

**Lieta C-5/24 [Pauni]<sup>i</sup>****Lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu kopsavilkums saskaņā ar  
Tiesas Reglamenta 98. panta 1. punktu****Iesniegšanas datums:**

2024. gada 5. janvāris

**Iesniedzējtiesa:***Tribunale ordinario di Ravenna* (Ravennas tiesa, Itālija)**Datums, kurā pieņemts iesniedzējtiesas nolēmums:**

2023. gada 4. janvāris

**Prasītāja:**

P.M.

**Atbildētājs:**

S.

**Pamatlietas priekšmets**

Darba nēmējas, kas ir atlaista par pieļaujamā prombūtnes slimības dēļ laikposma pārsniegšanu, pieteikums par atjaunošanu darbā.

**Lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu priekšmets un juridiskais pamats**

Padomes Direktīvas 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (OV 2000, L 303, 16. lpp.), interpretācija.

**Prejudiciālie jautājumi**

1) Vai Direktīva 2000/78 nepieļauj valsts tiesisko regulējumu, kurā ir paredzētas tiesības slimības gadījumā saglabāt darbavietu 180 apmaksātu dienu

<sup>i</sup> Šis lietas nosaukums ir izdomāts. Tas neatbilst neviena lietas dalībnieka reālajam personvārdam vai nosaukumam.

laikā laikposmā no katra gada 1. janvāra līdz 31. decembrim, neskaitot papildu 120 bezalgas atvaļinājuma dienas (kuras var izmantot tikai vienreiz) pēc darba ņēmēja pieprasījuma, taču nav paredzēts atšķirīgs regulējums darba ņēmējiem, kuri ir kvalificējami par invalīdiem, un darba ņēmējiem, kuri nav kvalificējami par invalīdiem?

2) Ja teorētiski varētu būt uzskatāms, ka motīvu daļā aprakstītais valsts tiesiskais regulējums ietver netiešo diskrimināciju, vai minētais tiesiskais regulējums katrā ziņā ir objektīvi pamatots ar likumīgu mērķi un tā sasniegšanai izmantotie līdzekļi ir piemēroti un nepieciešami?

3) Vai par saprātīgu pasākumu, kas ir piemērots un pietiekams, lai novērstu diskrimināciju, varētu būt uzskatāms regulējums par bezalgas atvaļinājumu pēc darba ņēmēja pieprasījuma pēc 120 [180] slimības atvaļinājuma dienu beigām, kas spēj novērst atlaišanu no darba pirms šī laikposma beigām?

4) Vai par saprātīgu pasākumu varētu būt uzskatāms darba devēja pienākums piešķirt pēc 180 dienu apmaksāta slimības atvaļinājuma perioda beigām papildu apmaksāto periodu, kuru pilnībā apmaksā darba devējs, nesaņemot pretizpildījumu darbā?

5) Vai, vērtējot darba devēja diskriminējošo rīcību, ir iespējams izvērtēt (nolūkā konstatēt atlaišanas tiesiskumu vai prettiesiskumu) apstākli, ka pat (iespējamais) papildu darba tiesisko attiecību stabilitātes periods, kuru apmaksā darba devējs, nebūtu ļāvis invalīdam atgriezties darbā, jo viņa slimības stāvoklis ir permanents?

#### **Atbilstošās Savienības tiesību normas**

Direktīva 2000/78 (11., 12., 16., 17., 20. un 21. apsvērums; 1. pants, 2. panta 1. un 2. punkts un 3. panta 1. punkta c) apakšpunkts.

Tiesas spriedumi, 2013. gada 11. aprīlis, *HK Danmark*, C-335/11 un C-337/11, (EU:C:2013:222); 2018. gada 18. janvāris, *Ruiz Conejero*, C-270/16 (EU:C:2018:17); 2016. gada 1. decembris, *Daouidi*, C-395/15 (EU:C:2016:917).

#### **Atbilstošās valsts tiesību normas**

*Codice civile* [Civilkodeksa] 2110. panta pirmā un otrā daļa:

“Traumas, slimības, grūtniecības vai pēcdzemdību perioda gadījumā, ja likums [nenosaka] līdzvērtīgas sociālā nodrošinājuma vai palīdzības formas, darba ņēmējam pienākas atalgojums vai kompensācija apmērā un laikposmā, kas noteikti speciālajos likumos [...], saskaņā ar ieradumiem vai taisnīgumu.

Iepriekšējā punktā minētajos gadījumos uzņēmējam ir tiesības uzteikt līgumu [...] pēc tam, kad ir pagājis termiņš, kas paredzēts likumā [...], saskaņā ar ieradumiem vai taisnīgumu”.

*Legge 20 maggio 1970, 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* (1970. gada 20. maija Likums Nr. 300, Noteikumi par darba ņēmēju brīvības un cieņas aizsardzību, brīvību apvienoties arodbiedrībās un arodbiedrību darbību darba vietās un noteikumi par nodarbinātību (turpmāk tekstā – “Darba ņēmēju noteikumi”) (1970. gada 27. maija GURI, Vispārējā sērija, Nr. 131) 5. pants:

“Darba devēja pārbaudes par darbinieka piemērotību un veselības stāvokli slimības vai traumas dēļ ir aizliegtas.

Prombūtnes veselības stāvokļa dēļ kontrole var tikt veikta tikai ar kompetentiem sociālā nodrošinājuma iestāžu inspekcijas dienestiem, kuriem ir pienākums to veikt pēc darba devēja pieprasījuma”.

Vairākas *Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo* (Tūrisma nozares uzņēmumu darbinieku darba valsts koplīgums, turpmāk tekstā – “Valsts koplīgums”) tiesību normas, it īpaši 173. pants (darba vietas saglabāšana 180 dienu laikā darba ņēmēja slimības vai traumas gadījumā), 174. pants (bezalgas atvaļinājums 120 dienu laikā pēc iepriekš minētā 180 dienu [darbavietas] saglabāšanas perioda) un 175. pants (atkāpe no minētajām tiesību normām attiecībā uz darba ņēmējiem, kurus skarušas onkoloģiskās slimības).

### **Īss pamatlietas faktisko apstākļu un tiesvedības izklāsts**

- 1 2021. gada 1. septembrī prasītāja P.M. tika pieņemta darbā par viesmīli ar līgumu uz noteiktu laiku. Minētās attiecības tika pārveidotas par attiecībām uz nenoteiktu laiku sākot no 2022. gada 1. janvāra.
- 2 Darba devējs, uzņēmums S., nodarbina vidēji 7 darbiniekus un sniedz ēdināšanas pakalpojumus.
- 3 Sākot no 2022. gada 18. jūnija P.M. neieradās savā darbavietā, jo saskaņā ar pirmo uzrādīto medicīnisko izziņu, kas sastādīta taju valodā un tulkota itāļu valodā, viņai bija noticis “aneirisma plīsums”. Šī izziņa attaisnoja prombūtni no 2022. gada 18. jūnija līdz 8. augustam.
- 4 Tā kā prombūtne no darbavietas turpinājās nepārtraukti līdz 2023. gada 8. janvārim, darba devējs [P.M.] atlaida no darba pēc 180 prombūtnes dienām, proti, 2022. gada 19. decembrī.
- 5 Itālijas tiesībās darba ņēmēja slimības vai traumas gadījumā ir paredzēts tā saucamais “atviegrojuma [jeb attaisnotas prombūtnes] periods” [“*periodo di*

*comporto*” jeb “*period of grace*” angļu val., turpmāk tekstā – “atvieglējuma periods”], kas ir 180 dienu apmaksātas prombūtnes periods, kura laikā darba devējs nevar veikt atlaišanu. Pēc darba ņēmēja pieprasījuma šis periods var tikt pagarināts vēl par 120 dienām (bez atalgojuma) tikai vienu reizi. Pēc šī perioda beigām atlaišana tomēr var notikt, izņemot onkoloģisko slimību gadījumus.

- 6 Šī perioda laikā, precīzāk, 2022. gada 4. novembrī, P.M. administratīvā kārtībā lūdza atzīt viņas invaliditāti. Tā tika atzīta 2023. gada 17. februārī 35 % apmērā. P.M. tika piešķirta arī invaliditāte saskaņā ar Itālijas tiesisko regulējumu šajā jomā.
- 7 S. nebija informēts par šo administratīvo procedūru, kura turklāt beidzās divus mēnešus pēc atlaišanas. Vienīgais dokuments, kas informēja darba devēju S. par darba ņēmējas P.M. prombūtnes iemesliem, faktiski tas bija iepriekš 3. punktā minētā izziņa taju valodā.
- 8 Slimības stāvoklis turpinājās arī 2023. gada laikā, kā liecina papildus medicīniskās izziņas, no kurām jaunākā ir datēta ar 2023. gada augustu.
- 9 Ņemot vērā iepriekš minēto, P.M. ar 2023. gada 16. oktobra prasības pieteikumu apstrīdēja 2022. gada 19. decembra atlaišanu, turklāt lūdzot atjaunot viņu darbā (vai, alternatīvi, saņemt 15 mēnešu darba algu izmaksu), kompensāciju no atlaišanas dienas līdz sprieduma pasludināšanai nesaņemto mēneša darba algu apmērā, par to pašu laikposmu nesamaksāto sociālās apdrošināšanas iemaksu samaksu un nemantiska kaitējuma atlīdzināšanu 10 000 EUR apmērā.
- 10 S. neiestājās tiesvedībā un neiesniedza aizstāvību.

### **Pamatlietas pušu galvenie argumenti**

- 11 P.M. izvirza vienīgo argumentu, kas būtībā attiecas uz viņas atlaišanas prettiesiskumu, ņemot vērā, ka Itālijas tiesiskajā regulējumā paredzētais atvieglējuma periods ir piemērojams visiem darba ņēmējiem un neņem vērā invaliditāti.

### **Īss lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu motīvu izklāsts**

- 12 Iesniedzējtiesa, vispirms minot spriedumus *HK Danmark* un *Ruiz Conejero*, konstatē, ka pirmais attiecas uz jautājumu par uzteikuma termiņa ilgumu, nevis uz darba devēja tiesību izbeigt darba tiesiskās attiecības esamību, vai neesamību, bet otrais attiecas uz Spānijas tiesisko regulējumu, kura mērķis ir apkarot darba kavējumus, tātad – īsas un epizodiskas prombūtnes, pat ja tās ir likumīgas, paredzot darba devēja uzteikuma iespēju. Savukārt iesniedzējtiesā izskatāmā gadījuma priekšmets ir darba devēja iespēja veikt atlaišanu par ilgstošu prombūtni.

- 13 Abos minētajos gadījumos Tiesai nebija nepieciešamības aplūkot Direktīvas 2000/78 17. apsvērumā ietverto principu, saskaņā ar kuru direktīva “neparedz pieņemt darbā, paaugstināt amatā, saglabāt darbā vai izglītēt personu, kas nav kompetenta, nespēj un nevar izpildīt galvenos attiecīgā amata uzdevumus vai attiecīgi izglītoties, neierobežojot pienākumu saprātīgi nodrošināt invalīdiem darba vietu”.
- 14 Attiecībā uz pirmo jautājumu iesniedzējtiesa jautā, vai Itālijas tiesiskais regulējums – kurā ir paredzēts vienāds darba tiesisko attiecību saglabāšanas periods visiem darba ņēmējiem neatkarīgi no invaliditātes – ir saderīgs ar netiešās diskriminācijas aizliegumu.
- 15 Proti, Itālijas tiesiskajā regulējumā ir paredzēts 180 dienu atvieglojuma periods (ar papildus 120 bezalgas atvaļinājuma dienām, vienreiz, pēc darba ņēmēja pieprasījuma) visām darba ņēmēju kategorijām, izņemot tos, kurus ir skārušas onkoloģiskās slimības (kuriem nav laika ierobežojumu), un nav paredzēts atšķirīgs regulējums attiecībā uz invalīdiem. Šis 180 dienu periods tiek aprēķināts par kalendāro gadu (no 1. janvāra līdz 31. decembrim) un sākas no nulles nākamā gada 1. janvārī.
- 16 Taču diskriminācija varētu nepastāvēt, ja, no vienas puses, atvieglojuma periods ir tik ilgstošs, ka nodrošina tieši darba ņēmēju ar lielāku slimības risku (proti, invalīdu), un, no otras puses, slimība, kas izraisa ilgstošu ierobežojumu, “var ietilpt jēdzienā “invaliditāte” Direktīvas 2000/78 izpratnē” (spriedums *HK Danmark*, 41. punkts).
- 17 Iesniedzējtiesas skatījumā, Itālijas tiesiskajā regulējumā paredzētais atvieglojuma periods ir tik ilgs, ka tas gandrīz ekskluzīvi ir piemērots tam, lai aizsargātu prombūtni, kas ir saistīta ar invaliditāti, nevis vienkāršu “parasto” slimību.
- 18 Visbeidzot, vispirms uzskatot, ka Savienības tiesībās nav paredzēts īpašs atvieglojuma perioda ilgums invalīda gadījumā un ka tādejādi Itālijas likumdevējam šajā jomā ir plaša rīcības brīvība, iesniedzējtiesa norāda uz ļoti smagām sekām, kas rastos, ja šādā gadījumā tiktu saskatīta darba ņēmēja–invalīda netiešā diskriminācija: būtībā visas atlaišanas būtu spēkā neesošas un pat mazajiem uzņēmumiem būtu jāpiespriež maksāt 25–30 mēnešalgas, kas parasti izraisītu uzņēmējdarbības slēgšanu.
- 19 Attiecībā uz otro jautājumu, gadījumā, ja tiktu konstatēta netiešās diskriminācijas esamība, iesniedzējtiesa lūdz Tiesu sniegt viedokli par to, vai šāda diskriminācija ir, vai nav, attaisnota, ņemot vērā leģitīmu mērķi – kompromisu, kas aizsargā, no vienas puses, slimības skarto darba ņēmēju, saglabājot viņa darbavietu uz ilgu laiku, un, no otras puses, darba devēju, ļaujot tam izbeigt neizdevīgi izpildāmas darba tiesiskās attiecības.
- 20 Runājot par izmantoto līdzekļu piemērotību, jānorāda, ka Itālijas tiesiskais regulējums slimību jomā, šķiet, aizsargā galvenokārt invalīdu, jo garantē tādu darba kavējumu skaitu slimības dēļ, ko parasti var uzkrāt tikai invalīds.

