, принадлежащо към семейния кръг или във фактическо съжителство, което полага в домашна среда, дори неформално, безвъзмездни, значителни в количествено отношение, изключителни, непрекъснати и дълготрайни грижи за лице, което поради тежкото си увреждане не е самостоятелно при извършването на ежедневните си дейности, или правото на Съюза трябва да се тълкува в смисъл, че разглежданото определение за „лице, полагащо грижи“ е по-широко или още по-тясно от посоченото по-горе?“.

По искането за възобновяване на устната фаза на производството

33 С молба, подадена на 30 март 2025 г., G.L. иска възобновяване на устната фаза на производството на основание член 83 от Процедурния правилник на Съда.

34 G.L. изтъква необходимостта да се разгледат два допълнителни въпроса към поставените от запитващата юрисдикция, посочени от нея в писменото ѝ становище, тъй като не са разгледани в заключението на генералния адвокат.

35 В това отношение съгласно постоянната съдебна практика Съдът може служебно или по предложение на генералния адвокат, както и по искане на някоя от страните да разпореди възобновяване на устната фаза на производството в съответствие с член 83 от своя процедурен правилник, ако счита, че делото не е напълно изяснено или че трябва да се реши въз основа на довод, който не е бил обсъден от страните (решение от 15 септември 2011 г., Accor, C-310/09, EU:C:2011:581, т. 19 и цитираната съдебна практика).

36 Трябва обаче да се припомни, че съгласно постоянната съдебна практика не следва да се разглеждат въпроси, поставяни на Съда от страните в главното производство, различни от въпросите, които са предмет на акта за отправяне на преюдициално запитване от националната юрисдикция (решение от 3 септември 2015 г., A2A, C-89/14, EU:C:2015:537, т. 44 и цитираната съдебна практика).

37 Следователно, тъй като запитващата юрисдикция не е поставила на Съда двата въпроса, на които се позовава G.L. в искането си за възобновяване на устната фаза на производството, изтъкнатите в това искане доводи относно необходимостта да се разгледат тези два въпроса, не са основание за възобновяване на устната фаза на производството на основание член 83 от Процедурния правилник.

38 При това положение, след като изслуша генералния адвокат, Съдът счита, че разполага с цялата необходима информация, за да отговори на поставените от запитващата юрисдикция въпроси, и че всички доводи, необходими за решаване на разглежданото дело, са били обсъдени от заинтересованите субекти по член 23 от Статута на Съда на Европейския съюз.

39 Поради това искането за възобновяване на устната фаза на производството следва да се отхвърли.

По преюдициалните въпроси

По първия въпрос

40 С първия си въпрос запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали Директива 2000/78, и по-специално член 1 и член 2, параграф 1 и параграф 2, буква б) във връзка с членове 21, 24 и 26 от Хартата на основните права на Европейския съюз (наричана по-нататък „Хартата“), както и членове 2, 5 и 7 от Конвенцията на ООН трябва да се тълкуват в смисъл, че забраната за непряка дискриминация, основана на увреждане, се прилага и за служител, който самият няма увреждане, но е подложен на такава дискриминация поради помощта на детето си с увреждане, която помощ позволява на детето да получи основната част от грижите, необходими за състоянието му.

41 Най-напред следва да се припомни, че както от заглавието и съображенията, така и от съдържанието и целта на Директива 2000/78 следва, че тя е предназначена да установи обща рамка, за да се осигури на всяко лице равно третиране „в областта на заетостта и професиите“, като му се предостави ефикасна защита срещу дискриминацията, основана на някой от признаците, упоменати в член 1 от нея, сред които е увреждането (решение от 21 октомври 2021 г., Комисия за защита от дискриминация, C-824/19, EU:C:2021:862, т. 35 и цитираната съдебна практика).

42 Съгласно член 3, параграф 1, букви а) и в) от Директива 2000/78 в границите на сферите на компетентност, поверени на Европейския съюз, тази директива се прилага към всички лица от публичния и частния сектор, включително публични органи, по-специално относно условията за наемане и условията на труд, включително условията за уволнение и заплащане (решение от 21 октомври 2021 г., Комисия за защита от дискриминация, C-824/19, EU:C:2021:862, т. 36).

43 От акта за преюдициално запитване е видно, че твърдяната от G.L. непряка дискриминация произтича от липсата на подходяща организация на условията на труд, а именно главно работното ѝ време, което е част от условията за наемане и условията на труд, посочени в член 3, параграф 1, буква в) от Директива 2000/78.

44 Ето защо положение като разглежданото в главното производство може да попадне в приложното поле на тази директива.

45 За да се отговори на първия въпрос, следва да се припомни, че в обхванатата от нея област Директива 2000/78 конкретизира общия принцип на недопускане на дискриминация, закрепен в член 21 от Хартата, който забранява всяка форма на дискриминация, основана по-специално на увреждане (вж. в този смисъл решение от 21 октомври 2021 г., Комисия за защита от дискриминация, C-824/19, EU:C:2021:862, т. 32 и цитираната съдебна практика). Що се отнася до разглежданото в главното производство положение, при анализа на първия въпрос следва да се вземат предвид и правата на детето и на хората с увреждания, закрепени съответно в членове 24 и 26 от Хартата.

46 Освен това Съюзът е одобрил Конвенцията на ООН, чиито разпоредби следователно са неразделна част от правния ред на Съюза от влизането в сила на тази конвенция. От това следва, че на разпоредбите на Конвенцията, както и на разпоредбите на Хартата може да се прави позоваване за целите на тълкуването на разпоредбите на Директива 2000/78 и че последната трябва, доколкото е възможно, да се тълкува в съответствие с тази конвенция (вж. в този смисъл по-специално решения от 11 април 2013 г., HK Danmark, C-335/11 и C-337/11, EU:C:2013:222, т. 30—32, и от 18 януари 2024 г., Ca Na Negreta, C-631/22, EU:C:2024:53, т. 41).

47 Както следва от точки 27—31 от настоящото решение, запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали Директива 2000/78, разглеждана в светлината на членове 21, 24 и 26 от Хартата, както и на членове 2 и 5 от Конвенцията на ООН, се прилага и по отношение на непряка дискриминация „поради свързаност“ по отношение на служител, който се грижи за детето си с увреждания.

48 В това отношение следва да се припомни, на първо място, че Съдът вече е постановил, че положение на пряка дискриминация „поради свързаност“, основана на увреждане, е забранено от Директива 2000/78. Всъщност забраната за пряка дискриминация, предвидена в член 1 и член 2, параграф 1 и параграф 2, буква а) от Директива 2000/78, не се ограничава единствено до самите лица с увреждания. Когато работодател третира служител без увреждания по-малко благоприятно, отколкото е, бил е, или би бил третиран друг служител в сходно положение, и е доказано, че неблагоприятното третиране, на което е жертва този служител, се основава на увреждане на негово дете, за което той полага основната част от грижите, от които то се нуждае, подобно третиране противоречи на забраната за пряка дискриминация, съдържаща се в посочения член 2, параграф 2, буква а) (вж. в този смисъл решение от 17 юли 2008 г., Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, т. 56).

49 Фактът, че тази директива съдържа разпоредби, които целят приспособяване специално към нуждите на лицата с увреждания, не позволява да се заключи, че прогласеният от нея принцип на равно третиране би трябвало да се тълкува ограничително, т.е. като забраняващ единствено пряката дискриминация, основана на увреждане, и по отношение единствено на самите лица с увреждания. Освен това, като посочва Хартата на Общността за основните социални права на работниците, съображение 6 от тази директива се

позовава както на общата борба срещу всяка форма на дискриминация, така и на необходимостта да се предприемат подходящи мерки за социална и икономическа интеграция на хората с увреждания (вж. в този смисъл решение от 17 юли 2008 г., Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, т. 43).

50 Освен това Съдът приема, че преследваните с Директива 2000/78 цели, а именно да се създаде обща рамка за борба срещу дискриминацията в областта на заетостта и професиите, основана на един от признаците, предвидени в член 1 от тази директива, сред които фигурира увреждането, както и посочената в съображение 37 цел за създаване на поле за действие по отношение на равенството в заетостта, както и полезното действие на тази директива биха били застрашени, ако забраната за пряка дискриминация, предвидена в член 2, параграф 2, буква а), беше ограничена само до самите лица, които имат увреждания, и не се прилагаше към положение, при което служител, който няма увреждания, все пак е подложен на пряка дискриминация поради увреждането на детето си (вж. в този смисъл решение от 17 юли 2008 г., Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, т. 47 и 48).

51 Всъщност възприемането на тълкуване на Директива 2000/78, което ограничава прилагането ѝ единствено до самите лица с увреждания, би могло да я лиши от значителна част от полезното ѝ действие и да намали защитата, която тя е предвидена да гарантира (вж. в този смисъл решение от 17 юли 2008 г., Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, т. 50 и 51).

52 На второ място, що се отнася до въпроса дали положение на непряка дискриминация „поради свързаност“, основана на увреждане, също е забранено от Директива 2000/78, първо, следва да се отбележи, че съгласно член 2, параграф 1 от Директива 2000/78 принципът на равно третиране означава отсъствие на „пряка или непряка дискриминация“, основана на някой от признаците, посочени в член 1 от тази директива.

53 Освен това следва да се припомни, че посочената директива има за цел, що се отнася до заетостта и професиите, да се бори срещу всички форми на дискриминация, основани на увреждане. Всъщност утвърденият от споменатата директива принцип на равно третиране в тази област се прилага не към определена категория лица, а в зависимост от признаците, посочени в член 1 от нея. Това тълкуване се подкрепя от текста на член 13 ДЕО — разпоредбата, представляваща правно основание за Директива 2000/78, който предоставя по подобие на член 19 ДФЕС, който заменя този член, правомощие на Съюза да предприема необходимите мерки за борба с дискриминацията, основана по-специално на увреждане (вж. в този смисъл решение от 17 юли 2008 г., Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, т. 38). Освен това текстът на съображение 12 от тази директива гласи, че „всяка пряка или непряка дискриминация“, пряка или непряка, основаваща се на увреждане, трябва да бъде забранена в Съюза.

54 Освен това въпросът за признаването на основана на увреждане дискриминация „поради свързаност“ се поставя по един и същ начин, независимо дали тази дискриминация е пряка, или непряка. По-специално, обстоятелството, че в уредбата, въведена с Директива 2000/78, понятието за непряка дискриминация включва възможността за обосноваване, за разлика от понятието за пряка дискриминация, е без значение за евентуалната квалификация на даден акт като дискриминация „поради свързаност“ по смисъла на тази директива.

55 От изложените по-горе съображения следва, че както текстът на член 2, параграф 1 от Директива 2000/78, така и целта, залегнала в основата на тази директива, подкрепят забраната не само на пряката дискриминация „поради свързаност“, но и на непряката дискриминация „поради свързаност“.

56 Второ, следва да се подчертае, че като се е позовал на решение от 17 юли 2008 г., Coleman (C -303/06, EU:C:2008:415), Съдът вече е постановил, що се отнася до приложното поле на Директива 2000/43, чиито членове 1 и 2 са формулирани аналогично на членове 1 и 2 от Директива 2000/78, че това приложно поле не може да се определя ограничително и че посоченият в нея принцип на равно третиране се прилага не към определена категория лица, а в зависимост от признаците, посочени в член 1 от нея, поради което от него следва да се ползват и лицата, които, макар сами по себе си да не принадлежат към съответната раса или етнос, търпят по-малко благоприятно третиране или особено неблагоприятно положение поради някой от тези признаци (вж. в този смисъл решение от 16 юли 2015 г., ЧЕЗ Разпределение България, C-83/14, EU:C:2015:480, т. 56). Следователно, както по същество отбелязва генералният адвокат в точка 36 от заключението си, Съдът изрично е приел, че непряката дискриминация „поради свързаност“ е забранена от Директива 2000/43.

57 Трето, с оглед на тълкуването на забраната за дискриминация в съответствие с Хартата следва да се констатира, както следва от текста на член 21, параграф 1 от Хартата, че прогласеният в него общ принцип на недопускане на дискриминация забранява „всяка форма на дискриминация“, основана по-специално на увреждане, като по този начин гарантира широко прилагане на тази основна гаранция.

