

**Byla C-5/24 [Pauni]<sup>i</sup>****Prašymo priimti prejudicinį sprendimą santrauka pagal Teisingumo Teismo procedūros reglamento 98 straipsnio 1 dalį****Gavimo data:**

2024 m. sausio 5 d.

**Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas:***Tribunale ordinario di Ravenna* (Italija)**Nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą priėmimo data:**

2024 m. sausio 4 d.

**Ieškovė:**

P. M.

**Atsakovė:**

S.

**Pagrindinės bylos dalykas**

Darbuotojos, atleistos iš darbo dėl to, kad viršytas leistinas nebuvimo darbe dėl ligos laikotarpis, prašymas grąžinti ją į darbą.

**Prašymo priimti prejudicinį sprendimą dalykas ir teisinis pagrindas**

2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (OL L 303, 2000, p. 16; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 79), išaiškinimas.

**Prejudiciniai klausimai**

1. Ar pagal Direktyvą 2000/78 draudžiamas nacionalinis teisinis reglamentavimas, pagal kurį, numatant teisę ligos atveju išsaugoti darbo vietą 180

<sup>i</sup> Šios bylos pavadinimas išgalvotas. Jis neatitinka jokios bylos šalies tikrojo vardo, pavardės ar pavadinimo.

apmokamų dienų per laikotarpį nuo kiekvienų metų sausio 1 d. iki gruodžio 31 d., taip pat dar 120 dienų nemokamų atostogų (kurių galima prašyti tik vieną kartą) darbuotojo prašymu, nenustatoma skirtingų taisyklių darbuotojams, kurie gali būti pripažinti neįgaliaisiais, ir darbuotojams, kurie tokiais negali būti pripažinti?

2. Jei motyvuojamojoje dalyje aprašytas nacionalinis teisinis reglamentavimas abstrakčiai laikytinas įtvirtinančiu netiesioginę diskriminaciją, ar jis bet kuriuo atveju yra objektyviai pateisinamas teisėtu tikslu ir ar priemonės, naudojamos šiam tikslui pasiekti, yra tinkamos ir būtinos?

3. Ar pagrįsta, tinkama ir pakankama priemonė diskriminacijai išvengti galėtų būti nemokamų atostogų suteikimas darbuotojo prašymu, pasibaigus 120 dienų nebuvimo darbe dėl ligos laikotarpiui, dėl ko darbuotojas nebūtų atleistas iš darbo iki tų atostogų pabaigos?

4. Ar priemonė, pagal kurią darbdavys įpareigojamas pasibaigus 180 dienų apmokamų nebuvimo darbe dėl ligos laikotarpiui suteikti papildomą laikotarpį, kuriuo savo sąskaita mokėtų visą darbo užmokestį, tačiau darbuotojas nedirbtų, gali būti laikoma pagrįsta?

5. Ar, vertinant darbdavio diskriminacinę elgesį, galima (siekiant nustatyti, ar atleidimas iš darbo buvo teisėtas, ar neteisėtas) atsižvelgti į aplinkybę, kad net ir [galimas] papildomas darbdavio apmokamas stabilų darbo santykių laikotarpis nesuteiktų galimybės neįgaliajam grįžti į darbą, jeigu jo liga tebesitęstų?

### **Nurodytos Sąjungos teisės nuostatos**

Direktyva 2000/78 (11, 12, 16, 17, 20 ir 21 konstatuojamosios dalys; 1 straipsnis, 2 straipsnio 1 ir 2 dalys; 3 straipsnio 1 dalies c punktas).

Teisingumo Teismo sprendimai: 2013 m. balandžio 11 d. Sprendimas *HK Danmark*, C-335/11 ir C-337/11 (EU:C:2013:222); 2018 m. sausio 18 d. Sprendimas *Ruiz Conejero*, C-270/16 (EU:C:2018:17); 2016 m. gruodžio 1 d. Sprendimas *Daouidi*, C-395/15 (EU:C:2016:917).

### **Nurodytos nacionalinės teisės nuostatos**

*Codice civile* (Civilinis kodeksas) 2110 straipsnio pirma ir antra pastraipos:

„Nelaimingo atsitikimo, ligos, nėštumo ar gimdymo atveju, jei įstatymu [nenustatomos] lygiavertės socialinio aprūpinimo ar pagalbos formos, darbuotojui priklauso darbo užmokestis arba kompensacija tokia apimtimi ir už tokį laiką, koks nustatytas specialiaisiais įstatymais <...>, papročiais arba remiantis teisingumo principu.

Pirmesnėje pastraipoje nurodytais atvejais darbdavys turi teisę nutraukti sutartį <...>, pasibaigus laikotarpiui, nustatytam įstatymais, <...> papročiais arba remiantis teisingumo principu.“

1970 m. gegužės 20 d. *Legge n. 300, Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento* (Įstatymas Nr. 300 „Darbuotojų laisvės ir orumo apsaugos, asociacijų laisvės ir profesinių sąjungų veiklos darbo vietoje normos bei įdarbinimo taisyklės“ (toliau – Darbuotojų statusas)) (GURI, bendroji serija Nr. 131, 1970 m. gegužės 27 d.) 5 straipsnis:

„Darbdaviui draudžiama vertinti darbuotojo tinkamumą ir nedarbingumą dėl ligos ar nelaimingo atsitikimo.

Nebuvimo darbe dėl nedarbingumo patikrą gali atlikti tik kompetentingų socialinės apsaugos institucijų kontrolės tarnybos, kurios privalo ją atlikti, kai to prašo darbdavys.“

Įvairios *Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo* (Nacionalinė kolektyvinė sutartis, skirta turizmo sektoriaus įmonių darbuotojams (toliau – CCNL)) nuostatos, visų pirma jos 173 straipsnis (darbo vietos išsaugojimas 180 dienų darbuotojo ligos ar nelaimingo atsitikimo atveju), 174 straipsnis (nemokamos 120 dienų atostogos išnaudojus minėtą 180 dienų darbo vietos išsaugojimo laikotarpį) ir 175 straipsnis (nukrypimas nuo pirmesnių nuostatų onkologinėmis ligomis sergančių darbuotojų labui).

### **Glaustas faktinių aplinkybių ir proceso aprašymas**

- 1 2021 m. rugsėjo 1 d. ieškovė P. M. buvo įdarbinta padavėja pagal terminuotą darbo sutartį. Nuo 2022 m. sausio 1 d. ši sutartis buvo pakeista į neterminuotą darbo sutartį.
- 2 Pas darbdavį (įmonė S.) dirba vidutiniškai 7 darbuotojai; įmonė užsiima viešojo maitinimo veikla.
- 3 Nuo 2022 m. birželio 18 d. P. M. nebuvo darbe, nes, kaip nurodyta pateiktoje pirmoje medicininėje pažymoje, parengtoje tailandiečių kalba ir išverstoje į italų kalbą, jai diagnozuotas „aneurizmos plyšimas“. Šia pažyma buvo pateisintas nebuvimas darbe nuo 2022 m. birželio 18 d. iki rugpjūčio 8 d.
- 4 Kadangi nebuvimas darbe nepertraukiamai tęsėsi iki 2023 m. sausio 8 d., darbdavys atleido P. M. iš darbo po 180 jos nebuvimo darbe dienų, t. y. 2022 m. gruodžio 19 d.
- 5 Italijos teisės aktuose darbuotojo ligos ar nelaimingo atsitikimo atveju numatytas vadinamasis „periodo di comporta“ (apsaugos nuo atleidimo iš darbo laikotarpis), t. y. 180 apmokamų dienų laikotarpis, per kurį darbdavys negali atleisti iš darbo.

Šis laikotarpis darbuotojo prašymu gali būti pratęstas dar 120 dienų (neapmokamų) tik vieną kartą. Vis dėlto pasibaigus šiam laikotarpiui darbuotoją galima atleisti iš darbo, išskyrus onkologinių ligų atveju.

- 6 Tuo pačiu laikotarpiu, konkrečiai – 2022 m. lapkričio 4 d., P. M. administracine tvarka kreipėsi dėl jos pripažinimo neįgalia. Neįgalumas buvo pripažintas 2023 m. vasario 17 d. ir nustatytas 35 % neįgalumo lygis. P. M. taip pat buvo pripažinta neįgalia pagal atitinkamus Italijos teisės aktus.
- 7 S. nežinojo apie šią administracinę procedūrą, kuri, beje, buvo baigta praėjus dviem mėnesiams po atleidimo iš darbo. Vienintelis dokumentas, kuriuo darbdavys S. buvo informuotas apie darbuotojos P. M. nebuvimo darbe priežastis, buvo 3 punkte minėta pažyma, parengta tailandiečių kalba.
- 8 Kaip matyti iš pateiktų vėlesnių medicininių pažymų, iš kurių paskutinė išduota 2023 m. rugpjūčio mėn., liga tęsėsi ir 2023 m.
- 9 Atsižvelgdama į tai, kas išdėstyta, P. M. 2023 m. spalio 16 d. užginčijo 2022 m. gruodžio 19 d. atleidimą iš darbo, taip pat prašė grąžinti ją į darbą (arba sumokėti jai darbo užmokestį už 15 mėnesių), sumokėti kompensaciją, kurią sudaro nuo atleidimo iš darbo iki sprendimo paskelbimo negautas mėnesinis darbo užmokestis, sumokėti už tą patį laikotarpį nesumokėtas socialinio draudimo įmokas ir atlyginti neturtinę žalą, kurios dydis – 10 000 EUR.
- 10 S. byloje nedalyvavo ir nepateikė atsiliepimų.

### **Svarbiausi pagrindinės bylos šalių argumentai**

- 11 P. M. nurodo vienintelį argumentą, kuris iš esmės susijęs su diskriminaciniu jos atleidimo iš darbo pobūdžiu, nes Italijos teisės aktuose nustatytas apsaugos nuo atleidimo iš darbo laikotarpis taikomas visiems darbuotojams ir nėra atsižvelgiama į jų negalią.

### **Glaustas prašymo priimti prejudicinį sprendimą pagrindimas**

- 12 Paminėjęs du Teisingumo Teismo sprendimus, t. y. *HK Danmark* ir *Ruiz Conejero*, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi, kad pirmajame sprendime buvo nagrinėjamas klausimas, susijęs su įspėjimo apie atleidimą iš darbo terminu, o ne su darbdavio teisės nutraukti darbo santykius buvimu ar nebuvimu; antrajame sprendime buvo nagrinėjamas Ispanijos teisės institutas, kuriuo siekiama kovoti su pravaikštomis darbe, taigi ir su trumpalaikiu bei fragmentišku, nors ir teisėtu nebuvimu darbe, numatant galimybę darbdaviui nutraukti darbo sutartį. Vis dėlto prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismo nagrinėjamoje byloje sprendžiamas klausimas dėl darbdavio teisės atleisti iš darbo už ilgalaikį nebuvimą darbe.

- 13 Abiejose minėtose bylose Teisingumo Teismui nereikėjo nagrinėti principo, įtvirtinto Direktyvos 2000/78 17 konstatuojamojoje dalyje, pagal kurią „nepažeidžiant įsipareigojimo tinkamai pasirūpinti neįgaliaisiais, šiose direktyvoje nereikalaujama įdarbinti, paaukštinti, palikti darbo vietoje ar mokyti asmenį, kuris yra nekompetentingas, nesugeba [ar] negali vykdyti būtiniausių konkrečių pareigų funkcijų ar dalyvauti atitinkamame mokyme“.
- 14 Pirmuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas siekia išsiaiškinti, ar Italijos teisinis reglamentavimas yra suderinamas su netiesioginės diskriminacijos draudimu tiek, kiek jame vienodas darbo vietos išsaugojimo laikotarpis numatytas visiems darbuotojams, neatsižvelgiant į tai, ar jie yra neįgalūs.
- 15 Italijos teisės aktuose numatytas 180 dienų apsaugos nuo atleidimo iš darbo laikotarpis (taip pat 120 dienų nemokamų vienkartinų atostogų darbuotojo prašymu), kuris taikomas bet kurios kategorijos darbuotojams, išskyrus onkologinėmis ligomis sergančius asmenis (kuriems nenustatyti jokie laiko apribojimai), ir nėra aiškiai nustatyto skirtingo požiūrio į neįgaliuosius. Šis 180 dienų laikotarpis skaičiuojamas kalendoriniais metais (nuo sausio 1 d. iki gruodžio 31 d.) ir kitų metų sausio 1 d. vėl pradedamas skaičiuoti iš naujo.
- 16 Taigi diskriminacijos gali ir nebūti, nes, viena vertus, apsaugos nuo atleidimo iš darbo laikotarpis yra toks ilgas, kad jo gali pakakti darbuotojui, kuriam iškilo didesnė nelaimingų atsitikimų rizika (t. y. neįgaliajam), ir, kita vertus, liga, susijusi su ilgalaikiu apribojimu, „gali patekti į sąvoką „negalia“, kaip ji suprantama pagal Direktyvą 2000/78“ (Sprendimo *HK Danmark* 41 punktą).
- 17 Pasak prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo, Italijos teisės aktuose numatytas apsaugos nuo atleidimo iš darbo laikotarpis yra toks ilgas, kad juo suteikiama nebuvimo darbe apsauga beveik tik negalios, o ne „įprastos“ ligos atveju.
- 18 Galiausiai, atsižvelgdamas į tai, kad Sąjungos teisėje nenustatyta konkrečios neįgaliųjų apsaugos nuo atleidimo iš darbo laikotarpio trukmės, ir į tai, kad Italijos teisės aktų leidėjas šiuo klausimu turi plačią diskreciją, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas atkreipia dėmesį į labai sunkias pasekmes, kurios kiltų, jei tokiu atveju būtų konstatuota netiesioginė neįgalaus darbuotojo diskriminacija: iš esmės visi atleidimai iš darbo būtų niekiniai ir netgi smulkieji verslininkai turėtų būti įpareigoti mokėti 25–30 mėnesių darbo užmokestį, o tai paprastai lemtų veiklos nutraukimą.
- 19 Antruoju klausimu, jei būtų nustatyta netiesioginė diskriminacija, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas prašo Teisingumo Teismo išsiaiškinti daugiau ar mažiau pateisinamą šios diskriminacijos pobūdį, atsižvelgiant į teisėtą tikslą, kurį sudaro kompromisas, kuriuo siekiama apsaugoti, viena vertus, susirgusį darbuotoją, kad jis galėtų ilgą laiką išsaugoti savo darbo vietą, ir, kita

vertus, darbdavį, kad jis galėtų nutraukti darbo santykius, iš kurių jis negauna pelno.

- 20 Dėl taikomų priemonių tinkamumo pažymėtina, kad Italijos teisiniu reglamentavimu nedarbingumo atostogų srityje visų pirma siekiama apsaugoti neįgalųjį, nes juo garantuojamas tam tikras nebuvimo darbe dėl ligos laikotarpis, kuriuo paprastai gali pasinaudoti tik neįgalusis.
- 21 Tik pasibaigus apsaugos nuo atleidimo iš darbo laikotarpiui gali būti vadovaujama darbdavio ekonominiais ir organizaciniais interesais.
- 22 Dėl taikomų priemonių būtinumo pažymėtina, kad Italijos teisiniame reglamentavime numatyta galimybė atleisti darbuotoją iš darbo esant akivaizdžiam objektyviam darbo santykių neveiksmingumui (t. y., tuo atveju, kai per kalendorinius metus nedarbingumo dėl ligos laikotarpis viršija dirbtą laikotarpį).
- 23 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismo nuomone, nacionalinis teisinis reglamentavimas yra kompromisas tarp įmonės veiklos organizavimo ir darbuotojo intereso išsaugoti darbo vietą net ir ligos laikotarpiu, tačiau jis taip pat yra poreikio užtikrinti neįgaliojo privatumą (nes jis neprivalo atskleisti darbdaviui nei savo neįgalumo būklės, nei nebuvimo darbe dėl ligos priežasčių) pagrindas. Priešingai, darbdaviui aiškiai draudžiama (Darbuotojų statuto 5 straipsnis) pačiam atlikti darbuotojo medicininę apžiūrą.
- 24 Taigi pagal nacionalinį teisinį reglamentavimą darbdavys nežino darbuotojo nebuvimo darbe priežasties, nes gauna pažymą ne su diagnoze (t. y. ligos priežastimi), o tik su prognozėmis.
- 25 Darytina išvada, kad tuo atveju, kai darbdavys pasinaudoja galimybe atleisti darbuotoją iš darbo dėl ilgalaikio nebuvimo darbe, jis tai daro nežinodamas nebuvimo darbe dėl ligos priežasčių ir negali daryti konkrečių prielaidų dėl negalios buvimo ar nebuvimo, nes tam reikėtų pateikti visus paciento medicininius dokumentus.
- 26 Kadangi svarbi yra ne pati liga, o jos galima sąveika su darbo aplinka, kurią nagrinėjamu atveju sudaro tik ilgalaikis nebuvimas darbe, siekiant išsiaiškinti, ar šis apribojimas yra ilgalaikis (taigi ir tai, ar darbuotojas yra neįgalus), reikėtų žinoti konkrečių kelių tarpusavyje susijusių nebuvimų darbe laikotarpių, kurie sudaro „ilgalaikį apribojimą“, priežastį.
- 27 Taigi teiginys, kad darbdavys galėtų – tokiuose ginčiuose kaip šis – žinoti apie „darbuotojo negalią“, būtų beprasmis, nes neįgalusis galėtų neatvykti į darbą dėl įprastų priežasčių.
- 28 Šiuo požiūriu su negalia susiję apsaugos reikalavimai taikant hipotetinę skirtingos palankesnės tvarkos sistemą ir neįgaliojo medicininio privatumo apsaugos reikalavimai gali atrodyti nesuderinami.

- 29 Be to, tuo atveju, kai darbdavys kaltinamas netinkamu elgesiu, jis iš esmės paprastai yra nekaltas, nes jo atžvilgiu nėra (atsižvelgiant į diagnozės dėl nebuvimo darbe nežinojimą) subjektyvaus tyčios ar kaltės elemento.
- 30 Kita vertus, kadangi nacionaliniame teisiniame reglamentavime darbo teisės srityje nėra numatyta žalos atlyginimo atvejų, kai tai nėra susiję su žala padariusios šalies subjektyvaus elemento buvimu, atrodytų pernelyg sudėtinga tokią atsakomybę grįsti tik objektyviu netiesioginės diskriminacijos (kuri, be kita ko, yra hipotetinė) buvimu.
- 31 Be to, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pabrėžia, kad Italijos teisiniu reglamentavimu (visų pirma 1999 m. kovo 12 d. *Legge n. 68, Norme per il diritto al lavoro dei disabili* (Įstatymas Nr. 68 „Neįgalųjų teisės į darbą taisyklės“)) neįgalieji saugomi ir už darbo santykių ribų ir apskritai darbo rinkoje: darbdaviai, įdarbinantys daugiau nei 14 darbuotojų, iš tikrųjų turi rezervuoti kintamą darbo vietų dalį neįgaliesiems, kurie priimami į darbą remiantis specialiais sąrašais, prieš tai patikrinus jų neįgalumo statusą.
- 32 Galiausiai kyla pavojus, kad tuo atveju, jei teisėtoms galimybės nutraukti darbo sutartį (pasibaigus apsaugos nuo atleidimo iš darbo laikotarpiui) taikymo ribos taptų nepagrįstai neapibrėžtos, darbo sutarties nutraukimas galėtų tapti pernelyg rizikingas ir apsunkintas, o tai lemtų tam tikrą faktinį galimybės nutraukti darbo sutartį panaikinimą, dėl kurio kiltų rimtas pavojus įmonės valdymui ar veiklai.
- 33 Galiausiai, pasak prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo, galima netiesioginė diskriminacija vis tiek galėtų atitikti teisėtumo, tinkamumo ir būtinumo reikalavimus.
- 34 Kiek tai susiję su trečiuoju klausimu, pažymėtina, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui kyla klausimas dėl priemonių, kurių būtų galima abstrakčiai imtis. Iš tikrųjų, jo nuomone, galimas kitokių, nei jau numatytos teisiniame reglamentavime, pagrįstų priemonių nebuvimas patvirtintų šio teisinio reglamentavimo būtinumą, taigi ir atleidimo iš darbo teisėtumą.
- 35 Iš Italijos teisės aktuose numatytų priemonių jis pirmiausia nurodo CCNL numatytą nemokamų atostogų darbuotojo prašymu suteikimo galimybę ir prašo Teisingumo Teismo įvertinti, ar ji yra pagrįsta ir pakankama, kad būtų išvengta diskriminacinio požiūrio.
- 36 Aplinkybė, kad tokių atostogų turi prašyti darbuotojas, aiškiai išplaukia iš to, kad jis vienintelis turi reikiamus dokumentus ir žino apie savo galimą negalią. Be to, darbuotojas neabejotinai yra asmuo, kuris yra suinteresuotas tuo, kad darbo santykiai būtų pratęsti.
- 37 Kita vertus, net ir į galimą darbdavio žinojimą (kaip nagrinėjamu atveju) apie kai kurias nebuvimo darbe priežastis vargu ar galėtų būti atsižvelgta siekiant nustatyti to paties darbdavio pareigą, visų pirma tuo atveju, kai tiesiogiai suinteresuotas darbuotojas nusprendė nepasinaudoti šia galimybe.

- 38 Dėl ketvirtojo klausimo prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas paminėjo dar dvi priemones, kurios teoriškai galėtų būti taikomos, tačiau gali pasirodyti, kad jų taikymas yra problemiškas, taigi ir galimai nepagrįstas.
- 39 Pirmoji priemonė susijusi su nebuvimo darbe dėl negalios neįtraukimu apskaičiuojant apsaugos nuo atleidimo iš darbo laikotarpį. Vis dėlto, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismo nuomone, ši priemonė prieštarautų Direktyvos 2000/78 17 konstatuojamajai daliai, nes galėtų užkirsti kelią nutraukti darbo santykius su nuolat negalinčiu dirbti darbuotoju, taigi būtų suteikta galimybė nebūti darbe galimai neapibrėžtą laikotarpį.
- 40 Antroji priemonė susijusi su darbo vietos išsaugojimu neįgaliajam ilgesniu apmokamu laikotarpiu, kuris akivaizdžiai skiriasi nuo CCNL jau numatytų 120 dienų neapmokamų atostogų. Vis dėlto prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas mano, kad ši priemonė lemtų neapibrėžtumą, susijusį su darbdavio, kuris nėra susipažinęs su darbuotojo mediciniais įrašais, nustatyto terminu. Tai pakenktų teisiniui saugumui ir atleidimo iš darbo teisėtumui, nes teismas, kuriame byla buvo iškelta vėliau, galėtų nuspręsti, kad darbdavio nustatytas tolesnis laikotarpis yra pernelyg trumpas. Vis dėlto ir ši antroji priemonė galėtų prieštarauti 17 konstatuojamojoje dalyje reikalaujamai apsaugai.
- 41 Be to, reikėtų išsiaiškinti, ar darbdavys pagrįstai turi patirti finansinių išlaidų (net ir didelių), kurios nėra skirtos darbuotojo priešpriešinės pareigos vykdymui, o yra visiškai su ja nesusijusios.
- 42 Penktuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas prašo Teisingumo Teismo, atsižvelgiant į priežastinį ryšį tarp tinkamų priemonių nenustatymo ir atleidimo iš darbo, įvertinti, ar galimai suteikus neįgaliajam papildomą darbo santykių sustabdymo laikotarpį iš tikrųjų būtų suteikta galimybė grįžti į darbą ir taip būtų išvengta jo atleidimo iš darbo.
- 43 Nagrinėjamu atveju net praėjus 20 dienų po 180 dienų laikotarpio P. M. buvo laikoma „darbuotoja, kuriai suteiktos nedarbingumo dėl ligos atostogos“. Be to, netgi praėjus keliems mėnesiams po atleidimo iš darbo P. M. sveikatos būklė vis dar buvo tokia bloga, kad ji negalėjo grįžti į darbą. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas siekia išsiaiškinti, ar į šią aplinkybę – nors ir vėlesnę nei atleidimas iš darbo – galima ar reikia atsižvelgti vertinant galimą diskriminacinę darbdavio elgesį. Iš tikrųjų būti pernelyg griežta didelėmis kompensacinėmis išmokomis bausti darbdavį (net ir smulkųjį ar ne verslininką), atleidusį darbuotoją remiantis galiojančiais teisės aktais, kuriais jau saugomas ilgalaikis nebuvimas darbe, už tai, kad jis nesuteikė darbuotojui tolesnio (apmokamo) darbo vietos išsaugojimo laikotarpio, kai šis bet koku atveju nebūtų galėjęs grįžti į darbą net ir vėliau.
- 44 Apibendrinant, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui kyla abejonių, kad, atsižvelgiant į Italijos teisinį reglamentavimą, savalaikis ir dalinis netiesioginės diskriminacijos ištaisymas, nesukeliant didelės žalos kitiems

susijusiems interesams, gali būti neįmanomas, todėl kyla pavojus bendrai sistemos koncepcijai, kuriai būdingas maksimalaus santykių sustabdymo laikotarpio nustatymas, neįgaliojo privatumo apsauga, darbdavio apsauga, susijusi su subjektyviuoju elementu atleidimo iš darbo metu, ir socialinės apsaugos sistemos veikimas ir kuri paliekama teisės aktų leidėjo diskrecijai. Vadinasi, sprendžiant šį klausimą gali prireikti galiojančio teisinio reglamentavimo.

- 45 Galiausiai prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas prašo išnagrinėti bylą pagal pagreitintą procedūrą, kaip tai suprantama pagal Teisingumo Teismo procedūros reglamento 105 straipsnio 1 dalį. Šiuo tikslu jis remiasi protingos proceso trukmės principu ir reikalavimu užtikrinti, kad darbuotojas būtų greitai, kaip to reikalaujama, grąžintas į darbą, o darbdaviui, jeigu jis pralaimėtų bylą, netektų mokėti pernelyg didelės kompensacijos sumos, nes ši suma būtų siejama su teismo sprendimo priėmimo data.

DARBINIS VERTINIMAS