



## TLAČOVÉ KOMUNIKÉ Č. 29/24

V Luxemburgu 20. februára 2024

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-715/20 | X (Neuvedenie dôvodov ukončenia pracovného pomeru)

### Pracovník zamestnaný na dobu určitú musí byť informovaný o dôvodoch ukončenia jeho pracovnej zmluvy výpoveďou, ak sa poskytnutie tejto informácie vyžaduje v prípade stáleho pracovníka

*Vnútroštátna právna úprava, ktorá stanovuje oznámenie týchto dôvodov iba pracovníkom na dobu neurčitú, porušuje základné právo pracovníka na dobu určitú na účinný prostriedok nápravy*

Právo Únie bráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá umožňuje zamestnávateľovi neodôvodniť ukončenie pracovnej zmluvy na dobu určitú výpoveďou, zatiaľ čo takúto povinnosť má v prípade ukončenia pracovnej zmluvy na dobu neurčitú. V takom prípade pracovník zamestnaný na dobu určitú nemá dostatok informácií potrebných na posúdenie prípadnej bezdôvodnosti svojho prepustenia, a v prípade potreby na to, aby podal žalobu. Vzhľadom na to, že toto rozdielne zaobchádzanie zasahuje do základného práva na účinný prostriedok nápravy, vnútroštátny súd, ktorý rozhoduje o spore medzi jednotlivcami, je povinný v nevyhnutnom rozsahu neuplatniť vnútroštátnu právnu úpravu, ak nie je možné, aby ju vykladal súladne.

Poľský súd prejednáva spor medzi pracovníkom zamestnaným na základe pracovnej zmluvy na dobu určitú a jeho bývalým zamestnávateľom. V súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi tento zamestnávateľ ukončil pracovnú zmluvu výpoveďou bez toho, aby uviedol dôvody svojho rozhodnutia. Vzhľadom na to, že prepustenie dotknutého zamestnanca je nezákonné, tento sa domnieva, že neuvedenie takéhoto údajja porušuje zásadu nediskriminácie zakotvenú v práve Únie, ako aj v poľskom práve. Tvrdí, že povinnosť oznámiť dôvody však existuje v poľskej právnej úprave, pokiaľ ide o ukončenie pracovných zmlúv na dobu neurčitú.

Poľský súd sa pýta Súdneho dvora, či je tento rozdiel v požiadavkách týkajúcich sa ukončenia pracovného pomeru v závislosti od druhu dotknutej pracovnej zmluvy zlučiteľný s rámcovou dohodou o práci na dobu určitú. Chce tiež vedieť, či sa na túto dohodu možno odvolávať v spore medzi jednotlivcami.

Súdny dvor vo svojom rozsudku pripomenul, že **cieľom rámcovej dohody je zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú zabezpečením uplatňovania zásady nediskriminácie.**

Ak pracovník na dobu určitú nezíska informácie o dôvodoch ukončenia pracovnej zmluvy, je zbavený informácií, ktoré sú dôležité na posúdenie prípadnej bezdôvodnosti jeho prepustenia. Nemá tak vopred k dispozícii informáciu, ktorá by mohla byť rozhodujúca na účely rozhodnutia, či podá alebo nepodá žalobu. Predmetná poľská právna úprava tak zavádza rozdielne zaobchádzanie v neprospech pracovníkov zamestnaných na dobu určitú. Vnútroštátnemu súdu však prináleží overiť, či sa pracovník na dobu určitú nachádza v prejednávanej veci v situácii porovnateľnej so situáciou pracovníka zamestnaného na dobu neurčitú tým istým zamestnávateľom.

Okrem toho sa Súdny dvor domnieva, že **samotná dočasná povaha pracovnoprávneho vzťahu neodôvodňuje menej priaznivé zaobchádzanie s pracovníkmi na dobu určitú.** Na flexibilitu, ktorá je vlastná tejto forme pracovnej zmluvy, nemá vplyv oznámenie dôvodov prepustenia.

Hoci je vnútroštátny súd povinný zaručiť plný účinok práva Únie, v prejednávanej veci nie je povinný vylúčiť uplatnenie vnútroštátneho ustanovenia len z dôvodu, že je v rozpore s rámcovou dohodou. Na túto rámcovú zmluvu, ktorá tvorí prílohu k smernici, sa totiž nemožno odvolávať v spore medzi jednotlivcami. **Predmetné rozdielne zaobchádzanie** však **porušuje aj právo na účinný prostriedok nápravy** zaručené Chartou základných práv Európskej únie. Vnútroštátny súd je preto povinný neuplatniť v potrebnom rozsahu predmetnú vnútroštátnu právnu úpravu, aby sa zabezpečil plný účinok tohto práva, ak nie je možné, aby vyložil uplatniteľné vnútroštátne právo súladne.

**UPOZORNENIE:** Návrh na začatie prejudiciálneho konania umožňuje súdom členských štátov v rámci sporu, ktorý rozhodujú, položiť Súdnemu dvoru otázky o výklade práva Únie alebo o platnosti aktu práva Únie. Súdny dvor nerozhoduje vnútroštátny spor. Vnútroštátnemu súdu prináleží, aby rozhodol právnu vec v súlade s rozhodnutím Súdného dvora. Týmto rozhodnutím sú rovnako viazané ostatné vnútroštátne súdne orgány, na ktoré bol podaný návrh s podobným problémom.

Neoficiálny dokument pre potreby médií, ktorý nezaväzuje Súdny dvor.

[Úplné znenie rozsudku a jeho prípadné zhrnutie](#) sa uverejňujú na internetovej stránke CURIA v deň vyhlásenia rozsudku.

Kontaktná osoba pre tlač: Jarosław Zasada ☎ (+352) 4303 2793

Obrazový záznam z vyhlásenia rozsudku je k dispozícii na „[Europe by Satellite](#)“ ☎ (+32) 2 2964106.

Zostaňte v spojení!



<sup>1</sup> [Smernica Rady 1999/70/ES](#) z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP.