



LEHDISTÖTIEDOTE nro 29/24

Luxemburgissa 20.2.2024

Unionin tuomioistuimen tuomio asiassa C-715/20 | X (Irtisanomisperusteiden puuttuminen)

Määräaikaisessa työsuhteessa olevalle työntekijälle on ilmoitettava perusteet, joilla hänen työsopimuksensa päätetään irtisanomisella, jos tästä ilmoittamisesta on säädetty vakituisen työntekijän osalta

Kansallisella lainsäädännöllä, jossa säädetään näiden perusteiden ilmoittamisesta ainoastaan vakituisille työntekijöille, loukataan määräaikaisen työntekijän perusoikeutta tehokkaisiin oikeussuojakeinoihin

Unionin oikeus on esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jossa sallitaan se, että työnantaja ei perustele määräaikaisen työsopimuksen päättämistä irtisanomisella, vaikka sillä on tällainen velvollisuus päättäessään toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen. Tällaisessa tilanteessa määräaikaisessa työsuhteessa oleva työntekijä ei saa tärkeää tietoa arvioidakseen, onko hänen työsopimuksensa irtisanominen mahdollisesti perusteeton, ja saattaakseen asian tarvittaessa tuomioistuimen käsiteltäväksi. Koska tämä erilainen kohtelu loukkaa perusoikeutta tehokkaisiin oikeussuojakeinoihin, kansallinen tuomioistuin, jonka käsiteltäväksi on saatettu yksityisten välinen riita-asia, on velvollinen jättämään tarpeellisessa määrin soveltamatta kansallista lainsäädäntöä, jos se ei voi tulkita sitä unionin oikeuden mukaisesti.

Puolalaisen tuomioistuimen käsiteltäväksi on saatettu riita-asia, jossa asianosaisina ovat määräaikaisella työsopimuksella palkattu työntekijä ja hänen entinen työnantajansa. Työnantaja päätti sopimuksen kansallisen lainsäädännön mukaisesti irtisanomisella ilmoittamatta päätöksensä perusteluja. Työntekijä vetoaa irtisanomisensa lainvastaisuuteen ja väittää, että tällaisen ilmoittamisen puuttuminen loukkaa sekä unionin että Puolan oikeudessa vahvistettua syrjintäkiellon periaatetta. Hän väittää, että Puolan lainsäädäntöön sisältyy kuitenkin velvollisuus ilmoittaa perustelut toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten päättämisen osalta.

Puolalainen tuomioistuin kysyy unionin tuomioistuimelta, onko tämä irtisanomisvaatimusten erilaisuus kyseessä olevan työsopimuksen tyypin mukaan yhteensopivaa määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen¹ kanssa. Se haluaa myös tietää, voidaanko puitesopimukseen vedota yksityisten välisessä riita-asiassa.

Unionin tuomioistuin muistuttaa tuomiossaan, että **puitesopimuksen tavoitteena on parantaa määräaikaisen työn laatua varmistamalla syrjimättömyyden periaatteen soveltaminen.**

Jos määräaikaiselle työntekijälle ei anneta tietoja sopimuksen päättämisen perusteista, hän ei saa tärkeää tietoa arvioidakseen, onko hänen irtisanomisensa mahdollisesti perusteeton. Hänellä ei näin ollen ole aikaisemmassa vaiheessa tietoja, jotka voivat olla ratkaisevia sen päättämiseksi, nostaako hän kanteen vai ei. **Kyseisessä Puolan lainsäädännössä säädetään näin ollen erilaisesta kohtelusta määräaikaisten työntekijöiden vahingoksi.** Kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on kuitenkin varmistaa, että määräaikainen työntekijä on käsiteltävässä asiassa tilanteessa, joka on rinnastettavissa saman työnantajan palvelukseen ottaman vakituisen työntekijän tilanteeseen.

Lisäksi unionin tuomioistuin katsoo, **että pelkästään työsuhteen tilapäisyys ei oikeuta määräaikaisten**

työntekijöiden epäedullisempaa kohtelua. Irtisanomisperusteiden ilmoittaminen ei vaikuta tällaiseen työsopimusmuotoon liittyvään joustavuuteen.

Vaikka kansallinen tuomioistuin on velvollinen takaamaan unionin oikeuden täyden vaikutuksen, se ei ole tässä tapauksessa velvollinen jättämään soveltamatta kansallista säännöstä pelkästään sillä perusteella, että se on puitesopimuksen vastainen. Koska puitesopimus on liitetty direktiiviin, siihen ei nimittäin voida vedota yksityisten välisessä riita-asiassa. **Kyseisellä erilaisella kohtelulla loukataan kuitenkin myös oikeutta tehokkasiin oikeussuojakeinoihin** sellaisena kuin tämä oikeus on taattu Euroopan unionin perusoikeuskirjassa. Näin ollen kansallinen tuomioistuin on velvollinen jättämään tarpeellisessa määrin soveltamatta kyseessä olevaa kansallista lainsäädäntöä taatakseen tämän oikeuden täyden vaikutuksen, jos se ei voi tulkita sovellettavaa kansallista oikeutta unionin oikeuden mukaisesti.

HUOMAUTUS: Ennakkoratkaisupyyntö antaa jäsenvaltioiden tuomioistuimille mahdollisuuden esittää käsiteltävänä olevassa asiassa unionin tuomioistuimelle kysymyksiä unionin oikeuden tulkinnasta tai unionin toimen pätevydestä. Unionin tuomioistuin ei ratkaise kansallisen tuomioistuimen käsiteltävänä olevaa oikeusriitaa. Kansallisen tuomioistuimen tulee ratkaista asia unionin tuomioistuimen ratkaisun mukaisesti. Unionin tuomioistuimen ratkaisu sitoo samalla tavoin muita kansallisia tuomioistuinta, joiden käsiteltäväksi saatetaan samankaltaisia kysymyksiä.

Tämä on tiedotusvälineiden käyttöön tarkoitettu epävirallinen asiakirja, joka ei sido unionin tuomioistuinta.

Tuomion [koko teksti ja siitä mahdollisesti laadittu tiivistelmä](#) julkaistaan CURIA-sivustolla tuomion julistamispäivänä.

Lisätietoja: Gitte Stadler ☎ +352 4303 3127

Kuvia tuomion julistamistilaisuudesta on saatavilla [Europe by Satellite](#) -sivustolla. ☎ +32 2 296 4106

Pysykää kuulolla!



¹ Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta 28.6.1999 annettu neuvoston [direktiivi 1999/70/EY](#).