



PRESSEMEDDELELSE NR. 29/24

Luxembourg den 20. februar 2024

Domstolens dom i sag C-715/20 | X (Ingen begrundelse for opsigelsen)

En arbejdstager med tidsbegrænset ansættelse skal underrettes om begrundelsen for opsigelsen med varsel af vedkommendes ansættelseskontrakt, hvis en arbejdstager med tidsbegrænset ansættelse har ret til at blive underrettet herom

En national lovgivning, som fastsætter, at der kun skal gives en sådan begrundelse til arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse, tilsidesætter den grundlæggende ret for arbejdstageren med tidsbegrænset ansættelse til effektive retsmidler

EU-retten er til hinder for en national lovgivning, som tillader en arbejdsgiver ikke at begrunde opsigelsen med varsel af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt, mens den pågældende arbejdsgiver er forpligtet hertil, når denne opsigelse af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt. I et sådant tilfælde fratages en arbejdstager med tidsbegrænset ansættelse væsentlige oplysninger med henblik på at vurdere, om vedkommendes opsigelse eventuelt er uberettiget, og i givet fald med henblik på at anlægge sag. Henset til, at denne forskelsbehandling tilsidesætter den grundlæggende ret til effektive retsmidler, er den nationale ret, der har fået forelagt en tvist mellem private, forpligtet til i nødvendigt omfang at undlade at anvende den nationale lovgivning, når det ikke er muligt for den at fortolke denne lovgivning i overensstemmelse med EU-retten.

En polsk ret har fået forelagt en tvist mellem en arbejdstager, der er ansat i henhold til en tidsbegrænset ansættelseskontrakt, og vedkommendes tidligere arbejdsgiver. I overensstemmelse med den nationale lovgivning har sidstnævnte opsagt kontrakten med varsel uden at angive begrundelsen for denne afgørelse. Arbejdstageren, der har gjort gældende, at opsigelsen af ham er ulovlig, er af den opfattelse, at fraværet af en sådan oplysning er i strid med det princip om forbud mod forskelsbehandling, der er fastsat i EU-retten og i polsk ret. Arbejdstageren har gjort gældende, at der i den polske lovgivning faktisk findes en forpligtelse til at meddele begrundelsen for så vidt angår opsigelsen af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter.

Den polske ret har spurgt Domstolen, om disse forskellige krav hvad angår opsigelse, alt efter typen af den pågældende ansættelseskontrakt, er forenelig med rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse ¹. Den ønsker også oplyst, om denne rammeaftale kan påberåbes i en tvist mellem private.

Domstolen henviser i sin dom til, at **rammeaftalen har til formål at forbedre kvaliteten ved tidsbegrænset ansættelse gennem anvendelsen af princippet om ikke-diskrimination.**

Når en arbejdstager med tidsbegrænset ansættelse ikke modtager oplysninger om begrundelsen for opsigelsen af kontrakten, fratages vedkommende en væsentlig information med henblik på at vurdere, om opsigelsen eventuelt er uberettiget. Arbejdstageren råder herefter ikke på forhånd over oplysninger, der kan være afgørende med henblik på valget af, om der skal anlægges et søgsmål. **Den omhandlede polske lovgivning indfører således en forskelsbehandling til skade for arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse.** Det tilkommer ikke desto mindre den nationale ret at efterprøve, om arbejdstageren med tidsbegrænset ansættelse i det foreliggende

tilfælde befinder sig i en situation, der er sammenlignelig med situationen for en arbejdstager, der er ansat tidsbegrænset af den samme arbejdsgiver.

Domstolen fastslår desuden, **at et ansættelsesforholds midlertidige karakter ikke i sig selv kan begrunde en mindre gunstig behandling af arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse**. Den fleksibilitet, der er indbygget i denne form for ansættelseskontrakt, vil ikke blive påvirket af en meddelelse af begrundelsen for opsigelsen.

Selv om den nationale ret er forpligtet til at sikre EU-rettens fulde virkning, er den ikke i det foreliggende tilfælde forpligtet til at undlade at anvende den nationale bestemmelse alene af den grund, at den er i strid med rammeaftalen. Denne rammeaftale kan nemlig ikke påberåbes i en tvist mellem private, da den er vedlagt som bilag til et direktiv. Imidlertid **tilsidesætter den pågældende forskelsbehandling ligeledes retten til effektive retsmidler**, således som sikret ved Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder. Den nationale ret er derfor forpligtet til, i det omfang det er nødvendigt, at undlade at anvende den omhandlede nationale lovgivning for at sikre den fulde virkning af denne ret, når det ikke er muligt for den at fortolke den gældende nationale ret i overensstemmelse med EU-retten.

BEMÆRKNING: Gennem en præjudiciel forelæggelse kan retterne i medlemsstaterne i forbindelse med retssager, der verserer for dem, forelægge Domstolen spørgsmål vedrørende fortolkningen af EU-retten eller gyldigheden af en EU-retsakt. Domstolen træffer ikke afgørelse i den nationale retstvst. Det tilkommer den nationale ret at afgøre sagen i overensstemmelse med Domstolens afgørelse. Denne afgørelse er på tilsvarende måde bindende for andre nationale retter i sager vedrørende en tilsvarende problemstilling.

Dette er et ikke-officielt dokument til mediernes brug og forpligter ikke Domstolen.

[Dommen og et eventuelt resumé heraf](#) offentliggøres på webstedet CURIA på afsigelsesdagen.

Kontakt i Kontoret for Presse og Information: Gitte Stadler ☎(+352) 4303 3127

Billeder fra domsafsigelsen er tilgængelige via »[Europe by Satellite](#)« ☎(+32) 2 2964106

Følg Domstolen online!



¹ Rådets [direktiv 1999/70/EØF](#) af 28.6.1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP.