

Sprawa C-5/24 [Pauni]ⁱ

Streszczenie wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym zgodnie z art. 98 § 1 regulaminu postępowania przed Trybunałem Sprawiedliwości

Data wpływu:

5 stycznia 2024 r.

Oznaczenie sądu odsyłającego:

Tribunale ordinario di Ravenna (Włochy)

Data wydania postanowienia o wystąpieniu z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym:

4 stycznia 2024 r.

Strona powodowa:

P.M.

Strona pozwana:

S.

Przedmiot postępowania głównego

Powództwo o przywrócenie do pracy pracownicy, której stosunek pracy został rozwiązany z powodu przekroczenia dozwolonego okresu nieobecności z powodu choroby.

Przedmiot i podstawa prawna odesłania prejudycjalnego

Wykładnia dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. 2000, L 303, s. 16).

ⁱ Niniejszej sprawie została nadana fikcyjna nazwa, która nie odpowiada rzeczywistej nazwie żadnej ze stron postępowania.

Pytania prejudycjalne

- 1) Czy dyrektywa 2000/78 stoi na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które, przewidując prawo do utrzymania stanowiska pracy w przypadku choroby przez płatny okres 180 dni w okresie od dnia 1 stycznia do dnia 31 grudnia każdego roku, oprócz dalszego bezpłatnego urlopu w wymiarze 120 dni (który można wykorzystać tylko 1 raz) na wniosek pracownika, nie przewiduje odmiennego uregulowania dla pracowników uznanych za osoby niepełnosprawne i dla pracowników, którzy nie są osobami niepełnosprawnymi?
- 2) W przypadku, gdyby uregulowanie krajowe opisane w uzasadnieniu należało uznać w sposób abstrakcyjny za stanowiące dyskryminację pośrednią, to czy uregulowanie to jest jednak obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne?
- 3) Czy wprowadzenie bezpłatnego urlopu na wniosek pracownika po upływie okresu 120 dni zwolnienia chorobowego, który to bezpłatny urlop może zapobiec rozwiązaniu stosunku pracy do czasu swojego upływu, może stanowić racjonalne usprawienie, które jest odpowiednie i wystarczające, aby uniknąć dyskryminacji?
- 4) Czy usprawienie polegające na obowiązku przyznania przez pracodawcę – po upływie okresu 180 dni płatnego zwolnienia chorobowego – kolejnego okresu płatnego w całości przez pracodawcę, bez otrzymania jakiegokolwiek świadczenia wzajemnego pracownika, można uznać za racjonalne?
- 5) Czy do celów oceny dyskryminacyjnego zachowania pracodawcy można wziąć pod uwagę (w celu ustalenia, czy rozwiązanie stosunku pracy było zgodne z prawem) okoliczność, że nawet [ewentualny] dalszy płatny okres stabilności stosunku pracy, którego koszty ponosi pracodawca, nie pozwoliłby osobie niepełnosprawnej na jej powrót do pracy, ponieważ jej choroba nie ustępuje?

Powołane przepisy prawa Unii

Dyrektywa 2000/78 [motywy 11, 12, 16, 17, 20 i 21; art. 1, art. 2 ust. 1 i 2, art. 3 ust. 1 lit. c)].

Wyroki Trybunału: z dnia 11 kwietnia 2013 r., HK Danmark, C-335/11 i C-337/11, (EU:C:2013:222); z dnia 18 stycznia 2018 r., Ruiz Conejero, C-270/16 (EU:C:2018:17); z dnia 1 grudnia 2016 r., Daouidi, C-395/15 (EU:C:2016:917).

Powołane przepisy prawa krajowego

Artykuł 2110 akapity pierwszy i drugi codice civile (kodeksu cywilnego):

„W razie wypadku, choroby, ciąży lub w przypadku kobiet, które niedawno rodziły, jeżeli ustawa [nie ustanawia] równoważnych form zabezpieczenia

społecznego lub pomocy społecznej, pracownikowi przysługują wynagrodzenie lub dodatek w zakresie i przez czas, które są określone w ustawach szczególnych [...], zgodnie ze zwyczajami lub zgodnie z zasadami słuszności.

W przypadkach, o których mowa w poprzednim akapicie, pracodawca ma prawo rozwiązać umowę [...] po upływie okresu określonego w ustawie, [...] zgodnie ze zwyczajami lub zgodnie z zasadami słuszności”.

Artykuł 5 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 (ustawy nr 300 z dnia 20 maja 1970 r. o przepisach dotyczących ochrony wolności i godności pracowników, wolności związków zawodowych i działalności związkowej w miejscu pracy oraz przepisach dotyczących zatrudnienia; zwanej dalej „kodeksem pracy”) (GURI, seria ogólna nr 131 z dnia 27 maja 1970 r.):

„Przeprowadzanie przez pracodawcę badań dotyczących sprawności i niepełnosprawności pracownika z powodu choroby lub wypadku jest zabronione.

Kontrola nieobecności z powodu niepełnosprawności może być przeprowadzana wyłącznie przez służby kontroli właściwych instytucji zabezpieczenia społecznego, które są zobowiązane do jej przeprowadzenia na wniosek pracodawcy”.

Różne postanowienia contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo (krajowego układu zbiorowego pracy dotyczącego pracowników przedsiębiorstw sektora turystyki, zwanego dalej „CCNL”), w szczególności art. 173 (utrzymanie stanowiska pracy przez 180 dni w przypadku choroby lub wypadku pracownika), art. 174 (urlop bezpłatny w wymiarze 120 dni następujących po wspomnianym wyżej 180-dniowym okresie utrzymania stanowiska pracy) i art. 175 (odstępstwo od poprzednich przepisów na korzyść pracowników cierpiących na choroby onkologiczne).

Zwięzłe przedstawienie okoliczności faktycznych i postępowania głównego

- 1 Powódka, P.M., została zatrudniona jako kelnerka na podstawie umowy na czas określony w dniu 1 września 2021 r. Ten stosunek pracy został przekształcony w stosunek pracy na czas nieokreślony z dniem 1 stycznia 2022 r.
- 2 Pracodawca, spółka S., zatrudnia średnio 7 pracowników i prowadzi działalność gastronomiczną.
- 3 Od dnia 18 czerwca 2022 r. P.M. była nieobecna na swoim stanowisku pracy, ponieważ zgodnie z pierwszym przedstawionym zaświadczeniem lekarskim, sporządzonym w języku tajskim i przetłumaczonym na język włoski, doświadczyła „pęknięcia tętniaka”. Zaświadczenie to uzasadniało nieobecność w okresie od dnia 18 czerwca do dnia 8 sierpnia 2022 r.

- 4 Ponieważ nieobecność w pracy trwała nieprzerwanie do dnia 8 stycznia 2023 r., pracodawca rozwiązał stosunek pracy z P.M. po 180 dniach jej nieobecności, to znaczy w dniu 19 grudnia 2022 r.
- 5 Prawo włoskie przewiduje bowiem w przypadku choroby lub wypadku pracownika tzw. „okres zawieszenia”, to znaczy okres płatnej nieobecności wynoszący 180 dni, podczas którego pracodawca nie może rozwiązać stosunku pracy. Okres ten może zostać jednorazowo przedłużony o kolejne 120 dni (bez wynagrodzenia) na wniosek pracownika. Jednakże po upływie tego okresu stosunek pracy może zostać rozwiązany, z wyjątkiem przypadków chorób onkologicznych.
- 6 W tym samym okresie, to znaczy w dniu 4 listopada 2022 r. P.M. złożyła w trybie administracyjnym wniosek o uznanie jej niezdolności do pracy. Uznanie to zostało uzyskane w dniu 17 lutego 2023 r. w stopniu wynoszącym 35 %. P.M. została również uznana za osobę niepełnosprawną w rozumieniu odpowiednich przepisów włoskich.
- 7 Spółka S. nie wiedziała o tym postępowaniu administracyjnym, które zresztą zakończyło się dwa miesiące po rozwiązaniu stosunku pracy. Jedynym dokumentem, w którym poinformowano pracodawcę S. o przyczynach nieobecności pracownicy P.M., było bowiem zaświadczenie w języku tajskim, o którym mowa powyżej, w pkt 3.
- 8 Choroba utrzymywała się również w 2023 r., jak wynika z kolejnych przedstawionych zaświadczeń lekarskich, z których ostatnie datowane jest na sierpień 2023 r.
- 9 W świetle powyższego w pozwie wniesionym w dniu 16 października 2023 r. P.M. zakwestionowała rozwiązanie stosunku pracy z dnia 19 grudnia 2022 r., wnosząc ponadto o przywrócenie jej do pracy (lub ewentualnie o zapłatę 15 wynagrodzeń miesięcznych), zapłatę odszkodowania w wysokości miesięcznych wynagrodzeń niepobranych od dnia rozwiązania stosunku pracy do dnia ogłoszenia wyroku, zapłaty niezapłaconych składek na ubezpieczenie społeczne za ten sam okres oraz zadośćuczynienia za krzywdę w wysokości 10 000 EUR.
- 10 Spółka S. nie wdała się w spór i nie przedstawiła odpowiedzi na pozew.

Główne argumenty stron w postępowaniu głównym

- 11 P.M. podnosi tylko jeden argument, który dotyczy zasadniczo dyskryminacyjnego charakteru rozwiązania z nią stosunku pracy, zważywszy, że przewidziany we włoskim uregulowaniu okres zawieszenia ma zastosowanie do wszystkich pracowników i nie uwzględnia się w nim niepełnosprawności.

Zwięzłe przedstawienie uzasadnienia odesłania prejudycjalnego

- 12 Po powołaniu się na dwa wyroki Trybunału, HK Danmark i Ruiz Conejero, sąd odsyłający zauważył, że pierwszy z nich dotyczył kwestii związanej z długością okresu wypowiedzenia, a nie z istnieniem lub brakiem prawa pracodawcy do rozwiązania stosunku pracy, natomiast drugi dotyczył instytucji prawa hiszpańskiego mającej na celu zwalczanie absencji w pracy, a tym samym krótkich i fragmentarycznych, choć uzasadnionych nieobecności, przewidując możliwość rozwiązania stosunku pracy na korzyść pracodawcy. Natomiast w sprawie zawisłej przed sądem odsyłającym chodzi o uprawnienie pracodawcy do rozwiązania stosunku pracy z powodu długotrwałych nieobecności.
- 13 W obu wspomnianych powyżej sprawach Trybunał nie miał w ogóle potrzeby wypowiadać się w przedmiocie zasady zawartej w motywie 17 dyrektywy 200/78, zgodnie z którym dyrektywa ta „nie nakłada wymogu, aby osoba, która nie jest kompetentna ani zdolna bądź dyspozycyjna do wykonywania najważniejszych czynności na danym stanowisku lub kontynuacji danego kształcenia, była przyjmowana do pracy, awansowana lub dalej zatrudniana, nie naruszając obowiązku wprowadzania racjonalnych zmian uwzględniających potrzeby osób niepełnosprawnych”.
- 14 W odniesieniu do pytania pierwszego sąd odsyłający zmierza do ustalenia, czy włoskie uregulowanie jest zgodne z zakazem dyskryminacji pośredniej w zakresie, w jakim przewiduje ono taki sam okres utrzymania stosunku pracy w odniesieniu do wszystkich pracowników, niezależnie od tego, czy występuje niepełnosprawność.
- 15 Włoskie uregulowanie przewiduje bowiem okres zawieszenia wynoszący 180 dni (i dodatkowy jednorazowy bezpłatny urlop w wymiarze 120 dni na wniosek pracownika) dla każdej kategorii pracowników, z wyjątkiem pracowników cierpiących na choroby onkologiczne (w przypadku których nie ma ograniczeń czasowych), i nie przewiduje wyraźnie odmiennego traktowania osób niepełnosprawnych. Ten okres wynoszący 180 dni oblicza się w odniesieniu do roku kalendarzowego (od dnia 1 stycznia do dnia 31 grudnia) i rozpoczyna się ponownie od zera w dniu 1 stycznia następnego roku.
- 16 Tymczasem może nie zachodzić żadna dyskryminacja, ponieważ, po pierwsze, okres zawieszenia jest tak długi, że stanowi gwarancję właśnie dla pracownika bardziej narażonego na ryzyko choroby (to znaczy dla pracownika niepełnosprawnego), a po drugie, choroba powodująca długotrwałe ograniczenie „może mieścić się w zakresie pojęcia niepełnosprawności w rozumieniu dyrektywy 2000/78” (wyrok HK Danmark, pkt 41).
- 17 Zdaniem sądu odsyłającego przewidziany we włoskim uregulowaniu okres zawieszenia jest tak długi, że może służyć niemal wyłącznie ochronie nieobecności związanych z niepełnosprawnością, a nie ze „zwykłą” chorobą.

- 18 Wreszcie, stwierdziwszy, że prawo Unii nie przewiduje konkretnego czasu trwania okresu zawieszenia w odniesieniu do osoby niepełnosprawnej oraz że włoski ustawodawca dysponuje zatem szerokim zakresem uznania w tej dziedzinie, sąd odsyłający zwrócił uwagę na bardzo poważne konsekwencje, jakie wystąpiłyby w sytuacji, gdyby stwierdzono w takim przypadku pośrednią dyskryminację pracownika niepełnosprawnego: zasadniczo wszystkie rozwiązania stosunku pracy byłyby nieważne, a nawet małe podmioty gospodarcze musiałyby zostać zobowiązane do zapłaty od 25 do 30 miesięcznych wynagrodzeń, co prowadziłoby co do zasady do zakończenia działalności.
- 19 W odniesieniu do pytania drugiego, w przypadku stwierdzenia istnienia dyskryminacji pośredniej sąd odsyłający zwraca się do Trybunału o rozstrzygnięcie, czy dyskryminacja ta jest mniej lub bardziej uzasadniona w świetle zgodnego z prawem celu, polegającego na kompromisie chroniącym, z jednej strony, pracownika dotkniętego chorobą poprzez utrzymanie jego stanowiska pracy przez długi okres a, z drugiej strony, pracodawcę poprzez umożliwienie mu rozwiązania stosunku pracy, który nie pozwala na skuteczne wykonywanie pracy.
- 20 Jeśli chodzi o właściwy charakter zastosowanych środków, należy zauważyć, że włoskie uregulowanie dotyczące choroby wydaje się chronić przede wszystkim osoby niepełnosprawne, ponieważ gwarantuje ono pewną ilość nieobecności z powodu choroby, które co do zasady mogą dotyczyć tylko osoby niepełnosprawnej.
- 21 Dopiero po upływie okresu zawieszenia mogą przeważać interesy gospodarcze i organizacyjne pracodawcy.
- 22 W odniesieniu do koniecznego charakteru zastosowanych środków należy zauważyć, że włoskie uregulowanie przewiduje uprawnienie do rozwiązania stosunku pracy w przypadku oczywistej obiektywnej nieefektywności stosunku pracy (to znaczy w przypadku, gdy w roku kalendarzowym czas spędzony na zwolnieniu chorobowym przekracza czas, w którym pracownik nie przebywa na zwolnieniu chorobowym).
- 23 Zdaniem sądu odsyłającego uregulowanie krajowe jest wynikiem kompromisu między organizacją przedsiębiorstwa a interesem pracownika w utrzymaniu zatrudnienia również podczas choroby, lecz wynika ono także z potrzeby zagwarantowania prywatności osoby niepełnosprawnej, która nie jest zobowiązana do informowania pracodawcy ani o swoim stanie niepełnosprawności ani o przyczynach jej nieobecności z powodu choroby. Wręcz przeciwnie, pracodawcy wyraźnie zakazuje się (art. 5 kodeksu pracy) przeprowadzania własnych badań lekarskich pracownika.
- 24 Zgodnie z uregulowaniem krajowym pracodawca nie zna zatem powodu nieobecności pracownika, ponieważ nie otrzymuje zaświadczeń z diagnozą (to znaczy z przyczyną choroby), a jedynie z prognozą.

- 25 Wynika z tego, że gdy pracodawca korzysta z możliwości rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem w związku z długotrwałymi nieobecnościami, czyni to, nie znając przyczyn nieobecności spowodowanej chorobą i nie jest w stanie sformułować konkretnych hipotez co do istnienia lub braku niepełnosprawności, ponieważ wymagałoby to pełnego przedstawienia całej dokumentacji medycznej pacjenta.
- 26 Ponieważ nie jest istotna choroba jako taka, lecz ewentualna interakcja ze środowiskiem pracy, którą ona pociąga za sobą, która to interakcja wyraża się w niniejszej sprawie wyłącznie poprzez długotrwałą nieobecność, w celu ustalenia, czy ograniczenie to jest długotrwałe – a zatem, czy pracownik jest niepełnosprawny – należałoby znać konkretną przyczynę szeregu powiązanych ze sobą nieobecności, które stanowią „długotrwałe ograniczenie”.
- 27 W związku z tym nie miałyby żadnego sensu, aby pracodawca mógł – w sporach takich jak w niniejszej sprawie – wiedzieć o „niepełnosprawności pracownika”, ponieważ osoba niepełnosprawna może być nieobecna w pracy ze zwykłych powodów.
- 28 Z tego punktu widzenia potrzeba ochrony niepełnosprawności poprzez stosowanie hipotetycznego zróżnicowanego systemu korzyści oraz potrzeba ochrony prywatności medycznej osoby niepełnosprawnej mogą wydawać się nie do pogodzenia.
- 29 Ponadto, gdyby pracodawcy zarzucono nieprawidłowe zachowanie, w rzeczywistości byłby on co do zasady bez winy, ponieważ nie występuje (zważywszy na brak wiedzy o diagnozach nieobecności) subiektywny element umyślności lub niedbalstwa.
- 30 Co więcej, ponieważ krajowe przepisy prawa pracy nie przewidują przypadków odszkodowania niezwiązanych z istnieniem subiektywnego elementu sprawcy szkody, oparcie takiej odpowiedzialności wyłącznie na obiektywnej płaszczyźnie dyskryminacji pośredniej (która jest zresztą hipotetyczna) wydawałoby się nadmiernie uciążliwe.
- 31 Sąd odsyłający zaznacza także, że włoskie uregulowanie [w szczególności legge 12 marzo 1999, n. 68, Norme per il diritto al lavoro dei disabili (ustawa nr 68 z dnia 12 marca 1999 r. w sprawie przepisów prawa pracy osób niepełnosprawnych)] chroni osoby niepełnosprawne również poza stosunkiem pracy i bardziej ogólnie na rynku pracy: pracodawcy zatrudniający więcej niż 14 pracowników muszą bowiem zarezerwować zmienną liczbę miejsc pracy na rzecz osób niepełnosprawnych, które są zatrudniane na podstawie specjalnych wykazów i po zweryfikowaniu ich stanu niepełnosprawności.
- 32 Wreszcie, istnieje ryzyko, że gdyby granice stosowania uzasadnionego uprawnienia do rozwiązania umowy (po zakończeniu okresu zawieszenia) stały się w sposób nieuzasadniony niepewne, mogłoby to uczynić rozwiązanie umowy nadmiernie ryzykownym i uciążliwym, co prowadziłoby do swego rodzaju

faktycznego uchylenia rozwiązania umowy, tym samym poważnie zagrażając zarządzaniu przedsiębiorstwem lub działalnością.

- 33 Podsumowując, zdaniem sądu odsyłającego ewentualna dyskryminacja pośrednia może jednak spełniać przesłanki zgodności z prawem oraz właściwego i koniecznego charakteru.
- 34 W odniesieniu do pytania trzeciego sąd odsyłający zastanawia się nad usprawieniami, które mogłyby zostać przyjęte in abstracto. Jego zdaniem ewentualny brak możliwych racjonalnych usprawnień innych niż te już przewidziane w uregulowaniu potwierdza bowiem konieczny charakter tego uregulowania, a tym samym zgodność z prawem rozwiązania stosunku pracy.
- 35 Wśród usprawnień przewidzianych we włoskim porządku prawnym sąd odsyłający wskazuje przede wszystkim na to zawarte w CCNL, dotyczące bezpłatnego urlopu na wniosek pracownika, i zwraca się do Trybunału o dokonanie oceny, czy jest ono racjonalne i wystarczające, aby uniknąć dyskryminującego traktowania.
- 36 Okoliczność, że wniosek o taki urlop musi zostać złożony przez pracownika, wynika w sposób oczywisty z faktu, że tylko pracownik posiada niezbędną dokumentację i zna swój ewentualny stan niepełnosprawności. Ponadto to z pewnością pracownik jest osobą zainteresowaną uzyskaniem ewentualnego przedłużenia stosunku pracy.
- 37 Co więcej, nawet ewentualna wiedza (jak ma to miejsce w niniejszej sprawie) pracodawcy o niektórych przyczynach nieobecności z trudem mogłaby być brana pod uwagę w celu wprowadzenia obowiązku po stronie tego pracodawcy, w szczególności gdy bezpośrednio zainteresowany pracownik zdecydował się nie korzystać z tego uprawnienia.
- 38 W odniesieniu do pytania czwartego sąd odsyłający wymienia dwa inne instrumenty, które teoretycznie mogłyby zostać zastosowane, a które mogą jednak wydawać się problematyczne w stosowaniu i w związku z tym potencjalnie nieracjonalne.
- 39 Pierwszy z nich polega na wyłączeniu nieobecności spowodowanych niepełnosprawnością z obliczania okresu zawieszenia. Zdaniem sądu odsyłającego instrument ten byłby jednak sprzeczny z motywem 17 dyrektywy 2000/78, ponieważ mógłby uniemożliwić ustanie stosunku pracy z pracownikiem trwale niezdolnym do pracy, a w takim przypadku dopuszczalne byłoby nieobecności przez potencjalnie nieskończony okres.
- 40 Drugi polega na przyznaniu osobie niepełnosprawnej dłuższego płatnego okresu utrzymania stanowiska pracy, w sposób oczywisty różniącego się od urlopu bezpłatnego w wymiarze 120 dni, który jest już przewidziany w CCNL. Sąd odsyłający uważa jednak, że instrument ten byłby obciążony niepewnością związaną z ustaleniem terminu przez pracodawcę, który nie zna dokumentacji

medycznej pracownika. Naruszałoby to pewność prawa i zgodność z prawem rozwiązania stosunku pracy, ponieważ sąd, przed który wytoczono by powództwo później, mógłby uznać, że dodatkowy okres wyznaczony przez pracodawcę jest zbyt krótki. Ponadto ten drugi instrument mógłby również być sprzeczny z ochroną wymaganą w motywie 17.

- 41 Należałoby także zadać pytanie, czy racjonalne jest, aby pracodawca musiał ponosić (również znaczny) koszt ekonomiczny, który nie ma na celu spełnienia przez pracownika świadczenia wzajemnego, lecz jest z nim całkowicie niezwiązany.
- 42 W odniesieniu do pytania piątego sąd odsyłający zwraca się do Trybunału o dokonanie oceny, z punktu widzenia związku przyczynowego między brakiem przyjęcia racjonalnego usprawnienia a rozwiązaniem stosunku pracy, możliwości zbadania, czy ewentualne przyznanie osobie niepełnosprawnej kolejnego okresu zawieszenia stosunku pracy rzeczywiście umożliwiłoby jej powrót do pracy i tym samym zapobiegłoby rozwiązaniu stosunku pracy.
- 43 W niniejszej sprawie, nawet 20 dni po przekroczeniu okresu wynoszącego 180 dni P.M. została uznana za „przebywającą na zwolnieniu chorobowym”. Co więcej, jeszcze wiele miesięcy po rozwiązaniu stosunku pracy P.M. była w takim stanie zdrowia, który uniemożliwiał jej powrót do pracy. Sąd odsyłający zmierza do ustalenia, czy ten element – mimo iż nastąpił on po rozwiązaniu stosunku pracy – może lub musi być brany pod uwagę przy ocenie ewentualnego dyskryminującego zachowania pracodawcy. Karanie poważnymi konsekwencjami odszkodowawczymi pracodawcy, nawet małego lub niebędącego przedsiębiorcą, który rozwiązał stosunek pracy z pracownikiem na podstawie obowiązujących przepisów – które już chronią długotrwałe nieobecności – z tego powodu, że nie przyznał on pracownikowi dodatkowego (płatnego) okresu utrzymania stanowiska pracy, w sytuacji, gdy pracownik ten jednak nie byłby w stanie wrócić do pracy nawet w późniejszym okresie, mogłoby bowiem okazać się nadmierne.
- 44 Podsumowując, sąd odsyłający ma wątpliwości, czy w świetle włoskiego uregulowania niemożliwe może okazać się dokonanie jednorazowej i częściowej korekty z tytułu dyskryminacji pośredniej, która nie narusza w znaczny sposób innych wchodzących w grę interesów, zagrażając w ten sposób ogólnemu podejściu do systemu – charakteryzującemu się określeniem maksymalnego okresu zawieszenia stosunku pracy, ochroną prywatności osoby niepełnosprawnej, ochroną pracodawcy w odniesieniu do elementu subiektywnego w chwili rozwiązania stosunku pracy i funkcjonowaniem zabezpieczenia społecznego – które pozostawiono uznaniu ustawodawcy. W konsekwencji obowiązujące uregulowanie może okazać się niezbędne w tym względzie.
- 45 Wreszcie, sąd odsyłający wnosi o rozpatrzenie sprawy w trybie przyspieszonym zgodnie z art. 105 § 1 regulaminu postępowania przed Trybunałem. W tym celu opiera się on na zasadzie rozsądnego czasu trwania postępowań oraz na potrzebie zapewnienia, że pracownica zostanie przywrócona do pracy z niezbędną

szybkością oraz że pracodawca, w przypadku przegrania sprawy, nie zostanie obciążony nadmierną kwotą odszkodowania, zważywszy, że kwota ta byłaby związana z datą wydania wyroku.

DOKUMENT ROBOCZY