

C-5/24. sz. [Pauni]ⁱ ügy**Az előzetes döntéshozatal iránti kérelemről a Bíróság eljárási szabályzata
98. cikkének (1) bekezdése alapján készített összefoglalás****A benyújtás napja:**

2024. január 5.

A kérdést előterjesztő bíróság:

Tribunale ordinario di Ravenna (ravennai bíróság, Olaszország)

Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat kelte:

2024. január 4.

Felperes:

P. M.

Alperes:

S.

Az alapeljárás tárgya

A betegség miatt engedélyezett távollét időtartamának túllépése miatt elbocsátott munkavállaló által az eredeti munkakörébe való visszahelyezése iránt benyújtott kérelem.

Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgya és jogalapja

A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv (HL 2000. L 303., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 79. o.).

ⁱ A jelen ügy neve fiktív. Az nem egyezik az eljárásban részt vevő egyetlen fél valódi nevével sem.

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

- 1) Ellentétes-e a 2000/78 irányelvvel az olyan nemzeti szabályozás, amely nem ír elő eltérő szabályozást a fogyatékossgal élő személynek minősített munkavállalók és az ilyenek nem minősülő munkavállalók tekintetében, amikor arról rendelkezik, hogy minden év január 1-je és december 31-e között betegség esetén a fizetett távollét 180 napjára biztosítani kell az álláshely fenntartását, valamint a munkavállaló kérelmére további (egyszer igénybe vehető) 120 nap fizetés nélküli szabadságot?
- 2) Amennyiben úgy kell tekinteni, hogy az indokolásban leírt nemzeti szabályozás absztrakt módon közvetett hátrányos megkülönböztetést valósít meg, egyébként jogszerű cél objektíve igazolhatja-e e szabályozást, és a cél elérése érdekében igénybe vett eszközök megfelelők és szükségesek-e?
- 3) A hátrányos megkülönböztetés elkerülésére alkalmas és elégséges, észszerű intézkedést jelenthet-e a munkavállaló kérelme alapján a 120 nap betegségi szabadság lejártát követően kiadott fizetés nélküli szabadság bevezetése, amely megakadályozhatja az elbocsátást annak lejárataig?
- 4) Észszerűnek tekinthető-e az olyan intézkedés, amely abban áll, hogy a munkáltató a 180 nap fizetett betegségi szabadság leteltét követően köteles további, teljes egészében általa fedezendő fizetett időszakot biztosítani anélkül, hogy munkavégzés formájában ellenszolgáltatásban részesülne?
- 5) A munkáltató hátrányosan megkülönböztető magatartásának vizsgálata során (az elbocsátás jogszerű vagy jogellenes jellegének megállapítása céljából) értékelhető-e az a körülmény, hogy még a munkaviszonynak a munkáltató által fedezendő [esetleges] további fenntartása sem tette volna lehetővé a fogyatékossgal élő személy munkába való visszatérését, mivel a betegsége továbbra is fennáll?

A hivatkozott uniós jog

2000/78 irányelv (a (11), (12), (16), (17), (20) és (21) preambulumbekkezdés; az 1. cikk, a 2. cikk (1) és (2) bekezdése és a 3. cikk (1) bekezdésének c) pontja).

A Bíróság 2013. április 11-i HK Danmark ítélete (C-335/11 és C-337/11, EU:C:2013:222); 2018. január 18-i Ruiz Conejero ítélete (C-270/16, EU:C:2018:17); 2016. december 1-jei Daouidi ítélete (C-395/15, EU:C:2016:917).

A hivatkozott nemzeti rendelkezések

A Codice civile (az olasz polgári törvénykönyv) 2110. cikkének első és második bekezdése:

„Baleset, betegség, terhesség vagy szülés esetén, ha a törvény [nem ír elő] más egyenértékű ellátást vagy segítyt, a munkavállaló részére a különös törvényekben [...], a szokásjog szerint vagy a méltányosság alapján meghatározott mértékben és ideig díjazást vagy juttatást kell fizetni.

Az előző bekezdésben említett esetekben a vállalkozó a törvényben, [...] a szokásjog szerint vagy a méltányosság alapján meghatározott határidő lejártakor [...] jogosult a szerződés felmondására.”

Az 1970. május 20-i 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 (a munkavállalók szabadságának és méltóságának, az egyesülés szabadságának és a munkahelyi szakszervezeti tevékenységnek a védelmére, valamint a foglalkoztatásra vonatkozó szabályokról szóló 300. sz. törvény; a GURI általános sorozatának 1970. május 27-i 131. száma; a továbbiakban: a munkavállalók jogállásáról szóló törvény) 5. cikke:

„A munkáltató nem vizsgálhatja a munkavállaló betegsége vagy balesete esetén az utóbbi alkalmasságát vagy fogyatékoságát.

A fogyatékoság miatti távollétek ellenőrzését kizárólag az illetékes társadalombiztosítási intézmények vizsgálatot végző szolgálatai folytathatják le, amelyek kötelesek ezt megtenni a munkáltató kérésére.”

A turisztikai ágazatban működő vállalkozások munkavállalóira vonatkozó nemzeti kollektív szerződés (a továbbiakban: CCNL) különböző rendelkezései, különösen 173. cikke (a munkavállaló betegsége vagy balesete esetén az álláshely 180 napig történő fenntartása), 174. cikke (az említett 180 napos fenntartási időszakot követő 120 nap fizetés nélküli szabadság) és 175. cikke (az előbbi rendelkezésektől való eltérés az onkológiai betegségekben szenvedő munkavállalók javára).

A tényállás és az alapeljárás rövid bemutatása

- 1 P. M. felperest 2021. szeptember 1-jén határozott időre szóló munkaszerződéssel vették pincérként alkalmazásba. Ezt a jogviszonyt 2022. január 1-jétől határozatlan idejű jogviszonnyá alakították át.
- 2 A munkáltató, az S. társaság átlagosan 7 alkalmazottat foglalkoztat, és vendéglátóipari tevékenységet végez.
- 3 2022. június 18-tól P. M. hiányzott a munkahelyéről, mivel az első bemutatott, thaiföldi nyelven megfogalmazott és olasz nyelvre lefordított orvosi igazolás szerint „érfala megrepedt”. Ez az igazolás igazolta a 2022. június 18. és augusztus 8. közötti távollétet.

- 4 Mivel a munkahelyről való távollét 2023. január 8-ig megszakítás nélkül folytatódott, a munkáltató 180 nap elteltével, azaz 2022. december 19-én elbocsátotta [P. M.]-et.
- 5 Az olasz jog ugyanis a munkavállaló betegsége vagy balesete esetén úgynevezett „védelmi időről”, azaz 180 nap fizetett távollétról rendelkezik, amely alatt a munkáltató nem élhet felmondással. Ez az időszak egy alkalommal, a munkavállaló kérésére további 120 nap (fizetés nélküli) szabadsággal meghosszabbítható. Ezen időszak után azonban sor kerülhet az elbocsátásra, az onkológiai megbetegedések esetét kivéve.
- 6 Ugyanezen időszak alatt, azaz 2022. november 4-én P. M. közigazgatási úton kérte munkaképtelenségének elismerését. Ezt az elismerést 2023. február 17-én szerezte meg, 35%-os mértékben. A vonatkozó olasz szabályozás alapján P. M.-et egyúttal fogyatékossgal élő személynek is nyilvánították.
- 7 S.-nek nem volt tudomása erről a közigazgatási eljárásról, amely egyébként két hónappal az elbocsátást követően zárult le. Az S. munkáltatót P. M. munkavállaló távollétének okairól tájékoztató egyetlen dokumentum ugyanis a fenti 3. pontban említett thaiföldi igazolás volt.
- 8 A betegség 2023-ban is folytatódott, amint az a benyújtott orvosi igazolásokból kitűnik, amelyek közül az utolsó 2023. augusztusi volt.
- 9 A fentiekre tekintettel 2023. október 16-i keresetével P. M. megtámadta a 2022. december 19-i elbocsátást, és a munkakörébe való visszahelyezését (vagy másodlagosan 15 havi munkabérének megfelelő összeg megfizetését), az elbocsátás időpontjától az ítélet kihirdetéséig elmaradt havi munkabérek megfizetését, az ugyanezen időszak tekintetében be nem fizetett társadalombiztosítási járulékok megfizetését és 10 000 EUR összegű nem vagyoni kár megtérítését kérte.
- 10 S. nem lépett be a perbe, és nem nyújtott be védekezést.

