

Asia C-5/24 [Pauni]ⁱ

**Unionin tuomioistuimen työjärjestyksen 98 artiklan 1 kohdan mukainen
ennakkoratkaisupyynnön tiivistelmä**

Jättämispäivä:

5.1.2024

Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin:

Tribunale ordinario di Ravenna (Italia)

Ennakkoratkaisupyynnön esittämistä koskevan päätöksen tekemispäivä:

4.1.2024

Kantaja:

P.M.

Vastaaja:

S.

Pääasian oikeudenkäynnin kohde

Vaatus, jonka mukaan työntekijä, joka on irtisanottu sairauden vuoksi sallitun poissaolon keston ylittymisen perusteella, olisi otettava takaisin työpaikkaansa.

Ennakkoratkaisupyynnön kohde ja oikeusperusta

Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY (EYVL 2000, L 303, s. 16) tulkinta.

Ennakkoratkaisukysymykset

1) Onko direktiivi 2000/78 esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jossa säädetään oikeudesta työpaikan säilymiseen sairastapauksessa 180 palkallisen

ⁱ Tämän asian nimi on kuvitteellinen nimi. Se ei vastaa oikeudenkäynnin minkään asianosaisen todellista nimeä.

päivän ajan kunkin vuoden päivämäärien 1.1. ja 31.12. välisenä aikana sekä vielä (vain yhden kerran käytettävissä olevan) 120 päivän palkattoman vapaan ajan työntekijän pyynnöstä mutta ei vahvisteta erilaisia sääntöjä sellaisten työntekijöiden osalta, joita voidaan pitää vammaisina, ja sellaisten työntekijöiden osalta, joita ei voida pitää vammaisina?

2) Jos olisi katsottava, että perusteluissa kuvattu kansallinen lainsäädäntö merkitsee teoriassa välillistä syrjintää, olisiko kyseinen lainsäädäntö kuitenkin objektiivisesti perusteltavissa oikeutetulla tavoitteella ja olisivatko keinot, joita käytetään sen saavuttamiseksi, asianmukaisia ja tarpeellisia?

3) Voisiko kohtuullinen mukauttaminen, jolla voitaisiin asianmukaisella ja riittävällä tavalla estää syrjintä, olla se, että säädetään palkattomasta vapaasta, joka myönnetään työntekijän pyynnöstä sen jälkeen kun 120 sairauspäivää on kulunut, ja onko se asianmukainen keino estää irtisanominen vapaan päättymiseen saakka?

4) Voidaanko kohtuullisena mukauttamisena pitää sitä, että työnantaja on velvollinen myöntämään – 180 päivän palkallisen sairausjakson päätyttyä – vielä toisen palkallisen jakson täysin omalla kustannuksellaan ilman vastikkeeksi saatavaa työpanosta?

5) Voidaanko arvioitaessa työnantajan käytöksen syrjivyyttä ottaa huomioon (ratkaistaessa sitä, onko irtisanominen laillinen), että myöskään [mahdollinen] uusi työnantajan kustantama palkallinen jakso, jonka ajan työsuhte olisi pysynyt voimassa, ei olisi mahdollistanut vammaisen henkilön paluuta työhön, koska hänen sairautensa jatkui?

Unionin oikeussäännöt, joihin viitataan

Direktiivi 2000/78 (johdanto-osan 11, 12, 16, 17, 20 ja 21 perustelukappale; 1 artikla, 2 artiklan 1 ja 2 kohta, 3 artiklan 1 kohdan c alakohta).

Unionin tuomioistuimen tuomio 11.4.2013, HK Danmark, C-335/11 ja C-337/11, (EU:C:2013:222); tuomio 18.1.2018, Ruiz Conejero, C-270/16 (EU:C:2018:17) ja tuomio 1.12.2016, Daouidi, C-395/15 (EU:C:2016:917).

Kansalliset oikeussäännöt, joihin viitataan

Siviilikoodeksin (codice civile) 2110 §:n ensimmäinen ja toinen momentti:

”Jos laissa [ei säädetä] vastaavista sosiaaliturvan tai tuen muodoista, työnantaja on työntekijän onnettomuuden, sairauden, raskauden tai synnytyksen yhteydessä velvollinen suorittamaan palkan tai korvauksen, jonka määrä ja kesto ovat erityislakien [– –], käytäntöjen tai kohtuuden mukaisia.

Edellisessä momentissa mainituissa tapauksissa elinkeinonharjoittajalla on oikeus purkaa sopimus [– –] lain, [– –] käytäntöjen tai kohtuuden mukaisen määräajan päätyttyä”.

Työntekijöiden vapauden ja ihmisarvon suojelusta, yhdistymisvapaudesta ja ammattiyhdistystoiminnasta työpaikoilla ja työllisyyttä koskevista säännöksistä 20.5.1970 annetun lain nro 300 (legge del 20 maggio 1970, nro 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 (jäljempänä työntekijöitä koskeva laki) (GURI, Serie Generale nro 131, 27.5.1970) 5 §:

”Työnantaja ei saa tarkistaa palveluksessaan olevan työntekijän sairauden tai onnettomuuden todenperäisyyttä eikä työkykyä.

Sairauspoissaolojen valvontaa voivat harjoittaa vain toimivaltaisten sosiaaliturvalaitosten tarkastusyksiköt, jotka ovat velvollisia hoitamaan valvontatehtävän työnantajan pyynnöstä”.

Matkailualan yritysten työntekijöiden kansallisen työehtosopimuksen (collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo, jäljempänä CCNL) eri määräykset, erityisesti sen 173 § (työpaikan säilyminen 180 päivän ajan työntekijän sairastuessa tai joutuessa onnettomuuteen), 174 § (120 päivän palkaton vapaa, joka seuraa edellä mainittua 180 päivän jaksoa, jona työpaikka säilyy) ja 175 § (onkologiseen sairauteen sairastuneiden työntekijöiden hyväksi vahvistettu poikkeus edellä mainituista määräyksistä).

Lyhyt esitys tosiseikoista ja pääasian oikeudenkäynnistä

- 1 Kantaja P.M. otettiin palvelukseen tarjoilijan tehtävään määräaikaisella työ sopimuksella 1.9.2021. Tämä työsuhte muutettiin toistaiseksi voimassa olevaksi työ sopimukseksi 1.1.2022 lukien.
- 2 Työnantajana olevalla yhtiöllä S on keskimäärin seitsemän työntekijää, ja se harjoittaa ravintolatoimintaa.
- 3 P.M. oli 18.6.2022 lähtien poissa työpaikaltaan, sillä hän oli ensimmäisen esitetyn thain kielellä laaditun ja italian kielelle käännetyn lääkärintodistuksen mukaan saanut aivovaltimopullistuman. Tämän todistuksen mukaan poissaololle työstä oli hyväksyttävä syy ajanjakson 18.6.–8.8.2022 ajan.
- 4 Koska poissaolo työpaikalta jatkui keskeytyksettä 8.1.2023 saakka, työnantaja irtisanoi P.M:n sen jälkeen kun tämä oli ollut 180 päivää poissa, eli 19.12.2022.
- 5 Italian oikeudessa säädetään näet työntekijän sairauden tai onnettomuuden yhteydessä ns. ”suoja-ajasta” eli 180 päivän palkallisen poissaolon jaksosta, jonka aikana työnantaja ei voi ryhtyä irtisanomiseen. Tätä ajanjaksoa voidaan pidentää vielä yhden kerran (palkattomasti) 120 päivällä työntekijän pyynnöstä. Tämän

ajanjakson päätyttyä irtisanominen on kuitenkin mahdollista, elleivät kyseessä ole onkologiset sairaudet.

- 6 P.M. pyysi saman ajanjakson aikana, tarkemmin sanoen 4.11.2022, hallintoteitse työkyvyttömyytensä tunnustamista. Hän sai työkyvyttömyydestään 17.2.2023 todistuksen, jonka mukaan hänen työkykynsä oli heikentynyt 35 prosenttia. P.M:n todettiin olevan myös vammainen asiaa koskevan Italian lainsäädännön perusteella.
- 7 S. ei ollut tietoinen tästä hallinnollisesta menettelystä, joka oli lisäksi saatettu päätökseen vasta kahden kuukauden kuluttua irtisanomisesta. Ainoa asiakirja, joka ilmoitti työnantajalle S. työntekijän P.M. poissaolon syistä oli näet edellä 3 kohdassa mainittu thainkielinen todistus.
- 8 Sairaus jatkui myös vuoden 2023 aikana, kuten ilmenee esitetyistä muista lääkärintodistuksista, joista viimeisin on elokuulta 2023.
- 9 Edellä esitetyn perusteella P.M. riitautti 16.10.2023 nostamallaan kanteella 19.12.2022 tapahtuneen irtisanomisen ja vaati lisäksi, että hänet otettaisiin takaisin työpaikkaansa (tai että hän saisi vaihtoehtoisesti 15 kuukauden palkan), että hänelle suoritettaisiin korvauksena saamatta jäänyttä kuukausipalkkaa irtisanomispäivästä tuomion antamiseen saakka, sosiaaliturvamaksut, joita ei ole suoritettu kyseiseltä ajanjaksolta, ja 10 000 euroa henkisestä kärsimyksestä.
- 10 S. ei ole osallistunut oikeudenkäyntiin eikä esittänyt lausumia puolustukseksi.

Pääasian asianosaisten keskeiset väitteet

- 11 P.M. esittää vain yhden väitteen, joka koskee lähinnä sitä, että hänet on irtisanottu syrjivällä tavalla, koska Italian lainsäädännön mukaista suoja-aikaa sovelletaan yleisesti työntekijöihin eikä siinä oteta huomioon vammaisuutta.

Lyhyt yhteenveto ennakkoratkaisupyyntöön perusteluista

- 12 Ennakkoratkaisua pyytävä tuomioistuin mainitsee ensin kaksi unionin tuomioistuimen tuomiota eli tuomion HK Danmark ja tuomion Ruiz Conejero, minkä jälkeen se toteaa, että ensin mainittu koski kysymystä, joka liittyi irtisanomisajan pituuteen eikä siihen, onko työnantajalla oikeus päättää työsopimus, kun puolestaan jälkimmäinen koski Espanjan oikeuteen sisältyvää järjestelyä, jolla pyritään estämään poissaoloja työstä ja siis lyhyitä ja ajoittaisia, vaikkakin perusteltuja, poissaoloja, säätämällä irtisanomismahdollisuudesta työnantajan hyväksi. Nyt käsiteltävässä asiassa, joka on vireillä ennakkoratkaisua pyytävässä tuomioistuimessa, kyseessä on sitä vastoin työnantajan mahdollisuus edetä irtisanomiseen pitkään kestäneiden poissaolojen perusteella.

- 13 Kummassakaan edellä mainituista tapauksista unionin tuomioistuimella ei ollut tarvetta käsitellä direktiivin 2000/78 johdanto-osan 17 perustelukappaleeseen sisältyvää periaatetta, jonka mukaan direktiivi ”ei velvoita sellaisen henkilön työhönottoon, ylentämiseen, työssä pitämiseen tai koulutukseen, joka ei ole pätevä, kykenevä ja käytettävissä suorittamaan työn edellyttämiä oleellisia tehtäviä tai osallistumaan annettavaan koulutukseen, mutta tämä ei kuitenkaan rajoita velvoitetta toteuttaa kohtuullisia mukautuksia vammaisia varten”.
- 14 Ensimmäisellä kysymyksellään ennakkoratkaisua pyytävä tuomioistuin tiedustelee, sopiiko Italian lainsäädäntö yhteen välillistä syrjintää koskevan kiellon kanssa siltä osin kuin siinä vahvistetaan sama työsuhteen säilyttämistä koskeva ajanjakso kaikkien työntekijöiden osalta vammaisuudesta riippumatta.
- 15 Italian lainsäädännössä säädetään näet 180 päivän suoja-ajasta (ja sen lisäksi vielä 120 päivän palkattomasta vapaasta, joka myönnetään vain yhden kerran työntekijän pyynnöstä) kaikkien työntekijäryhmien osalta, lukuun ottamatta työntekijöitä, joiden sairaus on onkologinen (koska onkologiselle sairauksille ei ole asetettu ajallisia rajoituksia), eikä siinä säädetä nimenomaisesti vammaisen henkilön erilaisesta kohtelusta. Tämä 180 päivän ajanjakso lasketaan kalenterivuositain (1.1.–31.12.), ja se nollautuu seuraavan vuoden tammikuun 1. päivänä.
- 16 Voisi olla niin, ettei tähän liity minkäänlaista syrjintää, koska yhtäältä suoja-aika on niin pitkä, että sillä annetaan takeet työntekijälle, jolla on suurempi sairastumisriski (eli vammaiselle henkilölle), ja toisaalta sairaus, joka sisältää pitkäaikaisen rajoitteen voi ”kuulua direktiivissä 2000/78 tarkoitetun vammaisuuden käsitteen alaan” (tuomio HK Danmark, 41 kohta).
- 17 Ennakkoratkaisua pyytävän tuomioistuimen mukaan Italian lainsäädännössä säädetty suoja-aika on niin pitkä, että sitä sovelletaan lähes yksinomaan vammaisuudesta johtuvien poissaolojen suojelemiseen eikä pelkkiin ”yleisiin” sairauksiin.
- 18 Sen jälkeen kun ennakkoratkaisua pyytävä tuomioistuin on lopuksi katsonut, että unionin oikeudessa ei säädetä suoja-ajan erityisestä kestosta vammaisten osalta ja että Italian lainsäätäjällä on siten laajaa harkintavaltaa tällä alalla, se toteaa, että sillä, että tällaisessa tapauksessa katsottaisiin vammaiseen työntekijään kohdistuneen välillistä syrjintää, olisi erittäin vakavia seurauksia: lähes kaikki irtisanomiset olisivat pätemättömiä, ja myös pienet yritykset pitäisi tuomita maksamaan 25–30 kuukausipalkkaa, mikä johtaisi yleensä toiminnan lopettamiseen.
- 19 Toisella kysymyksellään ennakkoratkaisua pyytävä tuomioistuin pyytää, mikäli välillisen syrjinnän olemassaolo todettaisiin, unionin tuomioistuimelta ratkaisua siihen, onko tällainen syrjintä perusteltavissa oikeutetulla tavoitteella eli kompromissilla, jolla suojellaan yhtäältä sairastunutta työntekijää säilyttämällä

hänen työpaikkansa pitkän ajanjakson ajan ja toisaalta työnantajaa antamalla tälle mahdollisuus päättää työsuhde, joka ei mahdollista tehokasta työskentelyä.

- 20 Käytettyjen keinojen asianmukaisuudesta voidaan todeta, että vaikuttaa siltä, että sairautta koskevalla Italian lainsäädännöllä suojellaan ennen kaikkea vammaista henkilöä, koska sillä taataan sellainen sairauspoissaolojen määrä, joka voi yleensä kertyä vain vammaiselle henkilölle.
- 21 Vain silloin, kun suoja-aika on ylitetty, työnantajan taloudelliset ja työn järjestämiseen liittyvät intressit voivat päästä etusijalle.
- 22 Käytettyjen keinojen tarpeellisuudesta huomautetaan, että Italian lainsäädännössä säädetään irtisanomisen mahdollisuudesta, jos työsuhteeseen liittyy objektiivisesti arvioiden ilmeistä tehottomuutta (eli kun kalenterivuonna sairaana vietetty aika on pidempi kuin ajanjakso, jona asianomainen ei ole ollut sairaana).
- 23 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan kansallinen lainsäädäntö on tulosta kompromissista, jossa on otettu huomioon yritystoiminnan järjestäminen ja työntekijän intressi säilyttää työnsä myös sairauden aikana, mutta siinä näkyy myös tarve taata vammaisen henkilön yksityisyys, sillä tämä ei ole velvollinen paljastamaan työnantajalle omaa vammaisuuttaan eikä oman sairauspoissaolonsa perusteena olevia syitä. Työnantajaa päinvastoin nimenomaisesti kielletään (työntekijöitä koskevan koskevan lain 5 §) tekemästä omia terveystarkastuksiaan työntekijälle.
- 24 Kansallisen lainsäädännön mukaan työnantaja ei siis tiedä työntekijän poissaolon syytä, sillä hän ei saa todistuksia, joista ilmenisi diagnoosi (eli sairauden syy), vaan ainoastaan ennuste.
- 25 Tästä seuraa, että kun työnantaja käyttää mahdollisuutta irtisanoa työntekijä pitkäaikaisten poissaolojen jälkeen, hän menettelee näin tietämättä sairauspoissaolojen perusteluja eikä kykene muodostamaan konkreettisia näkemyksiä siitä, onko kyse vammaisuudesta vai ei, koska tämä edellyttäisi sitä, että kaikki potilaan terveyttä koskevat asiakirjat esitettäisiin täydellisessä muodossaan.
- 26 Koska sairaus sellaisenaan ei ole merkityksellinen, vaan mahdollinen siihen liittyvä työympäristön kanssa käytävä vuorovaikutus, jota tässä tapauksessa edustaa vain pitkittynyt poissaolo, sen toteamiseksi, onko tällainen rajoite pitkittynyt – ja onko työntekijällä siis vamma – pitäisi siis saada selville useiden sellaisten toisiinsa liittyvien poissaolojen erityinen syy, jotka muodostavat ”pitkäkestoisen rajoitteen”.
- 27 Näin ollen olisi mahdotonta, että työnantaja voisi – nyt käsiteltävän kaltaisessa riitatilanteessa – tietää ”työntekijän vammasta”, koska vammaisen henkilö voisi olla poissa työstä yleisistä syistä.

- 28 Tästä näkökulmasta saattaisi vaikuttaa siltä, että vammaisuuden suojelun vaatimuksia ja vammaisen henkilön yksityisten terveystietojen suojelua koskevia vaatimuksia ei voida sovittaa yhteen soveltamalla hypoteettista erilaista etujen järjestelmää.
- 29 Lisäksi siinä tapauksessa, että työnantajan katsottaisiin käyttäytyneen epäasianmukaisesti, tämä olisi todellisuudessa yleensä syytön, koska tahallisuutta tai huolimattomuutta koskeva subjektiivinen osatekijä puuttuu (kun otetaan huomioon, ettei tämä tiedä poissaoloihin liittyviä diagnooseja).
- 30 Koska toisaalta työoikeutta koskevassa kansallisessa lainsäädännössä ei säädetä vahingonkorvaustapauksista, jotka eivät perustuisi vahingon aiheuttajan subjektiivisen osatekijän olemassaoloon, vaikuttaisi siltä, että olisi liian ankaraa katsoa tällaisen vastuun perustuvan pelkästään objektiiviseen välilliseen syrjintään (joka on lisäksi hypoteettinen).
- 31 Ennakkoratkaisua pyytävä tuomioistuin korostaa tämän jälkeen, että Italian lainsäädännöllä (erityisesti vammaisten oikeudesta työhön 12.3.1999 annetulla lailla nro 68) suojellaan vammaista henkilöä myös työsuhteen ulkopuolella ja yleisemmin työmarkkinoilla: työnantajien, joilla on yli 14 työntekijää, on näet varattava vaihteleva kiintiö työpaikoista vammaisille henkilöille, jotka otetaan palvelukseen erityisellä valintamenettelyllä sen jälkeen kun vammaisuus on varmistettu.
- 32 Lopuksi on olemassa se vaara, että kun kriteereistä, joita sovelletaan mahdollisuuteen purkaa sopimus hyväksyttävällä tavalla (suoja-ajan päätyminen), tulisi perusteettoman epävarmoja, tämä saattaisi tehdä irtisanomisesta liian riskialtista ja kallista, mikä johtaisi tietynlaiseen työsuhteen purkamismahdollisuuden tosiasialliseen kumoamiseen, jolloin yritys- tai liiketoiminnan harjoittaminen vaarannettaisiin vakavalla tavalla.
- 33 Ennakkoratkaisua pyytävä tuomioistuin katsoo kaiken kaikkiaan, että mahdollinen välillinen syrjintä saattaisi kuitenkin täyttää hyväksyttävyyttä, asianmukaisuutta ja tarpeellisuutta koskevat vaatimukset.
- 34 Kolmannella kysymyksellään ennakkoratkaisua pyytävä tuomioistuin pohtii mukautuksia, joita teoriassa voitaisiin tehdä. Se katsoo näet, että mikäli ei mahdollisesti ole olemassa muita kohtuullisia mukautuksia kuin ne, joista lainsäädännössä jo säädetään, tämä vahvistaisi kyseisen lainsäädännön tarpeellisuuden ja siten irtisanomisen hyväksyttävyyden.
- 35 Se mainitsee Italian oikeusjärjestyksessä säädetyistä mukautuksista ennen kaikkea CCNL:ään sisältyvän palkattoman vapaan, joka myönnetään työntekijän pyynnöstä, ja pyytää unionin tuomioistuinta arvioimaan sen kohtuullisuutta ja riittävyttä syrjivän kohtelun estämiseen.
- 36 Se, että työnantajan on pyydettävä tätä vapaata, johtuu tietenkin siitä, että vain hänellä on tarvittavat asiakirjat ja hän itse tietää oman mahdollisen

vammaisuutensa. Lisäksi työntekijä on tietenkin se oikeussubjekti, jolla on intressi saada työsuhte mahdollisesti jatkumaan.

- 37 Toisaalta myös sitä, että työnantaja mahdollisesti tietää (kuten tässä tapauksessa) joistain poissaolojen syistä, olisi vaikeaa ottaa huomioon siinä tarkoituksessa, että otettaisiin käyttöön tätä työnantajaa koskeva velvoite, etenkin silloin, jos työntekijä, jota asia suoraan koskee, on pidättäytynyt käyttämästä tätä mahdollisuutta.
- 38 Neljännessä kysymyksessään ennakkoratkaisua pyytävä tuomioistuin mainitsee kaksi muuta teoriassa käytettävissä olevaa keinoa, joita voisi kuitenkin olla ongelmallista soveltaa ja jotka siten saattaisivat olla kohtuuttomia.
- 39 Ensimmäinen keino sisältäisi sen, että suoja-aikaa laskettaessa jätettäisiin huomiotta poissaolot, joiden syynä on vammaisuus. Ennakkoratkaisua pyytävä tuomioistuin katsoo kuitenkin tämän keinon olevan ristiriidassa direktiivin 2000/78 johdanto-osan 17 perustelukappaleen kanssa, koska se saattaisi estää pysyvästi työkyvyttömän työntekijän työsuhteen päättymisen, koska tällöin poissaolot hyväksyttäisiin mahdollisesti määräämättömän ajanjakson ajan.
- 40 Toinen keino sisältäisi sen, että määritettäisiin palkallinen ajanjakso, jonka ajan pitkäaikaisesti vammaisen henkilön työpaikka säilyy ja joka selvästi poikkeaa 120 päivän palkattomasta vapaasta, josta CCNL:ssä jo määrätään. Ennakkoratkaisua pyytävä tuomioistuin katsoo kuitenkin, että tähän keinoon liittyisi määräajan vahvistamisen yhteydessä epävarmuutta työnantajalle, joka ei ole tutustunut työntekijän terveyttä koskeviin asiakirjoihin. Tällä loukattaisiin oikeusvarmuutta ja irtisanomisen hyväksyttävyyttä, koska asiaa myöhemmin käsittelevä tuomioistuin voisi pitää työnantajan vahvistamaa lisäaikaa liian lyhyenä. Myös tämä jälkimmäinen keino saattaisi lisäksi olla ristiriidassa johdanto-osan 17 perustelukappaleessa vaadittujen takeiden kanssa.
- 41 Lisäksi pitäisi pohtia, onko kohtuullista, että työnantajan pitäisi vastata taloudellisista kustannuksista (jotka voivat olla huomattavia), jotka eivät liity työntekijän suorittamaan vastasuoritukseen vaan ovat siitä täysin irrallaan.
- 42 Viidennellä kysymyksellään ennakkoratkaisua pyytävä tuomioistuin pyytää tuomioistuinta arvioimaan sen syy-yhteyden kannalta, joka vallitsee kohtuullisen mukautuksen tekemättä jättämisen ja irtisanomisen välillä, mahdollisuutta selvittää, olisiko se, että vammaiselle henkilölle olisi mahdollisesti myönnetty vielä yksi ajanjakso, jonka ajan työsuhte olisi keskeytyneenä, tosiasiallisesti mahdollistanut paluun työhön ja siten irtisanomisen välttämisen.
- 43 Nyt käsiteltävässä asiassa P.M:n katsottiin vielä 20 päivän kuluttua 180 päivän ylittymisestäkin edelleen olevan ”sairaana”. Lisäksi vielä useiden kuukausien kuluttua irtisanomisesta P.M:N terveydentila esti häntä palaamasta työhön. Ennakkoratkaisua pyytävä tuomioistuin pohtii, voitaisiinko tämä seikka – vaikka se sijoittuu ajallisesti irtisanomisen jälkeen – ottaa tai pitäisikö se ottaa huomioon arvioitaessa työnantajan mahdollista syrjivää käytöstä. Jos näet työnantajalle,

myös pienille yrityksille ja muille kuin elinkeinonharjoittajille, määrättäisiin seuraamukseksi suuria vahingonkorvauksia, jos ne ovat irtisanoneet työntekijän voimassa olevan lainsäädännön – jolla jo suojellaan pitkiä poissaolojaksoja – perusteella, sen vuoksi, että ne eivät ole myöntäneet työntekijälle vielä yhtä (palkallista) ajanjaksoa, jonka aikana työpaikka säilyy, tilanteessa, jossa työntekijä ei olisi kuitenkaan kyennyt palaamaan työhön myöhemminkään, tämä saattaisi olla liian suuri rasite.

- 44 Ennakkoratkaisua pyytävä tuomioistuin epäilee kaiken kaikkiaan, että Italian lainsäädännön perusteella yksittäisiä seikkoja koskeva ja osittainen korjaus välillisen syrjinnän perusteella, kun siitä ei aiheudu merkittävää vahinkoa muille asiaan liittyville intresseille, voisi osoittautua mahdottomaksi, jolloin vaarannettaisiin järjestelmän yleinen rakenne – jolle on ominaista, että yksilöidään työsuhteen keskeytyksen pisin mahdollinen kesto, vammaisen henkilön yksityisyyden suojelu, työnantajan suojeleminen subjektiivisen osatekijän osalta irtisanomishetkellä ja sosiaaliturvan toimivuus – jonka vahvistaminen kuuluu lainsäätäjän harkintavaltaan. Voimassa oleva lainsäädäntö saattaisi näin ollen osoittautua tältä osin tarpeelliseksi.
- 45 Ennakkoratkaisua pyytävä tuomioistuin pyytää lopuksi asian käsittelemistä unionin tuomioistuimen työjärjestyksen 105 artiklan 1 kohdassa tarkoitettussa nopeutetussa menettelyssä. Se nojautuu tässä yhteydessä oikeudenkäyntien kohtuullisen keston periaatteeseen ja tarpeeseen taata työntekijälle se, että hänet otetaan pikaisesti takaisin työpaikkaansa, ja se, että työnantajaan ei kohdistu, mikäli se häviää asian, liian suuri korvausvelvollisuus, kun otetaan huomioon, että korvauksen määrä on sidoksissa tuomion antamispäivään.