



PAZIŅOJUMS PRESEI Nr. 29/24

Luksemburgā, 2024. gada 20. februārī

Tiesas spriedums lietā C-715/20 | X (Līguma uzteikšanas iemeslu neesamība)

Darba ņēmējs, kas pieņemts darbā uz noteiktu laiku, ir jāinformē par viņa darba līguma uzteikšanas iemesliem, ja pastāvīgā darba ņēmēja gadījumā ir paredzēts pienākums sniegt šādu informāciju

Valsts tiesiskais regulējums, atbilstoši kuram par šiem līguma uzteikšanas iemesliem ir jāpaziņo tikai pastāvīgajiem darba ņēmējiem, apdraud noteikta laika darba ņēmēja pamattiesības uz efektīvu tiesību aizsardzību

Savienības tiesības nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, kurā darba devējam ir ļauts nepamatot uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma uzteikšanu, lai gan viņam ir pienākums norādīt šādu pamatojumu gadījumā, kad tiek izbeigts uz nenoteiktu laiku noslēgts darba līgums. Šādā situācijā darba ņēmējam, kas pieņemts darbā uz noteiktu laiku, netiek sniegta informācija, kas ir svarīga, lai varētu izvērtēt viņa atlaišanas iespējami nepamatoto raksturu un attiecīgā gadījumā izmantot iespēju vērsties tiesā. Tā kā šī atšķirīgā attieksme apdraud pamattiesības uz efektīvu tiesību aizsardzību, valsts tiesai, kas izskata strīdu starp privātpersonām, ir pienākums, ciktāl tas ir nepieciešams, nepiemērot attiecīgo valsts tiesisko regulējumu, ja to nav iespējams interpretēt atbilstīgi Savienības tiesībām.

Polijas tiesa izskata strīdu starp darba ņēmēju, kurš bija nodarbināts atbilstoši uz noteiktu laiku noslēgtam darba līgumam, un viņa bijušo darba devēju. Minētais darba devējs saskaņā ar valsts tiesību aktiem izbeidza līgumu ar iepriekšēju uzteikumu, nenorādot šā lēmuma iemeslus. Darba ņēmējs apgalvo, ka viņa atlaišana ir bijusi nelikumīga, un uzskata, ka šādas līguma izbeigšanas iemeslu nenorādīšanas dēļ tiek pārkāpts Savienības, kā arī Polijas tiesībās nostiprinātais diskriminācijas aizlieguma princips. Viņš norāda, ka uz nenoteiktu laiku noslēgtu darba līgumu izbeigšanas gadījumā Polijas tiesiskajā regulējumā tomēr ir paredzēts pienākums paziņot līguma izbeigšanas iemeslus.

Polijas tiesa jautā Tiesai, vai šis līguma izbeigšanas jomā pastāvošo prasību atšķirības, kas ir atkarīgas no attiecīgā darba līguma veida, ir saderīgas ar pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku¹. Tā arī vēlas noskaidrot, vai uz šo nolīgumu var atsaukties strīdā starp privātpersonām.

Spriedumā Tiesa atgādina, ka **pamatnolīguma mērķis ir uzlabot noteikta darba laika darba kvalitāti, nodrošinot diskriminācijas aizlieguma principa ievērošanu.**

Ja noteikta laika darba ņēmējam nav paziņots par darba līguma izbeigšanas iemesliem, viņam netiek sniegta informācija, kas ir svarīga, lai varētu izvērtēt viņa atlaišanas iespējami nepamatoto raksturu. Tādējādi viņa rīcībā jau sākotnēji nav informācijas, kam varētu būt izšķiroša nozīme, izlemjot, vai celt prasību tiesā vai ne. **Tādējādi attiecīgie Polijas tiesību akti rada atšķirīgu attieksmi, kas nelabvēlīgi ietekmē noteikta laika darba ņēmējus.** Tomēr valsts tiesai ir jānosaka, vai noteikta laika darba ņēmējs šajā lietā ir tādā situācijā, kas ir salīdzināma ar tā darba ņēmēja situāciju, kuru tas pats darba devējs ir pieņēmis darbā uz nenoteiktu laiku.

Tiesa arī atzīst, ka **darba attiecību pagaidu raksturs vien nevar pamatot nelabvēlīgāku attieksmi pret noteikta**

laika darba ņēmējiem. Atlaišanas iemeslu paziņošana nekādi neietekmē šim darba līguma veidam raksturīgo elastīgumu.

Lai gan valsts tiesai ir jānodrošina Savienības tiesību pilnīga iedarbība, tai šajā gadījumā neesot pienākuma nepiemērot valsts tiesību normu, pamatojoties tikai uz to, ka tā ir pretrunā pamat nolīgumam. Proti, uz direktīvas pielikumā pievienoto pamat nolīgumu nevar atsaukties strīdā starp privātpersonām. Tomēr **attiecīgā atšķirīgā attieksme apdraud arī tiesības uz efektīvu tiesību aizsardzību**, kas nostiprinātas Eiropas Savienības Pamattiesību hartā. Līdz ar to valsts tiesai gadījumā, ja tā piemērojamās valsts tiesības nevar interpretēt atbilstīgi Savienības tiesībām, ir pienākums, ciktāl tas ir nepieciešams, nepiemērot attiecīgo valsts tiesisko regulējumu, lai nodrošinātu šo tiesību pilnīgu iedarbību.

PIEZĪME. Ar lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu dalībvalstu tiesas lietas iztiesāšanas gaitā var uzdot Tiesai jautājumus par Savienības tiesību interpretāciju vai Savienības akta spēkā esamību. Pašu pamatlietu Tiesa neiztiesā, taču valsts tiesai tā ir jāatrisina atbilstīgi Tiesas nolēmumam. Šis nolēmums ir vienlīdz saistošs arī citām dalībvalstu tiesām, ja tām jāatrisina līdzīga problēma.

Neoficiāls dokuments plašsaziņas līdzekļu vajadzībām, kas Tiesai nav saistošs.

[Sprieduma pilnteksts un rezumējums](#) (ja tāds ir) tiek publicēti CURIA tīmekļvietnē sprieduma pasludināšanas dienā.

Kontaktpersona presei: Marta Ošleja ☎ (+352) 4303 6005.

Sprieduma pasludināšanas attēli ir pieejami [Europe by Satellite](#) ☎ (+32) 2 2964106.

Palieciēt ar mums!



¹ Padomes [Direktīva 1999/70/EK](#) (1999. gada 28. jūnijs) par *UNICE*, *CEEP* un *EAK* noslēgto pamat nolīgumu par darbu uz noteiktu laiku.