- 21 Vienīgi pēc atvieglojuma perioda beigām darba devēja ekonomiskās un organizatoriskās intereses var būt pārākas.
- 22 Runājot par izmantoto līdzekļu nepieciešamību, tiek norādīts, ka Itālijas tiesiskajā regulējumā ir paredzēta iespēja veikt atlaišanu darba tiesisko attiecību acīmredzamas objektīvas neefektivitātes gadījumā (proti, ja kalendārā gada laikā slimības atvaļinājumā pavadītais laiks pārsniedz laiku bez slimības atvaļinājuma).
- 23 Iesniedzējtiesas skatījumā, valsts tiesiskais regulējums ir kompromisa rezultāts starp uzņēmējdarbības organizāciju un darba ņēmēja interesēm saglabāt nodarbinātību arī slimības laikā, taču tas ir arī rezultāts nepieciešamībai nodrošināt invalīda privātumu, kuram nav pienākuma atklāt darba devējam ne savu invaliditātes statusu, ne savas prombūtnes slimības dēļ iemeslus. Gluži pretēji, darba devējam ir nepārprotami aizliegts (Darba ņēmēju noteikumu 5. pants) pašam veikt pārbaudes par darba ņēmēja veselības stāvokli.
- 24 Tātad saskaņā ar valsts tiesisko regulējumu darba devējs nezina darba ņēmēja prombūtnes iemeslu, nesāņemot izziņas ar diagnozi (proti, ar slimības iemeslu), bet tikai ar prognozi.
- 25 No tā izriet, ka, kad darba devējs izmanto iespēju atlaist darba ņēmēju pēc ilgstošas prombūtnes, tas to dara, nezinot prombūtnes slimības dēļ iemeslus, un nespēj formulēt konkrētas hipotēzes par [darba ņēmēja] invaliditātes esamību vai neesamību, jo tam būtu nepieciešama visas pacienta veselības dokumentācijas pilnīga iesniegšana.
- 26 Tā kā svarīga būtu nevis slimība kā tāda, bet gan iespējamā tās izraisītā mijiedarbība ar darba vidi, mijiedarbība, ko aplūkojamajā gadījumā raksturo vienīgi ilgstoša prombūtne, lai zinātu, vai šis ierobežojums ir ilgstošs – un tātad, vai darba ņēmējs ir invalīds – būtu jāzina konkrēts iemesls vairākām savstarpēji saistītām prombūtnēm, kuras izpaužas kā “ilgstošs [darba spēju] ierobežojums”.
- 27 Tātad ir pilnībā bezjēdzīgs apgalvojums, ka tādos strīdos kā aplūkojamais strīds darba devējs varētu zināt par “darba ņēmēja invaliditāti”, jo invalīds varētu kavēt darbu [citu] vispārīgu iemeslu dēļ.
- 28 No šī skatpunkta prasības aizsargāt invaliditāti, piemērojot hipotētisko diferencētu priekšrocības režīmu, un prasības aizsargāt invalīda medicīnisko privātumu varētu šķist nesavienojamas.
- 29 Turklāt, ja tiktu apgalvots, ka darba devējs ir rīkojies nekorekti, praksē tas parasti būtu nevainīgs, jo trūkst (ņemot vērā nezināšanu par prombūtni izraisošām diagnozēm) subjektīva vainas vai neuzmanības elementa.
- 30 Turklāt, tā kā valsts tiesiskajā regulējumā darba tiesību jomā nav paredzēti kaitējuma atlīdzināšanas gadījumi, kuri nebūtu saistīti ar kaitējuma nodarītāja subjektīva elementa esamību, šķiet pārmērīgi apgrūtināši pamatot šādu atbildību vienīgi objektīvā līmenī ar netiešo (turklāt hipotētisko) diskrimināciju.

- 31 Pēc tam iesniedzējtiesa uzsver, ka Itālijas tiesiskais regulējums (it īpaši 1999. gada 12. marta *legge n. 68, Norme per il diritto al lavoro dei disabili* (Likums Nr. 68 Noteikumi par invalīdu tiesībām uz darbu)) aizsargā invalīdu arī ārpus darba tiesiskajām attiecībām un, proti, darba tirgū: darba devējiem, kuri nodarbina vairāk nekā 14 darbiniekus, ir jārezervē mainīga darbavietu kvota personām ar invaliditāti, kuras tiek pieņemtas darbā no īpašiem sarakstiem un vispirms pārbaudot viņu invaliditātes apstākļus.
- 32 Visbeidzot, pastāv risks, ka gadījumā, ja likumīgas iespējas uzteikt līgumu (pēc atvieglojuma perioda beigām) piemērošanas robežas kļūst nepamatoti neskaidras, tas varētu padarīt uzteikumu par pārmērīgi riskantu un apgrūtinošu, kas faktiski izraisītu uzteikuma sava veida atcelšanu, tādējādi nopietni apdraudot uzņēmuma vai uzņēmējdarbības pārvaldību.
- 33 Nobeigumā iesniedzējtiesa uzskata, ka iespējamā netieša diskriminācija katrā ziņā varētu atbilst likumības, atbilstības un nepieciešamības prasībām.
- 34 Attiecībā uz trešo jautājumu iesniedzējtiesa jautā par pasākumiem, kas teorētiski varētu tikt pieņemti. Proti, tās skatījumā, iespējamā citu saprātīgu pasākumu neesamība, izņemot tos, kuri jau ir paredzēti tiesiskajā regulējumā, apstiprinātu šī tiesiskā regulējuma nepieciešamību un tātad arī atļaušanas tiesiskumu.
- 35 No Itālijas tiesību sistēmā paredzētajiem pasākumiem vispirms tā uzsver Valsts koplīgumā paredzēto bezalgas atvaļinājumu pēc darba ņēmēja pieprasījuma un lūdz Tiesu izvērtēt tā saprātīgumu un pietiekamību, lai novērstu diskriminējošo attieksmi.
- 36 Apstāklis, ka šis bezalgas atvaļinājums ir jāpieprasa darba ņēmējam, acīmredzami izriet no fakta, ka tikai darba ņēmējam ir nepieciešamie dokumenti, kā arī zināšanas par savu iespējamo invaliditātes statusu. Turklāt darba ņēmējs noteikti ir subjekts, kas ir ieinteresēts iespējamajā darba tiesisko attiecību pagarināšanā.
- 37 No citas puses, pat darba devēja iespējamās zināšanas (kā šajā gadījumā) par dažiem prombūtnes iemesliem diez vai varētu tikt ņemtas vērā nolūkā noteikt šim darba devējam kādu pienākumu, it īpaši tad, ja tajā tieši ieinteresētais darba ņēmējs ir nolēmis neizmantot šo iespēju.
- 38 Attiecībā uz ceturto jautājumu iesniedzējtiesa min divus citus teorētiski izmantojamus instrumentus, kuru piemērošana tomēr varētu būt problemātiska un tātad, visdrīzāk, nesaprātīga.
- 39 Pirmais ir invaliditātes izraisītas prombūtnes izslēgšana no atvieglojuma perioda aprēķina. Tomēr, saskaņā ar iesniedzējtiesas viedokli, šis instruments būtu pretrunā Direktīvas 2000/78 17. apsvērumam, jo varētu nepieļaut izbeigt darba tiesiskās attiecības ar darba ņēmēju ar pastāvīgu darba nespēju un tādējādi būtu pieļaujama prombūtne uz potenciāli neierobežotu laikposmu.

- 40 Otrais ir piešķirt invalīdam ilgāku apmaksātu darbavietas saglabāšanas periodu, kas acīmredzami atšķiras no Valsts koplīgumā jau paredzētā 120 dienu bezalgas atvaļinājuma. Tomēr iesniedzējtiesa uzskata, ka šo instrumentu raksturotu nenoteiktība saistībā ar termiņa noteikšanu no darba devēja puses, kuram nav zināšanu par darba ņēmēja medicīnisko dokumentāciju. Tas apdraudētu tiesisko drošību un atlaišanas tiesiskumu, jo tiesa, kurā pēc tam varētu tikt celta prasība, varētu uzskatīt darba devēja piešķirto papildu periodu par pārāk īsu. Turklāt arī šis otrais instruments varētu būt pretrunā [direktīvas] 17. apsvērumā prasītajām aizsardzībām.
- 41 Tāpat būtu jājautā, vai ir saprātīgi, ka darba devējam ir jāuzņemas (pat būtiskas) ekonomiskās izmaksas, kuru mērķis nav apmaksāt darba ņēmēja veikto pretizpildījumu un kuras ir pilnībā nesaistītas ar pretizpildījumu.
- 42 Attiecībā uz piekto jautājumu iesniedzējtiesa lūdz Tiesu no aspekta par cēloņsakarību starp saprātīga pasākuma nepieņemšanu un atlaišanu izvērtēt iespēju pārbaudīt, vai iespējamā papildu darba tiesisko attiecību apturēšanas perioda piešķiršana invalīdam būtu ļāvusi viņam faktiski atgriezties darbā un tādējādi novērst atlaišanu.
- 43 Aplūkojamajā gadījumā arī 20 dienas pēc 180 dienu pārsniegšanas P.M. bija kvalificēta kā esoša “slimības atvaļinājumā”. Turklāt pat vairākus mēnešus pēc atlaišanas P.M. veselības stāvoklis neļāva tai atgriezties darbā. Iesniedzējtiesa jautā, vai šo elementu – lai arī tas ir noticis pēc atlaišanas – var vai arī ir nepieciešams ņemt vērā nolūkā izvērtēt iespējamo darba devēja diskriminējošo rīcību. Proti, būtu pārmērīgi sodīt ar smagām kompensācijas sekām darba devēju – tostarp nelielu uzņēmumu, vai personu, kas nav uzņēmējs – kurš ir atlaidis darba ņēmēju saskaņā ar spēkā esošo tiesisko regulējumu, kurā ilgstošas prombūtnes jau tiek aizsargātas, par to, ka darba devējs nepiešķir darba ņēmējam papildu (apmaksātu) darbavietas saglabāšanas periodu, apstākļos, kad darba ņēmējs katrā ziņā nespētu atgriezties darbā arī pēc papildu termiņa.
- 44 Nobeigumā iesniedzējtiesa pauž šaubas par to, ka, ņemot vērā Itālijas tiesisko regulējumu, var būt neiespējami veikt tādu precīzu un daļēju korekciju saistībā ar netiešo diskrimināciju, kura neizraisītu pārējo iesaistīto interešu būtisku aizskārumu, tādējādi apdraudot vispārējos sistēmas iestatījumus, kurus raksturo maksimāli pieļaujamā darba tiesisko attiecību apturēšanas perioda noteikšana, invalīda privātuma aizsardzība, darba devēja aizsardzība saistībā ar subjektīvu elementu atlaišanas brīdī un sociālā nodrošinājuma darbība, kas viss ir likumdevēja rīcības brīvībā. Tāpēc spēkā esošais tiesiskais regulējums šajā jomā varētu būt uzskatāms par nepieciešamu.
- 45 Visbeidzot, iesniedzējtiesa lūdz šo lietu izskatīt paātrinātā tiesvedībā saskaņā ar Tiesas Reglamenta 105. panta 1. punktu. Savu lūgumu tā pamato ar procesu saprātīga ilguma principu un nepieciešamību nodrošināt darba ņēmējas atjaunošanas darbā ātrumu, kā arī, lai darba devējam tam nelabvēlīga sprieduma



gadījumā netiktu uzlikta pārmērīga kompensācijas summa, ņemot vērā, ka šī summa ir piesaistīta sprieduma pieņemšanas datumam.

DARBBA VERSIJA