



TISKOVÁ ZPRÁVA č. 29/24

V Lucemburku dne 20. února 2024

Rozsudek Soudního dvora ve věci C-715/20 | X (Neuvedení důvodů ukončení pracovní smlouvy)

Zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou musí být informován o důvodech ukončení jeho pracovní smlouvy výpovědí, je-li taková povinnost stanovena u zaměstnanců v pracovním poměru na dobu neurčitou

Vnitrostátní právní úprava, která stanoví sdělení těchto důvodů pouze zaměstnancům v pracovním poměru na dobu neurčitou, porušuje základní právo zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou na účinnou právní ochranu

Unijní právo brání vnitrostátní právní úpravě, podle které zaměstnavatel není povinen odůvodnit ukončení pracovní smlouvy na dobu určitou výpovědí, ačkoli má takovou povinnost v případě ukončení pracovní smlouvy na dobu neurčitou. V takovém případě je zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou připraven o důležité informace pro posouzení toho, zda propuštění není neodůvodněné, a pro zvážení případného předložení věci soudu. Vzhledem k tomu, že toto rozdílné zacházení porušuje základní právo na účinnou právní ochranu, je vnitrostátní soud, kterému byl předložen spor mezi jednotlivci, povinen v nezbytném rozsahu upustit od použití vnitrostátní právní úpravy, pokud ji nelze vykládat konformně.

Polský soud rozhoduje o sporu mezi zaměstnancem s pracovní smlouvou na dobu určitou a jeho bývalým zaměstnavatelem. V souladu s vnitrostátními právními předpisy posledně uvedený ukončil uvedenou pracovní smlouvu výpovědí, aniž uvedl důvody svého rozhodnutí. Zaměstnanec namítá protiprávnost svého propuštění a domnívá se, že neuvedení takového údaje je v rozporu se zásadou zákazu diskriminace zakotvenou v unijním právu, jakož i v polském právu. Tvrdí, že povinnost sdělit důvody nicméně existuje v polské právní úpravě, pokud jde o rozvázání pracovních smluv na dobu neurčitou.

Polský soud se Soudního dvora táže, zda je tento rozdíl v požadavcích na ukončení pracovního poměru v závislosti na druhu pracovní smlouvy slučitelný s rámcovou dohodou o pracovních poměrech na dobu určitou¹. Chtěl by také vědět, zda se lze této dohody dovolávat ve sporu mezi jednotlivci.

Soudní dvůr ve svém rozsudku připomněl, že **cílem rámcové dohody je zlepšit kvalitu práce na dobu určitou zajištěním dodržování zásady zákazu diskriminace.**

Pokud zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou neobdrží informace o důvodech ukončení pracovní smlouvy, je připraven o důležité informace pro posouzení toho, zda propuštění není neodůvodněné. Nemá předem k dispozici informace, které by mohly být rozhodující pro účely volby, zda podá žalobu, či nikoli. **Dotčené polské právní předpisy tedy zavádějí rozdílné zacházení v neprospěch zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou.** Bude nicméně na předkládajícím soudu, aby určil, zda se ve věci v původním řízení zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou nacházel v situaci srovnatelné se situací zaměstnanců zaměstnaných toutéž společností na dobu neurčitou.

Soudní dvůr má dále za to, že **pouhá dočasná povaha pracovního poměru neodůvodňuje méně příznivé zacházení se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou**. Flexibilita, která je vlastní této formě pracovní smlouvy, není sdělením důvodů propuštění dotčena.

I když je vnitrostátní soud nucen zaručit plný účinek unijního práva, není v projednávaném případě povinen upustit od použití vnitrostátního ustanovení pouze z toho důvodu, že je v rozporu s rámcovou dohodou. Tato smlouva je připojena ke směrnici a nelze se jí dovolávat ve sporu mezi jednotlivci. **Dotčené rozdílné zacházení však rovněž porušuje základní právo na účinnou právní ochranu** zaručené Listinou základních práv Evropské unie. Vnitrostátní soud je tudíž povinen v nezbytném rozsahu upustit od použití dotčené vnitrostátní právní úpravy za účelem zajištění plného účinku tohoto práva, pokud nemůže vyložit použitelné vnitrostátní právo konformně.

UPOZORNĚNÍ: Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce umožňuje soudům členských států, aby v rámci sporu, který projednávají, položily Soudnímu dvoru otázky týkající se výkladu práva Unie nebo platnosti aktu Unie. Soudní dvůr nerozhoduje ve sporu před vnitrostátním soudem. Vnitrostátní soud musí věc rozhodnout v souladu s rozhodnutím Soudního dvora. Toto rozhodnutí je stejně závazné pro ostatní vnitrostátní soudy, které případně budou projednávat podobný problém.

Neoficiální dokument pro potřeby sdělovacích prostředků, který nezavazuje Soudní dvůr.

[Úplné znění rozsudku, a případně jeho shrnutí](#) jsou zveřejněny na internetové stránce CURIA v den vyhlášení.

Kontaktní osoba pro tisk: Jarosław Zasada ☎ (+352) 4303 2793.

Obrazový záznam z vyhlášení rozsudku je dostupný na [Europe by Satellite](#) ☎ (+32) 2 2964106.

Zůstaňte ve spojení!



¹ [Směrnice Rady 1999/70/ES](#) ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.