Az alapeljárás feleinek alapvető érvei

- 11 P. M. egyetlen érvet hoz fel, amely lényegében elbocsátásának hátrányosan megkülönböztető jellegére vonatkozik, mivel az olasz szabályozás által előírt védelmi idő valamennyi munkavállalóra vonatkozik, és nem veszi figyelembe a fogyatékossgot.

Az előzetes döntéshozatalra utalás indokainak rövid bemutatása

- 12 A Bíróság két ítéletére, azaz a HK Danmark és a Ruiz Conejero ítéletre való hivatkozást követően a kérdést előterjesztő bíróság megállapítja, hogy az első felmondási idő mértékére, nem pedig a munkáltatónak a munkaviszony

megszüntetésére vonatkozó jogának fennállására vagy annak hiányára vonatkozott, míg a második egy spanyol jogintézményre vonatkozik, amelynek célja a munkahelyi hiányzás elleni küzdelem volt, és következésképpen a rövid és töredékes – akár jogszerű – távollétekre, rendelkezve a munkáltató által történő felmondás esetéről. Ezzel szemben a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő ügyben a munkáltató azon lehetőségéről van szó, hogy hosszan tartó távollétek esetén felmondjon.

- 13 A Bíróságnak egyik esetben sem kellett a 200/78 irányelv (17) preambulumbekzdésében foglalt elvvel foglalkoznia, amelynek értelmében ezen irányelv „nem kívánja meg olyan személy felvételét, előléptetését, továbbfoglalkoztatását vagy képzését, aki nem alkalmas, nem képes vagy nem vehető igénybe az adott állás alapvető feladatainak ellátására vagy a megfelelő képzés elvégzésére, a fogyatékos személyek érdekében hozott megfelelő intézkedések megtételére vonatkozó kötelezettség sérelme nélkül”.
- 14 Ami az első kérdést illeti, a kérdést előterjesztő bíróság arra keresi a választ, hogy az olasz szabályozás összeegyeztethető-e a közvetett hátrányos megkülönböztetés tilalmával, amennyiben a munkaviszony fenntartásának azonos időtartamát írja elő valamennyi munkavállaló tekintetében, a fogyatékoság fennállásától függetlenül.
- 15 Az olasz szabályozás ugyanis 180 nap védelmi időt ír elő (további 120 nap fizetés nélküli szabadsággal egyszeri alkalommal a munkavállaló kérésére) a munkavállalók valamennyi kategóriája tekintetében, kivéve az onkológiai betegségekben szenvedőket (akikre nem vonatkozik időbeli korlátozás), és nem ír elő kifejezetten eltérő bánásmódot a fogyatékosággal élő személyek tekintetében. Ezt a 180 napos időszakot a naptári évre (január 1-jétől december 31-ig) kell számítani, és a következő év január 1-jéig tart.
- 16 Márpedig nem állhat fenn semmilyen hátrányos megkülönböztetés, mivel egyrészt a védelmi idő olyan hosszú, hogy éppen azt a munkavállalót szolgálja, akinél magasabb a betegség kockázata (vagyis a fogyatékosággal élő személyt), másrészt a hosszan tartó korlátozottságot eredményező betegség „a 2000/78 irányelv értelmében vett »fogyatékoság« fogalma alá tartozhat” (HK Danmark ítélet, 41. pont).
- 17 A kérdést előterjesztő bíróság szerint az olasz szabályozás által előírt védelmi idő olyan hosszú, hogy szinte kizárólag a fogyatékoságból, és nem a „rendes” betegségből eredő távollétek védelmét teszi lehetővé.
- 18 Végül a kérdést előterjesztő bíróság, miután megállapította, hogy a fogyatékosággal élő személy tekintetében az uniós jog nem ír elő konkrét időtartamot a betegszabadságra vonatkozóan, és hogy így az olasz jogalkotó e területen széles mérlegelési jogkörrel rendelkezik, rámutat azokra a nagyon súlyos következményekre, amelyek akkor következnének be, ha ilyen esetben a fogyatékosággal élő munkavállaló közvetett hátrányos megkülönböztetését

állapítanak meg: lényegében minden elbocsátás semmis lenne, és még a kisvállalkozásokat is 25–30 havi munkabér megfizetésére kellene kötelezni, ami általában az üzlet bezárásához vezetne.

- 19 Ami a második kérdést illeti, amennyiben meg kell állapítani a közvetett hátrányos megkülönböztetés fennállását, a kérdést előterjesztő bíróság azt kérdezi a Bíróságtól, hogy e hátrányos megkülönböztetés igazolt-e, tekintettel arra a jogszerű célra, amely abban a kompromisszumban rejlik, hogy egyrészt a betegségben szenvedő munkavállalót védi azzal, hogy álláshelyét hosszú időn keresztül fenntartja, másrészt a munkáltatót azzal, hogy lehetővé teszi számára azon munkaviszony megszüntetését, amely nem teszi lehetővé a megfelelő teljesítést.
- 20 Az igénybe vett eszközök megfelelő jellegét illetően meg kell jegyezni, hogy úgy tűnik, hogy a betegségre vonatkozó olasz szabályozás főként a fogyatékkal élő személyt védi, mivel olyan hosszán tartó betegség miatti távollétet biztosít, amelyet általában csak a fogyatékkal élő személy érhet el.
- 21 A munkáltató gazdasági és szervezeti érdekei csak a betegszabadság lejártát követően élvezhetnek elsőbbséget.
- 22 Ami az igénybe vett eszközök szükségességét illeti, meg kell jegyezni, hogy az olasz szabályozás abban az esetben rendelkezik az elbocsátás lehetőségéről, amikor a munkaviszony nyilvánvalóan objektíve hatástalan (vagyis ha egy naptári év során a betegséggel töltött idő meghaladja a betegséggel nem érintett időt).
- 23 A kérdést előterjesztő bíróság szerint a nemzeti szabályozás a vállalkozás belső szervezése és a munkavállaló azon érdeke közötti kompromisszum eredménye, hogy az álláshelyét akár a betegség ideje alatt is fenntartsák részére, de a fogyatékkal élő személy magánélete védelme biztosításának szükségességéből is következik, amely személy nem köteles a munkáltató tudomására hozni sem a fogyatékoságát, sem a betegség miatti távollétének okait. Éppen ellenkezőleg, a munkáltatónak (a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 5. cikke) kifejezetten tilos saját egészségügyi vizsgálatot lefolytatnia a munkavállaló személyével kapcsolatban.
- 24 A nemzeti szabályozásnak megfelelően a munkáltató tehát nem ismeri a munkavállaló távollétének okát, mivel nem diagnózissal (azaz a betegség okának megjelölésével), hanem csak prognózissal ellátott igazolást kap.
- 25 Ebből következik, hogy amennyiben a munkáltató él azzal a lehetőséggel, hogy a munkavállalót a hosszán tartó távollétek miatt elbocsátsa, ezt a betegség miatti távollét okainak ismerete nélkül teszi, és nem tud konkrét feltételezéseket megfogalmazni arra vonatkozóan, hogy fennáll-e fogyatékoság, mivel ez a beteg valamennyi orvosi dokumentációjának teljes körű bemutatását tenné szükségessé.
- 26 Mivel nem maga a betegség számít, hanem az általa előidézett, a munkakörnyezettel való esetleges kölcsönhatás, amelyet a jelen esetben kizárólag

az elhúzódó távollét képvisel, annak megállapításához, hogy ez a korlátozottság elhúzódó-e – és így a munkavállaló fogyatékossgal élő személy-e –, meg kellene ismerni a „hosszan tartó korlátozottságot” eredményező, egymással összefüggő távollétek konkrét okát.

- 27 Ennélfogva nincs értelme annak, hogy a munkáltató a jelen ügghöz hasonló jogvitákban tudomást szerezhessen a „munkavállaló fogyatékossgáról”, mivel a fogyatékossgal élő személy általános okok miatt is hiányozhat a munkahelyéről.
- 28 Ebből a szempontból a fogyatékossgának egy feltételezett differenciált kedvezményes rendszer alkalmazása révén történő védelmének szükségessége és a fogyatékossgal élő személy egészségügyi adatai védelmének szükségessége egymással összeegyeztethetetleneknek tűnhetnek.
- 29 Emellett, ha a nem megfelelő magatartást rónák fel a munkáltatónak, az főszabály szerint nem jelent vétkes magatartást, mivel (a távollétek diagnózisának hiánya miatt) a szándékosság vagy a vétkesség szubjektív eleme hiányzik.
- 30 Egyébiránt, mivel a nemzeti munkajogi szabályozás nem rendelkezik a jogsértő személlyel kapcsolatos szubjektív elem fennállásától független kártérítés eseteiről, rendkívül nehéznek tűnne e felelősséget kizárólag a közvetett (egyébként hipotetikus) hátrányos megkülönböztetés objektív szintjére alapítani.
- 31 A kérdést előterjesztő bíróság ezt követően hangsúlyozza, hogy az olasz szabályozás (különösen az 1999. március 12-i legge n. 68 – Norme per il diritto al lavoro dei disabili [a fogyatékossgal élő személyek munkához való jogára vonatkozó szabályokról szóló 68. sz. törvény]) a fogyatékossgal élő személyt a munkaviszonyon kívül és általában a munkaerőpiacon is védi: a 14 főnél több munkavállalót foglalkoztató munkáltatóknak ugyanis változó foglalkoztatási kvótát kell fenntartaniuk a fogyatékossgal élő személyek számára, akiket speciális listákról vesznek fel, és akiknek munkaképtelenségi státuszát előzetesen ellenőrizni kell.
- 32 Végül fennáll annak a kockázata, hogy ha a szerződés felmondására vonatkozó jogszerű lehetőség alkalmazásának határai (a betegszabadság végén) indokolatlanul bizonytalanokká válnak, ez túlságosan kockázatos és költségessé teheti a megszüntetést, ami a megszüntetés *de facto* kieséséhez vezetne, és ezáltal súlyosan veszélyeztetné a vállalkozás vagy a tevékenység szervezését.
- 33 Végeredményben a kérdést előterjesztő bíróság szerint az esetleges közvetett hátrányos megkülönböztetés mindazonáltal megfelelhet a jogszerűség, a megfelelés és a szükségesség követelményeinek.
- 34 Ami a harmadik kérdést illeti, a kérdést előterjesztő bíróság arra keres választ, hogy elméletben mely intézkedések fogadhatók el. Álláspontja szerint ugyanis a szabályozásban már előírtaktól eltérő lehetséges észszerű intézkedések esetleges hiánya megerősíti e szabályozás szükséges jellegét, és ebből következően az elbocsátás jogszerűségét.

- 35 Az olasz jogrend által előírt intézkedések közül először is a munkavállaló kérésére kiadott, a CCNL-ben szereplő fizetés nélküli szabadságra utal, és arra kéri a Bíróságot, hogy a hátrányos megkülönböztetés elkerülése szempontjából értékelje annak észszerű és elégséges jellegét.
- 36 Az a körülmény, hogy ezt a távollétet a munkavállalónak kell kérnie, nyilvánvalóan abból ered, hogy kizárólag ez utóbbi rendelkezik a szükséges dokumentumokkal, és neki van tudomása esetleges fogyatékoságáról. Egyébiránt bizonyosan a munkavállaló az a személy, aki érdekelt a munkaviszony esetleges meghosszabbításában.
- 37 Másrészt még ha a munkáltató esetleg ismeri is a távollétek bizonyos okait (mint a jelen ügyben), ezt aligha lehetne figyelembe venni az ugyanazon munkáltatóra vonatkozó kötelezettség bevezetéséhez, különösen akkor, ha az e tekintetben közvetlenül érintett munkavállaló úgy döntött, hogy nem él ezzel a lehetőséggel.
- 38 Ami a negyedik kérdést illeti, a kérdést előterjesztő bíróság két másik elméletileg alkalmazható eszközt említ, amelyek ugyanakkor nehezen alkalmazhatónak és így potenciálisan észszerűtlennek tűnhetnek.
- 39 Az első a fogyatékoság miatti távolléteknek a betegszabadság kiszámításából való kizárását jelenti. A kérdést előterjesztő bíróság szerint azonban ez az eszköz ellentétes a 2000/78 irányelv (17) preambulumbekzdésével, mivel megakadályozhatja az olyan munkavállaló munkaviszonyának megszűnését, aki nem képes állandó jelleggel munkát végezni, mivel azt eredményezi, hogy a távollétek ezen a ponton potenciálisan végtelen ideig megengedetté válnak.
- 40 A második abban áll, hogy a fogyatékosággal élő személy számára az álláshely fenntartására hosszabb időtartamú, fizetett időszakot biztosítanak, amely nyilvánvalóan eltér a CCNL-ben már előírt 120 nap fizetés nélküli szabadságtól. A kérdést előterjesztő bíróság azonban úgy véli, hogy ez az eszköz annak a bizonytalanságnak van kitéve, hogy a munkáltató állapítja meg a határidőt, miközben nem ismeri a munkavállaló egészségügyi dokumentumait. Ez sértené a jogbiztonságot és az elbocsátás jogszerűségét, mivel a később eljáró bíróság túl rövidnek tekintheti a munkáltató által meghatározott további időszakot. Egyébiránt e második eszköz ellentétes lehet a (17) preambulumbekzdésben előírt védelemmel is.
- 41 Azt a kérdést is fel kell tenni, hogy észszerű-e, hogy a munkáltatónak olyan (akár jelentős) gazdasági költséget kell viselnie, amely nem az ellenszolgáltatás munkavállaló általi teljesítését szolgálja, hanem teljes mértékben független attól.
- 42 Ami az ötödik kérdést illeti, a kérdést előterjesztő bíróság azt kéri a Bíróságtól, hogy az észszerű intézkedés elfogadásának hiánya és az elbocsátás közötti okozati összefüggés szempontjából értékelje az arra irányuló vizsgálat lehetőségét, hogy a fogyatékosággal élő személy munkaviszonya felfüggesztése újabb időszakának esetleges engedélyezése ténylegesen lehetővé tette volna-e a munkába való visszatérését és következésképpen az elbocsátás elkerülését.

- 43 A jelen ügyben P. M.-et még 20 nappal a 180 nap elérése után is „betegnek” minősítették. Emellett P. M. több hónappal az elbocsátása után is olyan egészségügyi állapotban volt, amely megakadályozta őt a munkába való visszatérésben. A kérdést előterjesztő bíróság azt kérdezi, hogy ezt a körülményt – jóllehet az elbocsátás után merült fel – figyelembe lehet-e vagy kell-e venni a munkáltató esetleges hátrányosan megkülönböztető magatartásának értékelése során. Túlzottnak bizonyulhat ugyanis a munkavállalót a hatályos – a hosszan tartó távolléteket már védelem alá helyező – szabályozás alapján elbocsátó munkáltató – legyen akár kisvállalkozó vagy vállalkozónak nem minősülő személy – súlyos kártérítési következményekkel arra hivatkozással történő szankcionálása, hogy a munkavállalónak nem biztosított az álláshely fenntartására vonatkozó további (fizetett) időszakot egy olyan helyzetben, amikor a munkavállaló még később sem tudott volna visszatérni a munkába.
- 44 Összefoglalva: a kérdést előterjesztő bíróságnak kétségei vannak a tekintetben, hogy az olasz szabályozás fényében lehetetlennek bizonyulhat közvetett hátrányos megkülönböztetés címén olyan pontos és részleges korrekció, amely nem sérti jelentősen a többi érintett érdeket, veszélyeztetve ezáltal a rendszer általános felépítését – amely rendszert a jogviszony felfüggesztése maximális időtartamának meghatározása, a fogyatékkal élő személy magánéletének védelme, a munkáltatónak az elbocsátás időpontjában fennálló szubjektív tényezővel kapcsolatos védelme és a szociális biztonság működése jellemez –, és amely a jogalkotó mérlegelésére van bízva. Következésképpen e tekintetben szükséges lehet a hatályos szabályozás.
- 45 Végezetül a kérdést előterjesztő bíróság azt kéri, hogy a Bíróság eljárási szabályzata 105. cikkének (1) bekezdése alapján gyorsított eljárásban bírálja el az ügyet. E célból az eljárás észszerű időtartamának elvére, valamint annak szükségességére hivatkozik, hogy a munkavállaló számára biztosítsák, hogy a lehető leghamarabb visszahelyezzék őt a munkakörébe, és hogy pervesztessége esetén a munkáltatónak ne kelljen túlzott mértékű kártérítést fizetnie, mivel ez az összeg az ítélet kihirdetésének időpontjához kapcsolódik.