58 Забраната за дискриминация, закрепена в член 2, параграф 2, буква б) от Директива 2000/78, трябва да се тълкува и в светлината на член 24 от Хартата, както и на член 26 от нея. Този член 24, който се отнася до правата на детето, предвижда в параграф 1, че децата имат право на закрила и на грижите, необходими за тяхното благоденствие, а в параграф 2 — че при действията, които се предприемат от публичните власти или частни институции по отношение на децата, висшият интерес на детето трябва да бъде от първостепенно значение. Що се отнася до член 26 от Хартата, той предвижда, че Съюзът признава и зачита правото на хората с увреждания да се ползват от мерки, които осигуряват тяхната автономност, социалната и професионалната им интеграция и участието им в живота на общността (вж. в този смисъл решение от 18 януари 2024 г., Ca Na Negreta, C-631/22, EU:C:2024:53, т. 40 и цитираната съдебна практика).

59 Освен това член 21, параграф 1 от Хартата съдържа поне същите гаранции като предвидените в член 14 от Европейската конвенция за защита на правата на човека и основните свободи, подписана в Рим на 4 ноември 1950 г., и се прилага заедно с правата и свободите, гарантирани от тази конвенция, които съгласно член 52, параграф 3 от Хартата следва да се вземат предвид като минимален праг на закрила (вж. по аналогия решение от 3 април 2025 г., Alchaster II, C-743/24, EU:C:2025:230, т. 24).

60 Европейският съд по правата на човека обаче вече е постановил, че дискриминационното третиране, на което е подложено дадено лице поради увреждането на детето си, с което поддържа тесни лични връзки и за което полага грижи, се разглежда като форма на дискриминация, основана на увреждане, попадаща в приложното поле на член 14 от Европейската конвенция за защита на правата на човека и основните свободи (вж. в този

смисъл решение на ЕСПЧ от 22 март 2016 г., Guberina с/у Хърватия, CE:ECHR:2016:0322JUD002368213, § 79), без да се прави разграничение в зависимост от това дали тази дискриминация е пряка, или непряка.

61 Четвърто, що се отнася до разпоредбите на Конвенцията на ООН, които могат да направляват тълкуването на Директива 2000/78, следва да се припомни, че член 2, трета алинея от тази конвенция предвижда, че „дискриминация по признак на увреждане“ означава „всякакво“ правене на разлика, всякакви ограничения и изключения, основаващи се на увреждане, имащи за цел или последица нарушаване или отменяне на зачитането, възползването от или равнопоставеното упражняване на всички човешки права и основни свободи в политическата, икономическата, социалната, културната, гражданската или всяка друга област, и че това понятие включва „всякакви форми на дискриминация“, включително отказ за предоставяне на разумни улеснения.

62 В член 5, параграф 2 от посочената конвенция се уточнява, че държавите — страни по Конвенцията, се задължават да забранят „всякаква дискриминация“ по признак на увреждане и да гарантират на лицата с увреждания равноправна и ефективна защита от закона срещу „всякаква дискриминация, на каквито и да било основания“.

63 Що се отнася до член 7 от същата конвенция, в параграф 1 от него се уточнява, че държавите — страни по нея, се задължават да предприемат всички необходими мерки за осигуряване на „пълноценното упражняване“ от деца с увреждания на всичките им човешки права и основни свободи, равноправно с останалите деца, а в параграф 2 — че във всякакви действия, засягащи децата с увреждания, първостепенно съображение ще бъде защитата на интересите на детето.

64 Освен това, както отбелязва генералният адвокат в точки 38 и 39 от заключението си, Комитетът за правата на хората с увреждания, създаден с член 34 от Конвенцията на ООН, приема, по-специално в рамките на правомощията, които са му предоставени с Факултативния протокол към тази конвенция от 13 декември 2006 г., че предвиденото в член 5, параграф 2 от нея задължение за забрана на всякаква дискриминация, основана на увреждане, има за цел да защити хората с увреждания и тяхното обкръжение, например родителите на деца с увреждания, и изрично се позовава на дискриминацията „поради свързаност“, без да я ограничава до пряката дискриминация.

65 Ето защо от изложените по-горе съображения следва, че принципът на недопускане на дискриминация, закрепен в член 21, параграф 1 от Хартата и конкретизиран с Директива 2000/78, се отнася и до непряката дискриминация „поради свързаност“, основана на увреждане.

66 С оглед на всички гореизложени съображения на първия въпрос следва да се отговори, че Директива 2000/78, и по-специално член 1 и член 2, параграф 1 и параграф 2, буква б) във връзка с членове 21, 24 и 26 от Хартата, както и членове 2, 5 и 7 от Конвенцията на ООН трябва да се тълкуват в смисъл, че забраната за непряка дискриминация, основана на увреждане, се прилага и за служител, който самият няма увреждане, но е подложен на такава дискриминация поради помощта на детето си с увреждане, която помощ позволява на детето да получи основната част от грижите, необходими за състоянието му.

По втория въпрос

67 С втория си въпрос запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали при утвърдителен отговор на първия въпрос Директива 2000/78, и по-специално член 5 от нея във връзка с членове 24 и 26 от Хартата, както и с членове 2 и 7 от Конвенцията на ООН, трябва да се тълкува в смисъл, че работодател е длъжен, за да гарантира спазването на принципа на равенство на работниците и на забраната за непряка дискриминация, предвидена в член 2, параграф 2, буква б) от Директивата, да приеме подходящо приспособяване на работната среда по смисъла на член 5 по отношение на служител, който, макар самият той да няма увреждане, оказва на детето си с увреждане помощ, която позволява на детето да получи основната част от грижите, необходими за състоянието му.

68 Съгласно член 5 от Директива 2000/78, за да се гарантира спазването на принципа за равно третиране във връзка с лицата с увреждания, трябва да се осигури подходящо [приспособяване на работната среда], което означава, че работодателите предприемат подходящи мерки, когато е необходимо в определен случай, да предоставят възможност на лице с увреждане да има достъп, да участва или да се издига в професията, да се обучава, освен ако такива мерки не представляват непропорционална тежест за работодателя. Тази тежест не е непропорционална, когато е достатъчно обезщетена от съществуващите мерки в рамките на политиката спрямо хората с увреждания в съответната държава членка.

69 Що се отнася до въпроса дали посоченият член 5 се прилага по отношение на служител, който самият няма увреждане, но оказва на детето си с увреждане помощ, която позволява на детето да получава основната част от грижите, необходими за състоянието му, несъмнено следва да се отбележи, че в точки 39 и 42 от решение от 17 юли 2008 г., Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415), Съдът е постановил, че Директива 2000/78 съдържа редица разпоредби, сред които по-специално член 5 от нея, които се прилагат само за хората с увреждания.

70 По делото, по което е постановено това решение, преюдициалното запитване обаче не се отнася до приложното поле на този член, нито до въпроса, както по настоящото дело, дали, за да се гарантира спазването на принципа на равенство на работниците и на забраната за непряка дискриминация, предвидена в член 2, параграф 2, буква б) от Директива 2000/78, трябва да се осигури подходящо приспособяване на работната среда по смисъла на член 5 от нея по отношение на служител, който самият няма увреждане, но се грижи за детето си с увреждания. От друга страна, към датата на обявяване на посоченото решение Хартата, както и Конвенцията на ООН, с оглед на които трябва да се тълкува Директива 2000/78, съответно не са влезли в сила и не са били одобрени от Общността.

71 Така, за да се даде тълкуване на член 5 от Директива 2000/78 в съответствие с Хартата, най-напред следва да се припомни, както бе посочено в точка 58 от настоящото решение, че членове 24 и 26 от Хартата предвиждат по-специално съответно, че децата имат право на закрила и на грижите, необходими за тяхното благоденствие, и че Съюзът признава и зачита правото на хората с увреждания да се ползват от мерки, които осигуряват тяхната автономност, социалната и професионалната им интеграция и участието им в живота на общността.

72 Конвенцията на ООН от своя страна изрично предвижда в член 2, трета алинея, че понятието за дискриминация, основана на увреждане, включва всякакви форми на дискриминация, „включително отказ за предоставяне на разумни улеснения“. Съгласно четвърта алинея на този член от посочената конвенция „разумни улеснения“ означава всякакви необходими и подходящи модификации и приспособления, необременяващи излишно или непропорционално околните, когато такива са необходими за всеки конкретен случай, за да се осигури на даден индивид с увреждания пълноценно и равнопоставено с околните възползване от и упражняване на всички негови човешки права и основни свободи“. Както отбелязва генералният адвокат в точка 53 от заключението си, разумните улеснения, определени в посочения член 2, не се ограничават до нуждите на лицата с увреждания на работното място. Следователно такива улеснения трябва при необходимост да се предоставят и на работника, който оказва помощ, позволяваща на лицето с увреждане да получи основната част от грижите, необходими за неговото състояние.

73 В член 7, параграф 1 от тази конвенция се уточнява още, че държавите — страни по нея, се задължават да предприемат всички необходими мерки за осигуряване на „пълноценното упражняване“ от деца с увреждания на всичките им човешки права и основни свободи, равноправно с останалите деца. В това отношение в буква ч) от преамбюла на посочената конвенция изрично се посочва необходимостта от подпомагане на семействата на хората с увреждания, така че те да могат да осигурят пълноценно и равноправно упражняване на правата на самите хора с увреждания. От това следва, че служителят трябва да е в състояние да окаже на детето си с увреждане помощта, от която то се нуждае, а това предполага задължение за работодателя да адаптира условията на труд на този работник.

74 Освен това при липсата на такова задължение посочената в точка 66 от настоящото решение забрана за непряка дискриминация „поради свързаност“ на служител, който оказва помощ на детето си с увреждане, позволяваща на детето да получи основната част от грижите, необходими за състоянието му, би била лишена от значителна част от полезното си действие.

75 От гореизложеното следва, че работодателят е длъжен да предвиди разумни улеснения по смисъла на член 5 от Директива 2000/78 във връзка с членове 24 и 26 от Хартата, както и с член 2 и член 7, параграф 1 от Конвенцията на ООН по отношение на такъв служител.

76 Що се отнася до видовете разумни улеснения, изисквани от работодателя на лицето, полагащо грижи, Съдът вече е постановил, че член 5 от Директива 2000/78 във връзка по-специално с член 2 от Конвенцията на ООН препоръчва широко тълкуване на понятието „разумно улеснение“ и че намаляването на работното време може да представлява една от мерките за приспособяване на работната среда, посочени в този член 5. При определени условия преназначаването на друга длъжност също може да представлява такава мярка (вж. в този смисъл съответно решения от 11 април 2013 г., HK Danmark, C-335/11 и C-337/11, EU:C:2013:222, т. 64, и от 10 февруари 2022 г., HR Rail, C-485/20, EU:C:2022:85, т. 43).

77 Следователно, както отбелязва генералният адвокат в точка 56 от заключението си, тези мерки за разумни улеснения трябва да позволяват да се адаптира работната среда на лицето с увреждане, за да му се даде възможност да участва пълноценно и ефективно в професионалния живот наравно с останалите работници. В случай че самият служител няма увреждане, а се грижи за детето си, което страда от увреждане, със същата цел посочените мерки трябва да позволяват и приспособяването на работната му среда.

78 Член 5 от Директива 2000/78 обаче не задължава работодателя да предприеме мерки, които биха довели до налагане на непропорционална тежест за него. В това отношение от съображение 21 от Директивата е видно, че за да се определи дали такива мерки представляват непропорционална тежест за работодателя, трябва да се вземат предвид по-специално финансовите разходи за тях, възможностите и финансовите ресурси на организацията или предприятието, както и възможността за получаване на обществено финансиране или друг вид помощ. Освен това възможността за назначаване на лице с увреждане на друга длъжност е налице само при наличието на поне една свободна длъжност, която съответният работник може да заеме (решение от 18 януари 2024 г., Ca Na Negreta, C-631/22, EU:C:2024:53, т. 45 и цитираната съдебна практика).

79 В това отношение запитващата юрисдикция следва да прецени с оглед на гореизложените съображения и с оглед на всички релевантни обстоятелства по делото в главното производство дали удовлетворяването на молбата на G.L. да ползва постоянно фиксирано работно време на дадена длъжност, представлява непропорционална тежест за работодателя ѝ по смисъла на член 5 от Директива 2000/78.

80 С оглед на гореизложеното на втория въпрос следва да се отговори, че Директива 2000/78, и по-специално член 5 от нея във връзка с членове 24 и 26 от Хартата, както и с член 2 и член 7, параграф 1 от Конвенцията на ООН, трябва да се тълкува в смисъл, че работодателят е длъжен, за да гарантира спазването на принципа на равенство на работниците и на забраната за непряка дискриминация, предвидена в член 2, параграф 2, буква б) от Директивата, да приеме подходящо приспособяване на работната среда по смисъла на член 5 от посочената директива по отношение на служител, който, макар самият той да няма увреждане, оказва на детето си с увреждане помощ, която позволява на детето да получи основната част от грижите, необходими за състоянието му, при условие че това приспособяване на работната среда не налага на работодателя непропорционална тежест.

По третия въпрос

81 С третия си въпрос запитващата юрисдикция по същество пита Съда, в случай че на първия или втория въпрос е даден утвърдителен отговор, относно тълкуването на понятието „лице, полагащо грижи“ за целите на прилагането на Директива 2000/78.

82 Важно е да се припомни, че необходимостта да се даде тълкуване на правото на Съюза, което да е от полза за националния съд, изисква последният да спазва стриктно изискванията относно съдържанието на преюдициалното запитване, посочени изрично в член 94 от Процедурния правилник, с които запитващата юрисдикция би следвало да е запозната (определение от 3 юли 2014 г., Talasca, C-19/14, EU:C:2014:2049, т. 21, и решение от 9 септември 2021 г., Топлофикация София и др., C-208/20 и C-256/20, EU:C:2021:719, т. 20 и цитираната съдебна практика). Тези изисквания впрочем са припомнени в точки 13, 15 и 16 от Препоръките на Съда на Европейския съюз към националните юрисдикции относно отправянето на преюдициални запитвания (ОВ C 380, 2019 г., стр. 1), които понастоящем се съдържат в точки 13, 15 и 16 от Препоръките на Съда на Европейския съюз към националните юрисдикции относно отправянето на преюдициални запитвания (ОВ C, C/2024/6008).

83 Така съгласно член 94, буква в) от Процедурния правилник е необходимо в самото преюдициално запитване да са изложени причините, поради които запитващата юрисдикция има въпроси относно тълкуването или относно валидността на някои

разпоредби на правото на Съюза, както и установената от нея връзка между тези разпоредби и националното законодателство, приложимо в главното производство. Необходимо е също така, както е предвидено в член 94, буква а) от Процедурния правилник, самото преюдициално запитване да съдържа поне изложение на фактите, на които се основават въпросите (решение от 13 декември 2018 г., Rittinger и др., C-492/17, EU:C:2018:1019, т. 39 и цитираната съдебна практика).

84 В случая обаче запитващата юрисдикция иска от Съда тълкуване на понятието „лице, полагащо грижи“, което не е предвидено в Директива 2000/78, но което, както обяснява запитващата юрисдикция в акта за преюдициално запитване, изглежда, произтича от националното право.

85 Освен това актът за преюдициално запитване не съдържа никакво обяснение за връзката, която установява между уточненията, които иска от Съда в рамките на третия си въпрос относно понятието „лице, полагащо грижи“, и спора в главното производство.

86 Поради това третият въпрос е недопустим.

По съдебните разноски

87 С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред запитващата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (първи състав) реши:

1) Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите, и по-специално член 1 и член 2, параграф 1 и параграф 2, буква б) във връзка с членове 21, 24 и 26 от Хартата на основните права на Европейския съюз и с членове 2, 5 и 7 от Конвенцията на Организацията на обединените нации за правата на хората с увреждания, сключена в Ню Йорк на 13 декември 2006 г. и одобрена от името на Европейската общност с Решение 2010/48/ЕО на Съвета от 26 ноември 2009 г.,

трябва да се тълкува в смисъл, че

забраната за непряка дискриминация, основана на увреждане, се прилага и за служител, който самият няма увреждане, но е подложен на такава дискриминация поради помощта на детето си с увреждане, която помощ позволява на детето да получи основната част от грижите, необходими за състоянието му.

2) Директива 2000/78, и по-специално член 5, тълкуван в светлината на членове 24 и 26 от Хартата на основните права на Европейския съюз, както и на член 2 и член 7, параграф 1 от Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания,

трябва да се тълкува в смисъл, че

работодателят е длъжен, за да гарантира спазването на принципа на равенство на работниците и на забраната за непряка дискриминация, предвидена в член 2, параграф 2, буква б) от Директивата, да приеме подходящо приспособяване на работната среда по смисъла на член 5 от посочената директива по отношение на служител, който, макар самият той да няма увреждане, оказва на детето си с увреждане помощ, която позволява на детето да получи основната част от грижите, необходими за състоянието му, при условие че това приспособяване на работната среда не налага на работодателя непропорционална тежест.

Подписи