



PRESSMEDDELANDE nr 29/24

Luxemburg den 20 februari 2024

Domstolens dom i mål C-715/20 | X (Avsaknad av skäl för uppsägning)

En visstidsanställd arbetstagare, vars anställningsavtal sägs upp, ska underrättas om skälen för uppsägningen, om denna information föreskrivs för en tillsvidareanställd

Nationella bestämmelser i vilka det föreskrivs att endast tillsvidareanställda ska underrättas om skälen för uppsägningen strider mot den grundläggande rätten till ett effektivt rättsmedel för visstidsanställda

Unionsrätten utgör hinder för en nationell lagstiftning enligt vilken en arbetsgivare får underlåta att motivera en uppsägning med uppsägningstid av ett avtal om visstidsanställning, trots att arbetsgivaren är skyldig att motivera en uppsägning av ett avtal om tillsvidareanställning. I ett sådant fall saknar en visstidsanställd arbetstagare viktig information för att bedöma om uppsägningen är oberättigad och, eventuellt, för att väcka talan vid domstol. Eftersom denna skillnad i behandling kränker den grundläggande rätten till ett effektivt rättsmedel, är den nationella domstol som ska pröva en tvist mellan enskilda skyldig att i den utsträckning det är nödvändigt underlåta att tillämpa den nationella lagstiftningen när det inte är möjligt för den att tolka den på ett sätt som överensstämmer med unionsrätten.

En polsk domstol har att pröva en tvist mellan en arbetstagare som var visstidsanställd och dennes tidigare arbetsgivare. I överensstämmelse med nationell lagstiftning sade arbetsgivaren upp anställningsavtalet med uppsägningstid utan att ange skälen för sitt beslut. Arbetstagaren har gjort gällande att uppsägningen är rättsstridig och anser att avsaknaden av motivering strider mot icke-diskrimineringsprincipen i unionsrätten och i polsk rätt. Arbetstagaren har gjort gällande att det i polsk lagstiftning däremot finns en skyldighet att upplysa om skälen för uppsägning av avtal om tillsvidareanställning.

Den polska domstolen önskar få klarhet i huruvida denna skillnad vad gäller kraven vid uppsägning, beroende på vilken typ av anställningsavtal det rör sig om, är förenlig med ramavtalet om visstidsarbete.¹ Den önskar även få klarhet i huruvida detta ramavtal kan åberopas i en tvist mellan enskilda.

I sin dom erinrar domstolen om att **ramavtalet syftar till att förbättra visstidsarbetets kvalitet genom att garantera att principen om icke-diskriminering tillämpas.**

Om en visstidsanställd inte erhåller någon information om skälen till att anställningsavtalet sägs upp, förlorar han eller hon väsentlig information för bedömningen av huruvida uppsägningen är oberättigad. Arbetstagaren förfogar således inte på förhand över information som kan vara avgörande för valet att väcka talan vid domstol eller inte. **Således innebär den polska lagstiftningen en skillnad i behandling till nackdel för visstidsanställda.** Det ankommer emellertid på den nationella domstolen att kontrollera att den visstidsanställda i det enskilda fallet befinner sig i en situation som är jämförbar med situationen för en arbetstagare med tillsvidareanställning hos samma arbetsgivare.

Domstolen konstaterar dessutom att **enbart den omständigheten att ett anställningsförhållande är tillfälligt**

inte motiverar en mindre förmånlig behandling av visstidsanställda. Den flexibilitet som följer av denna form av anställningsavtal påverkas inte av angivandet av skälen för uppsägning.

Även om den nationella domstolen är skyldig att säkerställa unionsrättens fulla verkan, är den i förevarande fall inte skyldig att underlåta att tillämpa den nationella bestämmelsen enbart på grund av att den strider mot ramavtalet. Ramavtalet, som är en bilaga till ett direktiv, kan nämligen inte åberopas i en tvist mellan enskilda. Emellertid **innebär den aktuella skillnaden i behandling även ett åsidosättande av rätten till ett effektivt rättsmedel**, som garanteras i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna. Den nationella domstolen är följaktligen skyldig att, i den mån det är nödvändigt, underlåta att tillämpa den aktuella nationella lagstiftningen för att säkerställa denna rättighets fulla verkan när det inte är möjligt för den att tolka tillämplig nationell rätt på ett sätt som överensstämmer med denna rättighet.

PÅPEKANDE: Begäran om förhandsavgörande gör det möjligt för domstolarna i medlemsstaterna att, i ett mål som pågår vid dem, vända sig till EU-domstolen med frågor om tolkningen av unionsrätten eller om giltigheten av en unionsrättsakt. Domstolen avgör inte målet vid den nationella domstolen. Det är den nationella domstolen som ska avgöra målet i enlighet med EU-domstolens avgörande. Detta avgörande är på samma sätt bindande för de övriga nationella domstolar där en liknande fråga uppkommer.

Detta är en icke-officiell handling avsedd för massmedia och den är inte bindande för domstolen.

[Domen i fulltext och eventuellt en resumé av domen](#) publiceras på webbplatsen CURIA dagen för avkunnandet.

Kontaktperson för press: Gitte Stadler ☎(+352) 4303 3127.

Bilder från uppläsningen av domen finns tillgängliga på "[Europe by Satellite](#)" ☎(+32) 2 2964106.

Håll dig uppdaterad!



¹ Rådets [direktiv 1999/70/EG](#) av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP