



## 29/24. sz. SAJTÓKÖZLEMÉNY

Luxembourg, 2024. február 20.

A Bíróság ítélete a C-715/20. sz. | X (A felmondás indokolásának hiánya) ügyben

### **A határozott időre alkalmazott munkavállalót tájékoztatni kell a munkaszerződése rendes felmondással történő megszüntetésének indokairól, ha ezekről az indokokról a határozatlan időre alkalmazott munkavállalót is kötelező tájékoztatni**

*Az olyan nemzeti szabályozás, amely ezen indokok közlését kizárólag a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók esetében írja elő, sérti a határozott időre alkalmazott munkavállalók hatékony jogorvoslathoz való alapvető jogát*

Az uniós joggal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely lehetővé teszi a munkáltató számára, hogy ne indokolja a határozott idejű munkaszerződés rendes felmondással történő megszüntetését, noha erre köteles a határozatlan időre szóló munkaszerződés megszüntetésekor. Ilyen esetben a határozott időre alkalmazott munkavállaló nem rendelkezik azzal a fontos információval, amely az elbocsátása esetleges indokolatlan jellegének megítéléséhez, és adott esetben a bírósághoz fordulás mérlegeléséhez szükséges. Mivel ez az eltérő bánásmód sérti a hatékony jogorvoslathoz való alapvető jogot, a magánszemélyek közötti jogvitában eljáró nemzeti bíróság köteles a szükséges mértékben mellőzni a nemzeti szabályozás alkalmazását, ha azt nem tudja az uniós joggal összhangban értelmezni.

Az egyik lengyel bíróság előtt jogvita van folyamatban egy határozott idejű szerződés alapján foglalkoztatott munkavállaló és a korábbi munkáltatója között. A munkáltató a nemzeti jogszabálynak megfelelően rendes felmondással megszüntette a szerződést, anélkül hogy a munkavállalót tájékoztatta volna a döntésének indokairól. Az elbocsátásának jogellenességére hivatkozó munkavállaló álláspontja szerint az ilyen tájékoztatás hiánya sérti a hátrányos megkülönböztetés tilalmának az uniós jogban és a lengyel jogban is rögzített elvét. A munkavállaló úgy érvel, hogy ezzel szemben a határozatlan idejű munkaszerződések felmondása esetén indokolási kötelezettséget ír elő a lengyel szabályozás.

A lengyel bíróság azt kérdezi a Bíróságtól, hogy a felmondásra vonatkozó követelmények között az érintett munkaszerződés típusától függően fennálló említett különbség összeegyeztethető-e a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodással.<sup>1</sup> Azt is tudni szeretné, hogy e megállapodásra lehet-e hivatkozni magánszemélyek közötti jogvitában.

Ítéletében a Bíróság emlékeztet arra, hogy **a keretmegállapodás célja a hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének alkalmazásával a határozott ideig tartó munkaviszony javítása.**

Ha a határozott időre alkalmazott munkavállaló nem kap tájékoztatást a szerződése felmondásának indokairól, nem fog rendelkezni az annak megítéléséhez fontos információval, hogy az elbocsátása esetleg indokolatlan volt-e. Ennek eredményeképpen nem áll majd előzetesen rendelkezésére az az információ, amely meghatározó lehet a kereset előterjesztésére vonatkozó döntés szempontjából. **A szóban forgó lengyel jogszabály tehát eltérő bánásmódot teremt a határozott időre alkalmazott munkavállalók hátrányára.** Mindazonáltal a nemzeti bíróság feladata

annak vizsgálata, hogy a jelen esetben a határozott időre alkalmazott munkavállaló hasonló helyzetben van-e, mint az ugyanazon munkáltató által határozatlan időre alkalmazott munkavállaló.

Ezenkívül a Bíróság álláspontja szerint **önmagában a munkaviszony ideiglenes jellege nem igazolja a határozott időre alkalmazott munkavállalókkal szembeni kedvezőtlenebb bánásmódot**. A munkaszerződés e formájából adódó rugalmasságot nem érinti az elbocsátás indokainak közlése.

Noha a nemzeti bíróság az uniós jog teljes érvényesülését köteles biztosítani, a jelen esetben nem kell a nemzeti rendelkezés alkalmazását pusztán amiatt mellőznie, hogy az ellentétes a keretmegállapodással. Magánszemélyek közötti jogvitában ugyanis a keretmegállapodásra – amely egy irányelv mellékletét képezi – nem lehet hivatkozni. **A szóban forgó eltérő bánásmód azonban sérti az Európai Unió Alapjogi Chartájában biztosított hatékony jogorvoslathoz való jogot is**. Következésképpen a nemzeti bíróság köteles a szükséges mértékben mellőznie a szóban forgó nemzeti szabályozás alkalmazását e jog teljes érvényesülésének biztosítása érdekében, ha az alkalmazandó nemzeti jogot nem tudja az uniós joggal összhangban értelmezni.

**EMLÉKEZTETŐ:** Az előzetes döntéshozatali eljárás lehetővé teszi a tagállami bíróságok számára, hogy az előttük folyamatban lévő jogvita keretében az uniós jog értelmezésére vagy valamely uniós jogi aktus érvényességére vonatkozó kérdést terjesszenek a Bíróság elé. A Bíróság nem dönti el a tagállami bíróság előtti jogvitát. A nemzeti bíróság feladata, hogy az ügyet a Bíróság határozata alapján elbírálja. E határozat a tartalmilag hasonló kérdésben eljáró más nemzeti bíróságokat is köti.

A sajtó részére készített nem hivatalos kiadvány, amely nem köti a Bíróságot.

A kihirdetés napján az [ítélet teljes szövege és adott esetben az összefoglalása](#) megtalálható a CURIA honlapon.

Sajtófelelős: Corina-Gabriela Socoliuc ☎ (+352) 4303 5536

Az ítélet kihirdetésekor készített képfelvételek elérhetők: „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 2 2964106.

Kövesse a híreket!



<sup>1</sup> Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i [1999/70/EK tanácsi irányelv](#).