



PRANEŠIMAS SPAUDAI Nr. 29/24

2024 m. vasario 20 d., Liuksemburgas

Teisingumo Teismo sprendimas byloje C-715/20 | X (*Nutraukimo motyvų nebuvimas*)

Pagal terminuotą sutartį įdarbintas darbuotojas turi būti informuotas apie jo darbo sutarties nutraukimo su įspėjimu motyvus, jeigu toks informavimas numatytas nuolatinio darbuotojo atveju

Nacionalinės teisės normos, kuriose numatyta, kad apie šiuos motyvus pranešama tik pagal neterminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams, pažeidžia pagal terminuotą sutartį dirbančio darbuotojo pagrindinę teisę į veiksmingą teisinę gynybą

Sąjungos teisė draudžia nacionalinės teisės normas, pagal kurias darbdaviui leidžiama nemotyvuoti terminuotos darbo sutarties nutraukimo su įspėjimu, nors jis privalo tai padaryti, kai nutraukia neterminuotą darbo sutartį. Tokiu atveju pagal terminuotą sutartį įdarbintam darbuotojui nesuteikiama informacijos, svarbios vertinant galimą jo atleidimo iš darbo nepagrįstumą ir prirėkus kreipiantis į teismą. Kadangi šis skirtingas požiūris pažeidžia pagrindinę teisę į veiksmingą teisinę gynybą, nacionalinis teismas, nagrinėjantis privačių asmenų ginčą, turi netaikyti, kiek tai būtina, nacionalinės teisės normų, jeigu negali jų aiškinti taip, kad jos atitiktų Sąjungos teisę.

Lenkijos teismas nagrinėja darbuotojo, dirbančio pagal terminuotą darbo sutartį, ir jo buvusio darbdavio ginčą. Pagal nacionalinės teisės aktus šis darbdavys nutraukė sutartį su įspėjimu, nenurodydamas savo sprendimo motyvų. Darbuotojas teigė, kad jo atleidimas iš darbo yra neteisėtas ir toks motyvų nurodymas pažeidžia Sąjungos teisėje ir Lenkijos teisėje įtvirtintą nediskriminavimo principą. Jis pažymėjo, kad Lenkijos teisės normose vis dėlto nustatyta pareiga pranešti motyvus, kai nutraukiamos neterminuotos darbo sutartys.

Lenkijos teismas klausė Teisingumo Teismo, ar šie reikalavimai, susiję su sutarčių nutraukimu, kurie skiriasi priklausomai nuo atitinkamos darbo sutarties rūšies, yra suderinami su Bendroju susitarimu dėl darbo pagal terminuotas sutartis¹. Be to, jis norėjo sužinoti, ar šiuo susitarimu galima remtis byloje tarp privačių asmenų.

Savo sprendime Teisingumo Teismas priminė, kad **Bendroju susitarimu siekiama pagerinti darbo pagal terminuotas sutartis kokybę, užtikrinant nediskriminavimo principo laikymąsi.**

Jeigu pagal terminuotą sutartį dirbantis darbuotojas negauna informacijos apie sutarties nutraukimo motyvus, jam nesuteikiama informacijos, svarbios vertinant galimą jo atleidimo nepagrįstumą. Šis darbuotojas iš anksto neturi informacijos, kuri gali būti lemiama sprendžiant, ar pareikšti ieškinį teisme. **Taigi nagrinėjamuose Lenkijos teisės aktuose yra įtvirtintas skirtingas požiūris, nepalankus pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams.** Vis dėlto nacionalinis teismas turi patikrinti, ar pagal terminuotą sutartį dirbančio darbuotojo situacija šiuo atveju yra panaši į to paties darbdavio įdarbinto nuolatinio darbuotojo padėtį.

Be to, Teisingumo Teismas nurodė, **kad vien laikinas darbo santykių pobūdis nepateisina mažiau palankaus pagal terminuotas sutartis dirbančių darbuotojų vertinimo.** Pranešimas apie atleidimo priežastis neturi įtakos šiai darbo sutarties formai būdingam lankstumui.

Nors nacionalinis teismas privalo užtikrinti visišką Sąjungos teisės veiksmingumą, šiuo atveju jis neturi netaikyti

nacionalinės nuostatos vien dėl to, kad ji prieštarauja Bendrajam susitarimui. Šiuo susitarimu, pridėtu prie direktyvos, iš tiesų negalima remtis byloje tarp privačių asmenų. Vis dėlto **nagrinėjamas skirtingas požiūris taip pat pažeidžia teisę į veiksmingą teisinę gynybą**, garantuojamą Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje. Todėl nacionalinis teismas privalo, kiek tai būtina, netaikyti nagrinėjamų nacionalinių normų, kad būtų užtikrintas visiškai tos teisės veiksmingumas, jeigu negali taikytinos nacionalinės teisės aiškinti taip, kad ji atitiktų Sąjungos teisę.

PRIMINIMAS: Kreipimaisi dėl prejudicinio sprendimo priėmimo valstybių narių teismams, nagrinėjantiems juose iškeltas bylas, suteikia galimybę pateikti Teisingumo Teismui klausimus dėl Sąjungos teisės išaiškinimo ar Sąjungos teisės akto galiojimo. Teisingumo Teismas nenagrinėja nacionalinės bylos. Remdamasis Teisingumo Teismo sprendimu šią bylą turi išspręsti nacionalinis teismas. Šis sprendimas taip pat privalomas kitiems nacionaliniams teismams, nagrinėjantiems panašias problemas.

Žiniasklaidai skirtas neoficialus dokumentas, neįpareigojantis Teisingumo Teismo.

[Visas sprendimo tekstas ir jo santrauka](#), jeigu rengiama, nuo paskelbimo dienos prieinami CURIA tinklalapyje.

Kontaktinis asmuo: Marta Osleja ☎ (+352) 4303 6005.

Sprendimo paskelbimo posėdžio vaizdai prieinami „[Europe by Satellite](#)“ ☎(+32) 2 2964106.

Likite su mumis!



¹ 1999 m. birželio 28 d. Tarybos [direktyva 1999/70/EB](#) dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis.